



RAPPORTS AU CONSEIL DÉPARTEMENTAL

Réunion du 18 novembre 2022

Commission Finances

ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE
VENDREDI 18 NOVEMBRE 2022

- ORDRE DU JOUR -

Commission Finances

N°	Direction – Service	Titre du rapport	Pagination
101	Direction des finances	AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) ET D'ENGAGEMENT (AE) - Créations et révisions	4
102	Direction des finances	BUDGET DEPARTEMENTAL 2022 - Décision modificative n°2 2022	7
103	Direction des finances	RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES	13
104	Direction des finances	SERVICE D'INCENDIE ET DE SECOURS ET PROTECTION CIVILE - Dotation changement climatique SDIS 71 et ADPC demande de subventions en fonctionnement et investissement 2022	69
105	Direction des finances	ANV ET REMISES GRACIEUSES	76
106	Direction des finances	BUDGET DEPARTEMENTAL 2022 - Recours au virement de dépenses imprévues d'investissement	82
107	Direction des affaires juridiques	REPRESENTATION EN JUSTICE - Information	85
108	Direction des affaires juridiques	MARCHÉS, ACCORDS CADRES ET AVENANTS PASSÉS PAR LE DÉPARTEMENT - Information	88
109	Direction des affaires juridiques	INDEMNITES DE SINISTRE - Information	99
110	Direction des ressources humaines et des relations sociales	EGALITE FEMMES/HOMMES	102

Commission Finances

N°	Direction – Service	Titre du rapport	Pagination
111	Direction des ressources humaines et des relations sociales	RÉGIME INDEMNITAIRE - Mise à jour technique de certains groupes de fonctions (filière médico-sociale et médico-technique)	121
112	Direction des ressources humaines et des relations sociales	PERSONNEL DEPARTEMENTAL - Transformation d'emplois permanents, création d'emplois temporaires et création d'emplois permanents	127
113	Direction des ressources humaines et des relations sociales	ACTION SOCIALE - Fonds de secours exceptionnel en faveur des agents du Département	132

Direction des finances

**Réunion du 18 novembre 2022
N° 101**

AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) ET D'ENGAGEMENT (AE)

Créations et révisions

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du législatif

Suivant l'article L.3312-4 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), les Autorisations de programme (AP) et les Autorisations d'engagement (AE) constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être engagées respectivement pour l'exécution des investissements et le subventionnement, la participation ou la rémunération destinée à un tiers. Elles demeurent valables, sans limitation de durée, jusqu'à ce qu'il soit procédé à leur annulation et peuvent être révisées.

• Présentation de la demande

La gestion de la programmation des investissements et de fonctionnement suppose, en fonction de l'évolution des projets lancés, une mise à jour des montants d'AP et d'AE. Ainsi, en dehors des révisions à la baisse du montant de certaines AP et AE, l'Assemblée départementale, compétente pour procéder aux créations et révisions de ces enveloppes, doit procéder dans le cadre de la Décision modificative n°2 2022 sur le budget principal à la révision à la hausse de 24 AP de dépenses et une AE de dépenses et à la création de 3 AP de dépenses dont le détail figure en annexe 1.

Je vous demande de bien vouloir approuver :

- la révision à la hausse de 24 autorisations de programme de dépenses,
- la révision à la hausse d'une autorisation d'engagement de dépenses,
- la création de 3 autorisations de programme de dépenses.

Le Président,
André ACCARY

1. AUTORISATIONS DE PROGRAMME (AP) DEPENSES

1.1 BUDGET PRINCIPAL : AP MODIFIEES A LA HAUSSE

Intitulé de l'AP	Montant de l'AP			Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice 2022 (en €)
	Pour mémoire montant AP votée (en €)	Révision de l'exercice (DM2 2022) (en €)	Montant AP après révision (en €)	
AMENAGEMENT DU TERRITOIRE				
Restructurations partielles des bâtiments (4ème plan)	4 580 000,00	15 000,00	4 595 000,00	102 447,87
2018 - CHALON S/S collège J. Prévert	5 208 000,00	70 000,00	5 278 000,00	332 122,96
2019 - CHAGNY collège Louise Michel	875 000,00	10 022,17	885 022,17	366 952,16
2019 - CLUNY - Collège P. Prud'hon	1 100 000,00	250 000,00	1 350 000,00	200 000,00
2019 - ST GENGOUX LE NATIONAL Collège en Fleurettes	2 750 000,00	200 000,00	2 950 000,00	1 800 000,00
2019 - ST REMY collège L. Pasteur	2 190 000,00	13 000,00	2 203 000,00	83 304,99
2019 - TOUS COLLEGES Contrôle d'accès	4 350 000,00	1 350 000,00	5 700 000,00	1 100 000,00
2020 - MACON Collège Pasteur	2 900 000,00	200 000,00	3 100 000,00	1 900 000,00
2020 - MARCIGNY Collège J. MOULIN	5 250 000,00	2 650 000,00	7 900 000,00	7 000,00
2020 - PIERRE DE BRESSE Collège P. Vaux	2 200 000,00	200 000,00	2 400 000,00	2 100 000,00
2020 - ST GERMAIN DU BOIS Collège Bois des Dames	7 500 000,00	200 000,00	7 700 000,00	20 000,00
2020 - ST MARCEL Collège V. Denon	8 000 000,00	2 600 000,00	10 600 000,00	20 000,00
2021 – PARAY LE MONIAL collège René Cassin	4 600 000,00	3 900 000,00	8 500 000,00	63 000,00
2022 - CHAROLLES - Collège G. des Autels	3 600 000,00	3 900 000,00	7 500 000,00	5 000,00
2022 - COUCHES Collège L. Pergaud	4 200 000,00	1 500 000,00	5 700 000,00	20 000,00
2022 - TOUS COLLEGES - Plan environnement	5 000 000,00	1 960 000,00	6 960 000,00	260 000,00
2020 – VERDUN SUR LE DOUBS Centre d'exploitation DRI	700 000,00	100 000,00	800 000,00	22 100,00
2007 - PPC - études hydrologiques	525 175,90	52 000,00	577 175,90	10 000,00
Pont de Bourgogne	7 000 000,00	500 000,00	7 500 000,00	2 382 225,29
Pont de Bram à Louhans	1 525 000,00	20 000,00	1 545 000,00	1 348 335,94

Intitulé de l'AP	Montant de l'AP			Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice 2022 (en €)
	Pour mémoire montant AP votée (en €)	Révision de l'exercice (DM2 2022) (en €)	Montant AP après révision (en €)	
ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE				
2018 - MACON Archives départementales	5 400 000,00	16 893,89	5 416 893,89	832 839,74
SOLIDARITES				
2020/2022 – Soutien à l'OPAC Saône-et-Loire	11 250 000,00	1 956 000,00	13 206 000,00	5 706 000,00
2020 - CHALON/S MDS Deliry	1 980 000,00	40 000,00	2 020 000,00	1 550 000,00
2022 - CHAGNY MDS	460 000,00	240 000,00	700 000,00	0,00

1.2 BUDGET PRINCIPAL : CREATION D'AP

Intitulé de l'AP	Montant AP (en €)	Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice 2022 (en €)
AMENAGEMENT DU TERRITOIRE		
2022 - DIGOIN Cité scolaire	1 350 000,00	0,00
2022 - MACON Collège Schuman	320 000,00	10 000,00
ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE		
2022 - Grottes d'AZE	900 000,00	70 000,00

2. AUTORISATIONS D'ENGAGEMENT (AE) DEPENSES

2.1 BUDGET PRINCIPAL : AE MODIFIEE A LA HAUSSE

Intitulé de l'AE	Montant AE			Crédits de paiement ouverts au titre de l'exercice 2022 (en €)
	Pour mémoire montant AE votée (en €)	Révision de l'exercice (DM2 2022) (en €)	Montant AE après révision (en €)	
SOLIDARITES				
FSE 2018-2020	6 350 000,00	750 000,00	7 100 000,00	1 672 000,00

Direction des finances

**Réunion du 18 novembre 2022
N° 102**

BUDGET DEPARTEMENTAL 2022

Décision modificative n°2 2022

OBJET DE LA DEMANDE

En application de l'article L1612-11 du Code général des collectivités territoriales, des modifications peuvent être apportées au budget de la collectivité par l'organe délibérant, jusqu'au terme de l'exercice auquel elles s'appliquent.

La deuxième Décision modificative (DM2) de l'exercice 2022 vient compléter les évolutions budgétaires constatées en cours d'année après une première Décision modificative (DM1). La DM1 a permis l'intégration des résultats de l'exercice 2021 et d'apporter des premiers correctifs en recettes et dépenses dans une logique de sincérité budgétaire autant que le contexte de guerre en Ukraine, de tensions internationales, et d'inflation s'accroissant pouvait le permettre.

La DM2 telle que présentée prend en compte l'évolution durant l'été jusqu'à aujourd'hui de cette situation et des premiers effets sur les finances départementales : revalorisation du point d'indice pour les agents départementaux, augmentation des charges générales de fonctionnement notamment. En dépit de la revalorisation du RSA de +4% à compter du 1er juillet, l'allocation reste maîtrisée dans son enveloppe de prévision initiale et ne donne pas lieu à correction. Dans le cadre du Ségur de la santé, l'extension aux travailleurs médico sociaux de la fonction publique vient également toucher le budget des rémunérations.

En recettes de fonctionnement, les notifications relatives à la fiscalité et aux péréquations permettent d'ajuster plusieurs taxes. La recette de Droits de mutation à titre onéreux (DMTO) reste à ce stade sur la prévision du budget primitif. La fraction de TVA nationale attribuée en compensation de la suppression de la Taxe sur le Foncier Bâti est ajustée par notification à la dynamique constatée sur les produits de TVA. Les notifications sur les dotations du périmètre social conduisent à baisser le montant des prévisions en lien avec la progression effective des dépenses. Concernant la section d'investissement, la DM2 permet d'ajuster les prévisions au plus près des dépenses réelles et leurs recettes en contrepartie.

I - BUDGET PRINCIPAL

1/ Mouvements de la Décision modificative N°2

Au total, la Décision modificative proposée est récapitulée ci-dessous :

Tableau d'équilibre (Mouvement réel- y compris emprunt)	Recettes (€)	Dépenses (€)
Investissement	- 5 744 648,42	- 2 073 535,42
Fonctionnement	5 046 974,45	1 375 861,45
TOTAL	-697 673,97	-697 673,97

Les principales modifications en dépenses de fonctionnement réelles sont les suivantes : +1,38 M€

- Ajustement de l'enveloppe annuelle des crédits de rémunération : +2,6 M€ (suite aux effets cumulés de la crise sanitaire persistante avec un fort impact sur le remplacement des agents malades, de la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires au 01/07/2022, et de l'application du Segur de la santé à de nouvelles catégories de personnel médico-sociales et administratives).
- Ajustements de dépenses sur l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA à Domicile) : -1,36 M€
- Ajustement des prévisions de dépenses sur l'aide sociale- personnes handicapées : -0,6 M€, tenant compte de l'actualisation des budgets des structures d'hébergement, et sur l'aide sociale à domicile personnes âgées -23 K€ ainsi que sur l'aide à la vie partagée -57 K€
- Ajustement des crédits prévus au titre des forfaits d'aide pour la location de véhicules par les SAAD/ -55 k€
- Ajustement des prévisions sur le périmètre des politiques de transports d'élèves handicapés : +0,1 M€ principalement imputable à la révision des prix des marchés de transport
- Ajustement des prévisions de crédits relatives au Fonds social logement : +0,2 M€, au fonds d'aide aux Jeunes : +0,1 M€ ainsi qu'aux secours d'urgence +10 K€
- Transfert des prévisions de crédits relatives au dispositif REACT-UE (0,5 M€) du chapitre RSA au dispositif de dotation globale FSE et ajustement des crédits de l'enveloppe 2022 REACT-UE - 0,23 M€ ; Ajustement de l'enveloppe FSE aux actions en place : -0,6 M€
- Ajustement de l'enveloppe 2022 des crédits d'action d'insertion au vu des dossiers attribués : -83 K€
- Décalage sur années ultérieures de l'enveloppe 2022 relative à l'opération « bien vivre dans son logement » : -0,14 M€
- Ajustement des prévisions de crédits du dispositif Plan Pauvreté au déroulement des actions programmées: -0,14 M€
- Ajustement à la hausse de la convention cadre CCAS Chalon en matière d'actions sociales : +45K€
- Ajustement des prévisions de crédits liés à l'accueil familial salarié de personnes âgées, suite à des abandons de projets : -45 K€ et ajustement des dépenses d'expérimentation de modulation positive des SAAD à la recette CNSA perçue : -76 K€
- Ajustement des prévisions de crédits relatifs aux collègues : -0,19 M€,
- Ajustement de la prévision de crédits relatifs aux plans de randonnée et autres soutiens: -19 K€
- Ajustement des prévisions de crédits relatifs à la politique agricole pour l'anticipation du prochain SIA 2023 : +0,2 M€
- Ajustement des prévisions de crédits relatifs à l'attractivité et au tourisme : +0,35 M€
- Ajustement des prévisions de crédits relatifs au soutien à la pratique artistique amateur : -30 K€
- Ajustement du prélèvement au titre du Fonds national de péréquation des DMTO perçus par les départements : -37 K€,
- Attribution de subventions dans le cadre du service départemental d'incendie et de la protection civile : +0,12 M€
- Ajustement de la prévision de crédits relatifs aux intérêts des emprunts : + 0,3 M€, et de la prévision des intérêts courus non échus (ICNE) : +0,18 M€

- Ajustement de la prévision relative aux admissions en non-valeur (ANV), remises gracieuses, divers reversements : +0,25 M€,
- Ajustement des prévisions de crédits pour annulations exceptionnelles de titres liées à des protocoles juridiques transactionnels : + 0,45 M€.
- Complément de dotations aux provisions pour dépréciation des actifs circulants (ANV) : 58 K€

Les principales modifications en recettes de fonctionnement sont les suivantes : + 5,04 M€

- Ajustement de la dotation CNSA au titre de l'APA : -0,54 M€, et la dotation complémentaire versée pour l'aide à domicile : -1,64 M€
- Ajustement de la dotation CNSA au titre de la PCH Adultes et enfants : +0,13 M€ et la dotation complémentaire versée pour l'aide à domicile : -0,19 M€
- Ajustement de la dotation CNSA pour l'aide sociale PH dans le cadre du Segur de la Santé : +1,3 M€
- Ajustement sur le recouvrement sur bénéficiaires APA : +0,1 M€
- Ajustement sur le recouvrement sur bénéficiaires PCH : -0,25 M€, et recours en récupération : +0,3 M€
- Ajustement enveloppe CNSA MDPH : -26 K€,
- Ajustement des recettes Etat au titre des actions du Plan Pauvreté 2022 validées: -0,58 M€,
- Ajustement des prévisions de recettes Plan Enfance : +0,19 M€,
- Ajustement de l'enveloppe de participation de l'Etat pour mise à l'abri au flux des arrivées MNA : -60 K€,
- Ajustement de la prévision de recettes Etat sur l'expérimentation modulation des SAAD : -68 K€ et sur l'accord cadre CNSA sur les SAAD : -0,1 M€,
- Décalage à 2023 des prévisions de recettes au titre du Service Public de l'insertion et de l'Emploi (SPIE) : -0,24 M€ ainsi que des recettes FSE / -0,6 M€ et REACT-UE : -0,44 M€
- Ajustement des recouvrements pour le service départemental des œuvres sociales du personnel : +34 K€,
- Remise à niveau des recettes de location de fourreaux pour les opérations de montée en débit : - 34 K€
- Fiscalité : ajustement des DMTO à budget constant entre le produit de la taxe -0,7 M€ et les droits d'enregistrements +0,7 M€,
- Fiscalité : ajustement de la taxe sur la consommation finale d'électricité (TDCFE) : +0,69 M€,
- Fiscalité : ajustement de la taxe intérieure sur les produits de consommation énergétique (TICPE) : +0,2 M€,
- Fiscalité : ajustement de la prévision sur les rôles supplémentaires : -0,3 M€,
- Péréquation : Fonds national de péréquation des DMTO : +0,67 M€,
- Produits des participations : +0,76 M€ en plus-value de dividendes de la Compagnie nationale du Rhône,
- Produits de FCTVA en fonctionnement : +30 K€,
- Ajustements des produits de contentieux et d'assurance : +80 K€,
- Reprise sur provision pour dépréciation des actifs circulants (ANV) : +0,25 M€
- Ajustement des produits de fraction compensatoire de la TFPB (part de TVA) : +5,33 M€

Les principales modifications en dépenses d'investissement sont les suivantes : -2,07 M€

- Décalage de travaux sur des bâtiments départementaux : -1,03 M€,
- Augmentation du coût des travaux sur les collèges suite révisions de prix : + 82 k€,
- Domaine départemental opérations au titre du Plan Environnement : -40 K€,
- Ajustement sur fin d'opération de travaux EHPAD de Viré : -21 K€ et décalage opérations d'études et travaux sur le laboratoire départemental d'analyses -20 K€
- Soutien complémentaire à l'OPAC : +1,96 M€
- Lissage des opérations d'amélioration de l'habitat 2018-2020 autres bailleurs : - 87 K€,
- Ajustement de la programmation restructuration établissements personnes âgées : - 2,35 M€,
- Ajustement de la programmation restructuration établissements personnes handicapées : - 0,31 M€,
- Ajustement de la programmation restructuration établissements enfance : -0,31 M€
- Ajustement du soutien aux SAAD pour les véhicules : -0,4 M€ et les kits Mad Max : -0,1 M€
- Décalage du projet Habitat inclusif sur 2023 : - 0,15 M€
- Ajustement des prévisions de crédits relatifs aux protocoles d'actions SAAD -0,1 M€, adaptation des logements des accueillants familiaux -19 K€ et d'avances sur projets de travaux dans le cadre de l'accueil familial salarié: -50 K€,

- Lissage des crédits pour les dispositifs relatifs à l'aide aux territoires au vu des besoins sur 2022 : - 0,88 M€ et ajustement des prévisions de crédits relatifs à l'appel à projets 2022 du Plan Environnement : +0,5 M€
- Ajustement des crédits prévus pour la protection, sécurisation et aménagement dans le domaine de l'eau - 0,23 M€,
- Ajustement des prévisions de crédits pour les contrats de canaux: Canal du Centre : -0,13 M€, Canal de Roanne à Digoin -0,1 M€
- Ajustement des crédits de travaux sur le Grand site de Solutré - 0,13 M€:
- Ajustement des crédits d'équipements sur les Archives : -70 K€
- Décalage des opérations de travaux pour le projet d'aménagement d'espace promotionnel pour la Chambre d'agriculture : -0,25 M€
- Ajustement des crédits pour la modernisation et l'adaptation des exploitations agricoles (PCAE) : - 62 K€,
- Participation départementale aux études engagées par le département de l'Ain sur le Pont de Fleurville suite à interruption des travaux par décision de justice: +2,5 M€
- Lissage de l'opération de travaux sur le Pont de Thorey -0,5 M€, ajustement des prévisions de crédits relatives au Pont de Bram +73 K€ et au Pont sur le Doubs à Navilly : + 20 K€, réajustement des crédits au vu du coût définitif des travaux sur le Pont de Bourgogne +0,5 M€,
- Ajustements de crédits sur l'enveloppe Balades et randonnée : -25 K€
- Ajustement de la prévision de crédits de la subvention d'équilibre d'investissement du budget annexe Centre de Santé : +0,17 M€
- Ajustement de la prévision de subvention aux Centres de première intervention (CPI) : -0,1 M€,
- Subventions au profit des services de secours et de protection civile : +70 K€.

Les principales modifications en recettes d'investissement sont les suivantes : - 5,75 M€ (y compris le mouvement de l'emprunt)

- Ajustement de la dotation FCTVA : +0,44 M€,
- Ajustement de la recette de Dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID) : -0,1 M€,
- Remboursement de trop perçus sur appels à projets « aides aux territoires » : + 0,1 M€
- Remboursement de trop perçus sur subventions attribuées au titre du Plan eau en faveur de la transition écologique : +17 K€
- Inscription d'une subvention de la Région sur les aménagements mellifères de Cuiseaux: +11 K€
- Ajustement de recettes sur comptes de tiers relatives à la protection des puits de captage sur la Commune d'Anost : + 20 K€
- Ajustement des recettes de cessions immobilières : +0,17 M€, et des recettes de cessions mobilières : + 40K€
- Ajustement de la prévision de remboursement d'avances par les ESMS : -0,1 M€,
- Remboursement par le SYAB St YAN d'une partie de l'acompte versé en 2020, au regard du plan de financement définitif du projet : +0,75 M€,
- Inscription d'une subvention DRAC pour des travaux aux Archives +0,12 M€
- Inscription de subventions pour des projets restauration des continuités écologiques sur les routes +0,13 M€
- Inscription d'un complément de recette appelée au Grand Chalon dans le cadre du projet de Desserte Saôneor : +0,11 M€
- Ajustement des recettes de subventions attendues sur le Barrage du Pont du Roi : -78 K€
- Décalage à 2023 du remboursement prévu par la SAEM Marché au Cadran : -0,64 M€

Le nouvel équilibre permet d'effectuer un virement prévisionnel de la section de fonctionnement vers la section d'investissement de 4 438 113,00 €. Pour les produits globalisés des emprunts, la ligne d'emprunt est corrigée à 44 630 887,00 € par un réajustement à la baisse de - 6 729 113,00 €.

2/ Vision d'ensemble du budget 2022 en mouvements réels après décisions modificatives

Section	Budget primitif 2022		Voté 2022 après la décision modificative n°1		Voté 2022 proposé après la décision modificative n°2	
	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes	Dépenses
INV	103 221 348,04	171 211 068,04	149 020 519,70	182 860 320,04	143 275 871,28	180 786 784,62
FCT	589 780 711,00	521 790 991,00	595 217 022,52	529 148 364,26	600 263 996,97	530 524 225,71
TOTAL	693 002 059,04	693 002 059,04	744 237 542,22	712 008 684,30	743 539 868,25	711 311 010,33

II - BUDGET RIP – TRES HAUT DEBIT

En dépenses d'exploitation, le budget connaît des réajustements sur la prévision des intérêts courus non échus de la dette (+ 34 K€), de location de fourreaux Orange (+ 0,31 M€), des rémunérations (- 60 K€), d'autres charges à caractères générales (+ 19 K€) et de pénalités de génie civil (+12 K€).

Les recettes de fonctionnement sont ajustées à - 0,35 M€. Ces corrections concernent particulièrement les produits de redevances (- 0,3 M€), la prévision des refacturations à BFC Fibres (-54 K€) et la régularisation de recettes de pénalités déjà encaissées (7 405,59 €).

En dépenses d'investissement, les mouvements proposés, à somme neutre, correspondent à la réaffectation de crédits d'immobilisation incorporelles et corporelles (- 0,125 M€) vers le chapitre de travaux (+ 0,125 M€).

A ces mouvements, en dépense et recette d'ordre (fonctionnement et investissement), s'ajoute un ajustement de 20 K€ et de 10 K€ sur les prévisions d'amortissement.

En recettes d'investissement, outre l'inscription de recettes complémentaires FSN (+ 4,66 M€) et Région (+3,51 M€), un ajustement est proposé sur les lignes de remboursements divers (-27 K€).

La prévision d'emprunt est diminuée de -7,47 M€ et une reprise sur le virement de section à section est effectuée pour 0,67 M€.

Tableau d'équilibre (en mouvement réel)	Recettes (€)	Dépenses (€)
Investissement	664 839,41	0,00
Exploitation	-350 839,41	314 000,00
TOTAL	314 000,00	314 000,00

III - BUDGET ANNEXE CENTRE DE SANTE DEPARTEMENTAL (CSD)

L'ajustement des crédits en fonctionnement concerne les dépenses de personnels pour un montant de -170 K€ et + 20 K€ pour des dépenses de fonctionnement général. La prévision de recettes de fonctionnement est ajustée à hauteur de -235 K€.

En dépenses d'investissement, la subvention prévue à la ville de Digoin est retirée, -3 731 €.

En recettes d'investissement, la prévision de recettes de FCTVA est corrigée de -90 K€. La subvention d'équilibre du Budget principal est réévaluée et porte une inscription complémentaire de +171 K€.

Tableau d'équilibre (en mouvement réel)	Recettes (€)	Dépenses (€)
Investissement	81 268,90	-3 731,10
Fonctionnement	-234 685,94	-149 685,94
TOTAL	-153 417,04	-153 417,04

IV - BUDGET ANNEXE EHPAD DE MERVANS

Pour ce budget, un réajustement de – 700 € des prévisions relatives à l'emprunt est opéré en dépenses et recettes d'investissement.

Tableau d'équilibre (en mouvement réel)	Recettes (€)	Dépenses (€)
Investissement	-700,00	-700,00
Fonctionnement	0,00	0,00
TOTAL	-700,00	-700,00

Je vous demande de bien vouloir :

- approuver ces propositions de mouvements en dépenses et en recettes,
- abonder sur provision un montant forfaitaire complémentaire de 58 000 € pour la dépréciation de l'actif circulant que représentent les titres non recouverts susceptibles d'être admis en non-valeur ainsi que les créances éteintes et les remises gracieuses au cours de l'exercice 2022 ;
- adopter la décision modificative n°2 de l'exercice budgétaire 2022.

Le Président,
André ACCARY

Direction des finances

Réunion du 18 novembre 2022

N° 103

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES

OBJET DE LA DEMANDE

Conformément à l'article L3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) doit faire l'objet d'un rapport présenté à l'Assemblée départementale dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Le département, à l'instar de toutes les collectivités locales, vit « un retour vers le futur¹ ».

A la même date l'année dernière, les trajectoires laissaient envisager les possibles et les enjeux au sortir de la crise sanitaire. Aujourd'hui, les cartes sont une fois de plus rebattues, comme elles l'ont été en 2008, en 2015, en 2018, en 2020, en 2021 entre crise économique, réduction de dotations, redressement des finances publiques, crise sanitaire et réforme fiscale territoriale.

L'actualité de ces derniers mois, et notamment la guerre en Ukraine, replonge l'Etat, les administrations, les entreprises, les particuliers dans un cycle d'inflation et de récession économique déjà subi par le passé. Si la crise sanitaire est désormais bien que mieux maîtrisée par la politique vaccinale, la crise énergétique et l'inflation importante fait craindre une récession européenne plus ou moins brutale dans les mois à venir., touchant particulièrement le périmètre social des politiques départementales, déjà fragilisé.

Par ailleurs la prise de conscience écologique croissante sur la détérioration du climat, accélérée conjoncturellement par l'augmentation des coûts de l'énergie liée à la guerre en Ukraine, nous oblige à considérer l'avenir de notre territoire autrement et à redoubler d'attention sur les projets qui le soutiennent.

Enfin, une nouvelle réforme de la fiscalité modifiant le panier de nos ressources en supprimant la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) remplacée par une nouvelle fraction de TVA nationale et reconsidérant les critères de péréquation de nos ressources de compensation nous replace dans la même insécurité de ressource et de santé financière, une année ne préjugant pas la suivante.

A ces incertitudes financières et économiques, s'ajoutent les inconnues du contexte politique issu des urnes en 2022 au niveau national. L'encadrement des finances départementales par l'Etat a été annoncé mais pourrait prendre des formes très variables selon les débats parlementaires. Cette modération de dépenses des collectivités territoriales voulu initialement par l'Etat dans le cadre d'un « pacte de confiance » met à mal l'autonomie financière des collectivités locales et rend plus complexe le pilotage budgétaire déjà lourd dans le contexte d'incertitude décrit ci-avant. La version intégrée le 2 novembre 2022 dans le PLF 2023 fait craindre

¹ Référence au film éponyme

une contrainte plus forte encore que les contrats dits « de Cahors ». Il semble toutefois préférable d'atteindre la fin des débats parlementaires pour prendre en compte un dispositif stabilisé.

Le contexte économique, financier, fiscal, social est donc tendu pour aborder le budget 2023 de notre collectivité.

« Nous ne pouvons pas choisir les circonstances extérieures mais nous pouvons toujours choisir la façon dont nous répondons à celles-ci ». Cette phrase du philosophe grec Epictète, la collectivité la reprend à son compte. Car, depuis 2015, c'est ce que fait l'exécutif du Département : scruter sans cesse les tensions avec vigilance et pragmatisme et puis agir avec volontarisme et prudence.

A cet égard, l'exercice 2023, dont les perspectives sont présentées dans le rapport annexé, trace des orientations, s'efforçant à la clairvoyance dans cette actualité mouvementée.

Le territoire de Saône-et-Loire et ses habitants méritent d'autant plus le soutien et l'engagement du Département au moment où l'inflation et un ralentissement de croissance pourraient briser l'élan de reprise amorcé après deux années difficiles. Aussi la collectivité poursuivra l'action engagée l'année dernière pour enrayer la spirale de l'éloignement de l'emploi, restaurer l'attractivité des métiers de la dépendance, du handicap, de la santé et du social et protéger les enfants en danger. Le Département sera présent pour ses territoires, ses collègues, ses routes, ses campagnes et ses villes.

Le budget 2023 vise aussi à préparer l'avenir. Le budget d'investissement restera élevé pour soutenir l'activité économique locale et susciter l'attractivité source de développement du territoire tout en promouvant les enjeux environnementaux. Le budget pour 2023 s'efforce aussi de sécuriser la gestion d'aujourd'hui en s'assurant que ce qui est décidé aujourd'hui ne préempte pas l'avenir des Saône-et-Loiriens.

Ce contexte, la stratégie et les orientations pour 2023 vous sont présentés en tant que tels dans le rapport d'orientation budgétaire joint en annexe.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de la communication du présent rapport, de son annexe et de la tenue du débat d'orientation budgétaire lors de notre Assemblée réunie le vendredi 18 novembre 2022.

Le Président,
André ACCARY



RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023

Département de Saône-et-Loire

Table des matières

I.	L’ambition départementale est confrontée à l’incertitude du retour à la croissance en raison de multiples facteurs défavorables de guerre, d’inflation et de renchérissement des sources d’énergies	4
1)	Le contexte politique international dégrade les leviers de reprise économique à la sortie de la crise sanitaire et créé une situation de profonde incertitude pour 2023.....	4
2)	Contexte économique et social du Département : une incertitude répercutée sur le territoire départemental.....	11
II.	Après deux ans de flou sur les finances locales, leur futur cadre semble se dévoiler sous un double couperet pesant tant sur les recettes que les dépenses dès le prochain exercice 2023.....	17
1)	Les Départements et les Etablissements publics de coopération intercommunale-EPCI) subissent à leur tour, après les Régions, la disparition d’une recette fiscale directement liée à leur territoire, la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)	17
2)	Après une suspension de la contractualisation dite « Cahors » en raison de la crise sanitaire, l’Etat s’orienterait vers un nouvel objectif de modération des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales dès 2023.	18
III.	En dépit de ce contexte contraint, le Département défend en 2023 sa volonté d’agir pour l’attractivité et la croissance de son territoire tout en préservant son engagement de solidarité envers ses habitants	21
1)	Recettes de fonctionnement : l’incertitude du marché de l’immobilier et de l’activité économique requièrent des projections dont l’optimisme est à nuancer	21
2)	Les recettes d’investissement toujours portées par le plan de relance.....	31
3)	Dépenses de fonctionnement : la contrainte de leur modération face aux effets de l’inflation et à des besoins forts du territoire auxquels le Département veut répondre avec volontarisme ...	32
4)	Dépenses d’investissement : l’impérative nécessité d’un niveau élevé d’investissement en période de croissance amoindrie pour préserver l’activité économique locale.....	39
IV.	En cette période incertaine, le pragmatisme de la gestion départementale, dosant prudence et volontarisme, lui donne les conditions de maintien d’une soutenabilité financière	43
1)	Malgré les risques pesant sur les dépenses et recettes de fonctionnement, le Département préserverait une marge d’auto-financement de son investissement.....	43
2)	L’endettement est maîtrisé en 2023 grâce à un autofinancement préservé	44
V.	Annexes	46
	Annexe 1 : état de la dette du Département	46
	Annexe 2 : ressources humaines du Département	53

L’article L3312-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) dispose que « dans un délai de deux mois précédent l’examen du budget, le président du conseil départemental présente à l’assemblée délibérante un rapport sur les orientations budgétaires de l’exercice à venir, les engagements pluriannuels envisagés, la structure et l’évolution des dépenses et des effectifs ainsi que la structure et la gestion de la dette ».

Le rapport d’orientations budgétaires présente ainsi les grands déterminants de l’évolution des dépenses et recettes de la collectivité départementale ainsi que les conditions de soutenabilité des exercices à venir. Ces perspectives budgétaires s’inscrivent dans le cadre des finances publiques tel que connu en octobre 2022.

I. L’ambition départementale est confrontée à l’incertitude du retour à la croissance en raison de multiples facteurs défavorables de guerre, d’inflation et de renchérissement des sources d’énergies

- 1) Le contexte politique international dégrade les leviers de reprise économique à la sortie de la crise sanitaire et créé une situation de profonde incertitude pour 2023

La situation économique internationale dégradée par rapport aux projections d’après pandémie, marquée par une inflation record

Alors que l’année 2021 a été marquée par un rebond de l’économie mondiale et européenne suite à la crise sanitaire, l’invasion russe en Ukraine au début de l’année 2022 pèse fortement sur la croissance et assombrit les perspectives de poursuite de la reprise économique à fin 2022 et au-delà.

L’économie internationale, et en particulier européenne, est en effet affectée par une forte hausse des coûts des matières premières et des tensions d’approvisionnement accentuées par cette guerre aux portes de l’Europe.

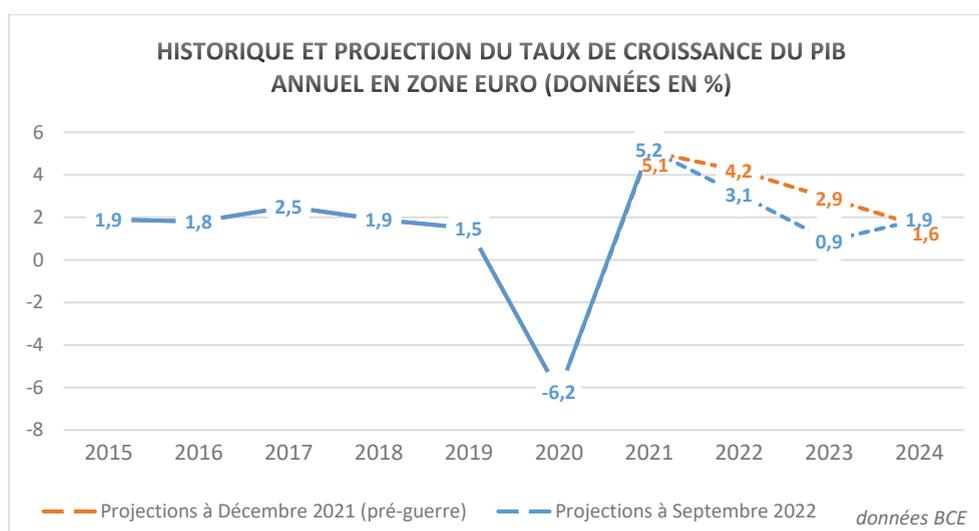
Les principaux indicateurs de la situation économique mondiale et en zone euro sont ainsi particulièrement dégradés par rapport

aux projections initiales de la fin d’année dernière.

Le taux de croissance mondiale devrait s’établir autour de 2,9% en 2022, 3,0% en 2023 et 3,4% en 2024 (contre respectivement 4,5%, 3,9% et 3,7% projetés à fin 2021)¹.

Le même constat est fait en zone euro pour laquelle le taux de croissance devrait être revu à 3,1% en 2022 (4,2% à fin 2021), 0,9% en 2023 (2,9%) et 1,9% en 2024 (1,6%)².

D’après la Banque centrale européenne (BCE), les risques pesant sur la croissance sont orientés vers le bas. Ils concernent notamment d’éventuels rationnements de l’énergie imposés aux entreprises et aux ménages qui pourraient détériorer l’offre.



¹ Données bulletins économiques de la BCE n°6 de 2022 (septembre 2022) et n°8 de 2021 (janvier 2022)

² *Idem*

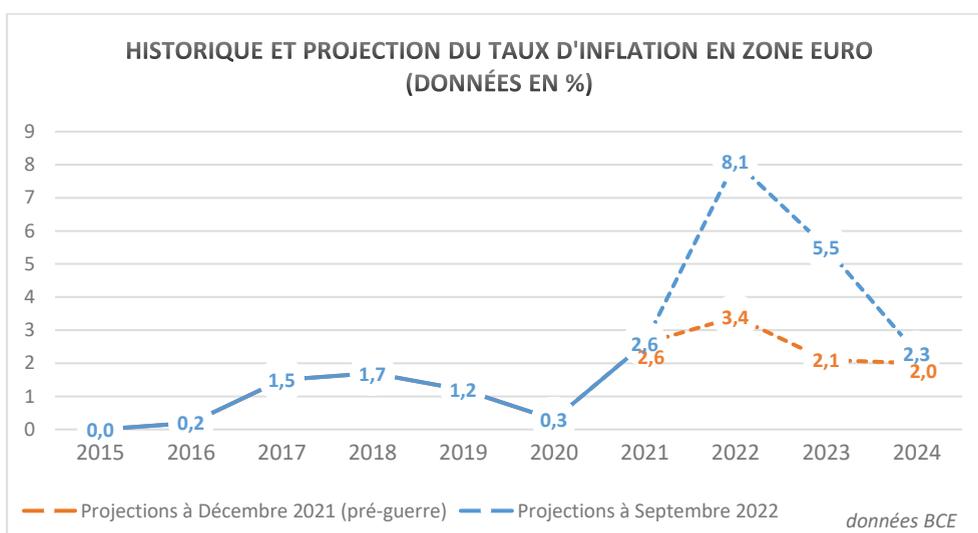
Par ailleurs, principales conséquences de la situation politique internationale et de « l’après crise sanitaire », l’envolée des prix de l’énergie et des produits alimentaires, ainsi que les pressions sur la demande dans certains secteurs continuent d’alimenter l’inflation.

A l’échelle mondiale, le taux d’inflation prévu pour 2022 devrait se situer à 8,2% et se maintenir à 6,6% en 2023 pour les pays du G20³.

En zone euro, la prévision s’établit à 8,1% en 2022, mais devrait diminuer jusqu’à 5,5% en

2023 et 2,3% en 2024 (les prévisions à fin 2021 étaient beaucoup moins élevées, à 3,4% en 2022, 2,1% en 2023 et 2,0% en 2024)⁴.

Là encore, la BCE craint que ces projections s’aggravent dans le cas d’un enlèvement du conflit en Ukraine, et de difficultés d’approvisionnement de l’énergie sur le marché européen.



Bien que les signaux du marché du travail soient plutôt tournés vers le haut, au niveau international et européen, les projections à moyen terme anticipent un ralentissement.

La réouverture de l’économie suite à la pandémie du COVID a en effet permis d’accroître l’emploi (le taux de chômage étant de 6,6% au second semestre 2022 en zone euro).

Toutefois, les risques pesant sur la croissance, l’inflation et les difficultés d’approvisionnement, engendrant un ralentissement économique, devraient

également entrainer une dégradation du marché de l’emploi. Bien que la BCE prévoie un maintien des effectifs à court terme dans les entreprises, en réduisant le nombre d’heures travaillées, des licenciements sont attendus plus tard. Ainsi, le taux de chômage devrait augmenter à 7,0 % en 2024.

Enfin, l’ensemble de ces facteurs économiques, et en particulier l’inflation, ont incité les banques centrales à augmenter leurs taux directeurs, qu’elles avaient réussi à maintenir à des niveaux bas jusqu’à présent. Ainsi, dans

³ Données Perspectives économiques de l’OCDE, Rapport intermédiaire, septembre 2022

⁴ Données bulletins économiques de la BCE n°6 de 2022 (septembre 2022) et n°8 de 2021 (janvier 2022)

l’objectif de revenir à son objectif de taux d’inflation à 8%, le Conseil des gouverneurs a décidé le 8 septembre 2022 d’augmenter les trois taux d’intérêt directeurs de la BCE de 75 points de base.

Alors que les prévisions d’inflation restent élevées, la hausse des taux directeurs ne devraient pas s’arrêter là.

Ainsi, au niveau européen, les taux des prêts bancaires aux ménages sont à leurs plus hauts niveaux depuis plus de cinq ans.

A fin septembre 2022, le volume des prêts bancaires aux entreprises demeure important, reflétant notamment le besoin de financer des coûts de production élevés et la constitution de stocks. Au contraire, celui des prêts immobiliers aux ménages ralentit en raison « du durcissement des critères d’octroi, de la hausse des coûts d’emprunt et de la faible confiance des consommateurs »⁵.

Éléments clefs – fin Septembre 2022		
 Croissance mondiale (hors zone euro)	 Croissance zone Euro	 Inflation zone Euro
2022 : 2,9 % (4,5 %*)	2022 : 3,1 % (4,2 %*)	2022 : 8,1 % (3,4 %*)
2023 : 3,0 % (3,9 %*)	2023 : 0,9 % (2,9 %*)	2023 : 5,5 % (2,1 %*)
2024 : 3,4 % (3,7 %*)	2024 : 1,9 % (1,6 %*)	2024 : 2,3 % (2,0 %*)
Rappel 2020 : -2,3 %	Rappel 2020 : -6,2 %	Rappel 2020 : -6,2 %
Rappel 2021 : 6,4 %	Rappel 2021 : 5,2 %	Rappel 2021 : 5,2 %

**projections à fin Décembre 2021
Données Banque centrale européenne*

La dégradation de la situation économique contenue en France

La croissance du PIB français a connu un rebond en 2021, après une forte dégradation en 2020. Elle a en moyenne été plus élevée que dans la zone euro, se situant à 6,8%. Le dynamisme économique a ainsi quasiment retrouvé son niveau d’avant la crise.

Pour 2022, la Banque de France (BdF) prévoit une progression du PIB réel de 2,6%, se maintenant alors à un bon niveau. Elle est

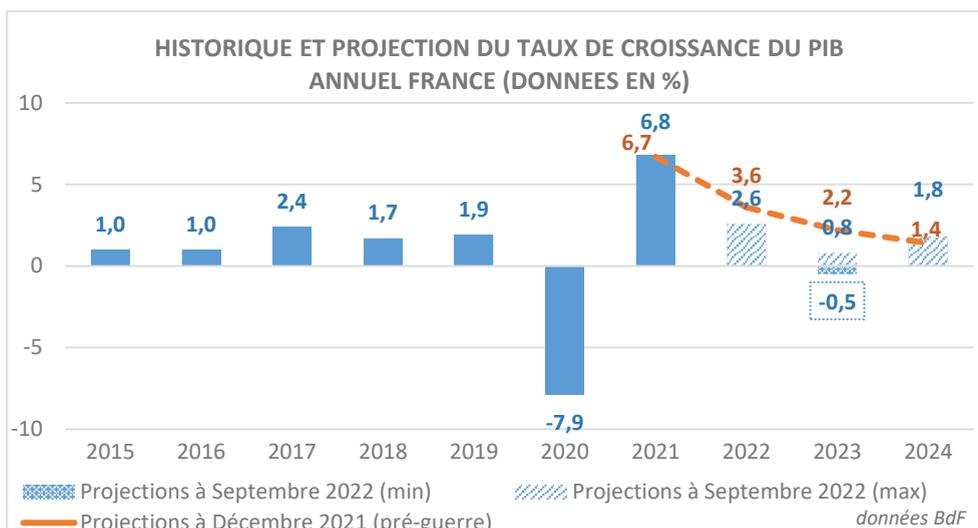
toutefois plus pessimiste pour 2023 projetant une évolution entre -0,5% et +0,8%. Le retour à la croissance devrait s’établir en 2024 (1,8%)⁶.

Ces projections sont bien plus pessimistes que celles établies à la fin 2021 s’élevant à 3,6% en 2022, 2,2% en 2023 et 1,4% en 2024⁷. Elles sont la conséquence de la situation politique et économique internationale détaillée ci-avant.

⁵ Données bulletins économiques de la BCE n°6 de 2022 (septembre 2022) et n°8 de 2021 (janvier 2022)

⁶ Données Banque de France, projections macroéconomiques du 15 septembre 2022

⁷ Données Banque de France, projections macroéconomiques du 20 décembre 2021



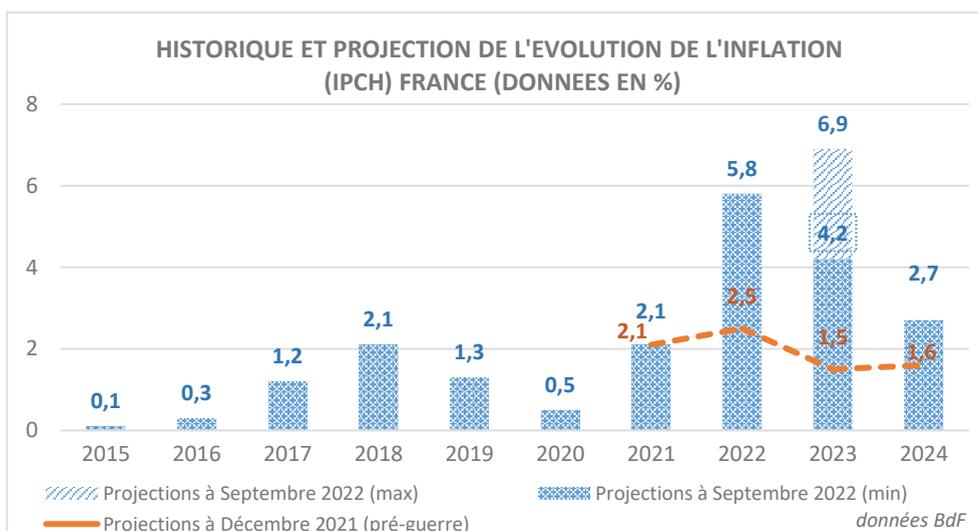
La situation en France se distingue particulièrement de celles mondiale et européenne sur le champ de l’inflation.

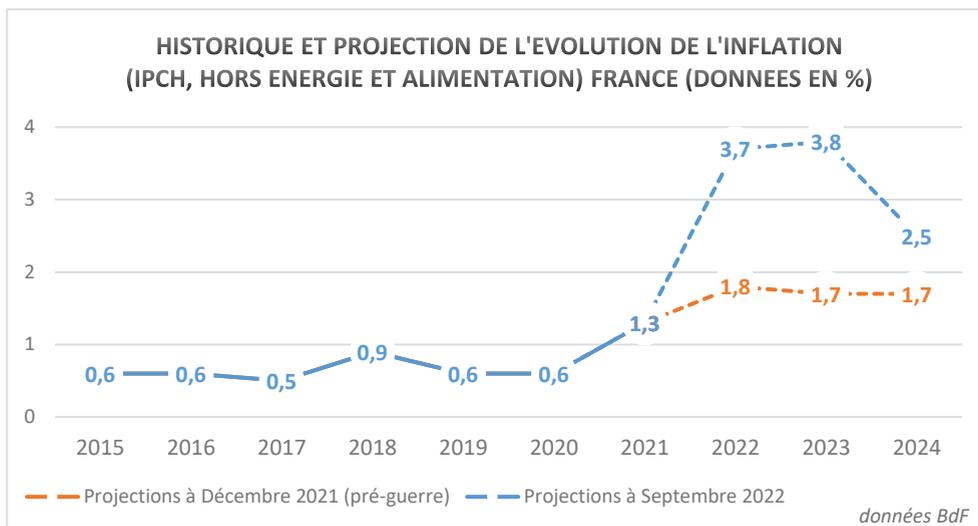
En effet, bien qu’à un niveau élevé, elle a été plus contenue en 2022 notamment du fait des mesures gouvernementales de maîtrise des coûts de l’énergie et de prix remisés sur le carburant.

La Banque de France l’estime ainsi à 5,8% à fin 2022, entre 4,2% et 6,9% en 2023 et 2,7% en

2024. Ces projections dépendent de mesures gouvernementales de maîtrise des prix.

Bien que contenus, les taux d’inflation se situent à des niveaux bien plus élevés que ceux projetés par la BdF en Décembre 2021 (2,5% en 2022, 1,5% en 2023 et 1,6% en 2024).

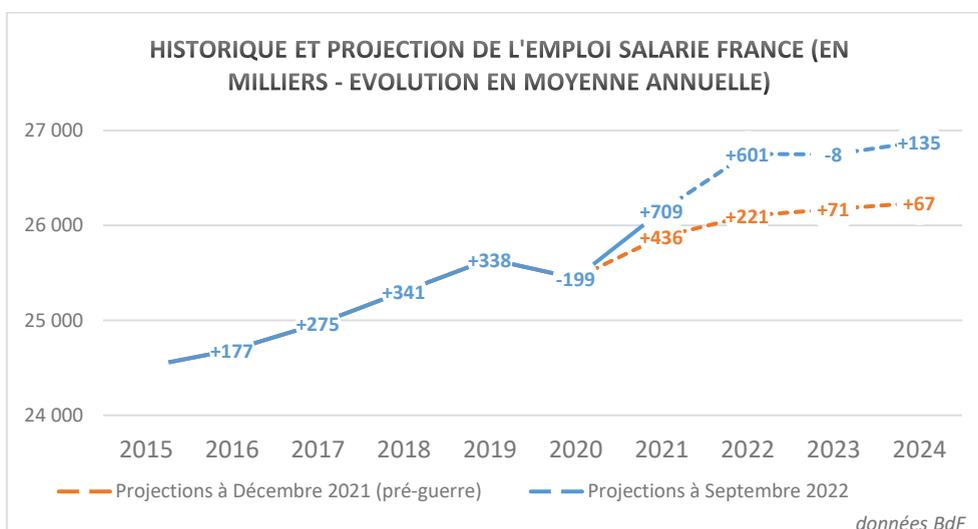


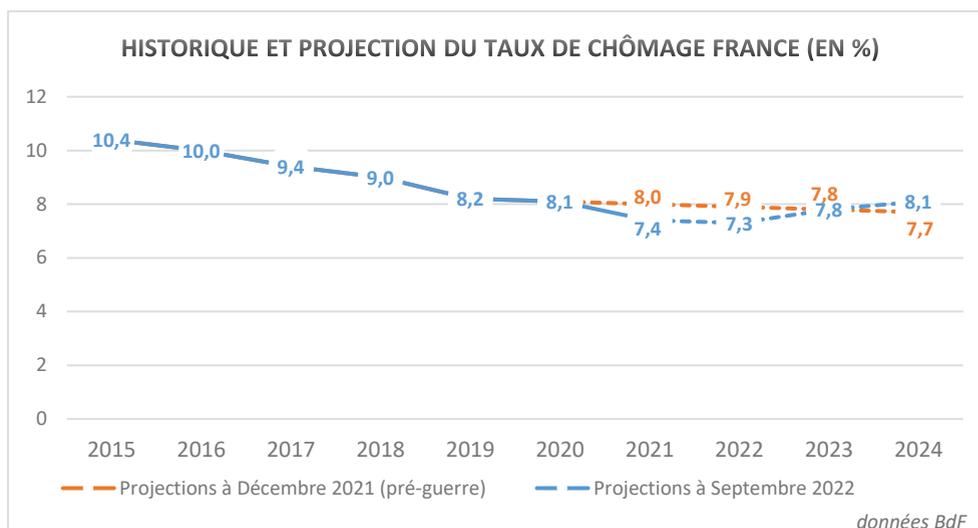


A l’instar de la situation mondiale et européenne, le marché de l’emploi reste dynamique depuis 2021. Le nombre d’emplois salariés a progressé de plus d’un million par rapport à son niveau de pré-crise de 2019. Parallèlement, le taux de chômage est resté à un niveau faible depuis le début d’année 2022 à 7,4 %.

Bien que l’année 2023 devrait marquer le pas en terme de création de nouveaux emplois, une projection à la baisse est prévue par la BdF (-8 000 emplois), un retour au dynamisme est

envisagé dès 2024. De même, le taux de chômage devrait repartir à la hausse dès 2023, pour revenir à son niveau d’avant crise en 2024.



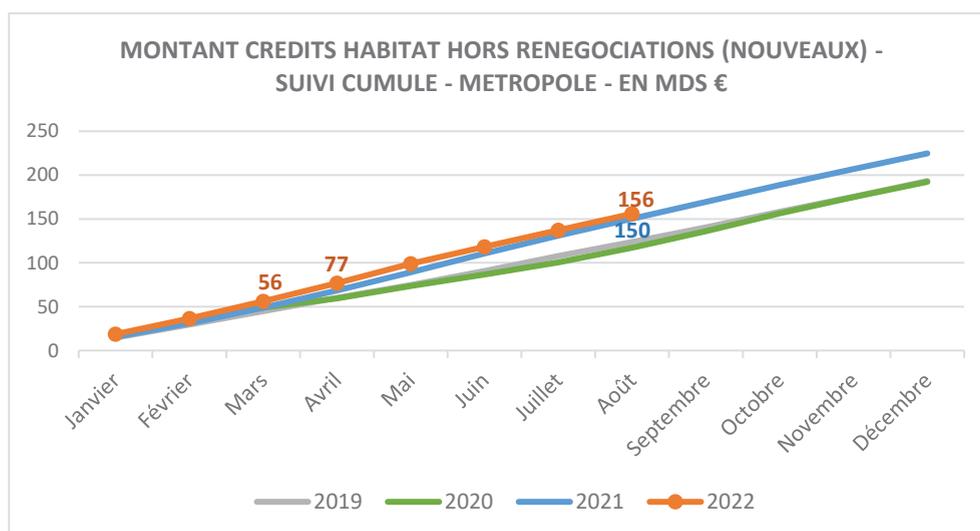


Enfin, la hausse des taux directeurs impulsée par la Banque centrale européenne entraîne une augmentation des taux proposés par les banques. Aussi, la France a augmenté son taux d’usure, taux maximum légal que les établissements de crédit sont autorisés à pratiquer lorsqu’ils accordent un prêt, au 1^{er} octobre 2022.

Malgré cette augmentation des taux d’intérêt, en moyenne 1,58 % en août contre 1,45 % en juillet (hors frais et assurance), l’encours des

crédits à l’habitat reste dynamique par rapport au mois de septembre 2021 (+6,3%)⁸.

Ces hausses de taux ne semblent donc pas démotiver les acheteurs pour le moment, une certaine stagnation de nouveaux crédits accordés semble se profiler, à un haut niveau, par rapport aux pics connus après les confinements successifs.



La guerre en Ukraine a entraîné un bouleversement des projections et

anticipations économiques d’après crise sanitaire au niveau mondial, européen ou

⁸ Banque de France - Stat info – 4 octobre 2022

national. Marquée par une forte inflation et des difficultés d’approvisionnement, matières premières ou énergie, la reprise économique est de fait moins dynamique que prévue.

Toutefois, malgré des prévisions de croissance moins optimistes qu’en sortie de crise, les indicateurs en termes d’emploi, de chômage, de dynamisme immobilier restent bons et devraient se maintenir à un niveau correct. Aussi, la crise potentielle devrait être d’une toute autre nature que celle connue en 2008-2009. Ses causes, de même que ses effets, seraient différents.

La Banque de France résume la situation de la manière suivante : « *L’activité suite à la guerre*

russe en Ukraine, serait marquée entre 2022 et 2024 par un cycle Résilience – Ralentissement – Reprise »⁹.

L’incertitude reste entière quant à l’amplitude du ralentissement envisagé et des conséquences sur les principaux facteurs de dynamisme économique notamment de production des entreprises, de la consommation des ménages, de l’investissement, en particulier immobilier, etc.

Éléments clefs nationaux (mi-Septembre 2022)



Taux de croissance

2022 : 2,6 % (3,6 %*)
 2023 : -0,5 %/0,8 % (2,2 %*)
 2024 : 1,8 % (1,4 %*)
 Rappel 2020 : -7,9 %
 Rappel 2021 : 6,7 %



Taux d’inflation

2022 : 5,8 % (2,5 %*)
 2023 : 4,2 %/6,9 % (1,5 %*)
 2024 : 2,7 % (1,6 %*)
 Rappel 2020 : 0,5 %
 Rappel 2021 : 2,1 %



Taux de chômage
 Dont DOM-TOM

2022 : 7,3 % (7,9 %*)
 2023 : 7,8 % (7,8 %*)
 2024 : 8,1 % (7,7 %*)
 Rappel 2020 : 8,1 %
 Rappel 2021 : 7,4 %

**projections à fin Décembre 2021
 Données Banque de France*

⁹ Banque de France, projections macroéconomiques du 15 septembre 2022

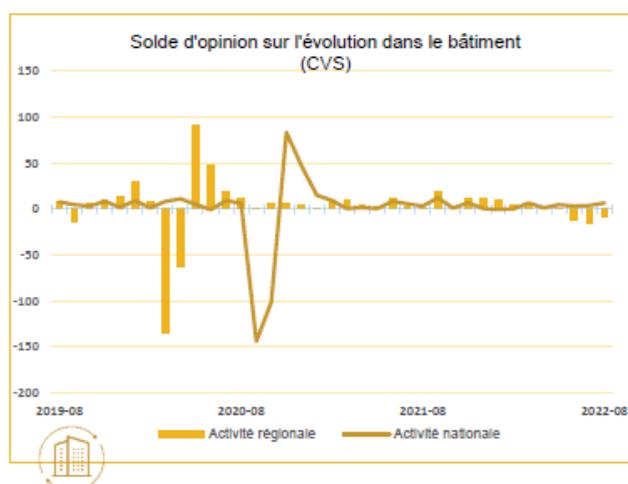
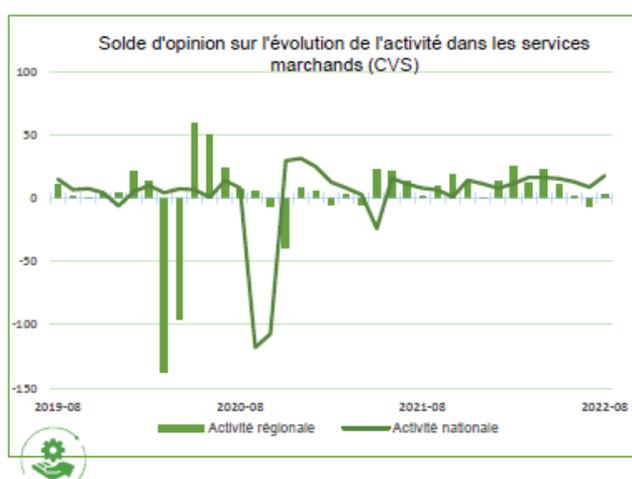
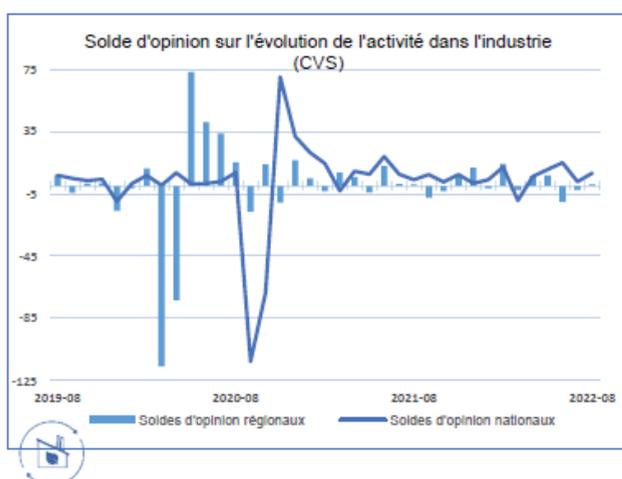
2) Contexte économique et social du Département : une incertitude répercutée sur le territoire départemental

Contexte économique du Département : un ralentissement du dynamisme économique et immobilier envisagé après deux années record

Les tendances économiques observées à l’échelle nationale peuvent être appliquées au niveau de la Région Bourgogne-Franche-Comté.

En effet, l’activité économique résiste également sur le territoire régional après un premier trimestre marqué par la vague du variant Omicron.

D’après une étude de la Banque de France¹⁰, l’activité de l’ensemble des secteurs, industriel, marchand et du bâtiment, se maintient à un haut niveau. Malgré cela, les incertitudes et risques persistent, portant en particulier sur l’approvisionnement de certains composants, sur l’énergie (prix et approvisionnement), l’inflation, ainsi que les difficultés de recrutement pointées dans certains domaines.



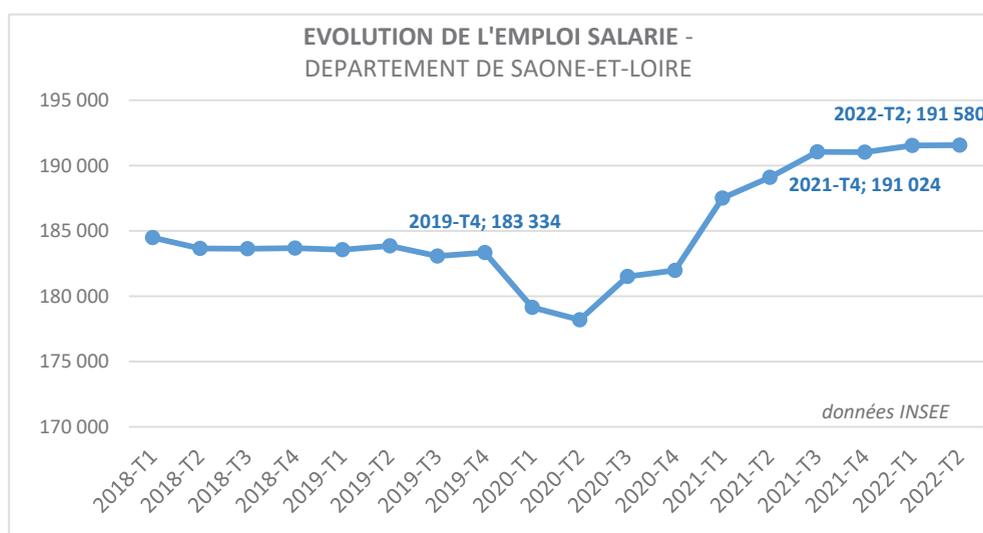
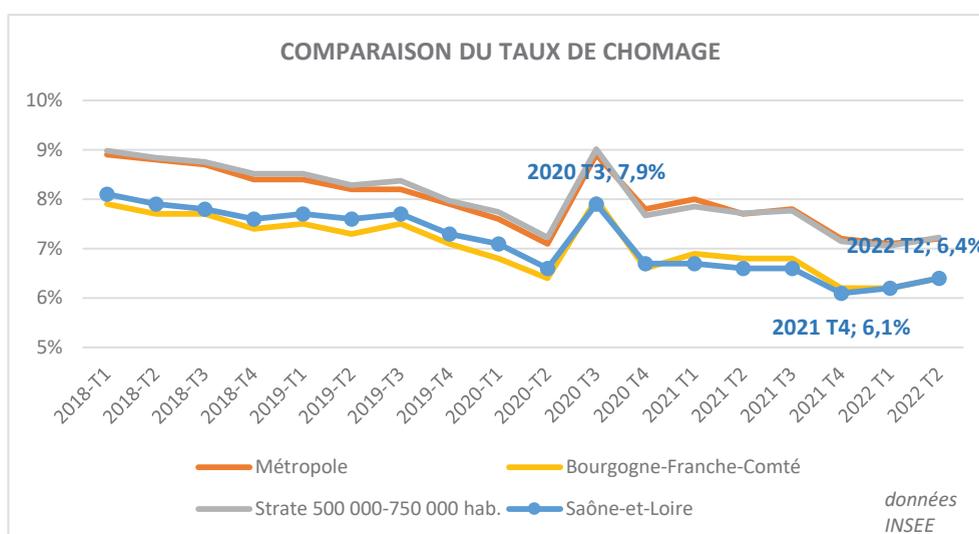
Banque de France

¹⁰ Banque de France, Tendances régionales – Bourgogne France Comté, Août 2022.

Concernant l’emploi, le taux de chômage en Saône-et-Loire s’établit autour de 6,4% contre 7,2 % au niveau national à la fin du 1^{er} semestre 2022 (données DRETS et INSEE 2021).

Malgré tout, le taux de chômage est en augmentation par rapport à la fin 2021 en Saône-et-Loire (6,1%) alors qu’il se maintient à l’échelle nationale.

Aussi, l’emploi salarié se maintient en hausse à la fin du 1^{er} semestre 2022 sur le Département (+1,3%, +2 465 emplois par rapport à la même période l’an dernier et +0,3%, +556 emplois par rapport à fin 2021).



Si les principaux secteurs économiques ont démontré leur résilience au cours de la 1^{ère} partie de l’année 2022, celui de l’immobilier est également resté dynamique sur le territoire saône-et-loirien.

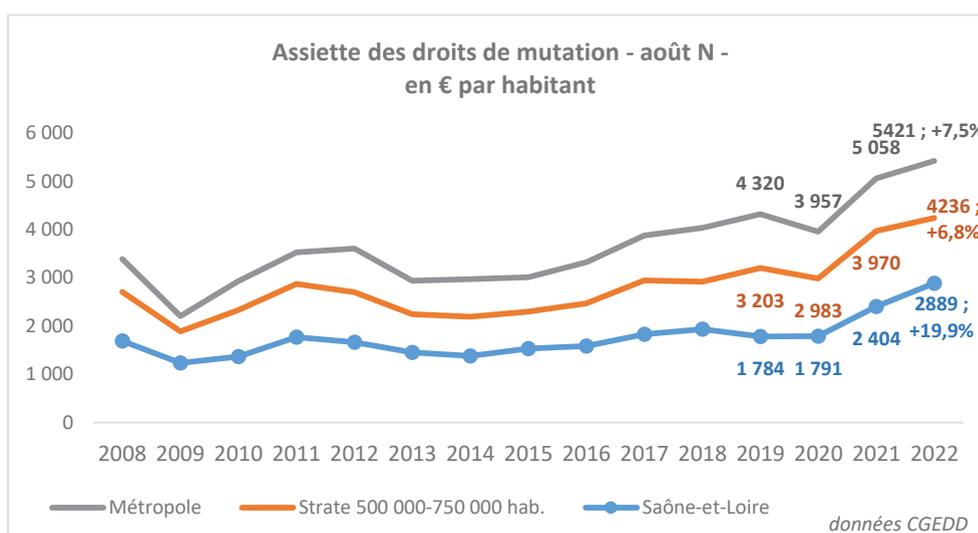
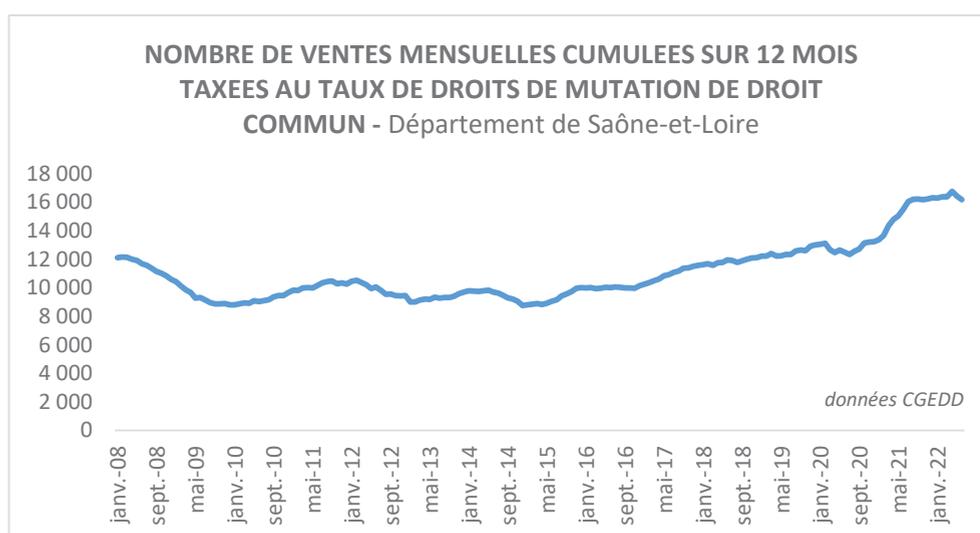
En effet, malgré la crise économique engendrée par la guerre en Ukraine, la remontée des taux d’intérêt et la moindre confiance des ménages, le nombre de ventes s’est maintenu à un haut niveau.

Ainsi, au mois d’août 2022, l’assiette des droits de mutation cumulée depuis le début d’année est en hausse par rapport à celle à la même période en 2021 (quasiment +20%). Elle est plus dynamique que la moyenne nationale et celle des Départements de la même strate, démontrant le maintien de l’attractivité du territoire après la crise sanitaire.

Il est toutefois à noter que la première moitié de l’année 2021 avait été marquée par le confinement et un marché immobilier moins dynamique qu’à la fin de cette année-là.

Aussi, comme au niveau national, si un ralentissement du marché peut être anticipé sur la fin de l’année 2022 et en 2023, celui-ci pourrait se maintenir à haut niveau, sans s’accroître.

L’incertitude quant à l’attitude des acheteurs par rapport à une éventuelle poursuite de la hausse des taux d’intérêt et de la crise économique est grande.



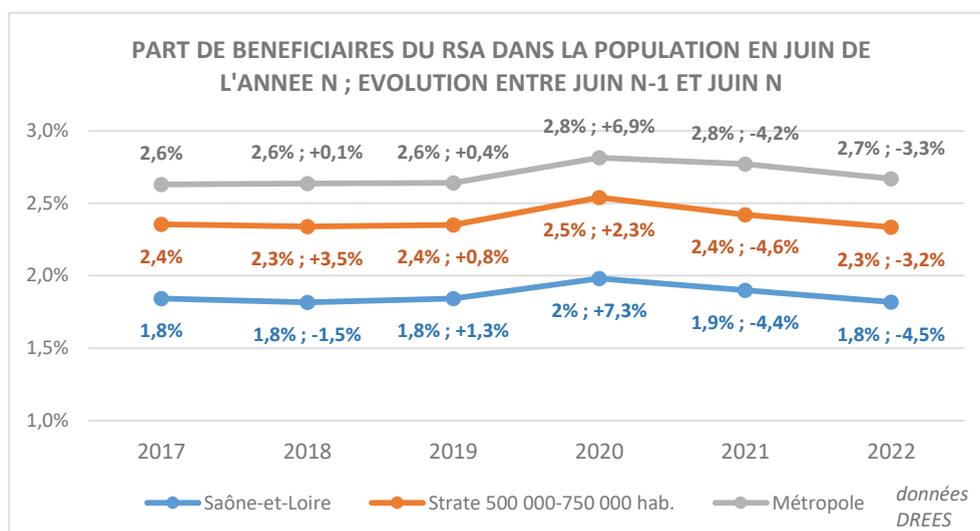
La situation sociale du département : un nombre de bénéficiaires des allocations individuelles de solidarités (AIS), du revenu de solidarité active (RSA) et de l’allocation personnalisée d’autonomie (APA), en baisse mais des besoins toujours importants, exacerbés par la crise sanitaire.

La reprise économique et notamment la hausse du nombre de créations d’emplois semble avoir un effet bénéfique important sur le nombre de bénéficiaires du RSA.

En effet, après une diminution de plus de 7,8% à fin 2021, compensant la hausse de

bénéficiaires de 2020, la baisse s’est poursuivie au 1^{er} semestre 2022. (-4,5% par rapport à Juin 2021).

Le nombre de bénéficiaires du RSA est passé de 10 310 à fin 2021 à 10 020 en Juin 2022¹¹.

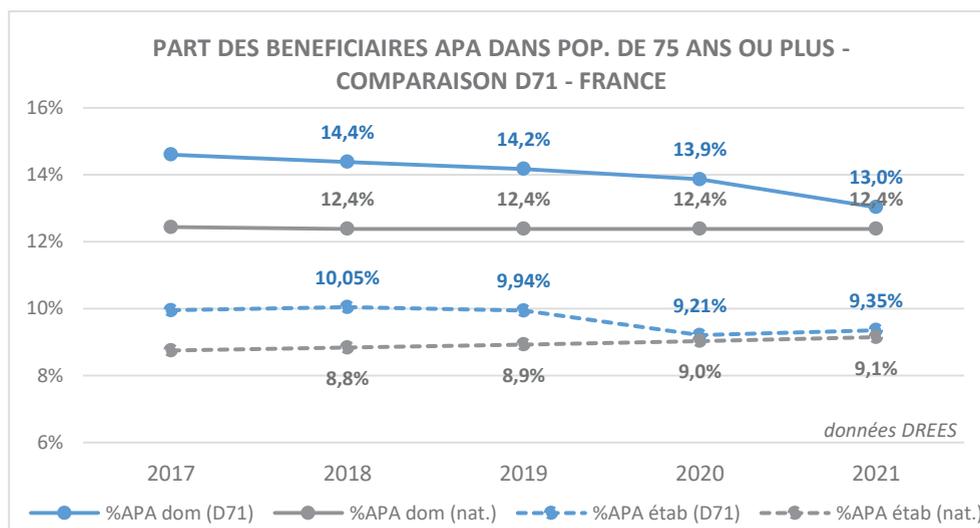


Par ailleurs, les années 2020 et 2021 ont été marquées par une diminution du nombre de personnes bénéficiant de l’APA, notamment de l’APA à domicile.

En effet, entre 2019 et 2020, il a diminué de -2,2%, passant de 9 824 à 9 604 bénéficiaires. L’année suivante, le nombre de bénéficiaires a encore diminué de -2,8%, soit 9 334 bénéficiaires à fin 2021.

Au 1^{er} semestre 2022, cette tendance semble se confirmer puisque le nombre de bénéficiaires était de 9 117 à fin juin (-2,3%). Depuis le début de la crise sanitaire, la baisse est conséquente (-7,2% par rapport à fin 2019).

¹¹ Données DREES du 31 août 2022



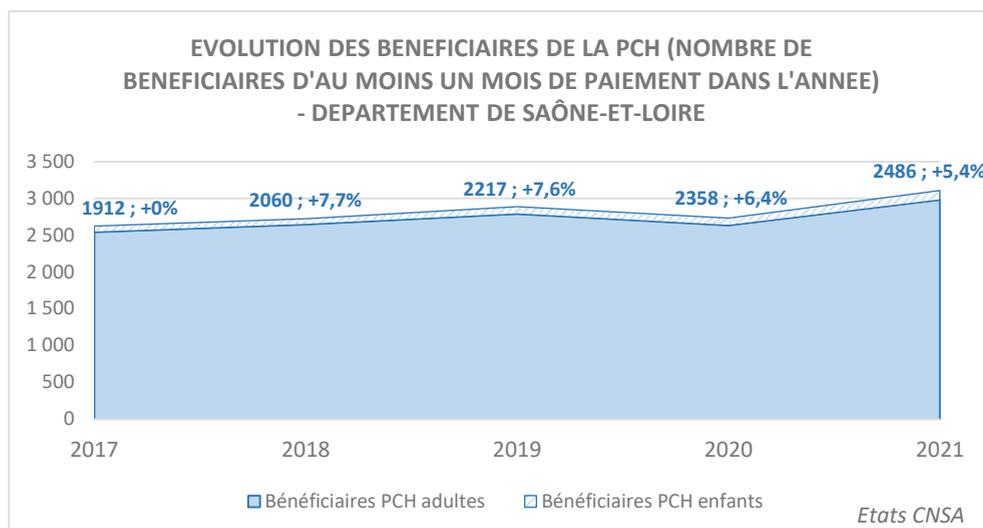
Malgré un nombre de bénéficiaires en retrait par rapport à l’avant crise sanitaire, les besoins et enjeux concernant les champs de l’insertion et de l’autonomie restent prégnants sur le territoire.

Celui de l’autonomie est notamment concerné par la mise en œuvre des mesures issues du Ségur de la santé adoptées à l’échelle nationale. Liée à cela, l’attractivité des métiers de ce secteur sera également un enjeu majeur pour le Département et les acteurs de ce secteur afin de maintenir un niveau d’activité répondant aux besoins des habitants du territoire.

Sur le champ de l’insertion, la crise économique actuelle, la difficulté de recrutement dans certains secteurs d’entreprises présents sur le territoire, démontrent la nécessité de poursuivre l’accompagnement vers l’insertion professionnelle et sociale des bénéficiaires de ces dispositifs.

S’agissant des autres domaines sociaux, la prise en charge des personnes en situation d’handicap prend de plus en plus d’ampleur, hors l’année 2020 impactée par la crise sanitaire. Le nombre de bénéficiaires de la Prestation de compensation du handicap (PCH) a fortement augmenté en 2021 (+13,8%) et est encore en hausse au 31/07/2022 (3 220 bénéficiaires, soit +3,6% par rapport à Décembre 2021).

Ce champ est également marqué par de nouvelles mesures dans le but d’améliorer la prise en charge. Notamment, en 2022 avec la mise en place de la PCH parentalité et des mesures du Ségur de la santé, en 2023 avec la reconnaissance du handicap psychologique et de la surdité.



Pointés l’an dernier au sortir de la crise sanitaire et des confinements, les besoins sur le champ de la protection de l’enfance restent prégnants et nécessitent une intervention forte du Département amorcée dès 2021 et poursuivie sur les prochaines années.

certaines spécialistes, de manière complémentaire à l’offre de soin en médecine générale proposée historiquement par le centre de santé départemental, reste important.

Enfin, la lutte contre la désertification médicale reste prégnante. Le besoin de recourir à

II. Après deux ans de flou sur les finances locales, leur futur cadre semble se dévoiler sous un double couperet pesant tant sur les recettes que les dépenses dès le prochain exercice 2023

- 1) Les Départements et les Etablissements publics de coopération intercommunale-EPCI) subissent à leur tour, après les Régions, la disparition d’une recette fiscale directement liée à leur territoire, la Cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2023, présenté le 26 Septembre 2022, prévoit la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) dès l’année 2023.

Pour les entreprises, elle se fera en deux ans, c’est-à-dire que leur cotisation sera diminuée de moitié l’année prochaine, pour être définitivement supprimée en 2024.

Les collectivités et EPCI qui étaient bénéficiaires des produits de cette imposition, Départements, intercommunalités à fiscalité propre, ou encore les communes dont les EPCI sont à fiscalité additionnelle, ne percevront plus ce produit dès 2023.

L’Etat compensera cette perte par une fraction de la recette de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) nationale.

La compensation prévue par l’article 5 du projet de loi de finances (PLF) 2023 se décompose en deux parts :

- première part fixe équivalente à la moyenne des produits de CVAE de 2020 à 2022 ;
- une seconde part, équivalente au dynamisme du produit de TVA annuel, répartie au niveau national en fonction du dynamisme économique du territoire.

Les modalités de répartition de ce fonds ne sont pas explicitées par le PLF et seront précisées par un décret après son adoption.

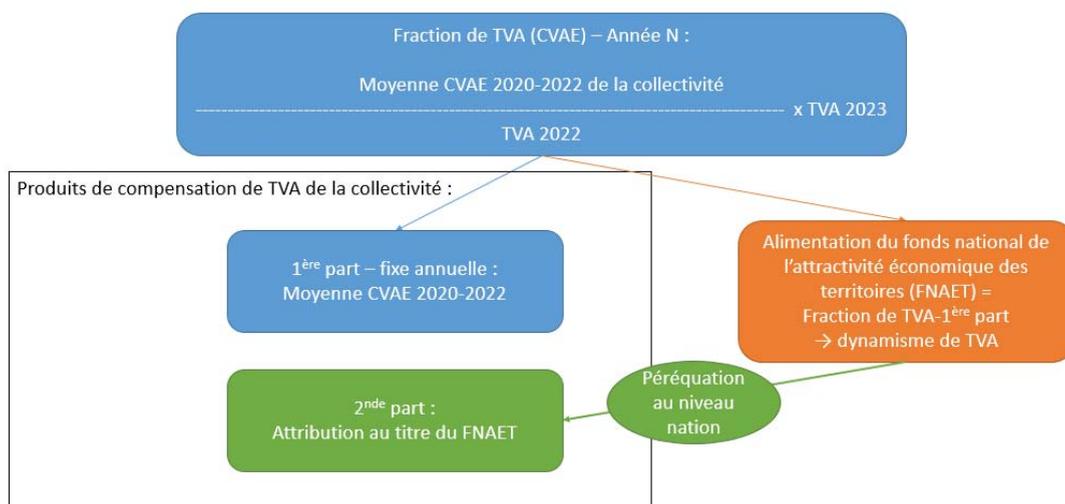
Toutefois, l’Assemblée des départements de France (DF) a déjà exprimé son souhait que les Départements bénéficient directement de la

dynamique de la TVA dans leurs produits de compensation, sans cette péréquation.

De plus, le gouvernement évoque la possibilité de prendre en compte les produits de CVAE qui aurait dû revenir aux collectivités concernées en 2023 (recouverts par l’Etat en 2022). La différence entre ceux-ci et la moyenne des produits de CVAE 2020-2022, certainement positive, devrait alimenter le Fonds vert, dotation d’investissement dont la création est prévue par le PLF 2023.

A octobre 2022, l’issue des débats n’est pas encore connue.

Calcul compensation de TVA (CVAE) – dispositif PLF 2023 (version initiale)

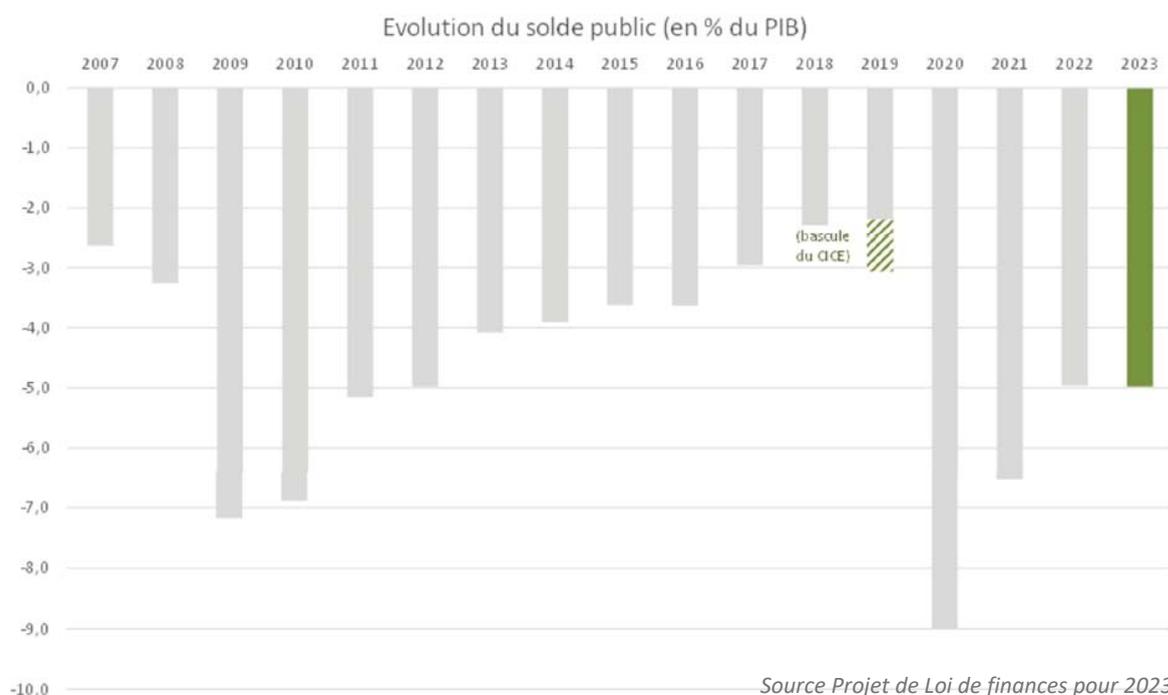


- 2) Après une suspension de la contractualisation dite « Cahors » en raison de la crise sanitaire, l'Etat s'orienterait vers un nouvel objectif de modération des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales dès 2023.

La crise sanitaire, ses effets sur l'activité économique et la politique du « quoiqu'il en coûte » mise en place par le gouvernement pour y répondre, a entraîné une aggravation du déficit public en 2020 (9% du PIB). La situation s'est améliorée en 2021 et devrait encore être meilleure à fin 2022 (6,5% et 5%) grâce à la reprise économique d'après la crise. Cette amélioration a été limitée du fait du maintien d'un niveau de dépenses publiques élevé lié à la poursuite de la crise sanitaire en 2021 et au

soutien aux ménages et entreprises face à l'inflation des prix de l'énergie en 2022.

En 2023, les prévisions de croissance seraient plus faibles et le soutien face à l'inflation poursuivi. Le PLF ne prévoit ainsi pas une amélioration du déficit public, mais son maintien à 5% du PIB, comme en 2022.



Face à ce constat de dégradation du déficit public, bien au-dessus de l’objectif de 3% fixé par l’Union Européenne, l’Etat rectifie sa trajectoire dans le projet de la nouvelle Loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027 (PLPFP). L’objectif de cette trajectoire pluriannuelle étant un retour du déficit public sous le seuil des 3% du PIB en 2027.

Pour atteindre ce but, l’Etat prévoit de mettre à contribution les collectivités territoriales ayant le plus de poids dans les dépenses publiques (budget >40 M€ de dépenses). Tous les Départements seraient ainsi concernés, comme les Régions, et certains EPCI ou communes.

Cette contribution prendrait la forme de la mise en place d’un « Pacte de confiance » entre collectivité et Etat pour une modération des dépenses de fonctionnement de 2023 à 2027. Ces nouveaux contrats de limitation d’évolution des dépenses réelles de fonctionnement se déclinent comme suit :

- L’objectif d’évolution des dépenses réelles de fonctionnement est fixé annuellement par rapport à

l’hypothèse **d’inflation**, associée au PLF de l’exercice concerné, **minorée de 0,5 point**. Si en cours d’année cette hypothèse est **réévaluée de plus de 0,5 point**, **l’objectif est actualisé** en conséquence.

- Chaque année, la différence entre la réalité des dépenses et cet objectif est constatée pour **chaque catégorie de collectivités** (Régions, Départements, Communes et EPCI) **au niveau national**.
- **Dans le cas où une catégorie, dans sa globalité, ne respectait pas cet objectif**, un détail serait réalisé pour **sanctionner uniquement les collectivités ayant dépassé cet objectif** de dépense.
- Les dépenses sanctionnables ne porteraient que sur **le Budget principal, hors d’éventuels retraitements** définis par Décret.

Dans le cas de dépassement de l’objectif fixé par l’Etat, la collectivité serait exclue de l’octroi des dotations de DSID et du nouveau Fonds vert, dont la mise en place est prévue par le PLF.

Par ailleurs, elle serait soumise à la signature (ou l’application de fait) d’un accord de retour à la trajectoire avec l’Etat fixant des objectifs annuels sur les champs suivants : évolution des dépenses réelles de fonctionnement, amélioration du besoin de financement, amélioration de la durée de désendettement (si > à 10 ans).

Dans le cas de non-respect de l’accord de retour à la trajectoire sur les exercices suivants, la collectivité signataire de l’accord serait sanctionnée d’une reprise financière sur ses

recettes propres égale à 75% du montant du dépassement de l’objectif.

En l’état des débats parlementaires à octobre 2022, le vote effectif de cet article du projet de loi de programmation des finances publiques ne peut être assuré.

III. En dépit de ce contexte contraint, le Département défend en 2023 sa volonté d’agir pour l’attractivité et la croissance de son territoire tout en préservant son engagement de solidarité envers ses habitants

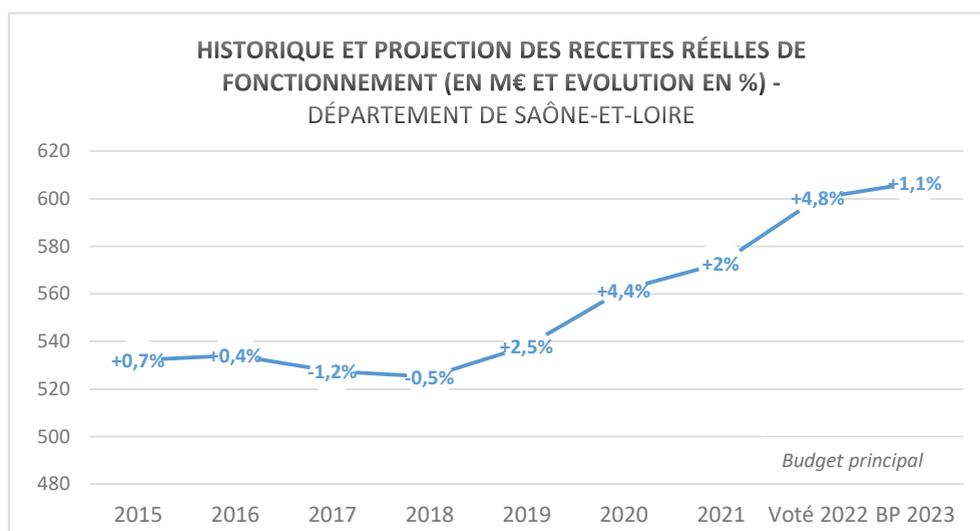
- 1) Recettes de fonctionnement : l’incertitude du marché de l’immobilier et de l’activité économique requièrent des projections dont l’optimisme est à nuancer

Le contexte géopolitique et la conjoncture économique internationaux, nationaux et départementaux détaillés ci-avant amplifient les incertitudes sur les recettes du Département, en partie, et de plus en plus, liées à ces facteurs économiques.

Si l’optimisme reste de mise sur certaines recettes, l’ensemble des projections restent relativement prudentes. L’objectif est alors de maintenir une capacité à faire, tout en préservant la situation financière du Département en cas de conjoncture plus défavorable.

Ainsi, sur l’ensemble des budgets départementaux, les recettes de 2023 devraient progresser de +1,7% par rapport au voté après DM2 de 2022.

En 2023, sous couvert de l’exécution des recettes sur la fin d’année 2022, l’ensemble des recettes de fonctionnement du **budget principal** du Département devrait progresser de près 6,5 M€ (soit +1,1%) par rapport à 2022.

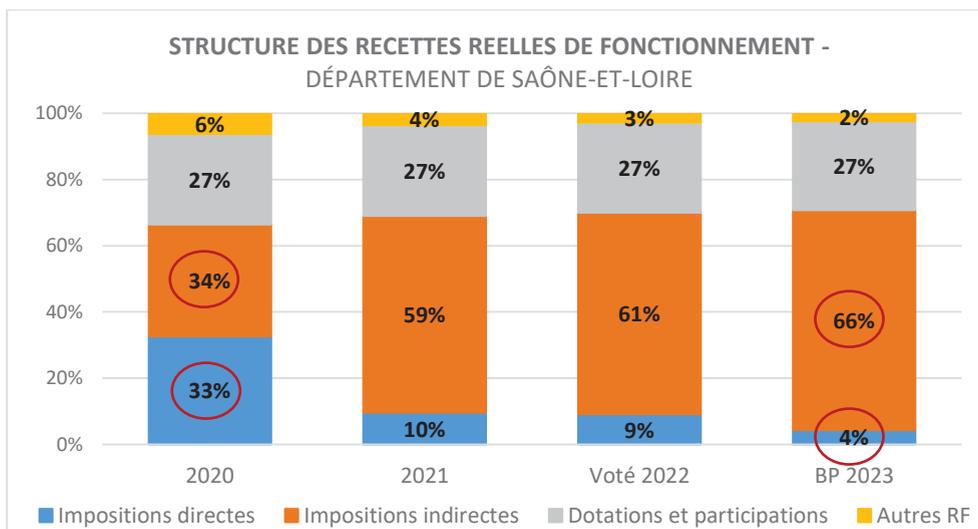


Comme évoqué, les recettes du Département sont aujourd’hui fortement liées à la conjoncture économique nationale. Le transfert de la taxe sur le foncier bâti en 2021

et la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises en 2023, toutes deux remplacées par une part de la taxe sur la valeur

ajoutée nationale, accentuent cette dépendance.

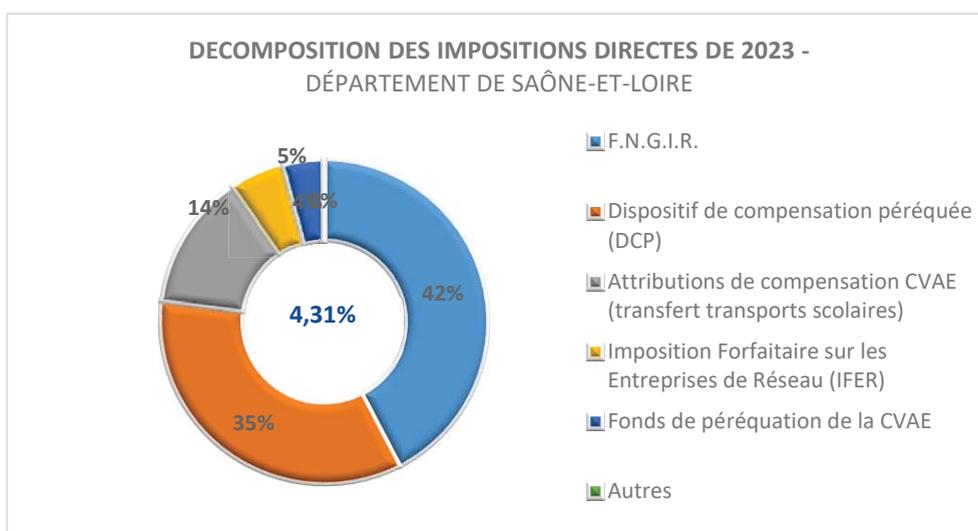
Il est ainsi nécessaire de rester prudents face à ces recettes de plus en plus volatiles.



La quasi disparition des produits des impositions directes en 2023 du fait de la suppression de la CVAE.

Les produits des **impositions directes** seraient réduits de moitié en 2023 (-52%, soit -28,3 M€), sous l’effet de la suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (-27,7 M€).

A périmètre constant (hors CVAE), les produits de fiscalité directe seraient globalement en légère diminution (-2%, soit -0,5 M€), sous l’effet notamment de la baisse des attributions de péréquation de la CVAE et du dispositif de compensation péréquée (DCP).



Après la suppression de la CVAE, le **fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR)**, compensant les pertes financières liées à la réforme fiscale de 2010-2011, constitue la principale ressource de fiscalité directe à partir de 2023. Celle-ci est stable en 2023.

La **compensation relative aux frais de taxe foncière sur les propriétés bâties (ou dispositif de compensation péréquée, DCP)** devrait être en baisse par rapport à 2022 (-3,7%, -0,35 M€). Cette baisse est imputable :

- à la disparition de la compensation exceptionnelle mise en place par l’Etat en 2022 (52 M€ à l’échelle nationale, 0,5 M€ pour le Département). Celle-ci visait à corriger l’effet de la réduction de 50% des bases de taxe foncière des établissements industriels (Loi de finances pour 2021), bases du calcul de l’enveloppe nationale de ce dispositif. Ainsi, à périmètre constant, l’enveloppe devrait croître de plus de 6% en 2023, prévision plus optimiste que le PLF 2023 à 2,2%, du fait de la forte augmentation des bases de taxe foncière, liée à l’inflation. Mais sa hausse devrait être contenue à 1,4% à périmètre courant.
- à l’amélioration des critères de répartition de ce dispositif pour le Département de Saône-et-Loire par rapport à la moyenne nationale, particulièrement les dépenses sociales de 2021 et la part de bénéficiaires du RSA dans la population cette même année (-0,2 M€ de dotation).

L’imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseau (IFER), s’imposant aux entreprises des secteurs de l’énergie, du transport ferroviaire et des télécommunications, est un impôt normalement stabilisé. En Saône-et-Loire, hors

évolutions exceptionnelles de 2014 et 2018 liées à des fermetures d’entreprises du territoire sur ces champs d’activité, on constate une hausse des produits liés aux stations électriques, en particulier des opérateurs de téléphonie. Aussi, les évolutions prévues par secteur d’entreprises amènent à une hausse prévisionnelle du produit d’environ +8% en 2023.

Aucune réforme de cette imposition, évoquée depuis deux ans par l’Etat notamment concernant la part liée aux stations électriques, n’est pour le moment prévue dans le PLF pour 2023.

Enfin, la prévision d’attribution au titre du **fonds de péréquation de CVAE** est en légère baisse en 2023 (-0,2 M€). La répartition de ce fonds est fondée sur des critères de richesse des territoires ainsi que sur le nombre de personnes bénéficiaires du RSA et de plus de 75 ans.

En 2023, la diminution de l’attribution serait la conséquence de deux facteurs :

- la diminution de l’enveloppe nationale, alimentée par rapport aux produits de CVAE de N-1, en baisse de plus de 3% en 2022 pour les Départements ;
- le rapport dégradé entre la part de bénéficiaires du RSA dans la population du Département de Saône-et-Loire (1,9% ; 2,0% en 2020) et la moyenne nationale en 2021 (2,7% ; 2,9% en 2020). De plus, le potentiel financier est estimé en augmentation plus importante pour le Département par rapport à la moyenne nationale en 2022.

Dans le cadre de la suppression de la CVAE, le gel ou la refonte du fonds de péréquation seraient traités par amendement au PLF lors des débats parlementaires.

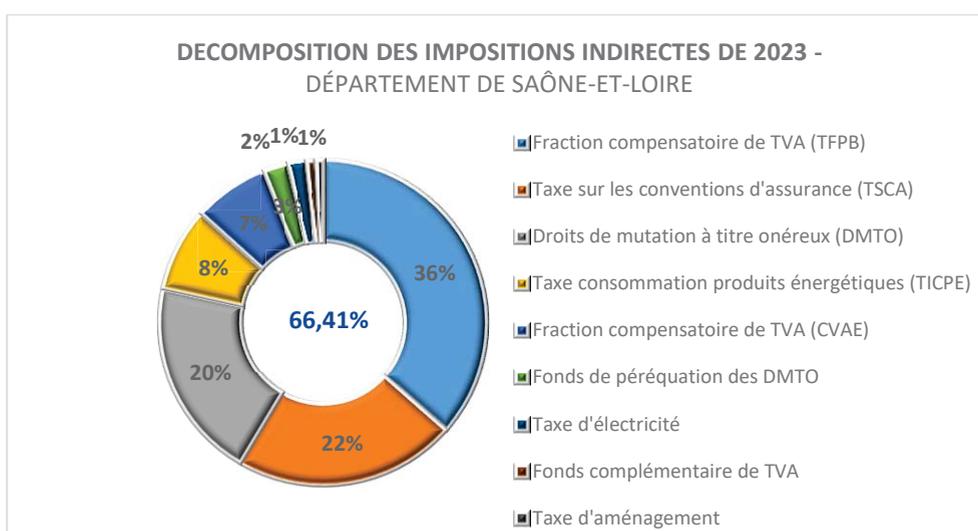
Les impositions indirectes augmenteraient en 2023 grâce à une forte dynamique de la TVA nationale

A périmètre courant, les produits des impositions indirectes évolueraient de +10,2% (+37,3 M€) du fait du remplacement des produits de CVAE par une compensation de TVA nationale (30,1 M€).

A périmètre constant, les produits des **impositions indirectes** attendus en 2023 progresseraient de +2,0% par rapport à

l’atterrissage prévisionnel de 2022 (soit près de +7,2 M€).

Ils sont portés par la forte dynamique de la fraction de TVA nationale (+5,1% entre les prévisions de recettes de 2022 et de 2023 issues du PLF 2023) et de la Taxe sur les conventions d’assurance (TSCA) (+3,4%).



La **fraction de la taxe sur la valeur ajoutée** (TVA), prélevée sur les recettes nationales et qui compense la perte des produits de la taxe sur le foncier bâti (TFB) des Départements, progresserait de +4,8 % (+6,8 M€) par rapport à la prévision de DM2 de 2022.

Cette évolution s’explique par deux facteurs :

- l’évolution des produits de TVA nationale en 2023. Si le PLF 2023 prévoit une augmentation de plus de 5,1% par rapport au prévisionnel de 2022, une hausse moins importante est prévue en cours d’année (projection d’une éventuelle révision de la prévision 2023 dans le PLF 2024). Il est prévu en effet que l’évolution des

produits de TVA soit revue à +4,0% en 2023 par rapport à l’exécuté de 2022 (voir détail tableau ci-dessous). Les produits définitifs de 2023, sont projetés en hausse de 4,7%, avec une régularisation sur la fraction de TVA du Département de 2024.

- régularisation de la compensation de TVA de l’année 2022 (+0,5 M€). Si le PLF 2023 prévoit une hausse des produits de TVA de 9,6% en 2022, nous l’estimons, en produits définitifs, à 10,0%. Ces produits feraient alors l’objet d’une régularisation en 2023.

en Mds €	2021	Prév 2022	Prév 2022	Exécuté 2022	Prév 2023	Prév 2023	Exécuté 2023
		PLF 2022	PLF 2023	projeté	PLF 2023	PLF 2024	projeté
Recette TVA Etat - nette - parts Etat + attributaires	186,84	192,25	204,78	205,53	215,22	213,75	214,35
Evo° / N-1 (exécuté)		2,9%	9,6%	10,0%	4,7%	4,0%	4,3%

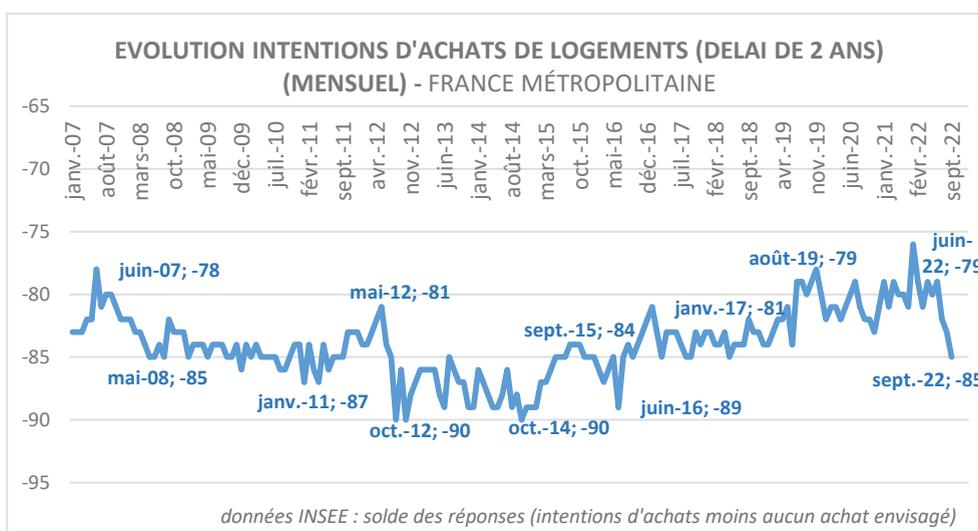
Les produits de la **taxe sur les conventions d’assurance (TSCA)**, compensant les prises de compétences des Départements en 2005 et les transferts au titre de la réforme de la fiscalité directe locale en 2010, devraient être en hausse en 2023 de +3,4% (plus de +2,9 M€). Cette projection est moins optimiste que celle issue du PLF 2023 (+5 % par rapport la prévision du PLF 2022). Cette évolution serait en effet réajustée en cours d’année par rapport à l’exécuté réel de l’exercice précédent.

Si la dynamique projetée est plus limitée qu’en 2022 (4,2% par rapport à 2021), elle est

conforme à la moyenne des hausses connues depuis 2018.

Les **produits de DMTO** sont estimés stables par rapport à ceux de 2022.

La période d’incertitude, accentuée par la conjoncture politique et économique internationale, la montée des taux d’intérêt, la baisse de confiance des ménages incitent à une certaine prudence par rapport à la prévision de cette recette.

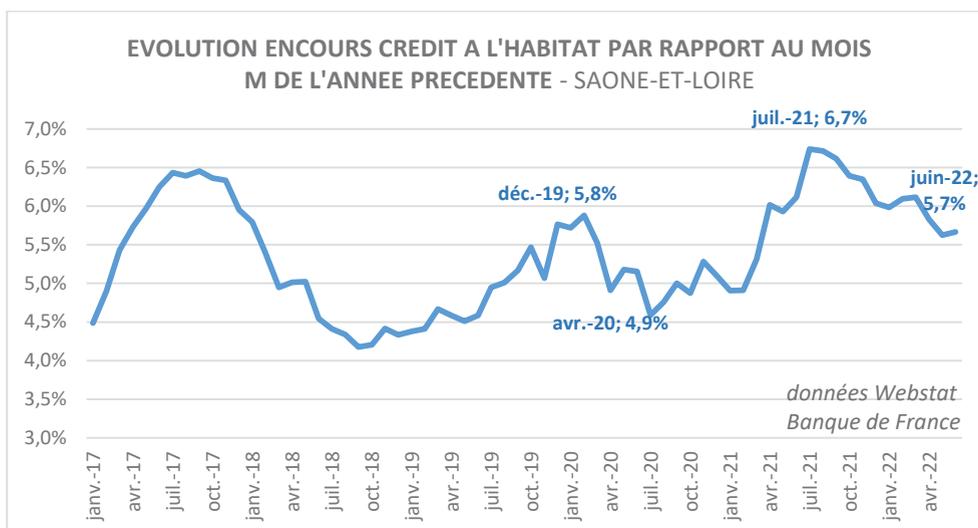


Toutefois, en cette période d’inflation, d’incertitude sur l’avenir, la « pierre » pourrait également être une valeur refuge pour les ménages entraînant le maintien du niveau d’investissement actuel. Par ailleurs, la raréfaction des biens en vente pourrait

entraîner une hausse des prix de vente, alimentant les droits de mutation. En parallèle, l’encours de crédit à l’habitat reste à un niveau élevé malgré la hausse des taux (+5,7 % en juin 2022 par rapport à juin 2021, Banque de France).

Au regard de ces éléments, le maintien d’une prévision d’un haut niveau de recette, sans dynamisme, paraît être pertinent. Des

réajustements pourront être effectués en cours d’exercice selon les produits réellement perçus et les projections actualisées.



Les **produits de la taxe sur les produits pétroliers et énergétiques (TICPE)**, reversée par l’Etat et s’appuyant sur la consommation de ces énergies, devrait légèrement diminuer en 2023 par rapport à 2022 (-0,1%, soit -0,02 M€).

Cette prévision est en-deçà de celle du PLF 2023 (+0,6 % par rapport la prévision du PLF 2022) mais qui devrait être réajustée en cours d’année par rapport à l’exécuté réel de l’exercice précédent.

La **fraction compensatoire de la CVAE** (part de TVA nationale), suite à la suppression de la CVAE, devrait s’établir autour de 30,1 M€ en 2023.

Cette estimation s’appuie sur les modalités de calcul prévues par le PLF 2023. La compensation se décomposant en deux parts :

- 1^{ère} part : la moyenne des produits de CVAE et des compensations d’exonérations entre 2020 et 2022, soit 28,5 M€ pour la Saône-et-Loire ;

- 2^{ème} part : attribution au titre d’un fonds national de l’attractivité économique des territoires, alimenté par la dynamique de TVA nationale en N (+5,1% dans le PLF 2023 par rapport à la prévision des produits de TVA 2022 mise à jour).

Ses modalités de répartition n’étant pas détaillées dans le PLF, un décret étant prévu à la suite de son adoption, la prévision d’une attribution à 1,6 M€ tient compte du seul dynamisme de la TVA à 5,1%.

Le gouvernement évoque par ailleurs la possibilité de prendre en compte les produits de CVAE qui aurait dû revenir aux collectivités concernées en 2023 (recouverts par l’Etat en 2022). La différence entre ceux-ci et la moyenne des produits de CVAE 2020-2022, certainement positive, devrait alimenter le Fonds vert, dotation d’investissement dont la création est prévue par le PLF 2023. Le gouvernement pourrait également reprendre la proposition de Départements de France d’intégrer la dynamique nationale au sein des compensations individuelles de chaque

Département. Les modalités précises de compensation de la suppression de la CVAE ne sont pas connues à date d’octobre 2022, les projections se fondent sur une stabilité par rapport à la recette attendue avant réforme.

L’attribution perçue par le Département au titre du **fonds de péréquation des DMTO** de 2023 devrait diminuer de -10% (-1,1 M€) par rapport à celle de 2022. Cette estimation s’appuie sur une enveloppe nationale maintenue au niveau de celle de 2022 (1,69 Mds€), avec l’hypothèse que le Comité des finances locales (CFL) mettra en réserve 250 M€.

Les produits de DMTO devraient se maintenir en hausse au niveau national en 2023 (entre +4-+8%), alimentant les prélèvements au titre de ce fond et donc son enveloppe de 2023. Toutefois, la prévision 2023 postule que, comme en 2022, le CFL fera le choix d’une mise en réserve du surplus prélevé, sauf situation catastrophique sur les recettes de DMTO des Départements sur le début d’année 2023.

La diminution de l’attribution du Département s’explique ainsi par l’évolution des critères pris en compte dans la répartition du fonds, révélant une situation plus favorable par rapport à celle des autres Départements. Il s’agit notamment du reste à charge sur les dépenses sociales de 2021 du Département dont l’évolution devrait être plus contenue qu’au niveau national, qui pourrait faire perdre au Département l’éligibilité à la seconde fraction de la troisième enveloppe de ce fonds (-0,9 M€).

S’agissant des produits de la **taxe intérieure sur l’électricité**, ils devraient fortement diminuer en 2023 par rapport à ceux de 2022 (-17%, -1,45 M€).

Cette évolution s’explique par la réforme de cette taxe prévue par la LFI pour 2021, prévoyant sa centralisation en 2022 pour les Départements et un reversement sur la base

du montant en 2021 de cette taxe revalorisée de 1,5 % et du taux d’inflation de N-2.

Toutefois, en 2022, le Département a bénéficié de régularisations de l’ancienne taxe départementale des années antérieures à hauteur de plus de 1,5 M€, venant s’ajouter à la compensation de l’Etat.

En 2023, le Département devrait percevoir uniquement le reversement de l’Etat dont le calcul est défini par la LFI 2021 : compensation 2022 revalorisée de l’évolution de la consommation d’électricité sur le territoire de 2020 à 2021 et de l’évolution de l’indice des prix à la consommation (hors tabac) de l’année N-1.

Le **fonds complémentaire de fraction de la TVA** a été mis en place par la LFI pour 2020 pour compenser le manque de dynamisme de la compensation de TVA de 2021 par rapport aux produits de taxe sur le foncier bâti de 2020.

Il devrait être en légère diminution en 2023 par rapport à 2022. Cette baisse est liée à l’évolution des critères de répartition de ce fonds du Département par rapport à la moyenne nationale (proportion de bénéficiaires des AIS N-2, le revenu/hab. de N-1).

Pour rappel, ce fonds se décompose en deux parts :

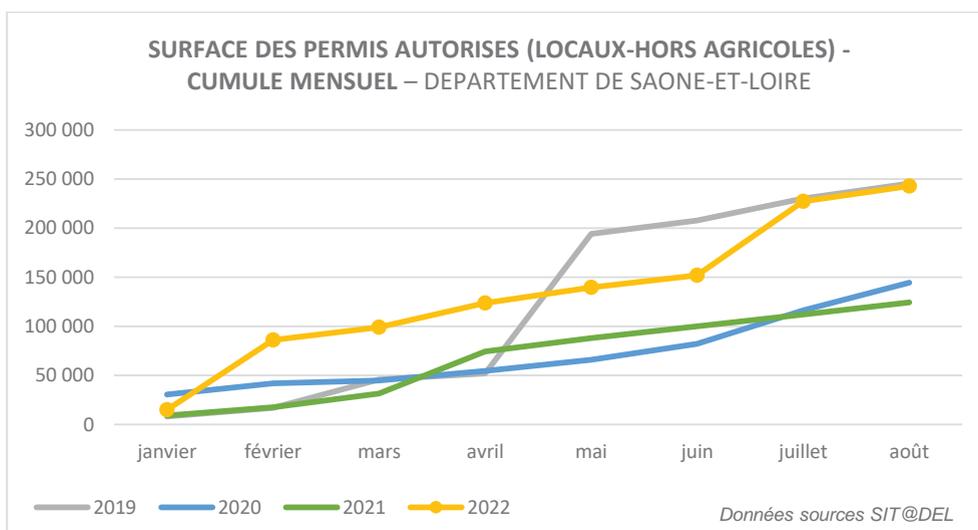
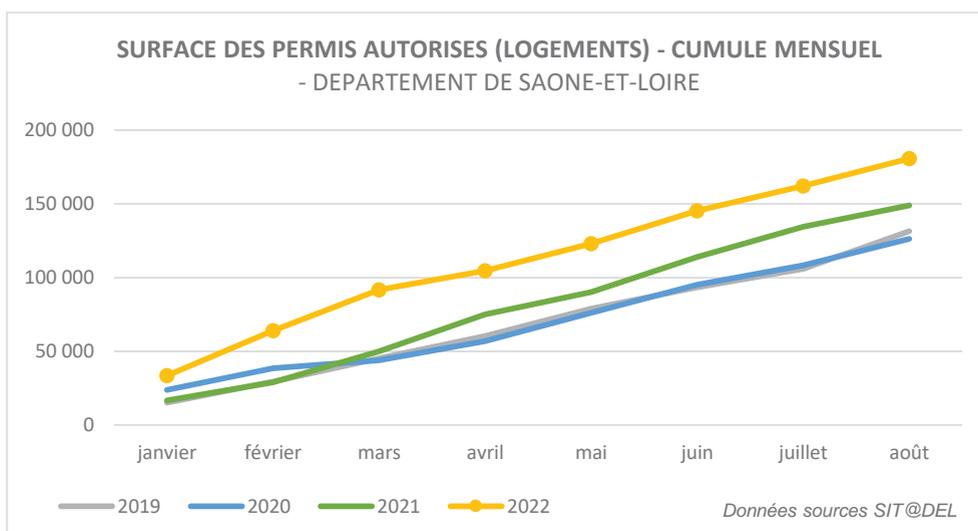
- 1^{ère} part, correspondant à celle perçue, est une enveloppe de 250 M€ répartie annuellement entre les Départements selon des critères détaillés ci-avant.
- 2^{ème} part, alimentée annuellement par le dynamisme de TVA, servant de « fonds de sauvegarde » dans le cas d’une dégradation conséquente de la situation financière d’un ou de plusieurs Départements.

Enfin, la **taxe d’aménagement (TA)**, devrait être en hausse de +3,3% en 2023 (+0,1 M€).

A partir de 2023, cette imposition est exigible dans un délai de 3 mois après la fin des travaux de construction ou d’aménagement. Jusque-là l’autorisation d’urbanisme déclenchait la taxe à payer dans les 12 ou 24 mois à partir du moment où elle était délivrée.

Si le décalage ne devrait pas se faire ressentir sur les projets de particuliers, cela pourrait avoir un effet sur les projets conséquents, mais difficilement estimable.

La prévision de recettes s’appuie sur le suivi des surfaces ayant fait l’objet d’une autorisation d’urbanisme en 2021 et 2022, sans intégrer d’effets de cette réforme. Elle pourra ainsi être revue en cours d’exercice selon les prévisions de la Direction départemental des territoires (DDT) reçues au cours de premier semestre, et les produits réellement perçus.

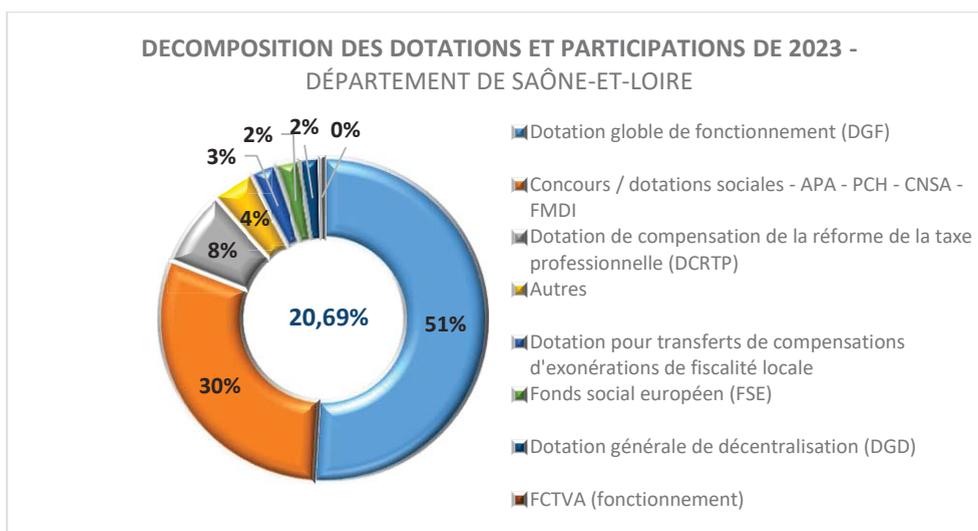


Les dotations et participations se maintiennent par rapport à 2022

Le niveau des **dotations, compensations et participations** perçues par le Département devrait se maintenir en 2023 par rapport à

2022 (-0,04 M€). Cela traduit toutefois une évolution forte de la recette affectée au fonds social européen (FSE) (+1,85 M€) du fait du

démarrage de la nouvelle convention alors que la précédente se termine. Cette recette est affectée à 100% à la dépense du Département sur le FSE.



L’Etat maintient globalement ses dotations en faveur des Départements.

En premier lieu, pour la première fois depuis 2013, l’Etat prévoit d’augmenter l’enveloppe nationale de la **dotation globale de fonctionnement (DGF)** (+1,2%, soit +310 M€). Cette prévision fait suite à l’annonce de la Première ministre à la convention d'Intercommunalités de France et aux Assises de Départements de France.

Pour autant, la DGF du Département devrait légèrement diminuer en 2023 (-0,007 M€).

Cette baisse est liée à l’évolution prévisionnelle de sa population DGF (recensement de 2020) pour le calcul de la part « Dotation forfaitaire » en 2023. Sans l’abondement de l’enveloppe nationale, la diminution aurait été de plus de -0,1 M€.

Les parts de la dotation de fonctionnement minimale (DFM) et la dotation de compensation devraient rester stables.

La **dotation globale de décentralisation (DGD)** restera également stable en 2022.

La **dotation de compensation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP)** des Départements, devrait faire partie des variables d’ajustement de l’Etat en 2023. Le PLF prévoit en effet une légère diminution de -0,4%. Pour le Département de Saône-et-Loire, cela représente une perte de recette de près de 0,05 M€.

De même, l’enveloppe globale des **dotations pour transferts de compensations d’exonérations de fiscalité** locale diminuerait d’environ -2,8%. Pour le Département de Saône-et-Loire, cela se traduirait par une baisse de son attribution de 0,12 M€.

Après les dotations et compensations de l’État, **les concours et dotations portant sur l’APA et la PCH, notamment de la Caisse nationale de solidarité et d'autonomie (CNSA)**, sont le second poste de recettes de dotations. Elles compensent les dépenses des Départements du fait de la mise en œuvre de la loi adaptation de la société au vieillissement (ASV) concernant l’APA mais aussi la prestation de compensation du handicap (PCH).

Elles sont prévues en hausse en 2023 (+0,8%, soit +0,4 M€), synthèse d’évolutions internes plus conséquentes :

- Les **concours « classiques »** de la CNSA compensant les dépenses APA 1&2 et PCH seraient en baisse par rapport à 2022 (-3,9%, soit -1,4 M€) du fait à la fois d’une incertitude quant au maintien de l’enveloppe nationale par rapport à celle de 2022 ; mais aussi à une amélioration relative des critères de répartition de ces concours par rapport à la situation nationale en 2021, année de référence pour le calcul des acomptes et de la régularisation (bénéficiaires RSA et PCH, potentiel fiscal corrigé, nombre de personnes de plus de 75 ans) ;
- Des **compensations supplémentaires** liées à la **montée en charge des dispositifs issus du Ségur de la santé** (+28%, soit +1,8 M€). Elles concernent notamment les dépenses supplémentaires APA et PCH liées à l’avenant 43 (+0,36 M€), à la dotation complémentaire (+1,4 M€) et à la revalorisation du barème à 22€ (+0,04 M€).

Par ailleurs, comme évoqué précédemment, la recette du **Fonds social européen (FSE)**, liée aux financements des actions, serait quasiment doublée en 2023 (+1,8 M€) en parallèle des dépenses prévues dans le cadre de l’ancienne et de la nouvelle programmation.

Enfin, les **autres dotations de l’État, de la Région, de l’Union Européenne, des communes et EPCI** devraient être en forte baisse de près de 25%, soit -2,2 M€). Cette diminution est due à la fin de la participation de l’Etat à des dispositifs spécifiques :

- le plan national de prévention et de protection de l’enfance (-1,62 M€),
- le plan national de lutte contre la pauvreté (-0,52 M€) ;
- le dispositif « React UE » (-0,56 M€)

Les **autres recettes de fonctionnement** (hors reprises sur provisions) devraient être globalement en baisse de -11,3%, soit -1,8 M€.

Elle s’explique par une prévision en baisse des recettes de recours en récupération en 2023 par rapport à celles de 2022 (-0,5 M€, soit -10%).

De même, les produits des participations à la compagnie nationale du Rhône, en forte hausse en 2022 par rapport à 2021 (+131%, +0,7 M€) est projetée à un niveau plus faible en 2023 par rapport à 2022 (-40%, soit -0,5M€).

Enfin, la diminution de ces recettes est liée aux écritures d’annulations de mandats, élevées en 2022 (0,6 M€) et projetées à 0,07 M€ au budget primitif de 2023.

En budget consolidé, les recettes du Département sont plus dynamiques que sur le budget principal seul (+2,6% contre +2,0%).

Les recettes du **budget annexe du SPIC Très haut débit (THD)** devraient très fortement augmenter en 2023 (+4,7 M€) du fait du développement du réseau à fin 2022 et au cours de l’année 2023.

Cette hausse est en effet essentiellement due à celle des produits de la redevance perçue après les livraisons et la commercialisation des prises.

2) Les recettes d’investissement toujours portées par le plan de relance

Les **recettes d’investissement, hors nouvel emprunt, devraient être en forte diminution** en 2023 par rapport à 2022 (-37,0%, soit - 12,3 M€).

Cette baisse s’explique essentiellement par le fait que 2022 a été marquée par des remboursements exceptionnels, liés à des dépenses, non répercutés en 2023 (10,6 M€). Cela concerne notamment :

- 5 M€ remboursés par le Département de l’Ain sur les avances de subventions qui lui avaient été alloués par le Département de Saône-et-Loire pour les travaux, avortés, du pont de Fleurville. Le Département a toutefois porté 2,5 M€ de dépenses pour les études qui avaient déjà été effectuées.
- 2 M€ de remboursement des avances à l’aéroport de Saint-Yan, allouées en 2022 pour l’aider à effectuer ses travaux sur sa piste alors que les autres subventions, Région et Etat, n’avaient pas encore été versées dans leur ensemble. Mais aussi, remboursement de 0,8 M€ de l’acompte versé en 2020 par le Département pour ses travaux.
- 2,8 M€ de remboursement du dispositif de prêts aux acteurs des secteurs viticoles et arboricoles, qui avaient subies le gel en 2022, non demandés et donc non employés.

Par ailleurs, les produits de cessions d’immobilisations, prévus à la section d’investissement, devrait être en baisse de 1 M€ par rapport à 2022, participant à la diminution globale des recettes de cette section.

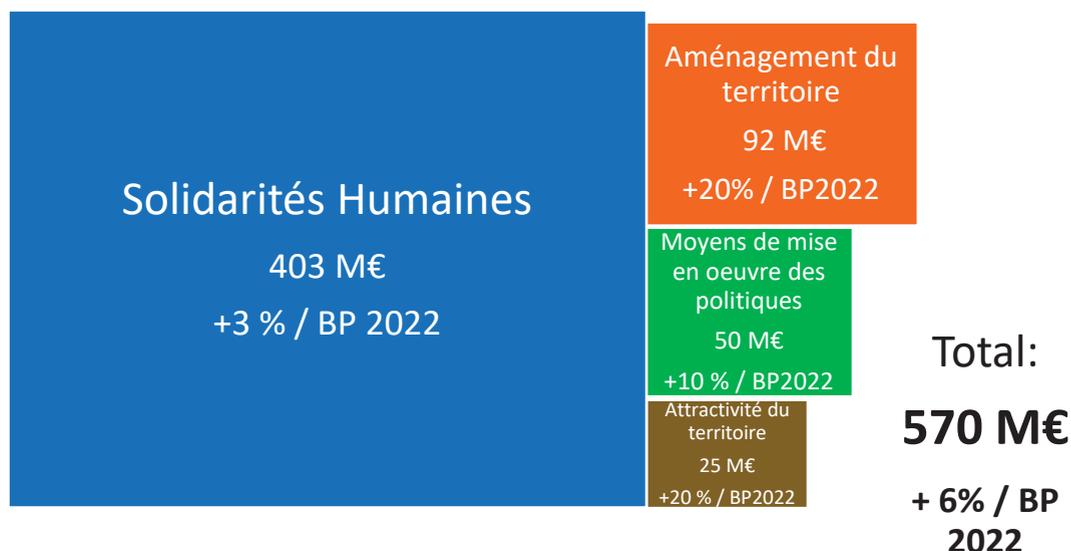
Hormis ces diminutions, les recettes d’investissement seront encore portées cette année par la montée puissance des travaux des projets éligibles à la dotation de soutien à l’investissement départemental (DSID) dont la subvention devrait augmenter de +10% en 2023 (+0,3 M€). Il s’agit notamment des projets financés dans le cadre de France Relance représentant plus de la moitié de la recette prévue en 2023.

L’attribution au titre du **fonds de compensation de TVA (FCTVA)** devrait elle aussi augmenter en 2023 (+5,6%, soit +0,6 M€), portée par une prévision de dépenses éligibles en hausse (dépenses de 2022 par rapport à 2021).

Il est à noter que certaines recettes importantes devraient rester stables par rapport à 2021, telles que les **produits des amendes de radars automatiques** (0,91 M€) et la **dotation départementale d’équipement des collèges** (DDEC) (2,59 M€).

Enfin, cette prévision de recettes d’investissement pourrait être revue à la hausse puisqu’elle n’intègre pas une éventuelle subvention au titre du Fonds vert (PLF 2023), dont les modalités, les conditions d’attribution sont encore inconnues à octobre 2022.

- 3) Dépenses de fonctionnement : la contrainte de leur modération face aux effets de l’inflation et à des besoins forts du territoire auxquels le Département veut répondre avec volontarisme



Par rapport au ROB 2022, les périmètres de politiques publiques ont évolué (ex : les collèges et le SDIS figure désormais dans l’aménagement du territoire ; le CSD figure dans l’attractivité)

Le Département poursuit sa mobilisation sur son cœur de compétence sociale

En effet après les années Covid et leurs conséquences psychiques, sociales, économiques, tous les départements observent de nouveau une "montée des précarités" dopée de surcroît par l'inflation.

En première ligne figure le sujet de l’autonomie et de la préservation de la dignité des personnes âgées. D’ici 2040, plus d’un habitant sur quatre aura plus de 65 ans en France. La crise sanitaire a amplifié les difficultés préexistantes des EHPAD. De plus, la révélation des dysfonctionnements de certains établissements a impacté le secteur du soin aux aînés. La loi sur le Grand âge a été repoussée une nouvelle fois. La création de la cinquième branche est supposée donner des capacités supplémentaires pour le maintien à domicile et ouvrir des horizons vers un service public territorial de l’autonomie.

Les EHPAD restent indispensables pour les personnes en situation de dépendance. Face à la diversité des besoins des personnes âgées, le renforcement des services à domicile mais aussi le développement des habitats inclusifs sont des solutions vers lesquelles s’oriente le Département de Saône-et-Loire.

Comme abordé dans le rapport d’orientation budgétaire social de cette même assemblée, les revalorisations salariales des professionnels du secteur se poursuivent élargies cette fois aux fonctions socio-éducatives et de soignants. Le Département vise ainsi à contribuer à l’attractivité de ce secteur. A cet égard, l’avenant 43 à la convention collective de la branche de l’aide à domicile sera porté en année pleine en 2023.

A noter, l’ensemble des mesures au titre de l’APA représenterait une baisse de 3,26 % par rapport au budget primitif 2022 qui ne prenait pas encore en compte les nouveaux modes de

calculs en « prestation réelle » par rapport au système antérieur de « prestation prescrite ».

Le nombre de bénéficiaires de la PCH est en constante dynamique depuis plusieurs années. En parallèle, la PCH « parentalité », destinée aux personnes handicapées ayant des enfants de moins de 7 ans accroît également la part des dépenses consacrée à ce périmètre en sus de l’effet en année pleine des mesures du Ségur et de l’avenant 43. L’aide sociale à l’hébergement (ASH) prend une part importante dans le budget à destination des personnes handicapées, notamment avec la proposition d’application d’un taux directeur de + 3,65 % pour les structures PH et de + 4% pour les structures PA, cette évolution étant destinée à prendre en compte le contexte lourdement inflationniste qui pèse sur les établissements et services médicaux-sociaux. Les prestations individuelles pour le transport des élèves handicapés seront réévaluées à hauteur de la révision des prix des marchés impactés également par l’inflation.

L’allocation PCH Adultes et Enfants progresserait ainsi de + de 5,21 % en 2023. En complément à ces évolutions, le Département sera au côté de la Maison départementale des personnes handicapées pour consolider l’organisation de l’individualisation des parcours et la réduction des délais de traitement des demandes (avec d’ores et déjà des résultats de plus en plus satisfaisants).

Enfin le déploiement de la politique de prévention de la perte d’autonomie se poursuivra au travers de la Conférence des Financeurs.

Le budget total consacré à l’autonomie progresserait ainsi de + 0,64 % par rapport au budget primitif 2022.

En matière de **protection de l’enfance**, les dépenses d’action sociale connaîtront une hausse des dépenses d’aide sociale à l’enfance, consécutive notamment au début de l’application de la loi du 7 février 2022 relative à la protection des enfants et aux effets du plan Enfance du Département. La tension perdure

sur l’accroissement des places requises face à la multiplication des situations d’urgence. Le département fait face à une progression très importante des informations préoccupantes au sein des familles et entend se positionner sur le principe de non séparation des fratries. En parallèle, l’attractivité des métiers de l’ASE reste toujours en questionnement et le recrutement tant d’assistants familiaux que de professionnels dans les structures d’accueil reste une préoccupation tangible.

L’ensemble du budget de la protection de l’enfance, progresserait de 11,3 % par rapport au budget primitif 2022 démontrant la mobilisation départementale sur cette politique. Cette hausse, liée au plan Enfance départemental, aussi importante que celle connue de 2021 à 2022 aura pour objectif le déploiement de solutions nouvelles de placement face au nombre croissant d’enfants confiés en Saône-et-Loire. Le Département vise à répondre aux besoins identifiés des jeunes et plus particulièrement à développer les mesures d’accompagnement aux jeunes sortants de l’aide sociale à l’enfance dans le cadre d’un projet d’accès à l’autonomie lancé dans le cadre du Plan Pauvreté (CALPAE) et rattaché à présent à la Convention de Prévention et Protection de l’Enfance.

Sur le champ de **l’insertion et du revenu de solidarité active (RSA)**, en neutralisant les effets des variations saisonnières, revalorisations du barème et mesures réglementaires, les montants versés au titre des droits de janvier, février et mars 2022, ainsi que le nombre de bénéficiaires concernés les données statistiques sont orientés à la baisse en 2022. Les analyses nationales sur les évolutions des dépenses et des bénéficiaires du RSA sur les trois dernières années peuvent s’analyser à travers trois périodes. Entre le 3^{ème} trimestre 2018 et le 1^{er} trimestre 2020, les dépenses trimestrielles progressent de 3,7 % en moyenne, sous l’effet notamment des revalorisations des barèmes. Le nombre de bénéficiaires croît, quant à lui, plus modérément sur cette période (impact plus

limité des revalorisations sur les effectifs). La deuxième période couvre l’année 2020 qui a été marquée par une hausse significative du nombre de bénéficiaires (+ 7,6 %) et des masses financières (+ 5,6 %) versées au titre du RSA. Cette évolution nette très positive est à relier à la crise économique et sanitaire en cours à cette période. Enfin, en 2021, la tendance s’inverse : bénéficiaires et dépenses diminuent respectivement de 2,2 % et 2,6 % du fait notamment de la mesure de prolongement des droits à l’assurance chômage mais aussi de la reprise de l’activité générant de moindres entrées dans la prestation. [Figure.1]]

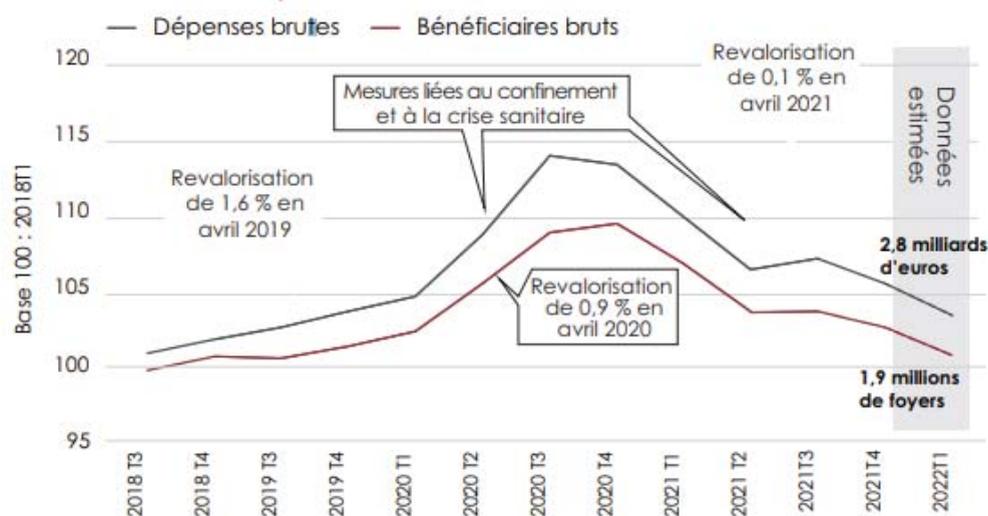
La courbe infra [Figure.2] relative au Département de Saône et Loire suit peu ou prou la même trajectoire, mais la stabilisation reste encore sur un niveau haut imputable à une composante de bénéficiaires historiques relativement élevée.

Concernant la revalorisation supplémentaire du barème du RSA de 4% liée à l’inflation, les

experts de la CNAF constatent que L’impact de celle-ci est visible dans sa totalité 6 mois après la date de son entrée en vigueur, du fait de l’application de la réglementation sur les « effets figés » (montée en charge progressive).

La tendance observée en Saône et Loire sur les mois qui suivent la revalorisation d’avril 2022 jusqu’au mois d’octobre ne se traduit pas par une sur-augmentation de la dépense d’allocation. Le nombre de bénéficiaires a baissé légèrement mais cela n’est pas visible du fait de la revalorisation du barème. L’évolution de l’inflation étant plus importante que les revalorisations effectuées, un effet de contribution négative de l’inflation sur l’effet barème se produit actuellement.

Graphique 3 - Évolution des dépenses en mois de droit et du nombre de bénéficiaires* du RSA chaque trimestre (données brutes, en base 100 : 2018 T1)



Source : Cnaf - Dser (Allstat FR6). **Champ :** Caf - France entière. (*) Il s’agit du nombre total de bénéficiaires observés sur un trimestre, correspondant au cumul du nombre de droits versés au titre de chaque mois du trimestre considéré.

Figure 1: Evolution dépenses RSA sur longue période

Pour 2023, le Département trace une projection de variation de -4% par rapport au voté 2022. En pré-compte administratif, sauf dégradation sur la fin d’année, la variation 2022 pourrait se situer à - 4% par rapport à 2021. Cette projection s’appuie sur un contexte de l’emploi qui reste encore dynamique et **sur la démarche prospective et volontariste lancée par le Département en 2022 et visant à**

favoriser le retour à l’emploi des bénéficiaires du RSA en partenariat avec les collectivités.

	Août 2022	Août 2021
Bénéficiaires du RSA tenus aux droits et devoirs	10 358	10 826
<i>Dont orientés sur l’emploi</i>	6 714	6 831
<i>Dont orientés sur le social</i>	3 409	3 829
<i>En attente orientation</i>	235	166
Foyer *	13 632	13 460
<i>Avec droit versé</i>	8 857	9 378
<i>Avec droit suspendu</i>	4 775	4 082

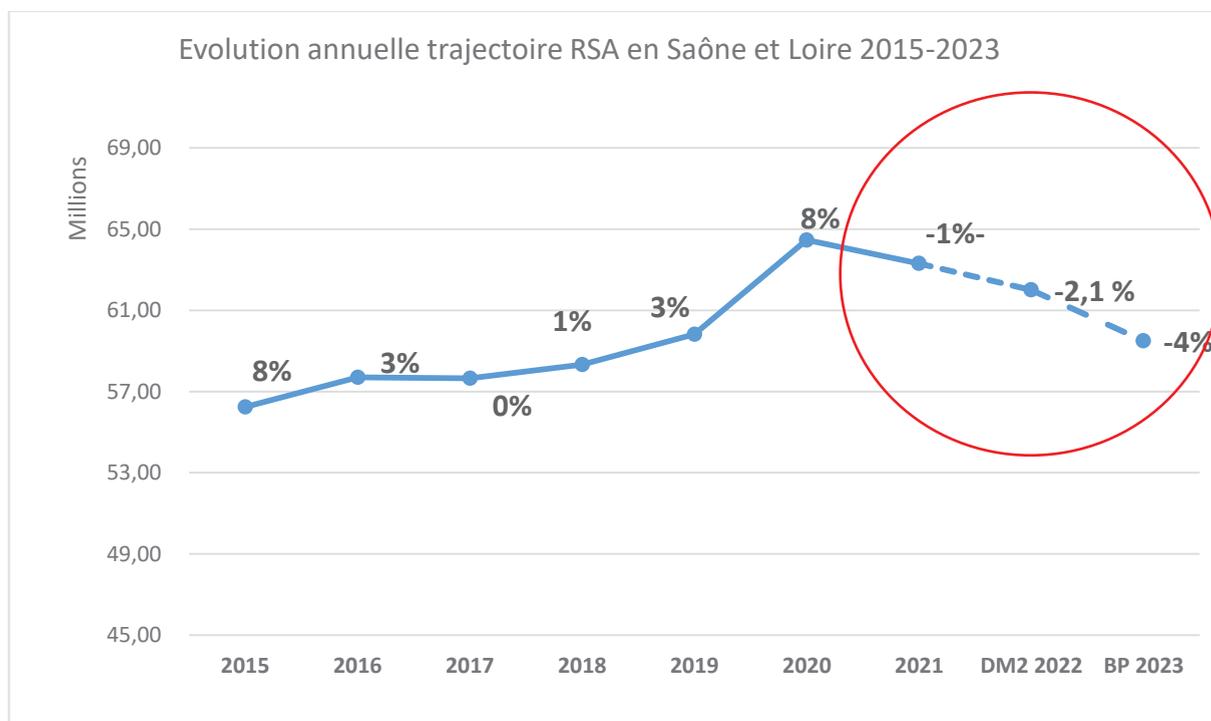


Figure 2: Département de Saône et Loire -trajectoire RSA 2015-2023

Le service public de l’insertion et de l’emploi (SPIE) mis en place progressivement permet également de renforcer l’efficacité de l’accompagnement vers l’emploi des personnes qui rencontrent des difficultés particulières pour s’insérer sur le marché du travail.

La gestion conventionnelle du **Fonds Social Européen (FSE)** triennale 2018 – 2020, prolongée sur 2 années successives 2021 et 2022 s’achève. Le Département s’engagera dans une nouvelle convention globale 2023-2027 axée sur les priorités « insertion professionnelle » et « aides aux jeunes ». Ces actions sont complétées par le programme REACT-EU (Recovery Assistance for Cohesion and the territory of Europe) qui poursuit des objectifs de soutien complémentaire à la reprise et à l’insertion.

L’ensemble des efforts engagés, hors allocation RSA, conduit à augmenter le budget consacré aux actions d’insertion et de retour à l’emploi de +1,5 M€ par rapport à 2022.

Afin de prolonger la dynamique enclenchée par le Plan Pauvreté, de tenir compte des retards pris durant la crise sanitaire et d’atteindre les objectifs fixés pour 2022, l’Etat a décidé la prolongation d’un an de la contractualisation avec les conseils départementaux. Aussi, une nouvelle convention est prévue pour la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Sur le **volet logement**, la première préoccupation sera de pouvoir faire face à une probable aggravation de la précarité des foyers pauvres requérant une capacité de réactivité du département par des dispositifs de secours et d’urgence. Les actions engagées pour le soutien aux associations œuvrant en matière de logement, les dispositifs « bien vivre dans son logement » et la politique départementale de lutte contre l’habitat indigne et la précarité énergétique seront d’autant plus privilégiées.

Les dépenses de fonctionnement en faveur de l’aménagement du territoire sont focalisées sur les priorités du mandat telles que l’agriculture, le soutien aux services d’incendies ou les collèges.

La **politique agricole** constituera une priorité reposant sur un budget en hausse de près de 74 %. La mise en place d’un label des produits de Saône et Loire et le souhait de créer une vitrine du territoire au prochain Salon de l’agriculture et la poursuite du Plan Alimentaire territorial seront les axes majeurs poursuivis en 2023. Les enveloppes de soutien au monde agricole seront reconduites.

Le Département poursuit son soutien à l’Agence Technique Départementale (ATD 71) ou encore le Conseil d’Architecture d’Urbanisme (CAUE 71) ainsi qu’au SYAB ST YAN. Les missions d’assistance technique assainissement et dans le domaine de l’eau sont également inscrites dans sa feuille de route.

L’aménagement des territoires comprend également la sécurité civile et le soutien au **Service Départemental d’Incendies et de Secours (SDIS 71)**. Les incendies massifs de l’été 2022 survenus dans une dizaine de départements ont conduit à une mission « flash » lancée par l’Assemblée des départements de France, destinée à recueillir les retours d’expérience des services d’intervention et de lutte contre les incendies. Les départements financent près de 60 % des SDIS et constituent des acteurs à part entière de la sécurité civile. Les besoins des pompiers pour faire face aux « méga-feux » que l’avenir climatique risque de multiplier vont devenir cruciaux.

Actuellement la contribution des communes et intercommunalités étant plafonnée, cela a pour effet de faire supporter par les départements les dépenses supplémentaires nécessaires à l’équipement des services d’incendie et de secours. Dans le contexte de risque actuel, y compris pour le Département de Saône-et-Loire, les SDIS ont besoin d’une

montée en puissance, qualitative et quantitative dont les moyens humains sont une composante très importante : recrutement, formation, réservoir de volontaires, renouvellement des générations et attractivité du métier auprès des jeunes.

Le Département a déjà été sollicité par les récentes revalorisations catégorielles (prime de feu et point d’indice des sapeurs-pompiers professionnels, nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance et indemnité horaire des sapeurs-pompiers volontaires). La revalorisation indiciaire des salaires en année pleine pour 2023 couplée à l’effet Glissement Vieillesse Technicité (GVT) ainsi que le plein effet des plans de recrutement lancés en 2022, l’augmentation de coût de l’énergie et des carburants, sont autant de dépenses complémentaires à prendre en compte pour la participation départementale au fonctionnement du SDIS en 2023 et qui progressera de plus de 20,8 % par rapport à 2022.

Autre politique structurante pour les territoires, le fonctionnement courant des **collèges** est particulièrement affecté par le contexte inflationniste avec des prix de l’énergie croissants. L’augmentation sur les seuls postes gaz et électricité multiplie près de 5 fois la dépense 2022. Annoncée dès l’assemblée départementale de septembre 2022, une aide complémentaire à la restauration scolaire de 0,4 M€ complétée par le dispositif d’approvisionnement Agrilocal seront autant de soutiens au fonctionnement des collèges dont les dotations progresseront de +0,34 M€ par rapport à 2022 et permettant que les tarifs n’augmentent pas.

Les dépenses en faveur de l’attractivité du territoire comptent en premier lieu les dépenses de santé en parallèle des politiques en faveur de la culture et des associations

L’article L. 1110-1 du code de la santé publique consacre le droit fondamental à la protection de la santé auquel contribuent désormais les collectivités territoriales et leurs groupements.

Précurseur en la matière, avant même la confirmation législative de cette compétence, le Département de Saône-et-Loire s’est emparé de la question de l’accès aux soins de premier recours pour répondre aux besoins de santé de ses habitants en créant le centre de santé départemental. 2023 verra l’ouverture d’un nouveau centre de santé territorial à Louhans et le développement de l’offre de soins à Chalon-sur-Saône. Le recrutement et le renouvellement de médecins ainsi que la diversification des spécialisations médicales et para-médicales déjà entrepris au cours des deux dernières années seront poursuivis en 2023.

Le **service ASSO71** créé au 3^{ème} trimestre 2022 constitue la nouvelle porte d’entrée au service du monde associatif. A l’écoute des associations, il apportera l’accompagnement nécessaire à ces structures dans leur vie courante. Auprès d’un réseau territorial très actif ce nouveau service est le garant d’un soutien aux dirigeants associatifs et du développement du bénévolat surtout après les années de crise sanitaire.

La **politique touristique départementale** reste ambitieuse en 2023 pour développer des actions de communication et d’attractivité touristique et saisir l’opportunité de tout événement susceptible de mettre en valeur le territoire sans omettre le soutien annuel aux associations partenaires dont les offices de tourisme.

La **politique culturelle** du Département disposera en 2023 d’un budget constant par rapport à 2022. Il s’agira de continuer à valoriser le patrimoine départemental et de rendre la culture accessible au plus grand nombre.

Après des années difficiles 2020 et 2021, le **monde sportif local et les activités de jeunesse et loisirs** semblent retrouver une partie de leurs adhérents et licenciés mais ces structures restent fragilisées. Le soutien départemental en fonctionnement contribuera à relancer ce secteur déterminant également pour la vitalité

et l’éducation des jeunes générations qui ont eu tendance à se détourner de ces activités pendant la crise sanitaire. L’ensemble des dispositifs sera ainsi reconduit.

Le budget consacré aux moyens de mise en œuvre des politiques départementales se situera à un niveau supérieur à 2022, compte tenu de l’effet de l’inflation sur les charges de rémunérations et sur les moyens généraux.

Les dépenses relatives aux **moyens généraux** seront en augmentation en lien avec les effets de la crise énergétique et de l’inflation des prix sur les marchés d’approvisionnement de la collectivité.

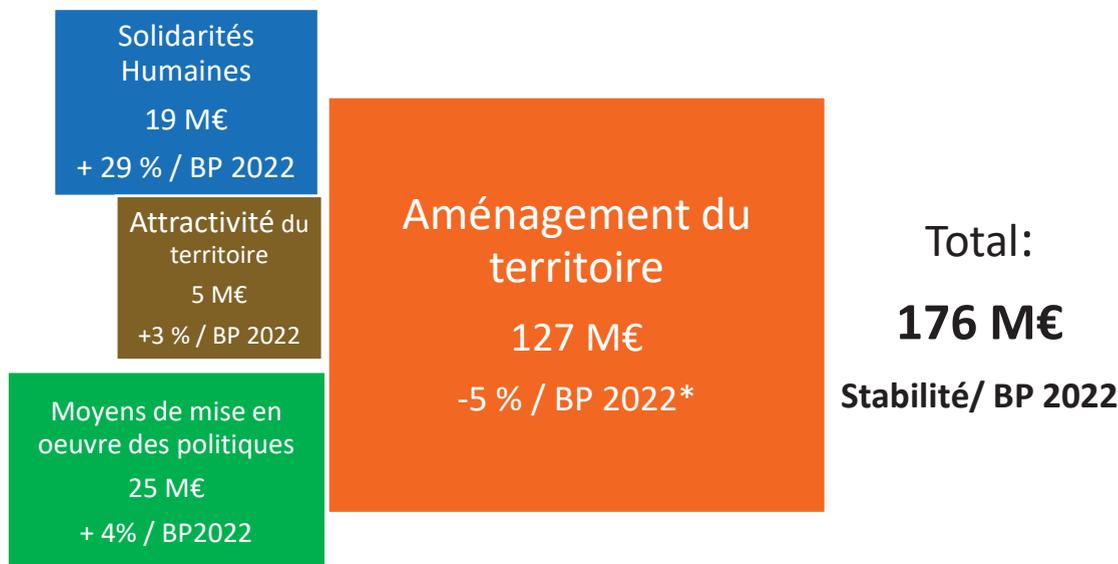
L’évolution de la **masse salariale** en 2023 (cf. annexe 2) reste dépendante d’une part du contexte d’inflation induisant la revalorisation du point d’indice et du SMIC et d’autre part des textes réglementaires et des effets internes des différents plans et actions départementaux destinés à répondre aux besoins croissants des politiques départementales. Les moyens spécifiques dédiés aux centres de santé, à la lutte contre la pauvreté, au plan de protection de l’enfance, aux actions à financement européen (SPIE et REACT-UE), contribuent à faire progresser la masse salariale. L’application des préconisations du Ségur

social aux personnels départementaux en année pleine, le classique Glissement Vieillesse Technicité (GVT) et les mesures de revalorisations des carrières et des catégories de personnels contribuent également à l’augmentation de la masse salariale.

Sur le périmètre des **systèmes d’informations et moyens informatiques**, la digitalisation des services et le renforcement de la cyber-sécurité restent prioritaires. Les crédits prévus en 2023 seront abondés par le périmètre des copieurs et consommables imprimantes relevant auparavant des moyens généraux. Clés du bon fonctionnement des services départementaux, le budget des systèmes d’information sera en hausse de près de 13 %.

Enfin, la maîtrise des charges d’intérêt liée à l’endettement reste encore possible, en raison des taux d’emprunts bas sur les dernières années, d’une capacité à se désendetter en 2021 et 2022, et de l’arrivée à échéance de contrats d’emprunts anciens moins favorables en taux, allégeant ainsi la charge des frais financiers (cf. annexe 1). La plus grande vigilance est apportée sur les années suivantes face à la progression très rapide des taux.

- 4) Dépenses d’investissement : l’impérative nécessité d’un niveau élevé d’investissement en période de croissance amoindrie pour préserver l’activité économique locale



**Phase d’achèvement du déploiement de la fibre*

Le dynamisme de l’investissement départemental reste à l’ordre du jour en 2023.

Après les efforts conséquents portés durant trois années de crise sanitaire pour soutenir le tissu économique et associatif, le Département poursuit sa politique d’investissement pour ne pas alimenter les effets récessifs potentiels. Les premiers signaux de reprise économique constatés depuis la fin d’année 2021 ne peuvent être réduits à néant sous l’effet conjugués d’une inflation croissante et des tensions des approvisionnements en matières premières. Près de 68% des dépenses d’investissement du budget seront consacrées aux travaux et à l’équipement départemental

et 32 % seront dévolues aux dépenses de soutien à l’investissement auprès des communes, EPCI et partenaires. **En intégrant le Très Haut Débit, l’investissement départemental sur 2023 devrait s’établir autour de 176 M€, soit un niveau encore très élevé.** Un certain nombre de projets bénéficient encore de l’aide du programme France Relance et la collectivité maintient sa recherche active de financements complémentaires. Comme abordé dans la IVème partie, les investissements envisagés resteront cependant compatibles avec une soutenabilité financière pour la collectivité dans la mesure de l’évolution conjoncturelle.

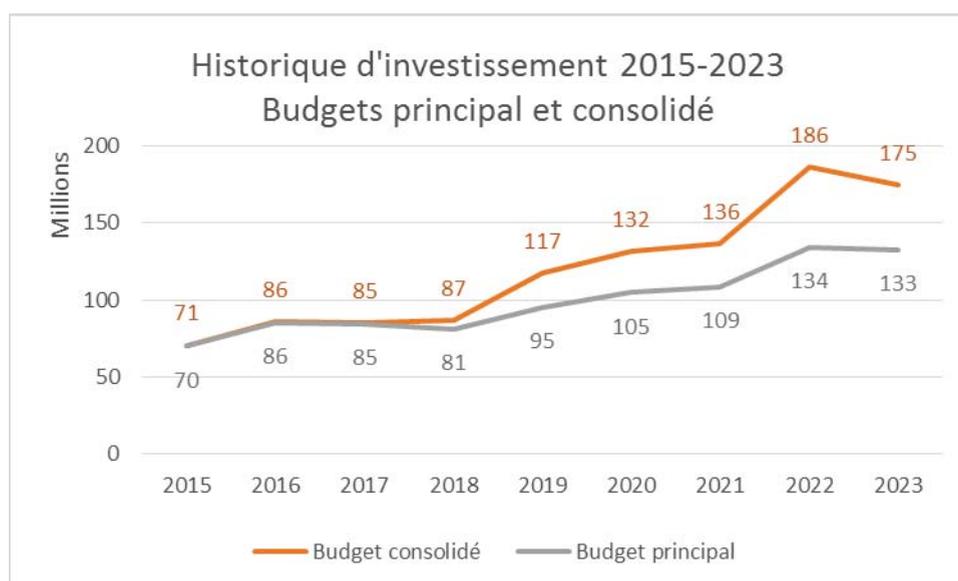


Figure 3 Budgets voté 2022(dont reports 2021) et Projet Budget 2023

Des dépenses d’investissement pour l’aménagement du territoire et maintenir l’activité économique

En 2023, les stratégies territoriales occupent le premier poste des dépenses d’investissement en représentant environ 72 % de l’investissement départemental consolidé. L’investissement prévu pour les **routes** et ouvrages d’art reste prépondérant tant par la nature des travaux conduits que pour leur impact économique sur le territoire départemental. Amélioration et renforcement des routes départementales, sécurisation du réseau, équipements de sécurité et de signalisation routières, opérations majeures de sécurisation sur les ponts (dont les ponts de Thorey, Gigny sur Saône, Navilly) seront au programme. La participation du Département au programme d’accélération des travaux sur la route centre-Europe-Atlantique (RCEA) l’engagera de façon prévisionnelle pour 10 M€.

L’aide directe aux territoires engagera pour le Département une nouvelle programmation 2023 de 11 M€, intégrant les problématiques environnementales. En sus des typologies de projets accompagnés depuis 2015, le Département soutiendra en 2023 les projets relatifs à la transition énergétique des bâtiments, de conservation de la biodiversité

ou encore de mobilité douce entre projets classiques et projets structurants.

Concernant la **politique agricole**, l’action du Département restera déclinée en premier lieu sur dispositif de soutien à la filière agricole (PCAE, soutien à la ferme de Jalogny, potentiel viticole). Elle développera également son dispositif de soutien à la filière équine et surtout proposera la déclinaison départementale du plan stratégique national pour l’adaptation de l’agriculture aux enjeux climatiques, une programmation de plus de 7 M€ étant prévue sur cette dernière action.

Au cœur de l’actualité du dérèglement climatique, le **Plan environnement** continuera son déploiement avec une progression de plus de 45 % de ses dépenses d’investissement. Il constitue également un facteur important de dynamisation de l’économie locale. Outre une enveloppe de 4 M€ au titre des appels à projets territoriaux, les actions déjà engagées quant à l’amélioration énergétique de l’habitat et la rénovation des collèges, aux aménagements mellifères, aux plantations dans les espaces en friches ou urbains seront complétées par le soutien à l’agroforesterie et par une mise en lumière des talents de la transition écologique en Saône-et-Loire.

Après deux années consacrées à des études de travaux, le démarrage de travaux sur

l’itinéraire Cluny Paray concrétisera l’objectif Département de développement de nouveaux linéaires de **voies vertes** complété par le programme d’appels à projets pour la promotion des liaisons villages centres bourgs à vélo avec les communes et intercommunalités.

Le **projet du futur parc de loisirs ECLAT** à Tournus a été discuté dans le cadre du plan local d’urbanisme intercommunal. Le département a mandaté en 2021 la société d’aménagement foncier et d’établissement rural (SAFER) pour l’achat de terrains et les études se poursuivent sur les conditions de l’aménagement au cours de l’année 2023.

2023 devrait concrétiser la fin des travaux de déploiement sur le **Très Haut Débit** avec une enveloppe prévisionnelle de 40 M€ de travaux sur le territoire. En 2022 près de 45 M€ de travaux seront réalisés. Dans le même temps, s’amorcera une programmation de travaux pour l’entretien et la vie du réseau créé mobilisant une moyenne de 6 M€ par an.

Les travaux dans **les collèges représenteront pour près de 9 % de l’investissement départemental**. Ils seront particulièrement axés sur la maîtrise de l’énergie, l’isolation, les mises en conformité de chauffage mais également sur l’accessibilité. Le renouvellement de l’équipement des collèges et, notamment, les tablettes informatiques destinées aux collégiens et l’informatique scolaire seront également une composante de cet investissement.

Dans la continuité des efforts déployés en fonctionnement, le Département soutiendra les investissements du **SDIS** et soulagera le poids de l’amortissement de ses emprunts. Il aidera le SDIS à constituer un stock d’urgence d’équipements en cas de graves intempéries, et le dotera d’équipements informatiques complémentaires. Les associations partenaires de la protection civiles bénéficieront également du soutien départemental. Ainsi l’ensemble du budget d’investissement

consacré à la protection civile progresserait de +89% par rapport au budget primitif 2022.

Les dépenses d’investissement en faveur de l’attractivité territoriale fondées sur le bien vivre en Saône-et-Loire

Ces investissements traitent principalement des besoins d’équipement des centres de santé et des travaux et équipements pour les besoins d’animation des sites culturels départementaux. Sur les missions Archives, Patrimoine, Lecture publique et accompagnement culturel le département sera aussi présent pour assurer le développement de ces politiques

Par ailleurs, le Département soutiendra les investissements des comités sportifs et associations sportives départementales. Enfin, en tant que territoire labellisé « Terre de jeux-JO 2024 », les projets d’aménagement ou de rénovation de sites sportifs sollicitent l’aide départementale.

Les dépenses d’investissement des solidarités humaines : soutenir l’investissement des partenaires dans un contexte de hausse des prix

Les solidarités humaines devraient représenter près de 11 % des dépenses d’investissement de la collectivité en 2023.

Le soutien aux établissements et services médico-sociaux s’exprimera principalement par des dotations complémentaires dans le cadre des restructurations pour limiter l’effet hausse des prix constatés sur les projets en cours et à venir. Les travaux dans **les structures de l’autonomie** bénéficieront de + de 2,2 M€ supplémentaires à cette fin. L’habitat intergénérationnel deviendra également une composante de la réponse à une autre approche des problèmes du vieillissement et de la dépendance. Sur le périmètre de **l’enfance**, le programme d’aide à l’équipement en véhicules des travailleurs d’intervention sociale et familiale continuera son déploiement et les travaux dans les structures de placement

en vue de création de places également poursuivis. Le projet de Village d’enfants se poursuit avec détermination.

Le soutien aux acteurs du **Logement** sera maintenu. Dans le cadre du renouvellement de la convention de l’OPAC à venir en Assemblée départementale de décembre 2022, l’engagement du Département se poursuivra. Les opérations de renouvellement urbain, d’amélioration de l’habitat et de soutien au logement social (dont FSL) se poursuivront.

Les dépenses d’investissement des moyens consacrés aux politiques publiques préservées

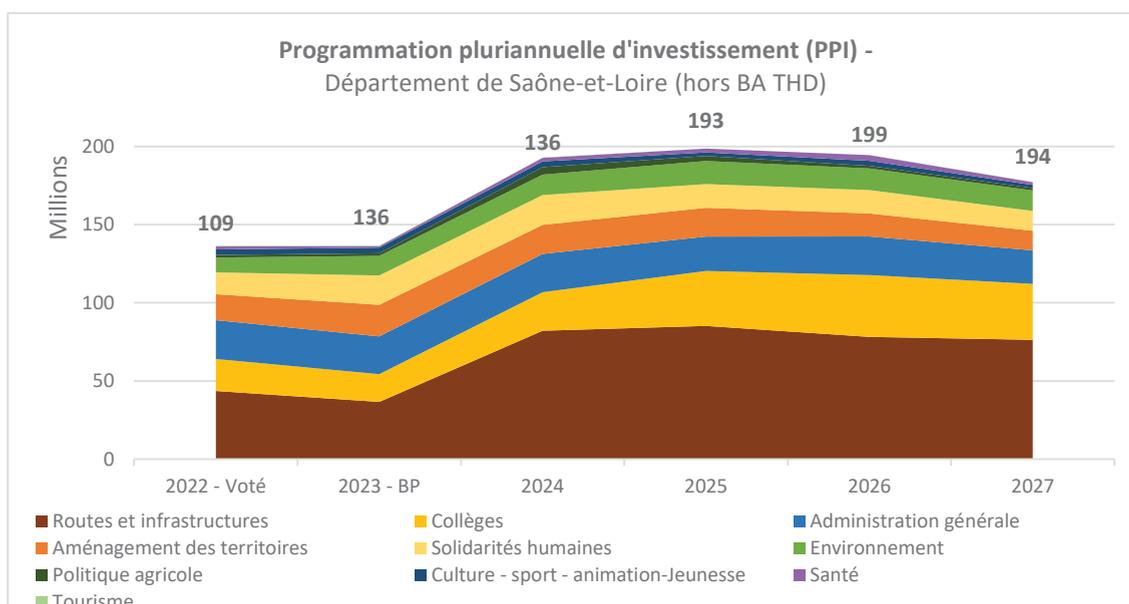
L’investissement sur les moyens consacrés aux politiques publiques, 14 % de l’investissement départemental en 2023.

Les investissements majeurs dans les **bâtiments départementaux** répondront aux priorités d’adaptation aux conditions de travail des agents mais aussi à la recherche de l’amélioration énergétique des locaux (clos couverts, terrasses, verrières,). Des projets majeurs seront ainsi poursuivis tels que la restructuration du bâtiment des Epinoches à Mâcon, la construction de la MLA de Paray ou un nouveau centre d’exploitation à Fleurville.

L’évolution du parc automobile de la collectivité est également en cours. Ainsi, sur les véhicules légers, l’achat est à nouveau privilégié et l’équipement en véhicules électriques se fait désormais à part égales avec les véhicules thermiques.

Concernant les **moyens informatiques et systèmes d’information**, la politique d’investissement de la collectivité sera maintenue intégrant le déploiement et le renouvellement des équipements dits de « mobilité » (PC portables, smartphones) adaptés à de nouvelles pratiques de travail. Un haut niveau d’infrastructure et de sécurité sera particulièrement visé.

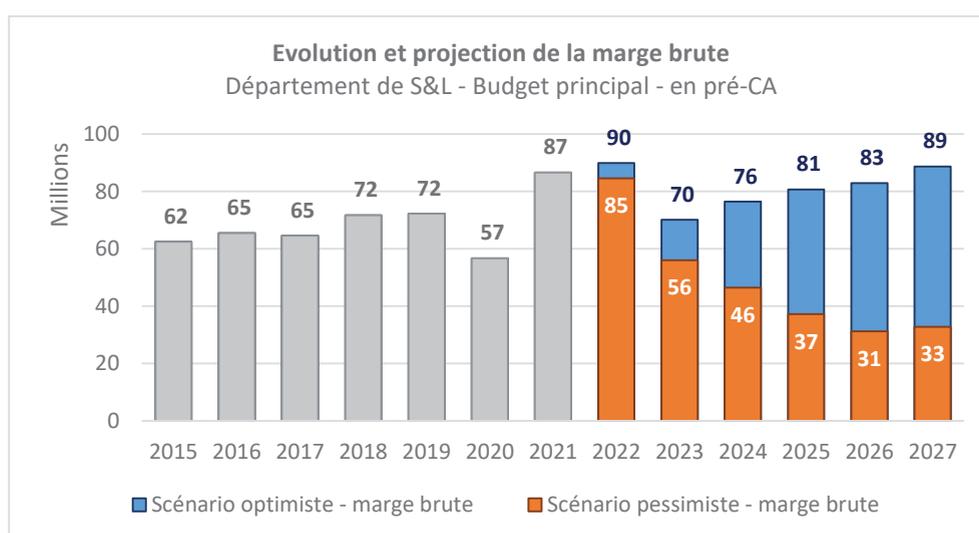
Enfin, la programmation d’investissement pluriannuelle d’investissement est définie de façon à pouvoir catégoriser et prioriser les projets de la collectivité sans restriction afin de disposer sur une vision à cinq années des besoins et des possibles.



IV. En cette période incertaine, le pragmatisme de la gestion départementale, dosant prudence et volontarisme, lui donne les conditions de maintien d’une soutenabilité financière

« Nous ne pouvons pas choisir les circonstances extérieures mais nous pouvons toujours choisir la façon dont nous répondons à celle-ci » Epictète (50-125 ap. J.-C)

- 1) Malgré les risques pesant sur les dépenses et recettes de fonctionnement, le Département préserverait une marge d’auto-financement de son investissement



Une capacité d’autofinancement dégradée mais préservée en 2023, même en cas de réalisation des risques sur les recettes et dépenses

avant et durant l’année 2023, à moyen terme en mettant en œuvre les investissements décrits plus haut.

La période d’incertitude qui s’ouvre, liée aux contextes économique et politique international et national dégradés, amène à une certaine prudence des projections et ce dès 2023. En effet, des risques peuvent être envisagés dès le prochain exercice à la fois sur les recettes (les DMTO, la compensation de TVA notamment) mais aussi les dépenses (énergétiques, sociales, charges de personnel et d’intérêt par exemple).

En 2023, la marge brute (MB) du Département, c’est-à-dire ses recettes réelles de fonctionnement minorées de ses dépenses réelles de fonctionnement se maintiendrait au pire autour de 55 M€ et au mieux à 70 M€.

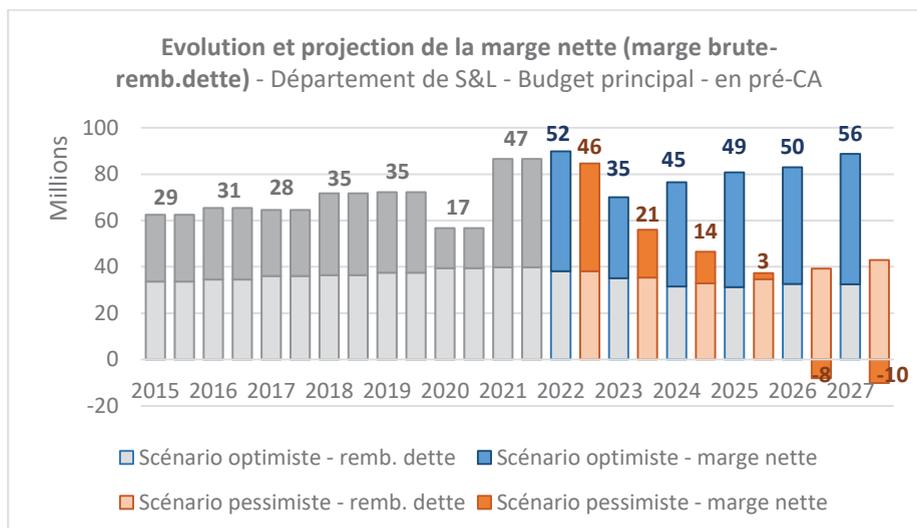
Deux scénarios de prospective sont ainsi envisagés par le Département, permettant de vérifier la soutenabilité des engagements pris,

Ce niveau de marge brute permettrait d’assurer, quoiqu’il arrive, le financement du remboursement des emprunts en cours et à venir du Département (représenté par le graphique ci-après), tout en conservant une

capacité d’autofinancement des dépenses d’investissement.

permettrait **d’autofinancer entre 21 et 35 M€ de dépenses d’investissement en 2023.**

La **marge nette** ainsi **dégagée** après remboursement du capital de dette



La mise en place d’un nouveau contrat de limitation d’évolution des dépenses de fonctionnement, pourrait entraîner une amélioration de ce ratio par la nécessité

d’efforts supplémentaires demandés au Département pour respecter le contrat.

2) L’endettement est maîtrisé en 2023 grâce à un autofinancement préservé

Le niveau de dette serait dégradé en 2023 mais se maintiendrait à un niveau soutenable grâce à la situation améliorée en 2021 et 2022

Ainsi, la **capacité de désendettement projetée se situerait entre 4,5 et 5,9 années**, soit dans la meilleure situation au niveau de 2017 (hors année de crise de 2020). Cette augmentation du nombre d’années nécessaires à se désendetter, dans le cas où le Département affecterait toute sa marge brute au remboursement de sa dette, est en grande partie due à la dégradation de cette capacité d’autofinancement en 2023 (-20 M€).

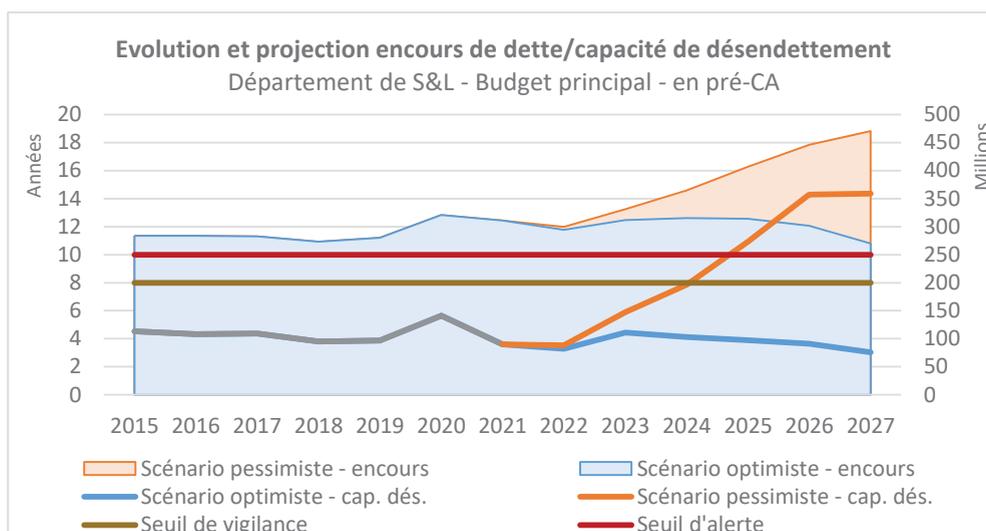
En effet, le niveau de capacité de désendettement devrait encore s’améliorer en 2022 par rapport à 2021 (3,3 années contre 3,6). Cela est due à la légère amélioration projetée de la marge brute et au désendettement poursuivi en 2022.

Le **Département devrait également s’endetter à nouveau en 2023 (entre +17 M€ et +31 M€ par rapport à l’encours de 2022).**

En 2023, la situation de la dette devrait légèrement se dégrader, et ce peu importe le scénario en dépenses et recettes.

Comme le démontre le graphique ci-dessous, les dépenses et recettes projetées par le Département resteraient soutenables à moyen terme, grâce notamment à une marge brute

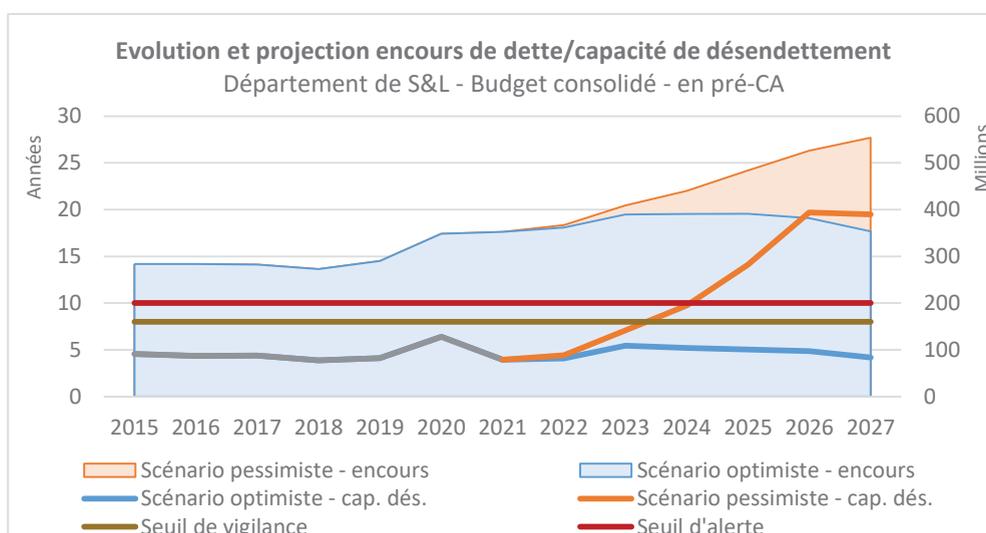
maintenue à un haut niveau. Toutefois, si les risques identifiés se réalisaient, le Département pourrait être en difficulté financière, et ce dès 2025.



En **budget consolidé**, c’est-à-dire intégrant les budgets annexes du Centre de santé, du RIP Très haut débit et de l’EHPAD de Mervans, la dette augmenterait également du fait de la poursuite du développement du réseau THD. Ainsi, la capacité de désendettement

augmenterait d’entre 1,3 et 2,7 ans en 2023 et s’établirait ainsi entre 5,4 et 7,1 ans.

Aussi, le Département devrait se rendre fortement sur l’ensemble de ses budgets (entre +28 M€ et +42 M€ par rapport à 2022), soit un encours de dette porté entre 390 M€ et 409 M€ en 2023.



**la projection de la capacité de désendettement en budget consolidé est donnée à titre informatif. Il convient toutefois de noter que le budget annexe THD en M4 dispose d’une dynamique d’autofinancement propre à distinguer des autres budgets du Département en M52.*

V. Annexes

Annexe 1 : état de la dette du Département

Encours de la dette

Au 11 octobre 2022, la dette du Département s’élève à 321,84 M€ et est constituée de 59 emprunts bancaires souscrits auprès de 13 contreparties différentes, lignes de trésorerie incluses.

Afin d’obtenir les meilleures conditions financières, le Département procède à des consultations larges auprès des organismes prêteurs.

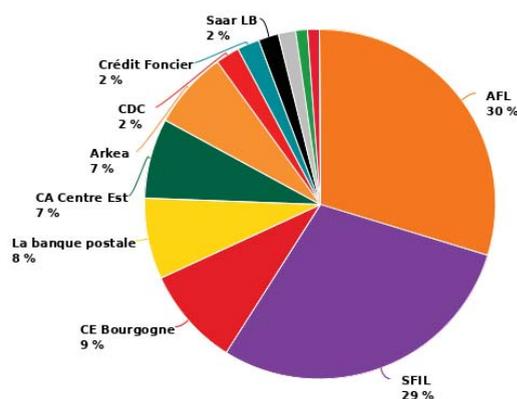
Banque	Encours
Agence France Locale	95 841 666,81 €
Banque Française de Crédit Coopératif	93 861 351,42 €
CA Corporate & Investment Bank	29 248 572,21 €
Caisse d’épargne de Bourgogne	24 296 481,76 €
Caisse des Dépôts et Consignations	23 758 333,33 €
Crédit Agricole Centre Est	22 870 000,00 €
Crédit Foncier	7 030 517,78 €
Crédit Mutuel Arkea	6 746 111,48 €
Dexia	6 000 000,00 €
La banque postale	4 941 395,92 €
Saar LB	3 625 000,00 €
Société de Financement Local	3 624 999,49 €
Société Générale	0,00 €
	321 844 430,20 €

Durée résiduelle

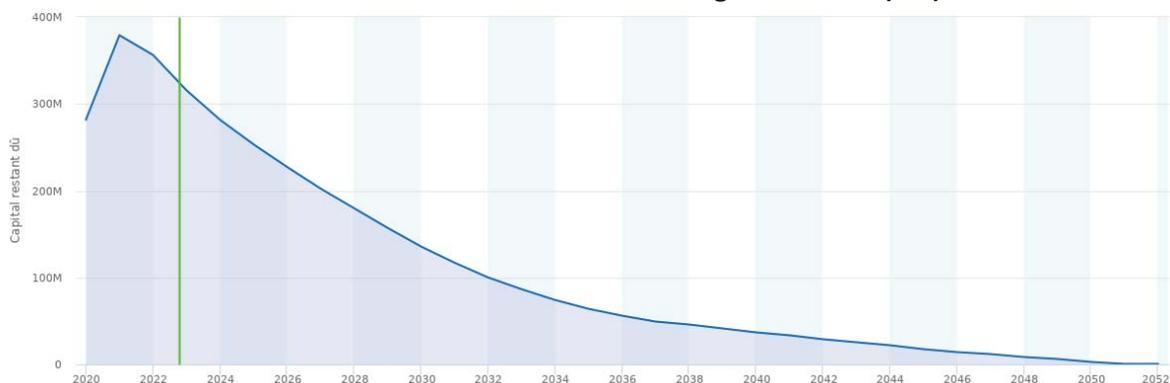
La durée résiduelle (date d’échéance la plus lointaine) de la dette du Conseil départemental de Saône-et-Loire est de 29,3 ans. L’emprunt ayant la maturité la plus longue est l’emprunt souscrit auprès de La Banque Postale en 2021 sur le budget annexe THD. Cet emprunt arrive à échéance en février 2052.

L’encours de la dette a augmenté en 2020 en raison de la crise sanitaire et des efforts entrepris par le Département pour y répondre. Sur 2021 et 2022, le Département connaît une dynamique de désendettement.

Répartition de l’encours par organismes prêteurs

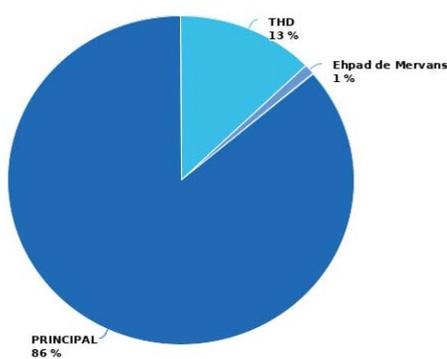


Evolution de l’encours de la dette – budget consolidé (M€)

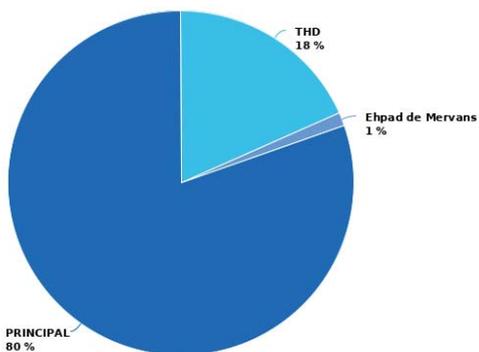


Répartition de l’encours par budget

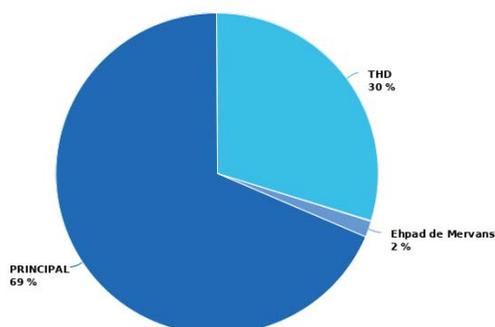
Répartition par budget en 2022



Répartition par budget en 2027



Répartition par budget à 10 ans



Au 11 octobre 2022, le budget principal représente 86% de l’encours de la dette contre

13 % pour le budget annexe THD et 1 % pour le budget annexe de l’EPHAD de Mervans. A

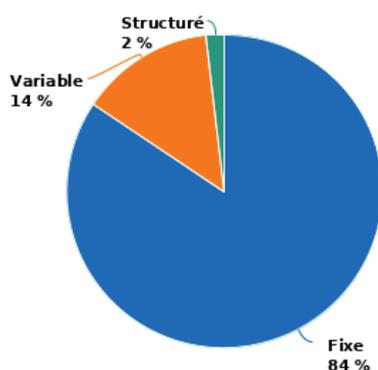
horizon 5 ans, les projections actuelles indiquent un accroissement de la part de la dette du budget annexe THD en lien avec le déploiement du réseau de fibre optique. A

horizon 10 ans, l’encours de dette du budget annexe THD devraient représenter environ un tiers des encours de la dette en considérant la courbe d’amortissement de l’encours actuel.

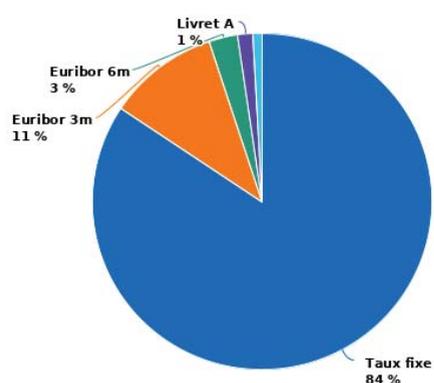
Répartition par nature des taux

La majorité de la dette du département est composée d’emprunt à taux fixe, soit 84% contre 78% en 2021 ce qui couvre en partie le Département dans cette période de remontée des taux d’emprunt. Les taux variables reposent principalement sur des index Euribor en dynamique haussière sur 2022.

Répartition par type de taux



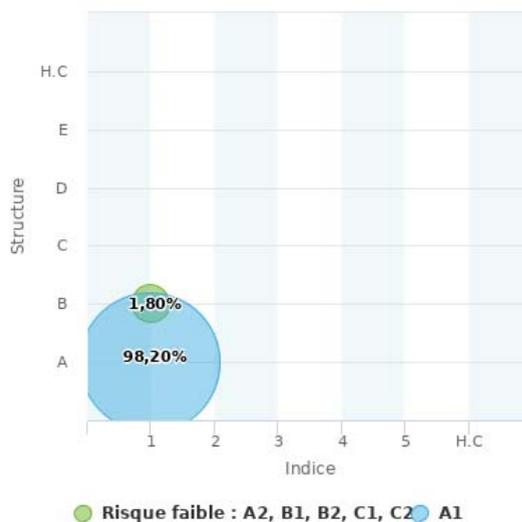
Index des taux variables



Maitrise des risques

Le profil de risque du Département reste maîtrisé. La majorité de l’encours est noté A1 dans la charte dite « de Gissler », à 98,2 % (contre 97% en 2021). Cette charte conclue entre les organismes bancaires et les associations d’élus représentatifs au plan national, constitue une référence pour l’analyse des risques. Cette maîtrise des risques résulte d’une attention particulière portée par le Département à la classification des emprunts proposés afin de concilier au mieux intérêt financier et prise de risque.

Répartition de l’encours selon la Charte Gissler



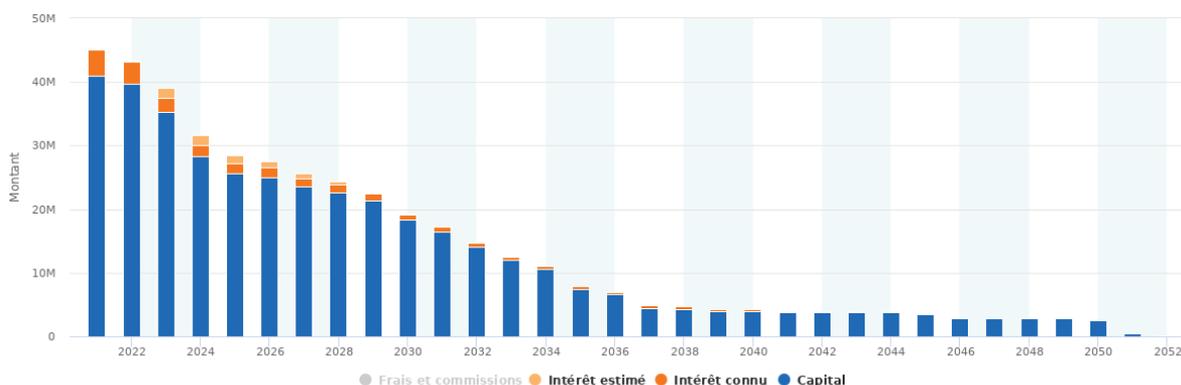
Echéancier des encours et extinction

Le profil d’amortissement du Département est dégressif. Les remboursements de capital connaissent des baisses significatives à partir de 2024 à emprunt constant permettant de dégager des marges de manœuvre pour

conclure de nouveaux contrats pour financer l’investissement de la collectivité.

La durée de vie moyenne des flux financiers du portefeuille est de 7,3 ans.

Composition des annuités de dette à venir (M€)

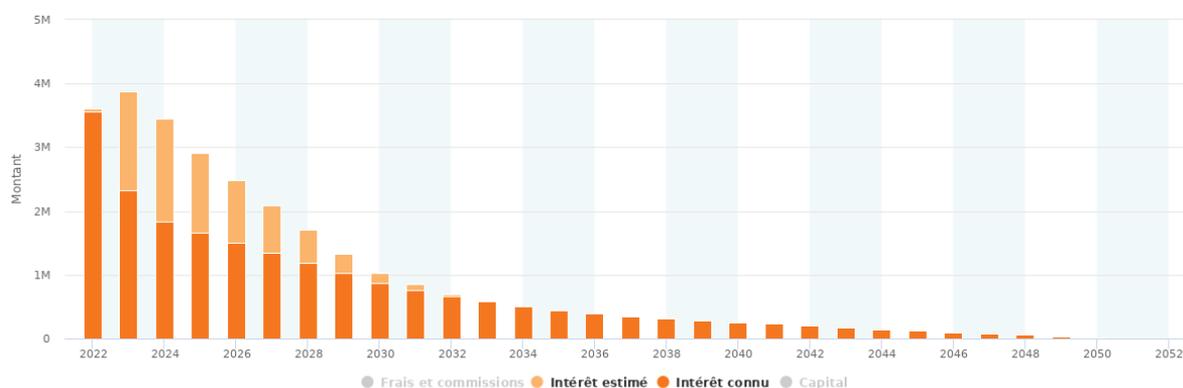


Echéances et frais financiers

Les frais financiers annuels représentent les intérêts projetés pour les taux fixes (intérêt connu) et variables (intérêt estimé). Le contexte actuel de remontée des taux après les décisions des banques centrales visant à contrecarrer l’inflation induit une hausse des intérêts portée par les emprunts à taux

variables en 2023. Le profil majoritairement à taux fixe de la dette assure une exposition toutefois encore faible au risque de remontée des taux.

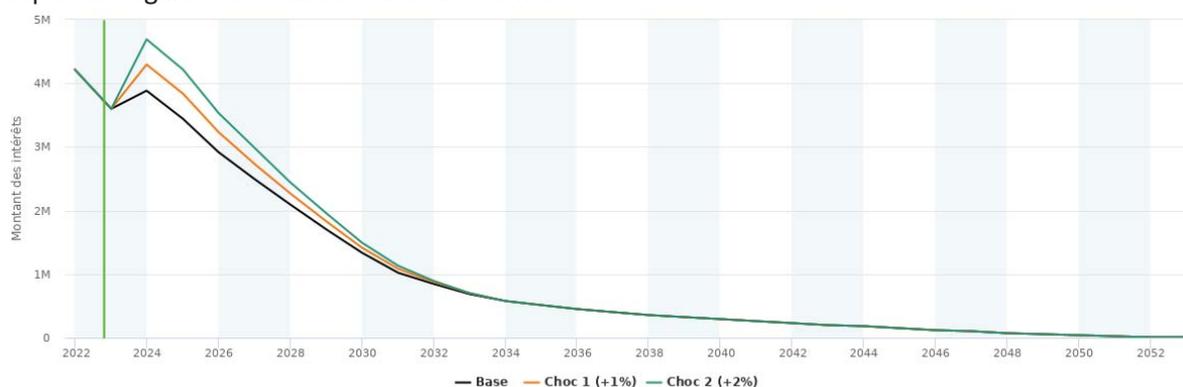
Intérêts projetés (taux fixe et variable) (M€)



La part variable étant à 16% du total des encours, les impacts d’une hausse des taux sont maîtrisés. Les projections d’un choc de taux de +1% démontrent un effet limité sur les dépenses de fonctionnement d’ici 2050 chiffré à +1,83 M€.

avec des hausses estimées à +10 % ou 20% de frais financiers dans les deux scénarios respectivement.

Un choc de taux de +2% engendre un surcoût de frais financiers de 3,6 M€ à horizon 2050. Le risque est également maîtrisé à court terme



Taux moyen de l’encours

Le taux moyen annuel, entendu comme la moyenne de la somme des taux d’intérêts payés, fait apparaître sur les années à venir une dynamique décroissante. Ceci est dû à l’extinction d’anciens contrats, aux renégociations réalisées et à l’émergence des nouveaux contrats pris sur un marché

favorable jusque 2021. Compte tenu de la hausse des taux actuelle, le taux moyen de l’encours devrait remonter à 1,3 % en 2024 avant de tendre vers 0,7 % à emprunt constant.

Taux moyen de l’encours au 31/12 (%)



Gestion de la trésorerie du Département

Afin de pallier aux décalages temporaires entre le décaissement de ses dépenses et l’encaissement de ses recettes, le Département est tenu de contracter des crédits de trésorerie auprès d’établissements bancaires.

Au même titre que l’emprunt, une mise en concurrence de l’offre bancaire est réalisée dans le cadre de consultations bancaires. Le Département mobilise deux types d’instruments de trésorerie, les crédits dits « revolving » et les lignes de trésorerie.

Les **crédits revolving** sont des emprunts bancaires assortis d’une option de trésorerie. Ces produits font partie de l’encours de dette « classique » et sont amortis comme n’importe quel autre emprunt, avec remboursement du capital et paiement d’intérêts. L’option « ligne de trésorerie » peut être activée en fonction des besoins de financements de court terme. Celle-ci ne donne en général pas lieu à des facturations supplémentaires d’intérêts.

Les **lignes de trésorerie** sont des contrats annuels qui fonctionnent selon un droit de tirage qui est plafonné en fonction des besoins exprimés par le Département au moment de la consultation bancaire. Les intérêts sont dus uniquement en cas de mobilisation de l’enveloppe.

Pour l’ensemble de cette gamme, la mobilisation des fonds est très rapide (commande et versement des fonds le jour même), que ce soit pour les tirages ou pour les remboursements, ce qui permet une très grande réactivité en matière de gestion de trésorerie.

Au 31 octobre 2022, les instruments de trésorerie se déclinent comme suit.

Répartition par prêteur	plafond des enveloppes (€)	Dont ligne de trésorerie (€)	Dont Crédits revolvings (€)
Caisse d’Epargne Bourgogne	40 000 000,00	40 000 000,00	0,00
CA Corporate & Investment Bank	3 809 540,00	0,00	3 809 540,00
Dexia	3 684 210,52	0,00	3 684 210,52
Total	47 493 750,52	40 000 000,00	7 493 750,52

Les tirages sont variables d’une année sur l’autre. Ils se concentrent en fin d’année en fonction des dates de mobilisation et du montant des emprunts de fin d’année.

En euros	2022 (au 31/10)
Mobilisation annuelle	45 000 000
Montant moyen par tirage	11 250 000
Intérêt mobilisation des revolvings	-
Intérêts mobilisation des lignes de trésorerie	2 525

Les taux d’intérêt faibles offerts par le marché actuellement permettent de limiter les frais financiers liés à la trésorerie tout en optimisant le niveau d’emprunt d’équilibre. Ainsi les intérêts payés sur les emprunts de court terme s’établissent 2 525 € pour 45 M€ mobilisés.

Dérogation à l’obligation de dépôts des fonds au Trésor Public

En application de l’alinéa III de l’article L.1618-2 du CGCT, le Président n’a pris aucune décision de dérogation à l’obligation de dépôt des fonds auprès de l’Etat.

Annexe 2 : ressources humaines du Département

Le Département recense un peu plus de 2 300 agents, recrutés à 86% sur emploi permanent. Sur les 320 emplois non permanents que compte la collectivité, 245 sont confiés aux assistants familiaux et une cinquantaine aux apprentis accueillis dans les services. Les agents non titulaires représentent moins de 7% de l’effectif permanent, soit une proportion stabilisée par la rotation de l’effectif contractuel du Centre de santé. 10% des agents contractuels permanents sont dotés d’un contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, un peu moins de 400 agents interviennent ponctuellement dans l’année et de façon non pérenne en renfort ou en remplacement.

La répartition par filière des emplois permanents demeure constante sur la durée depuis l’achèvement de la phase de décentralisation survenue au milieu des années 2000. La filière technique, dont relèvent les agents chargés de l’entretien des routes et des collèges, agrège ainsi près de la moitié de l’effectif départemental, la filière administrative un peu moins de 30% et la filière sociale un peu moins de 15%. La part de la filière médico-sociale progresse légèrement à la faveur des recrutements du plan Enfance pour atteindre 7%.

Toutes filières confondues, la structure de l’effectif permanent ne connaît pas d’inflexion significative. Il est respectivement composé à 53% d’agents de la catégorie C, à 16% d’agents de catégorie B et à 31% d’agents de catégorie A, après intégration réglementaire des assistants socio-éducatifs et des éducateurs en catégorie A, compte tenu de la refonte du parcours de formation initiale de ces professionnels.

L’âge moyen de l’effectif permanent se stabilise à 49 ans, par l’influence conjuguée d’une tendance structurelle à l’allongement de la période d’activité, d’un nombre proportionnellement accru de départs en retraite et d’un nombre de recrutements toujours élevé (133 nouveaux agents accueillis sur emploi permanent).

Le nombre de jours d’absence pour raison de santé des agents sur emploi permanent a reculé de façon significative (- 7%) pour la troisième année consécutive dans un contexte normalisé après la période atypique générée par la crise sanitaire et plusieurs mesures successives de confinement. Il équivaut à 39 769 jours en 2021, dont plus de 63% pour un motif de maladie ordinaire. Le recul de cet indicateur est particulièrement marqué pour la population des agents fonctionnaires (-12%).

107 départs sont intervenus dont 57% pour motif de retraite. Ce flux apparaît constant sur un an. L’âge moyen de départ en retraite avoisine 62 ans. Deux facteurs principaux expliquent son maintien à ce niveau : l’augmentation de la durée d’assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein avant la limite d’âge en fonction de l’année de naissance d’une part, le recul graduel de l’âge minimum ouvrant droit à une retraite à taux plein d’autre part. Les parcours professionnels fragmentés comme l’entrée tardive dans la fonction publique, fréquents pour certaines catégories d’agents, entraînent aussi un choix d’activité prolongée afin d’accéder à une pension de retraite améliorée.

Le temps de travail en vigueur affiche, pour le régime de droit commun dans la collectivité, une durée annuelle alignée sur la durée légale au 1^{er} janvier 2023. Le nombre cumulé de jours «RTT» épargnés s’élevait au 31 décembre 2021 à 21 924 jours, soit en moyenne à 17 jours par agent disposant d’un compte épargne temps (CET). Les deux tiers de l’effectif permanent détiennent un CET, dont l’évolution annuelle nette globale traduit un retour à des pratiques courantes d’alimentation et de consommation observées avant les variations atypiques marquées en période d’activité perturbée par la crise sanitaire.

En 2021, les heures supplémentaires et les astreintes ont donné lieu à rémunération pour un montant de 893 337 €, en progression contenue (+ 2,4% sur un an) soit 1,30% de la masse salariale brute. Elles ont pour l’essentiel justifiées par les missions de surveillance du

réseau routier départemental. De même, les avantages en nature (logement par nécessité de service, véhicule de fonction) sont attribués à un nombre limité d'agents et annuellement soumis à délibération.

La somme des rémunérations brutes chargées atteignait 110,69 M€ sur le dernier exercice clos et représente 22,35% des charges de fonctionnement du Département. Au 31 décembre 2021, le traitement indiciaire moyen des agents titulaires et stagiaires correspondait à l'indice majoré 440, soit à un niveau global en très légère progression du fait de la composition et de la structure de l'effectif. La rémunération mensuelle brute moyenne de l'effectif permanent atteignait 2 640 €, compte tenu principalement des mesures d'effet national et, accessoirement, des choix propres à la collectivité dans la gestion de ses emplois et de ses compétences internes, pour un peu plus de 2 180 équivalents temps plein rémunérés.

La part moyenne du régime indemnitaire des agents titulaires oscille entre 16 et 18% de la rémunération brute selon la catégorie hiérarchique. La collectivité maintient le régime indemnitaire en cas d'arrêt de travail pour raison de santé et lui applique le même sort que le traitement brut lorsque celui-ci évolue en fonction de la durée d'absence cumulée.

Au total, la Saône-et-Loire présente un ratio de charges de personnel par habitant inférieur de 1,6 % à la moyenne des départements de la même strate démographique. La gestion prévisionnelle des emplois s'effectue en fonction des niveaux de service souhaités, de l'objectivation des besoins de recrutement, du réexamen des profils de poste et de la priorité accordée à la mobilité interne. Chaque emploi vacant ou appelé à le devenir est examiné au cas par cas pour apprécier la nécessité ou le risque associé à un redéploiement de la ressource. La composition globale de l'effectif n'a donc vocation à être modifiée qu'à la marge, notamment en fonction de l'offre de service de la collectivité et de son organisation. De même, les décisions de remplacement

temporaire sont enclenchées au vu des nécessités de service.

Plusieurs modifications de périmètre effectives en 2021 et 2022 ont généré un effet sur la masse salariale :

- le recours à un effectif temporaire nombreux en contrat temporaire, afin de répondre à court terme aux enjeux de continuité et de qualité de la prestation pour l'utilisateur dans les services où l'effectif présent, l'organisation et la répartition de l'activité ne permettaient pas de faire face aux difficultés générées notamment par la crise sanitaire ;
- la majoration du SMIC et la revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique ;
- le versement de la prime inflation et d'une mesure de soutien au pouvoir d'achat ;
- la reprise par le Département de l'activité des centres locaux d'information et de coordination gérontologique et de l'Agence départementale de tourisme et de promotion du territoire ;
- la création du service aux associations et le déploiement d'un service d'insertion professionnelle pour le public proche de l'emploi ;
- la mise en œuvre en année pleine du plan de protection de l'enfance ;
- l'accueil d'un nombre élevé d'apprentis dans les services ;
- la progression de l'effectif du Centre de santé départemental, corrélée à l'ouverture de nouveaux lieux de consultation.

D'autres facteurs sont appelés à orienter en 2022 et au-delà l'évolution de la masse salariale, telles que la revalorisation des rémunérations versées aux professionnels du secteur sanitaire et social, confronté à une moindre attractivité (transposition du Ségur de la santé à la fonction publique territoriale) et le renforcement de l'effectif permanent par l'ouverture de nouveaux postes au Centre de santé départemental.

Direction des finances

Service ingénierie financière

Réunion du 18 novembre 2022

N° 104

SERVICE D'INCENDIE ET DE SECOURS ET PROTECTION CIVILE

Dotation changement climatique SDIS 71 et ADPC demande de subventions en fonctionnement et investissement 2022

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du contexte

Les aléas climatiques et la crise sanitaire qui se prolonge bouleversent les interventions du Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) 71 et accentuent les besoins du territoire en matière de protection civile.

• Présentation de la demande

Dans ce contexte de hausse des interventions et après un été qui a démontré une nouvelle fois l'importance de nos forces de sapeurs-pompiers dans nos territoires, des demandes de subventions sont formulées auprès du Département de Saône-et-Loire.

D'une part, le SDIS 71 sollicite une subvention de 50 000 € en investissement et de 65 000 € en fonctionnement afin de constituer un stock de matériels. Cette demande pour l'année 2022 est formulée par projet d'avenant à la convention de partenariat triennale 2020-2022, joint à ce rapport. Les matériels nécessaires visent à favoriser le dégagement des voies publiques, l'assèchement et l'épuisement d'inondations ou encore à protéger les habitations endommagées. Ce stock permettra au SDIS71 d'être encore plus réactif et de faire face avec des moyens ajustés aux tempêtes et autres conditions climatiques extrêmes comme celles qui ont frappé le territoire départemental au mois de juin 2022. Ce nouvel appui du Département au SDIS sera intégré de manière pérenne lors du renouvellement de la convention SDIS-CD71 2020-2022.

D'autre part, une convention pour l'année 2022 est proposée avec l'Association de protection civile de Saône-et-Loire (ADPC 71). L'ADPC 71 sollicite une subvention de 19 700 € en investissement et 15 800 € en fonctionnement pour le projet des « cadets de la protection civile ». Le projet vise à mobiliser des cadets de 10 à 16 ans sur le département de Saône-et-Loire. L'objectif est de donner accès aux valeurs associatives et citoyennes du bénévolat par des activités de protection civile (sensibilisation aux gestes de premiers secours, visites de centre de secours, etc.) et de sensibilisation aux sujets d'actualité comme le réchauffement climatique et ses conséquences. A l'issue, des diplômes leur seront remis pour validation des compétences. Un projet de convention, joint à ce rapport, est établi avec l'Association de protection civile 71.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits nécessaires au SDIS 71 sont proposés au projet de décision modificative N°2 2022 du budget du Département sur le programme « Service d'incendie et de protection civile», l'opération « Sécurité et protection civile», les articles 65737 et 2041782.

Les crédits nécessaires à l'Association de protection civile 71 sont proposés au projet de décision modificative N°2 2022 du budget du Département sur le programme « Service d'incendie et de protection civile», l'opération « Sécurité et protection civile», les articles 6574 et 20421.

Je vous demande de bien vouloir :

- approuver le projet d'avenant à la convention de partenariat 2020-2022, à intervenir entre le Département de Saône-et-Loire et le Service départemental d'incendie et de secours (SDIS71), attribuant au SDIS 71 les subventions d'un montant de 50 000 € en investissement et 65 000 € en fonctionnement,
- approuver le projet de convention à intervenir entre le Département et l'Association de protection civile 71 (ADPC71), attribuant les subventions d'un montant de 19 700 € en investissement et 15 800 € en fonctionnement au titre de l'année 2022 pour le projet « Les cadets de la protection civile »,
- m'autoriser à signer tous les actes nécessaires.

Le Président,
André ACCARY



Avenant n°1 à la convention pluriannuelle de partenariat n° 5 2020-2022 entre le Département de Saône-et-Loire et le Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 1424-35 du code général des collectivités territoriales,

Vu la convention de partenariat entre le Département de Saône-et-Loire et le SDIS de Saône-et-Loire signée le 16 décembre 2019,

Entre

Le Département de Saône-et-Loire, représenté par son Président, dûment habilité par délibération du Conseil départemental en date du 18 novembre 2022, Ci-après désigné le "Département"

et

Le Service départemental d'incendie et de secours de Saône-et-Loire (SDIS), représenté par son Président, dûment habilité par délibération du Conseil d'administration en date du 7 novembre 2022, Ci-après désigné le "SDIS 71"

Article 1 :

L'objet de cet avenant vise à attribuer une aide exceptionnelle au SDIS 71 couvrant les dépenses relatives à la constitution d'un stock départemental de matériel lui permettant de disposer des moyens d'intervention en cas d'intempéries d'une extrême violence liées au réchauffement climatique (*comme celles qui ont frappé le territoire départemental au mois de juin 2022*).

Article 2 :

Les articles 2-3, 3-2 et 3-3 de la convention pluriannuelle 2020-2022 sont complétés par les dispositions suivantes :

- Pour l'année 2022, un versement de crédits complémentaires à hauteur de 65 000 € en fonctionnement et de 50 000 € en investissement, visant à couvrir les dépenses liées à la constitution d'un stock départemental de matériel dédié aux intempéries.
- Ce soutien financier sera versé en une seule fois après signature du présent avenant par les deux parties.

Une subvention annuelle de "continuité de service" en section d'investissement, permettant d'acquérir les équipements autres (véhicules, habillement, matériel de secours, informatique, transmission...) et ainsi d'équilibrer la section.

Article 3 :

Les autres dispositions prises dans la convention pluriannuelle de partenariat n° 5 2020-2022 sont inchangées.

Fait à Mâcon, le

Pour le Département de Saône-et-Loire,

Pour le Service départemental d'incendie
et de secours de Saône-et-Loire,

Le Président

Le Président

**CONVENTION
AVEC L'ASSOCIATION DEPARTEMENTALE DE PROTECTION CIVILE
BENEFICIAIRE D'UNE SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT
DU DEPARTEMENT DE SAONE-ET-LOIRE**

Entre

Le Département de Saône-et-Loire, représenté par son président, dûment habilité par délibération du Conseil départemental du 18 novembre 2022,

Et

L'Association départementale de protection civile, sise 196 rue de Strasbourg, 71021 Mâcon Cedex 9 représentée par son Vice-Président, dûment habilité par une délibération du 25 mars 2022.

Vu le Code général des collectivités territoriales pris en son article L. 3211-1 notamment,

Vu la demande de subvention présentée par l'Association départementale de protection civile,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le Département, dans le respect de ses compétences, soutient les initiatives qui sont facteurs de dynamisme et d'attractivité de son territoire.

Dans le cadre de ses politiques de solidarités, de développement et d'animation des territoires menées en application du Code général des collectivités territoriales, le Département de Saône-et-Loire soutient les institutions publiques, structures publiques ou privées et associations qui :

- l'accompagnent dans l'exercice de ses compétences et politiques publiques,
- respectent l'esprit de la loi du 1^{er} juillet 1901 reconnaissant le droit d'association ainsi que les principes d'intervention du Service public,
- facilitent la promotion et l'inclusion sociale des publics en difficultés et l'épanouissement individuel et collectif des citoyens,
- recherchent la mixité sociale, géographique et générationnelle dans l'accès aux activités proposées,
- s'engagent dans la prévention des conduites à risque et dans la mise en place d'actions de développement durable.

L'Association départementale de protection civile a pour objet de mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose en vue d'assurer la protection et le secours des populations civiles, en temps de paix comme en tant de crise. Elle participe ainsi au développement des dispositifs de secours sur le territoire départemental.

Afin d'apporter une réponse appropriée aux enjeux croissants de sécurité civile, ce projet de convention cible deux actions afin d'accompagner l'Association départementale de protection civile vers ses activités dans le domaine de la formation au secourisme.

En 2022 le projet « Les cadets de la protection civile de Saône-et-Loire » vise à mobiliser les cadets de 10 à 16 ans sur le département de Saône-et-Loire. L'objectif est donner accès aux valeurs

associatives et citoyennes du bénévolat par des activités de protection civile et de sensibilisation aux sujets d'actualité comme le réchauffement climatique et ses conséquences. A l'issue des diplômes leur seront remis pour validation des compétences.

Article 1 : objet et durée de la convention

La présente convention a pour objet de fixer les modalités et les conditions de versement des subventions du Département à l'Association départementale de protection civile.

Les subventions départementales permettront de mettre en œuvre en 2022 les actions suivantes :

- Les cadets de la protection civile de Saône-et-Loire en 2022.

A ce titre, le bénéficiaire participe à la mise en œuvre des compétences et priorités du Département.

Cette convention est conclue à compter de sa signature et pour l'année 2022.

Article 2 : montant des subventions

Le Département de Saône-et-Loire attribue au titre de l'année :

- 2022, une aide d'un montant de 19 700 € en investissement et 15 800 € en fonctionnement au bénéficiaire indiqué à l'article 1, conformément à la délibération du Conseil départemental du 18/11/2022.

Sa durée de validité est limitée au 31 décembre de l'exercice suivant l'exercice budgétaire au titre duquel elle est attribuée soit le 31 décembre 2023.

Article 3 : modalités de versement des subventions

Le Département versera les subventions selon les modalités suivantes :

* un acompte, après signature de la convention, pour l'année 2022 de 15 760 € soit 80 % du montant de la subvention d'investissement et de 12 640 € soit 80 % du montant de la subvention de fonctionnement,

* les soldes, après réception et instruction du bilan, du compte de résultat et des annexes de l'exercice au cours duquel la subvention a été notifiée et du compte-rendu détaillé des actions réalisées.

Elle sera créditée au compte du bénéficiaire selon les procédures comptables et budgétaires en vigueur. Les versements seront effectués au compte Caisse d'Epargne Bourgogne Franche Comté (les références complètes du compte seront indiquées dans la version signée de la *convention*), sous réserve du respect par l'organisme des obligations mentionnées à l'article 4.

Article 4 : obligations du bénéficiaire

4.1 : obligations comptables

Pour tous les bénéficiaires privés ou publics, les documents comptables sont à conserver pendant les 10 années consécutives à l'exécution de la présente convention.

Le bénéficiaire s'engage à adopter un cadre budgétaire et comptable conforme au règlement n° 99-01 du 16 février 1999 relatif aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations de telle sorte que la responsabilité du Département ne puisse être recherchée ou inquiétée en aucune façon à ce sujet. La présentation budgétaire retenue doit permettre d'individualiser les actions subventionnées.

Les comptes seront certifiés par le Président de l'organisme.

Conformément aux articles L. 612-4 et suivants et D. 612-5 et suivants du Code de commerce, toute association ayant reçu annuellement des administrations de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics à caractère administratif ou à caractère industriel et commercial, des organismes de sécurité sociale et des autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif, une ou plusieurs subventions dont le montant global dépasse 153 000 €, doit établir chaque année un bilan, un compte de résultat et une annexe dont les modalités d'établissement sont précisées par décret. La certification doit en être effectuée par un commissaire aux comptes.

4.2 : obligations d'information

Le bénéficiaire s'engage à informer le Département de tous les événements susceptibles de modifier sa situation économique, financière et juridique ou de porter atteinte à la bonne réalisation des objectifs ou actions visés à l'article 1.

Il lui communique les comptes annuels à savoir le bilan, le compte de résultat et annexes ainsi que le bilan financier de l'action, dans un délai de 2 mois après la clôture de l'exercice.

Il s'engage à produire au Département toute pièce ou information permettant d'évaluer et d'apprécier la qualité des actions proposées.

4.3 : obligations de communication

Par la présente convention, l'organisme s'engage à :

- rendre lisible l'engagement du Département sur le soutien apporté aux actions réalisées, utilisant à cet effet les supports qui lui seront proposés ;
- apposer le logo du Département de Saône-et-Loire sur tout support de communication en lien avec les actions soutenues.

Article 5 : contrôle

L'organisme s'engage à faciliter le contrôle, par le Département, de la réalisation des actions.

Des agents de la collectivité ou des personnes mandatées à cet effet par le Département pourront, à tout moment dans un délai de deux ans après le versement des subventions, exercer un contrôle sur pièces et sur place.

Dans le cas où ces contrôles feraient apparaître que tout ou partie des subventions allouées n'ont pas été utilisées ou à d'autres fins que celles initialement prévues, le Département sera en droit de réclamer le remboursement des sommes indument perçues.

Article 6 : modification de la convention

La présente convention ne peut être modifiée que par avenant signé des deux parties. Le ou les avenants ultérieurs feront partie de la présente convention et seront soumis à l'ensemble des dispositions qui la régissent.

En cas de modification des conditions d'exécution et de retard pris pour une raison quelconque dans l'exécution de la présente convention par le bénéficiaire, celui-ci doit en informer le Département sans délai par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 7 : résiliation de la convention

En cas d'inexécution ou de non-respect par l'une des parties de l'une de ses obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'autre partie à l'expiration d'un délai de 2 mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles et restée infructueuse.

Article 8 : élection de domicile - attribution de juridiction

Pour l'exécution des présentes, les parties déclarent élire domicile au siège du Département.

Toutes contestations ou litiges pouvant survenir seront soumis à la juridiction compétente selon les règles applicables en la matière.

Fait à Mâcon, le

En deux exemplaires originaux.

Pour le Département de Saône-et-Loire

Pour l'Association départementale
de protection civile,

Le Président,
André ACCARY

Le Président,

Direction des finances

Service budget, comptabilité et suivi des marchés

Réunion du 18 novembre 2022

N° 105

ANV ET REMISES GRACIEUSES

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du cadre règlementaire

En application des dispositions du décret n°2012-1246 du 7 novembre 2012 portant règlement général de la comptabilité publique et du décret n°98-1239 du 29 décembre 1998 relatif à l'admission en non-valeur des taxes mentionnées à l'article L. 255-A du livre des procédures fiscales, l'admission en non-valeur est sollicitée par les comptables publics dès lors que ceux-ci sont à même de prouver que des créances ne peuvent être récupérées notamment du fait de l'insolvabilité des redevables ou du fait de leur départ sans adresse.

Le Conseil départemental a compétence pour statuer sur les demandes d'admission en non-valeur présentées par le payeur départemental.

Il a également compétence pour statuer sur les demandes de remise de dette présentées par les débiteurs du Département suivant les dispositions de l'instruction codificatrice N° 11-022-M0 du 16 décembre 2011, relative au recouvrement des recettes des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

• Présentation de la demande du payeur départemental de créances irrécouvrables

Les créances irrécouvrables correspondent aux titres émis par le Département mais dont le recouvrement ne peut être mené pour l'instant à son terme par le comptable public. Les différentes recherches effectuées sont demeurées infructueuses et toutes les procédures de recouvrement possibles ont été mises en œuvre.

Pour lui permettre de se concentrer sur les recouvrements les plus importants, le payeur départemental a adressé au Département une demande d'admission en non-valeur pour 163 titres de recettes, d'un montant de 241 835,52 € concernant le Budget principal et pour 6 titres de recettes, d'un montant de 314,06 € concernant le budget annexe du Centre de santé départemental.

Après instruction par les services départementaux, il est proposé d'admettre en non-valeur ces 169 titres pour un montant global de 242 149,58 € car la situation objective des redevables le justifie.

La décision prise par l'Assemblée délibérante n'éteint pas la dette du redevable. Les titres émis gardent leur caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur est en capacité manifeste d'honorer sa créance.

- **Budget Principal :**

Nature de la créance	Montant
<p align="center">Aide sociale aux personnes âgées - handicapées</p> <p>Soit 38 titres d'un montant moyen de 1 103,86 €, relatifs aux exercices:</p> <p>2013 : 1 titre pour un montant total de : 3 019,93 €</p> <p>2018 : 1 titre pour un montant total de : 11 894,53 €</p> <p>2019 : 4 titres pour un montant total de : 3 600,00 €</p> <p>2020 : 13 titres pour un montant total de : 4 239,63 €</p> <p>2021 : 17 titres pour un montant total de : 19 055,91 €</p> <p>2022 : 2 titres pour un montant total de : 136,70 €</p>	41 946,70 €
<p align="center">Revenu de Solidarité Active</p> <p>Soit 79 titres d'un montant moyen de 2 007,79 €, relatifs aux exercices:</p> <p>2012 : 3 titres pour un montant total de : 9 941,43 €</p> <p>2013 : 1 titre pour un montant total de : 547,56 €</p> <p>2015 : 1 titre pour un montant total de : 702,39 €</p> <p>2016 : 3 titres pour un montant total de : 9 614,98 €</p> <p>2017 : 3 titres pour un montant total de : 3 046,29 €</p> <p>2018 : 8 titres pour un montant total de : 20 586,18 €</p> <p>2019 : 12 titres pour un montant total de : 27 697,61 €</p> <p>2020 : 46 titres pour un montant total de : 84 155,09 €</p> <p>2021 : 2 titres pour un montant total de : 2 324,05 €</p>	158 615,58 €
<p align="center">Aide sociale à l'enfance et aux familles</p> <p>Soit 26 titres d'un montant moyen de 29,13 €, relatifs aux exercices:</p> <p>2019 : 8 titres pour un montant total de : 237,99 €</p> <p>2020 : 16 titres pour un montant total de : 489,64 €</p> <p>2021 : 2 titres pour un montant total de : 29,85 €</p>	757,48 €
<p align="center">Accompagnement des collègues</p> <p>Soit 9 titres d'un montant moyen de 95,12 €, relatifs à l'exercice:</p> <p>2020 : 9 titres pour un montant total de : 856,06 €</p>	856,06 €
<p align="center">DAJ</p> <p>Soit 1 titre d'un montant de 1 350,00 €, relatif à l'exercice: 2008</p>	1 350,00 €
<p align="center">DRHRS - Remboursement maladie</p> <p>Soit 2 titres d'un montant moyen de 524,10 €, relatifs à l'exercice:</p> <p>2020 : 2 titres pour un montant total de : 1 048,19 €</p>	1 048,19 €
<p align="center">DRI Routes et Infrastructures</p> <p>Soit 3 titres d'un montant moyen de 56,21 €, relatifs aux exercices :</p> <p>2020 : 2 titres pour un montant total de : 168,22 €</p> <p>2022 : 1 titre pour un montant total de : 0,40 €</p>	168,62 €

<p align="center">DPMG - Récupération avances sur marchés</p> <p>Soit 4 titres d'un montant moyen de 9 273,22 €, relatifs aux exercices: 2020 : 1 titre pour un montant total de : 33,57 € 2022 : 3 titres pour un montant total de : 37 059,31 €</p>	<p>37 092,88 €</p>
<p align="center">Autres créances</p> <p>Soit 1 titre d'un montant de 0,01 €, relatif à l'exercice : 2021</p>	<p>0,01 €</p>
<p>TOTAL BUDGET PRINCIPAL</p>	<p>241 835,52 €</p>

- **Budget annexe CSD :**

Nature de la créance	Montant
<p align="center">Consultations médicales</p> <p>Soit 6 titres d'un montant moyen de 7,50 €, relatifs à l'exercice 2020 2020 : 5 titres pour un montant total de : 297,56 € 2022 : 1 titre pour un montant total de : 16,50 €</p>	<p>314,06 €</p>
<p>TOTAL BUDGET CSD</p>	<p>314,06 €</p>

• **Présentation de la demande du payeur départemental de créances éteintes**

Les créances éteintes correspondent aux titres émis par le Département mais dont l'irrecouvrabilité résulte d'une décision de justice extérieure à la collectivité créancière et qui s'oppose à toute action en recouvrement. Les deux principaux motifs de présentation se répartissent entre les décisions des commissions de surendettement et les délais de prescription.

Le payeur départemental a adressé au Département une demande d'admission en non-valeur pour 4 titres de recettes d'un montant total de 1 835,84 € concernant le budget principal uniquement.

Nature de la créance	Montant
<p align="center">Aide sociale aux personnes âgées - handicapées</p> <p>2021 : 1 titre pour un montant de : 358,14 € 2022 : 1 titre pour un montant de : 97,70 €</p>	<p>455,84 €</p>
<p align="center">Accompagnement des collègues</p> <p>2020 : 1 titre pour un montant de : 80,00 € 2021 : 1 titre pour un montant de : 1 300,00 €</p>	<p>1 380,00 €</p>
<p>TOTAL BUDGET PRINCIPAL</p>	<p>1 835,84 €</p>

• **Présentation des demandes de remises gracieuses**

L'Assemblée délibérante est appelée à donner un avis sur les demandes de remises gracieuses présentées par certains redevables auprès des services administratifs du Département. Ces derniers, après instruction de la situation financière des demandeurs, proposent les avis suivants :

Le titre 2022-3746 d'un montant de 545,45 €, concerne un indu d'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) consécutif à un contrôle d'effectivité. La créance ayant été réglée par le redevable suite à la relance du payeur, le service émet donc un avis défavorable.

- **Avis défavorable :**

Titre n°	Nature de la créance	Montant restant à recouvrer
2022-3746	Indu APA : AVIS DEFAVORABLE	545,45 €
	TOTAL BUDGET PRINCIPAL AVIS DEFAVORABLE	545,45 €

- **Avis favorable :**

Le titre 2021-5973 de 4 785,06 € concerne un indu de Prestation de compensation du handicap (PCH) consécutif à un contrôle d'effectivité. Cet indu concerne la période du 1^{er} mars 2019 au 28 février 2021. Le bénéficiaire connaissant une situation de fragilité et de surendettement liée à une suspicion de spoliation, l'UDAF, désigné tuteur depuis le 18 mai 2022, sollicite le Département pour une demande de remise gracieuse. Il est proposé d'accorder, à titre exceptionnel, une remise totale sur le reste à recouvrer de 4 296,18 €. Le service émet un avis favorable.

Le titre 2022-3381 de 160,80 € concerne un indu d'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour un conjoint bénéficiaire décédé. Le conjoint redevable réside en Etablissement d'hébergement pour personnes âgées (EHPAD) et bénéficie de l'aide sociale à l'hébergement. Le mandataire judiciaire demande la remise gracieuse de cet indu pour le redevable en raison d'une situation financière difficile. Le service émet un avis favorable à cette demande.

Le titre 2022-5227 de 1 001,53 € concerne un indu d'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) pour un bénéficiaire décédé. Le décès du bénéficiaire a été découvert au cours du renouvellement de la prestation, la famille n'ayant effectué aucun signalement. Les versements se poursuivaient donc sans aucun rejet. L'enfant redevable du bénéficiaire évoquant un déni du décès et des difficultés financières, a sollicité un échéancier auprès du Payeur Départemental et a déjà remboursé 4 mensualités. Il sollicite du Département une remise gracieuse partielle. Le service émet un avis favorable à cette demande pour le montant ci-après.

Titre n°	Nature de la créance	Montant restant à recouvrer
2021-5973	Indu PCH de 4 785,06 € : AVIS FAVORABLE	4 296,18 €
2022-3381	Indu APA de 160,80 € : AVIS FAVORABLE	160,80 €
2022-5227	Indu APA de 1 001,53 € : AVIS FAVORABLE – REMISE PARTIELLE	651,53 €
	TOTAL BUDGET PRINCIPAL AVIS FAVORABLE	5 108,51 €

• **Taxes d'urbanisme**

PC 071 540 05L0014	964,78 €
PC 071 404 07B0015	1 856,79 €
PC 071 404 07B0014	1 858,11 €
PC 071 076 11 ^E 0033	6 821,52 €

A titre d'information pour « apurement de fichier ».

• **Présentation de la reprise sur provision pour dépréciation des actifs circulants**

Pour répondre au principe comptable de précaution, le Département a ouvert une provision pour dépréciation des actifs circulants. Cette dernière est abondée si besoin lors de l'étape du budget primitif. Lorsque le risque se réalise et notamment lors de l'adoption en Assemblée délibérante des admissions en non-valeur, il convient de réduire cette provision initiale par l'émission d'un titre de recette de « reprise sur provision des actifs circulants ».

Dans le cas d'espèce, la reprise s'élève à 243 671,36 € comprenant à la fois les créances irrécouvrables et éteintes du Budget principal.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits nécessaires d'un montant de 241 835,52 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme «Régularisations Refacturations», l'opération «Admissions en non-valeur et remises gracieuses», l'article 6541.

Les crédits nécessaires d'un montant de 314,06 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget annexe CSD du Département sur le programme "Lutte contre les déserts médicaux", l'opération "CSD", l'article 6541.

Les crédits nécessaires d'un montant de 1 835,84 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme "Régularisations Refacturations", l'opération "Admissions en non-valeur et remises gracieuses", l'article 6542.

Les crédits nécessaires, d'un montant de 243 671,36 € sont inscrits en recettes au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme "Régularisations Refacturations", l'opération "Admissions en non-valeur et remises gracieuses", l'article 7817.

La décision prise par l'Assemblée délibérante n'éteint pas la dette du redevable. Les titres émis gardent leur caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur est en capacité manifeste d'honorer sa créance.

Les crédits nécessaires d'un montant de 5 108,51 € sont inscrits au projet de Décision modificative n°2 du budget principal du Département sur le programme « Régularisations Refacturations », l'opération « Admissions en non-valeur et remises gracieuses », article 6747.

Je vous demande de bien vouloir :

- faire disparaître de l'actif du Département les créances irrécouvrables détaillées ci-dessus pour un montant total de 242 149,58 € ;
- faire disparaître de l'actif du Département les créances éteintes détaillées ci-dessus pour un montant total de 1 835, 84 € ;
- refuser la demande de remise gracieuse détaillée ci-dessus de 545,45 €
- approuver les remises gracieuses détaillées ci-dessus pour un montant total de 5 108,51 € ;
- faire disparaître du fichier les taxes d'urbanisme pour un montant global de 11 501,20 € sans émission de mandat ;
- procéder à la reprise sur provisions pour dépréciation des actifs circulants pour un montant total de 243 671,36 €.

Le Président,
André ACCARY

Direction des finances

**Réunion du 18 novembre 2022
N° 106**

BUDGET DEPARTEMENTAL 2022

Recours au virement de dépenses imprévues d'investissement

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du contexte

Conformément aux articles L3322-1, L2322-1 et L2322-2 du Code général des collectivités territoriales, l'Assemblée délibérante peut porter au budget tant en section de fonctionnement qu'en section d'investissement, un crédit pour les dépenses imprévues. Ce crédit est employé par l'ordonnateur pour faire face à des dépenses en vue desquelles les crédits ouverts sont inexistants ou insuffisants. Il doit ensuite rendre compte à l'Assemblée délibérante de l'emploi de ce crédit.

• Présentation de la demande

Club phare de Saône-et-Loire, l'AS Mâcon rugby (ASM) évolue au haut niveau depuis de nombreuses années, avec quelques trophées à son actif. Mais affectée par deux ans de crise sanitaire, la santé financière du club pourrait compromettre son maintien en Nationale 2 et son projet « Horizon 2024 », qui a pour objectif de développer le club et ses infrastructures, afin d'évoluer en Pro D2.

Face à cette situation et au risque imminent de rupture de trésorerie du club, il a été décidé lors de la Commission permanente du 21 octobre 2022 d'octroyer rapidement une aide financière exceptionnelle de 100 000 € à l'AS Mâcon Rugby.

Pour mobiliser les fonds nécessaires à cette dépense, un montant de 100 000 € a été prélevé de l'enveloppe des dépenses imprévues votée sur l'exercice 2022 (annexe 1).

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Le virement de crédit a été opéré en dépenses au sein de la section d'investissement dont le détail figure ci-dessous :

- Chapitre 020, article 020, dépenses imprévues : - 100 000 €
- Chapitre 27, article 2748, autres prêts : + 100 000 €

Cette décision de virement de crédit a été transmise en Préfecture et au comptable public le 21 octobre 2022.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de cette décision de virement de crédits de 100 000 €.

Le Président,
André ACCARY

Dépenses imprévues : Décision n°2022-2

DECISION PORTANT VIREMENT DE CREDITS EN SECTION D'INVESTISSEMENT
Article 020 « Dépenses imprévues »

Le Président du Département de Saône-et-Loire,

Vu le Code général des collectivités territoriales (CGCT), et notamment les articles L3322-1, L2322-1 et L2322-2 ;

Vu les délibérations du 16 décembre 2021, et du 23 juin 2022 aux termes desquelles l'Assemblée départementale a adopté puis modifié le budget 2022 ;

Considérant la démarche historique de soutien du Département de Saône et Loire aux clubs nationaux dans le cadre de sa politique sportive, et notamment son attention portée à l'évolution au plus haut niveau sportif du club AS Mâcon Rugby ;

Considérant la place accordée au rugby à 7 dans les centres de préparation aux jeux 2024 sur la ville Mâcon et le rôle prépondérant que tiendra alors le club ASM Mâcon Rugby dans l'organisation des accueils d'équipes si la candidature est retenue ;

Considérant l'attention particulière portée par le département de Saône et Loire aux difficultés financières accrues rencontrées par le Club, dont le fonctionnement a été affecté par 2 années consécutives de crise sanitaire, au point de compromettre son maintien en Nationale 2 et le risque de rupture imminent de trésorerie ;

Face à cette situation il est proposé d'octroyer un soutien exceptionnel de 100 000 € au Club ASM Mâcon Rugby sous forme d'avance remboursable ;

Considérant la nécessité de procéder à une dépense d'investissement non prévue au budget 2022 ;

DECIDE

Article 1 : Un virement de crédit est opéré au sein de la section d'investissement dont le détail figure ci-dessous :

- Chapitre 020, article 020, dépenses imprévues : - 100 000 €
- Chapitre 27, article 2748, autres prêts : + 100 000 €

Article 2 : La présente décision fera l'objet d'une information lors de la prochaine Assemblée délibérante et figurera au registre des délibérations de la Collectivité.

Article 3 : Le Président du Département est chargé de l'exécution de la présente décision dont ampliation sera adressée :

- au Comptable de la Collectivité ;
- à la Préfecture de Saône-et-Loire.

Exécutoire de plein droit
Transmission en Préfecture le 21 OCT. 2022
Affiché / Publié / Notifié le 21 OCT. 2022

Fait à Mâcon, le **20 OCT. 2022**
Le Président,


André ACCARY

Direction des affaires juridiques

**Réunion du 18 novembre 2022
N° 107**

REPRESENTATION EN JUSTICE

Information

OBJET DE LA DEMANDE

- **Rappel des dispositions législatives**

En application de l'article L 3221-10-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1^{er} juillet 2021 a donné délégation au Président pour la durée de son mandat d'intenter au nom du Département les actions en justice ou de défendre le Département dans les actions intentées contre lui.

Le Président rend compte à la plus proche réunion du Conseil départemental de l'exercice de cette compétence.

- **Présentation de la demande**

Une information sur les nouveaux contentieux et les décisions de justice rendues est présentée en annexe sous forme de tableaux.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte de cette information.

Le Président,
André ACCARY

NOUVEAUX CONTENTIEUX - AD 18 NOVEMBRE 2022

Type contentieux	Direction / Service	Jurisdiction saisie	date requête ou réception CD	Montant en euros	Prénom - Nom requérant(s)	Prénom - Nom défendeur(s)	Rappel des faits
Carte mobilité inclusion	MDPH	TA Dijon	05/09/2022		Mme N. A.	CD 71	Madame conteste la décision lui refusant l'octroi de la CMI stationnement
Carte mobilité inclusion	MDPH	TA Dijon	09/09/2022		M. F. C. N.	CD 71	Monsieur conteste la décision lui refusant l'octroi de la CMI stationnement
Carte mobilité inclusion	MDPH	TA Dijon	14/10/2022		Mme J. D.	CD 71	Madame conteste la décision lui refusant l'octroi de la CMI stationnement
Indu RSA Bien-fondé de l'indu	DILS	TA Dijon	08/06/2022	1 834,86 €	C. M.	CD 71	Recours contre la décision du Département du 8 juin 2022 rejetant la demande de remise de dette pour un indu de RSA d'un montant de 1 834,86 €
Domaine Public	DRI	Tribunal judiciaire de Mâcon	14/09/2022		CD 71	Groupement F.	Le Groupement F. n'a pas réalisé l'élagage de ses plantations malgré les courriers qui lui ont été adressés. Le Département porte plainte afin que cette Société procède à l'élagage de ses plantations.
Domaine Public	DRI	Tribunal judiciaire de Chalon-sur-Saône	14/09/2022		CD 71	M. T-C	Madame M. T-C n'a pas réalisé l'élagage de ses plantations malgré les courriers qui lui ont été adressés. Le Département porte plainte afin que cette dame procède à l'élagage de ses plantations.

CDAS = commission départementale d'aide sociale

CCAS = commission centrale d'aide sociale

DTR = déclaration trimestrielle de ressources

CAF = caisse d'allocations familiales

CD71 =Département de S&L

DECISIONS RENDUES - AD 18 NOVEMBRE 2022

Type contentieux	Direction / Service	Juridiction saisie	date <u>requête</u> ou réception	date jugement	Prénom Nom requérant(s)	Prénom Nom défendeur(s)	Décision de jugement
ASHPA obligation alimentaire	DAPAPH /PAAS	TJ Chalon	05/11/2020	19/07/2022	CD71	M. et Mme D. W. fils, belle fille, et obligés alimentaires de Mme C. W.	Les défendeurs sont les obligés alimentaires (OA) de Mme C. W. résidant à l'Etablissement d'hébergement pour personnes dépendantes (Ehpad) la M. de M. . Ils ont refusé de fournir leurs justificatifs financiers et ont demandé à être déchargés de toute contribution. Compte tenu de la situation familiale conflictuelle, avant même de statuer sur l'admission à l'aide sociale de Mme C. W., le Département a déposé une requête le 05 /11/2020 auprès du JAF de Chalon/Saône afin qu'il fixe à compter du 01/4/2020, la participation des obligés alimentaires pour la part des frais d'hébergement non couverte par les ressources de Mme W., soit pour la somme de 860,93 € ou qu'il les décharge. L'affaire avait été appelée aux audiences des 24 juin 2021, 9 décembre 2021, 3 mars 2022 et finalement renvoyée au 7 juin 2022. Par jugement du 19 juillet 2022 le JAF a débouté les obligés alimentaires de leur demande de décharge et les a dispensés de leur obligation alimentaire jusqu'à retour à meilleure fortune.

ASHPA : Aide sociale à l'hébergement en faveur des personnes âgées

CAF : Caisse d'allocations familiales

CDAS : Commission départementale d'aide sociale

CE : Conseil d'Etat

CJA : Code de justice administrative

DAPAPH : Direction de l'autonomie des personnes âgées et personnes handicapées

DILS : Direction du logement et de l'insertion sociale

DRI : Direction des routes et des infrastructures

TJ : Tribunal judiciaire

EHPAD : Etablissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes

JAF : Juge aux affaires familiales

OA : obligé alimentaire ou obligation alimentaire

PAAS : Politique d'aide et d'action sociale

RSA : Revenu de Solidarité Active

TA : Tribunal Administratif

Direction des affaires juridiques

Réunion du 18 novembre 2022
N° 108

MARCHÉS, ACCORDS CADRES ET AVENANTS PASSÉS PAR LE DÉPARTEMENT

Information

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel des dispositions législatives

En application de l'article L 3221-11 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1^{er} juillet 2021 a donné délégation à M. le Président, pour la durée de son mandat, d'une part pour prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution, le règlement et la résiliation des marchés et des accords-cadres quelles que soient les procédures et d'autre part pour prendre toute décision concernant les avenants des marchés et des accords-cadres, quelle que soit la procédure de passation initiale et quelle que soit l'augmentation qu'ils entraînent, lorsque les crédits sont inscrits au budget départemental.

Le Président rend compte à la plus proche réunion du Conseil départemental de l'exercice de cette compétence.

• Présentation de la demande

Cette information sur les marchés ainsi que sur les avenants passés jusqu'au 11 octobre 2022 est fournie en annexe.

Je vous demande de bien vouloir prendre acte des informations relatives à ces marchés et avenants présentées dans les tableaux joints au présent rapport.

Le Président,
André ACCARY

Marchés

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 1 : Désamiantage	MAPA	20222271107CB	12.09.22	Sas SFTP 69400 VILLEFRANCHE-SUR-SAONE	24 261,68 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 2 : Démolition - Maçonnerie	MAPA	20222271108CB	12.09.22	Thierry FAUCHON 71800 BAUDEMONT	273 880,95 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 5 : Etanchéité de toiture terrasse	MAPA	20222271109CB	12.09.22	RDV ETANCHEITE 71000 SANCE	31 728,00 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 6 : Menuiseries extérieures aluminium - Serrurerie	MAPA	2022227110CB	12.09.22	SERRURERIE ALUMINIUM DU MACONNAIS 71000 MACON	57 790,00 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 7 : Plâtrerie - Peinture - Isolation extérieure	MAPA	2022227111CB	12.09.22	DUSSABLY Frères 71000 SANCE	76 196,50 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 8 : Menuiseries intérieures bois	MAPA	2022227112CB	12.09.22	Sas JOULIN Pascal 71850 CHARNAY-LES-MACON	59 863,00 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 9 : Electricité - Courants forts et courants faibles	MAPA	2022227113CB	12.09.22	CEME Centre Est 71120 CHAROLLES	89 734,49 €	DPMG

Marchés

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 10 : Chauffage - Ventilation - Plomberie - Sanitaires	MAPA	2022227114CB	12.09.22	COMALEC 71530 CRISSEY	99 921,05 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 12 : Plafonds suspendus	MAPA	2022227115CB	13.09.22	MCP 01320 CHALAMONT	18 824,00 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 13 : Revêtements de sols souples	MAPA	2022227116CB	12.09.22	MSB REVETEMENT 71390 SAINT-BOIL	11 906,50 €	DPMG
Mise en conformité d'accessibilité, réaménagement de l'administration et de la vie scolaire et agrandissement du préau au collège Pierre Prud'hon à CLUNY Lot n° 14 : Elévateur PMR	MAPA	2022227117CB	12.09.22	SECURACCES 69230 SAINT-GENIS-LAVAL	17 600,00 €	DPMG
Assistance à maîtrise d'ouvrage pour l'élaboration du Projet Alimentaire Territorial (PAT) du Département de Saône-et-Loire	MAPA	20222271123CB	16.09.22	CERESCO 69007 LYON	68 300,00 €	MPA
Maîtrise d'Œuvre pour l'amélioration du confort thermique des bâtiments A, B, C et aménagements intérieurs ponctuels du bâtiment B au collège Bréart à MACON	MAPA	20222271124NB	07.10.22	Groupement SCP D'Architecture COUDEYRE / PROJELEC 71000 MACON	35 040,00 €	DPMG
Fourniture, livraison de masques, de protections du corps et de produits désinfectants pour le Département de Saône-et-Loire (lot n° 1 : masques chirurgicaux (non stériles à usage unique) - taille adulte - Marché subséquent n° 2	AOO	20222271129MS	11.10.22	Laboratoire SYLAMED 75009 PARIS	Montant estimatif indicatif : 2 970,00 €	DPMG

Marchés

OBJET	PROCEDURE	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Fourniture, livraison de masques, de protections du corps et de produits désinfectants pour le Département de Saône-et-Loire (lot n° 7 : gels hydro-alcooliques - Marché subséquent n° 2	AOO	20222271130MS	11.10.22	LOGOPROM SAS 95100 ARGENTEUIL	Montant estimatif indicatif : 7 365,00 €	DPMG
Fourniture, livraison de masques, de protections du corps et de produits désinfectants pour le Département de Saône-et-Loire (lot n° 8 : désinfection des surfaces - Marché subséquent n° 2	AOO	20222271131MS	11.10.22	GROUPE PIERRE LE GOFF 21702 NUITS-SAINT-GEORGES	Montant estimatif indicatif : 1 512,00 €	DPMG

AVENANTS AUX MARCHES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE DE L'AVENANT	DIRECTION
Accompagnement renforcé de bénéficiaires du RSA, tenus aux droits et devoirs, travailleurs indépendants relevant du régime général ou du régime social des indépendants	20191971002AP	28.01.19	Groupement SASTI BFC / BGE Perspectives 21000 DIJON	2	+ 138 900,00 €	30.08.22	DGAS
RD 971 - Réparation du pont de Bram à LOUHANS - PR 18+175	20212171120CF	29.07.21	Groupement FREYSSINET RAA / SAS GANDIN / SAS ROUGEOT 69630 CHAPONOST	1	+ 107 366,65 €	05.09.22	DRI
MOE pour la mise hors inondation du bâtiment technologie au collège Victor Hugo à LUGNY	20202071213PP	30.10.20	Groupement R2S CONCEPT / BET D'ADVENTURE	2	- 1 200,00 €	06.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 2 : Démolition - Maçonnerie	20202071184CF	16.10.20	Sas Maçonnerie MORAIS 71600 PARAY-LE-MONIAL	2	- 186,00 €	20.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 3 : Menuiseries extérieures aluminium - Serrurerie	20202071185CF	16.10.20	Serrurerie Aluminium du Mâconnais (SAM) 71000 MACON	1	+ 3 340,00 €	20.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 5 : Isolation extérieure - Enduit mince	20212171008CF	02.03.21	SAS BONGLET 39000 LONS-LE-SAUNIER	2	+ 550,00 €	20.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 7 : Plâtrerie - Peinture	20202071186CF	16.10.20	SAS BONGLET 39000 LONS-LE-SAUNIER	4	- 813,83 €	20.09.22	DPMG

AVENANTS AUX MARCHES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE DE L'AVENANT	DIRECTION
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 8 : Menuiseries intérieures bois	20212171010CF	02.03.21	Menuiserie BEAL 01340 MONTREVEL-EN-BRESSE	1	+ 3 857,70 €	20.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 10 : Chauffage - Ventilation - Plomberie - Sanitaires	20202071188CF	16.10.20	SAS DESCHAMPS Père et Fils 71000 SANCE	2	- 2 870,15 €	20.09.22	DPMG
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 14 : Paillasses	20212171011CF	02.03.21	Sas DELAGRAVE EMSM 27610 ROMILLY-SUR-ANDELLE	1	- 1 597,08 €	20.09.22	DPMG
Transfert de la salle de technologie dans l'externat au collège Les Epontots à MONTCENIS Lot n° 2 : Plâtrerie - Peinture - Faux plafonds - Menuiserie intérieure	20222271068CF	13.06.22	Régie de Territoire CUCM Nord 71200 LE CREUSOT	1	+ 547,99 €	23.09.22	DPMG
Mise en conformité électrique, chauffage, isolation et création d'un préau ouvert au collège La Varandaine à BUXY Lot n° 8 : Electricité - Courants faibles	20212171097CF	21.06.21	CEGELEC Bourgogne 21801 QUETIGNY	2	+ 4 470,04 €	23.09.22	DPMG
Création d'une vêtture et construction d'un préau au collège Pierre Vaux de PIERRE-DE-BRESSE Lot n° 2 : Maçonnerie - Démolition	20212171140CF	06.10.21	GC BAT JURA 39210 DOMBLANS	2	+ 10 166,56 €	26.09.22	DPMG
Transfert de la salle de technologie dans l'externat au collège Les Epontots à MONTCENIS Lot n° 3 : Carrelage - Faïence	20222271069CF	13.06.22	SAS Carrelages BERRY 01380 SAINT-ANDRE-DE-BAGE	1	+ 1 010,00 €	26.09.22	DPMG

AVENANTS AUX MARCHES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE DE L'AVENANT	DIRECTION
Transfert de la salle de technologie dans l'externat au collège Les Epontots à MONTCENIS Lot n° 4 : Sols souples	20222271070CF	13.06.22	SAS MARTIN-REBEUF 71300 MONTCEAU-LES-MINES	1	+ 921,71 €	26.09.22	DPMG
Sécurisation des accès au collège Saint-Cyr à MATOUR Lot n° 1 : VRD - portails - clôtures et paysages	20222271043PP	09.05.22	Groupement CHAPEY PAYSAGISTE/ SIVIGNON TP 71450 BLANZY	1	+ 4 832,00 €	29.09.22	DPMG
Rénovation des salles de sciences au collège « Condorcet » à LA CHAPELLE-DE-GUINCHAY Lot n° 1 : Equipements spécifiques	20222271062NB	08.06.22	Sas DELAGRAVE EMSM 27610 ROMILLY-SUR-ANDELLE	1	- 11 817,20 €	30.09.22	DPMG
Rénovation des salles de sciences au collège « Condorcet » à LA CHAPELLE-DE-GUINCHAY Lot n° 2 : Plâtrerie - Peinture - menuiseries bois - Faux-plafonds	20222271063NB	08.06.22	Sas GAULT 71960 CHEVAGNY-LES-CHEVRIERES	1	+ 860,00 €	30.09.22	DPMG
Rénovation des salles de sciences au collège « Condorcet » à LA CHAPELLE-DE-GUINCHAY Lot n° 3 : Plomberie - Sanitaires	20222271064NB	08.06.22	BOURDON PLOMBERIE 01380 SAINT-CYR-SUR-MENTHON	1	+ 1405,00 €	30.09.22	DPMG
Reconnaissance géophysique et hydrogéologique pour la prospection de nouvelles ressources en eau potable mobilisables pour le Val de Loire	20222271037PP	02.05.22	Groupement ANTEA France / FUGRO France 45166 OLIVET Cedex	1	Avenant de transfert	06.10.22	DAT
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 12 : Plafond suspendu	20202071190CF	16.10.20	BONGLET SAS 39001 LONS-LE-SAUNIER	1	+ 4 146,29 €	03.10.22	DPMG

AVENANTS AUX MARCHES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT	OBJET DE L'AVENANT	DATE DE L'AVENANT	DIRECTION
Restructuration partielle et amélioration thermique du collège En Fleurette à SAINT-GENGOUX-LE-NATIONAL Lot n° 11 : Carrelage - Faïence	20202071189CF	16.10.20	MARTIN LUCAS SAS 21850 SAINT-APOLLINAIRE	2	+ 1 182,00 €	30.09.22	DPMG
Mise en conformité électrique, chauffage, isolation et création d'un préau ouvert au collège La Varandaine à BUXY Lot n° 4 : Plâtrerie - Peinture	20212171093CF	21.06.21	BONGLET SAS 71100 SAINT-REMY	1	+ 6 959,76 €	03.10.22	DPMG
Impression et livraison du magazine du Département de Saône-et-Loire	202020AC017CF	01.04.20	IMAYE GRAPHIC SA 53022 LAVAL	7	Suppression du prix supplémentaire V-C et modification du prix V-D Pas d'incidence sur le montant du marché	29.09.22	DIRCOM
Maîtrise d'œuvre pour la restructuration partielle de la demi-pension au collège Hubert Reeves à EPINAC	15.71.348.CF	28.10.15	Groupement SYNAPSE Construction / CHALEAS Ingénierie 01100 BELLIGNAT	2	Transfert d'1 partie du marché à la Sas SYNAPSE Construction suite à la transmission universelle de patrimoine de CHALEAS Ingénierie à cette entité	07.10.22	DPMG

ACCORDS CADRES

OBJET	PROCEDURE	N° ACCORD-CADRE	DATE	TITULAIRE	MONTANT H.T.	DIRECTION
Acquisition de matériels de nettoyage pour les services et les collèges publics du Département de Saône-et-Loire - Lot n° 1 : aspirateurs et balayeuses	Procédure avec NEGOCIATION	202222AC061PP	30.09.22	France COLLECTIVITE HYGIENE (FCH) 69140 RILLEUX-LA-PAPE	Sans minimum Montant maximum annuel 100 000,00 €	DPMG
Acquisition de matériels de nettoyage pour les services et les collèges publics du Département de Saône-et-Loire - Lot n° 2 : monobrosses et autolaveuses	Procédure avec NEGOCIATION	202222AC062PP	30.09.22	France COLLECTIVITE HYGIENE (FCH) 69140 RILLEUX-LA-PAPE	Sans minimum Montant maximum annuel 150 000,00 €	DPMG
Missions de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé pour des travaux sur les routes départementales - Lot n° 1 : STA d'Autun / Le Creusot	AOO	202222AC063CF	11.10.22	PMM Sas 39100 DOLE	Sans minimum Montant maximum annuel 40 000,00 €	DRI
Missions de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé pour des travaux sur les routes départementales - Lot n° 2 : STA du Charolais-Brionnais	AOO	202222AC064CF	11.10.22	PMM Sas 39100 DOLE	Sans minimum Montant maximum annuel 40 000,00 €	DRI
Missions de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé pour des travaux sur les routes départementales - Lot n° 3 : STA du Chalonnais	AOO	202222AC065CF	11.10.22	PMM Sas 39100 DOLE	Sans minimum Montant maximum annuel 40 000,00 €	DRI
Missions de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé pour des travaux sur les routes départementales - Lot n° 4 : STA du Louhannais	AOO	202222AC066CF	11.10.22	PMM Sas 39100 DOLE	Sans minimum Montant maximum annuel de 40 000,00 €	DRI
Missions de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé pour des travaux sur les routes départementales - Lot n° 5 : STA du Mâconnais	AOO	202222AC067CF	11.10.22	PMM Sas 39100 DOLE	Sans minimum Montant maximum annuel de 40 000,00 €	DRI
Gestion et exploitation de l'enveloppe de montgolfière acquise par le Département de Saône-et-Loire	MAPA	202222AC068PP	26.09.22	MONTGOLFIERES EN CHAROLAIS 71120 CHAROLLES	Sans minimum Maximum : 30 000,00 €	DIRCOM
Fourniture et pose de mobiliers et de barrières pour le réseau des Voies vertes de Saône-et-Loire lot n° 1 : Mobilier urbain en plastique recyclé	AOO	202222AC069CB	03.10.22	SODILOR SAS 57200 SARREGUEMINES	Sans minimum Montant maximum annuel 30 000,00 €	DRI

AVENANTS AUX ACCORDS CADRES

OBJET	N° MARCHE	DATE	TITULAIRE	N° DE L'AVENANT AC	OBJET DE L'AVENANT AC	DATE DE L'AVENANT	DIRECTION
Mise en ligne de vignettes ou bandeaux publicitaires pour le compte du Département de Saône-et-Loire - Année 2021	202121AC024PP	27.02.21	SARL MACON INFO 71680 CRECHES-SUR-SAONE	1	Augmentation du montant maximum annuel de 6 000,00 € HT à 9 000,00 € HT	21.09.22	DirCOM
Mise en ligne de vignettes ou bandeaux publicitaires pour le compte du Département de Saône-et-Loire - Année 2021	202121AC072PP	12.06.21	SARL MONTCEAU NEWS 71300 MONTCEAU-LES-MINES	1	Augmentation du montant maximum annuel de 6 000,00 € HT à 9 000,00 € HT	24.09.22	DirCOM
Maintenance et dépannages des ascenseurs, monte-charges et EPMR dans les bâtiments et les collèges	17.71.203.PP	03.11.17	OTIS SCS 71100 CHALON-SUR-SAONE	15	+ 238,85 € HT	26.09.22	DPMG
Mise en ligne de vignettes ou bandeaux publicitaires pour le compte du Département de Saône-et-Loire - Année 2021	202121AC001PP	09.01.21	SARL CHALON INFOS 71640 MERCUREY	1	Augmentation du montant maximum annuel de 7 500,00 € HT à 11 250,00 € HT	24.09.22	DirCOM
Accès au logement et accompagnement social pour les jeunes sortant de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE)	202121AC081PP	29.06.21	Groupement LE PONT / FJT d'AUTUN 71000 MACON	2	Modification de l'article 5.4 du CCAP "périodicité des paiements"	27.09.22	DEF
Acquisition, livraison, montage et installation de mobiliers et d'équipements pour les collèges publics et les services du Département Lot n° 1 : Mobilier scolaire	202121AC056CB	19.04.21	MOBIDECOR 42160 BONSON	3	Augmentation de 14% des commandes passées jusqu'au 31 décembre 2022	30.09.22	DPMG
Acquisition, livraison, montage et installation de mobiliers et d'équipements pour les collèges publics et les services du Département Lot n° 3 : Mobilier de CDI	202121AC058CB	19.04.21	DPC 79300 BRESSUIRE	3	Augmentation de 12% des commandes passées jusqu'au 31 décembre 2022	29.09.22	DPMG
Acquisition, livraison, montage et installation de mobiliers et d'équipements pour les collèges publics et les services du Département Lot n° 4 : Mobilier de restauration, d'accueil et de réunion	202121AC059CB	16.04.21	Lafa COLLECTIVITES 15000 AURILLAC	3	Augmentation de 5% des commandes passées jusqu'au 31 décembre 2022	30.09.22	DPMG

AVENANTS AUX ACCORDS CADRES

Acquisition, livraison, montage et installation de mobiliers et d'équipements pour les collèges publics et les services du Département Lot n° 5 : Armoires, vestiaires et casiers	202121AC060CB	19.04.21	CVC 28260 ANET	3	Augmentation de 18% des commandes passées jusqu'au 31 décembre 2022	29.09.22	DPMG
Services de transport de données et d'accès internet - Lot n° 3 : accès internet asymétriques à débit non garanti	201818AC170PP	09.01.19	ORANGE SA 57037 METZ Cedex	5	Modification du BPU par l'ajout de prestations complémentaires	03.10.22	DSID

Direction des affaires juridiques

Réunion du 18 novembre 2022
N° 109

INDEMNITES DE SINISTRE

Information

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel des dispositions législatives

En application de l'article L. 3211-2 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), l'Assemblée départementale du 1^{er} juillet 2021 a donné délégation à M. le Président, pour la durée de son mandat, pour accepter les indemnités de sinistres afférentes aux contrats d'assurances du Département quel que soit le type de contrat d'assurance et le montant de l'indemnité.

Le Président en informe le Conseil départemental à chacune de ses réunions.

Cette information est fournie en annexe sous forme de tableau retraçant les indemnités perçues suite aux dommages subis par le Département. Les indemnités sont perçues soit au titre des contrats d'assurance souscrits par le Département, soit au titre des recours directs effectués par les services départementaux.

• Présentation de la demande

Je vous demande de bien vouloir prendre acte des informations relatives à ces acceptations d'indemnités de sinistre qui figurent dans le tableau joint en annexe.

Le Président,
André ACCARY

INDEMNITES D'ASSURANCES - INFORMATION AD NOVEMBRE 2022

Date sinistre	Nature du sinistre	Date de déclaration de sinistre/recours direct	Montant de l'indemnité provisionnelle / définitive (€)	Assureur/Débiteur	Observations
Direction du patrimoine et des moyens généraux (véhicules)					
16/06/2022	100 % MATERIEL	16/06/2022	1 579,51	GAN	
04/06/2022	0 % GRELE	13/06/2022	2 712,00		
02/06/2022	0 % VOL	08/06/2022	7 804,82		
09/05/2022	BRIS DE GLACE	11/05/2022	125,14		
08/07/2022	0% MATERIEL	12/07/2022	1 158,20		
13/07/2022	0 % MATERIEL	18/07/2022	734,97		
24/07/2022	100% MATERIEL	26/07/2022	4 566,20		
Sous-total			18 680,84		
Direction des routes et des infrastructures					
15/08/2021	Panneau de signalisation	06/04/2022	131,85	Thelem Assurance	Titre encaissé le 17/08/2022
11/03/2022	Nettoyage chaussée	02/05/2022	545,93	Entreprise Mauffrey	Titre encaissé le 18/08/2022
29/01/2021	Glissières de sécurité	28/06/2022	3 896,54	Groupama Rhone Alpes	Titre encaissé le 30/08/2022
28/02/2022	Glissières de sécurité	05/08/2022	1 552,78	GMF assurances	Titre encaissé le 01/09/2022
26/01/2022	Nettoyage chaussée	25/04/2022	130,93	Maaf	Titre encaissé le 06/09/2022
19/11/2021	Accotement	27/07/2022	1 714,14	Avus France	Titre encaissé le 08/09/2022
31/03/2022	Nettoyage chaussée	05/08/2022	247,63	Aig Europe	Titre encaissé le 12/09/2022
16/05/2021	Nettoyage chaussée	01/04/2022	342,85	Axeria Iard	Titre encaissé le 16/09/2022
08/03/2022	Nettoyage chaussée	24/08/2022	529,06	Filia Maif	Titre encaissé le 21/09/2022
20/07/2022	Nettoyage chaussée	31/08/2022	322,23	Thelem Assurance	Titre encaissé le 23/09/2022
04/12/2021	Evacuation poteau télécom	03/05/2022	292,74	Orange	Titre encaissé le 27/06/2022
02/05/2022	Panneau de signalisation	01/06/2022	540,43	Avanssur Assurance	Titre encaissé le 27/09/2022
10/07/2022	Nettoyage chaussée	14/09/2022	205,11	Abeille assurance	Titre encaissé le 29/09/2022
10/07/2022	Nettoyage de chaussée	14/09/2022	205,61	Groupama Rhone Alpes	Titre encaissé le 29/09/2022

Date sinistre	Nature du sinistre	Date de déclaration de sinistre/recours direct	Montant de l'indemnité provisionnelle / définitive (€)	Assureur/Débiteur	Observations
13/08/2021	Panneaux de signalisation	24/08/2022	332,16	Abeille assurance	Titre encaissé le 30/09/2022
20/06/2022	Nettoyage chaussée	11/08/2022	533,88	Axa	Titre encaissé le 30/09/2022
27/12/2021	Parapet de pont	11/08/2022	3 084,67	Macif Niort	Titre encaissé le 30/09/2022
07/05/2022	Glissières de sécurité	09/09/2022	1 798,15	Groupam Rhone Alpes Auvergne	Titre encaissé le 04/10/2022
25/03/2022	Panneau de signalisation et parapet de pont	04/07/2022	814,74	Orange	Titre encaissé le 04/10/2022
15/11/2021	Fossé	16/03/2022	624,35	Aon France	Titre encaissé le 05/10/2022
18/09/2021	Nettoyage chaussée	27/09/2022	322,00	BPCE assurance	Titre encaissé le 07/10/2022
	Sous-total		18 167,78		
	Direction des affaires juridiques				
	Dommages aux biens				
nov.-20	Incendie Espace Duhesme		61 163,04	ADH	Versée le 12/09/2022
21/06/2022	Dégâts causés par la grêle - Cité scoalire à Digoïn		75 000,00		Acompte versé le 01/09/2022
	Sous-total		136 163,04		
	TOTAL		173 011,66		

Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 18 novembre 2022

N° 110

EGALITE FEMMES/HOMMES

OBJET DE LA DEMANDE

Préalablement au vote du budget, un rapport annuel doit décrire la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon les dispositions de l'article L3311-3 du Code général des collectivités territoriales créées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le contenu de ce rapport a été fixé par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pour les Collectivités territoriales. Il doit comporter deux volets, l'un concerne les ressources humaines de la collectivité et la situation en matière d'égalité professionnelle, l'autre concerne les politiques publiques que la collectivité met en œuvre sur son territoire.

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans. La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 dispose que pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et ses établissements publics administratifs, les Collectivités territoriales et les Etablissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants élaborent et mettent en œuvre un plan d'actions pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables.

Depuis 2016, le Département a mis en place des actions destinées à corriger les inégalités de genre afin de parvenir à une égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes. Conformément à la loi de transformation de la Fonction publique, il est proposé de poursuivre la politique engagée à travers l'élaboration d'un nouveau plan d'actions triennal pour la période 2023-2025 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent rapport dresse le bilan du plan d'actions 2020-2022 sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes et décrit le plan d'action prévisionnel pour la période 2023-2025.

Alors que l'édition 2021 « *Chiffres-clés de l'égalité* » met notamment l'accent sur les conséquences de la crise sanitaire sur les femmes, sur l'égalité professionnelle, sur la situation des familles monoparentales et des mères isolées ou encore la situation des femmes et des hommes dans les territoires urbains ou ruraux, le Département entend poursuivre et approfondir les actions conduites dans tous les dimensions et domaines des politiques publiques départementales.

Le plan d'actions du Département est, historiquement, structuré en quatre axes et comporte des mesures visant à :

- 1) évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- 2) garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique ;
- 3) favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- 4) prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Il est élaboré sur le fondement des données issues de l'état de situation comparée des femmes et des hommes, récapitulées par le rapport social unique.

Le Département renouvelle son engagement en faveur de l'égalité de traitement et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ajustant ses priorités au regard des derniers constats, de l'évolution législative et réglementaire et en proposant des actions concrètes pour réduire les inégalités constatées. Si la crise sanitaire du Covid-19 a limité la mise en œuvre des actions prévues au précédent plan, le Département a agi en faveur de l'égalité femmes-hommes et entend poursuivre en la matière. **Le plan d'actions proposé 2023-2025 met ainsi l'accent sur la sensibilisation favorisant l'implication de tous les agents et l'appropriation par chacun des enjeux de l'égalité professionnelle.**

I. Les chiffres du rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle dans la collectivité

Si des facteurs bien identifiés expliquent en partie la persistance des inégalités professionnelles entre femmes et hommes dans la Fonction publique territoriale au niveau national, la diversité des collectivités induit des phénomènes variables d'un employeur à l'autre. Il est donc nécessaire que la collectivité s'appuie sur des outils de mesure des inégalités afin de pouvoir les corriger. Pour répondre à cet enjeu, le Département peut désormais s'appuyer sur une méthodologie stabilisée et des indicateurs normés issus des rapports de situation comparée en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes depuis l'année 2020.

Alors que les femmes représentent 66 % des agents du Département, leur répartition n'est pas homogène et des différences significatives de situation sont constatées entre les femmes et les hommes quand certains écarts, en revanche, le sont moins. Ainsi :

- la filière technique représente 49 % de l'effectif mais comptabilise 40 % de femmes. Au sein même de cette filière, le cadre d'emploi des agents de maîtrise reste le plus masculinisé de la collectivité avec 93% d'agents masculins, suivi par celui des techniciens avec 78% et celui des ingénieurs avec 62%. Les filières administratives et sociales demeurent à l'inverse fortement féminisées avec 89 % de femmes, reflétant sans surprise des professions très genrées ;
- la répartition des agents par genre et par catégorie est marquée par un taux de féminisation très important de la catégorie A (81%), conséquence de l'intégration dans cette catégorie des assistants sociaux éducatifs presque exclusivement féminins ;
- les emplois de l'encadrement supérieur restent occupés majoritairement par des hommes. 57% des administrateurs sont des hommes ;

- les données relatives aux congés parentaux et au temps partiel confirment la mobilisation très majoritairement féminine de ces positions avec toutefois l'émergence de sollicitations masculines ces dernières années.

En 2021, 25 % des agents féminins exercent en effet à temps partiel (soit un point de moins qu'en 2020) contre désormais 5 % des agents masculins. En revanche, il n'existe pas de différenciation dans les motifs de sollicitation du temps partiel, la proportion des temps partiel de droit et sur autorisation est identique entre les deux genres.

- les évolutions de carrière et l'accès au parcours de formation sont plus égalitaires.

La crise sanitaire a fortement impacté les départs et les modalités de formation mais le taux d'accès à la formation des femmes reste légèrement supérieur à celui des hommes pour les agents de catégorie A et B. Inversement, pour les agents de catégorie C, les hommes observent un taux d'accès à la formation supérieur à celui des femmes. L'écart s'est creusé en 2021 (29 % des hommes de catégorie C sont partis en formation en 2020 contre 24 % des femmes et 33% des hommes contre 19% des femmes en 2021).

Les indicateurs des années antérieures montraient toutefois l'augmentation du nombre de femmes de catégorie C parties au moins un jour en formation grâce au programme de formation interne mis en œuvre pour les agents des collèges. Ces actions en faveur de l'accès à la formation des agents féminins de catégorie C n'ont pu être maintenues en totalité en 2021 et doivent donc être poursuivies dans la mesure où elles constituent un véritable accélérateur de départ en formation.

Conformément au principe inscrit dans les lignes directrices de gestion approuvées par le Comité technique en décembre 2020, la part respective des femmes et hommes promouvables a été affichée pour chaque grade dans les tableaux d'avancement.

La proportion de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade en 2021 s'élève à 64 %, contre 70 % en 2020. Cet indicateur est susceptible de fluctuations annuelles, liées aux possibilités d'avancement et aux propositions suivies d'effets. Cependant, la promotion interne sans examen professionnel bénéficie plus largement aux agents masculins puisque seulement 14% des nominations concernent des femmes en 2021 contre 33 % des nominations en 2020. En revanche 100% des nominations suite à examen professionnel ont bénéficié à des femmes. D'autre part en 2021, sur 8 agents ayant bénéficié d'une promotion interne à agent de maîtrise 3 sont des femmes, alors que ce cadre d'emploi est masculinisé à 93%.

- la parité dans les postes d'encadrement révèle des disparités selon l'échelon de responsabilité

Niveau d'encadrement au 31/12/2021	Femmes	Hommes
➤ Direction générale	2	1
➤ Direction	9	14

Conformément à l'article 6 quater de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, les emplois fonctionnels de direction au Département respectent la parité.

A l'échelle nationale, les femmes représentent 31 % des emplois supérieurs de direction.

En revanche, 36 % des postes de Direction sont occupés par des femmes.

- la situation des agents contractuels

Dans la collectivité, la part des agents féminins contractuels sur emploi permanent est quasi similaire à celle de la part des agents féminins fonctionnaires. 12 % des femmes contractuelles sur emploi permanent sont en CDI contre 7 % des hommes, elles appartiennent aux filières sociales, médico-sociales et administratives. En 2021, 64 % des apprentis recrutés dans la collectivité sont des femmes, taux qui correspond au taux de féminisation dans la collectivité.

- des inégalités relatives à l'état de santé persistent

Si l'âge moyen des femmes est équivalent à celui des hommes dans la collectivité, la part des femmes de plus de 50 ans dans l'effectif féminin est de 34% contre 19% pour les hommes en 2021.

En 2021 les tendances confirment celles observées en 2020 : le taux d'absentéisme des femmes pour maladie ordinaire et longue maladie demeure plus élevé tandis que le taux d'accident du travail déclaré par des femmes est inférieur à celui déclaré par des hommes mais elles demeurent touchées par des arrêts de travail plus longs consécutifs à ces accidents.

- l'écart de rémunération demeure en défaveur des femmes en 2021 avec des disparités selon les cadres d'emplois et filières.

Dans la filière administrative, l'écart reste significatif et s'explique par un âge, une ancienneté, un niveau de responsabilité statistiquement supérieurs pour les hommes qui impacte le niveau de rémunération et des primes servies. En effet, la part des primes dans les rémunérations annuelles brutes dans la filière administrative est de 26 % pour les hommes contre 19 % pour les femmes. Ces parts demeurent identiques à celles observées en 2020.

Si plus de 81 % des agents de la filière administrative sont des femmes, 57 % des emplois d'administrateurs cadre d'emploi supérieur de cette filière sont occupés par des hommes.

Le régime indemnitaire de la filière technique, plus masculine, demeure historiquement supérieur à celui de la filière administrative, plus féminine, malgré les réévaluations mises en œuvre en 2020 au bénéfice des catégories les moins favorisées.

Dans la filière technique, la part des primes servies sur les rémunérations brutes annuelles est équivalente pour les agents femmes et hommes. En revanche, les heures supplémentaires versées aux agents de cette filière expliquent l'écart de rémunération en catégorie C. En effet, les hommes de cette catégorie occupent des métiers qui génèrent plus d'heures supplémentaires rémunérées, notamment pour les métiers d'exploitation de la route.

La synthèse des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle extraits du RSU 2021, en annexe, permet d'identifier les progrès et souligne des écarts persistants. La poursuite d'actions conduites dans le plan précédent apparaît donc nécessaire pour que les priorités identifiées trouvent prochainement leur traduction concrète.

La Collectivité a poursuivi en 2022 la concertation sur la question de l'égalité professionnelle femmes/hommes à l'occasion d'un temps de dialogue social avec les organisations sociales représentatives mais aussi, conformément aux dispositions réglementaires, au sein des instances pour le suivi de ce plan d'actions.

Le suivi du plan d'actions négocié et concerté, prévoyant la définition et la réalisation d'actions concrètes, doit permettre la poursuite d'une dynamique de transformation et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.

II. Les actions relatives à la politique des ressources humaines du Département

L'égalité professionnelle s'articule autour de trois enjeux majeurs : un enjeu statutaire et réglementaire, un enjeu managérial et de gestion des ressources humaines, un enjeu sociétal sur la place des femmes dans le monde du travail.

Les objectifs visés par la réalisation d'actions concrètes relèvent de quatre axes principaux.

1° Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

- La transparence sur les éléments de rémunération

Dès fin 2021, la collectivité a communiqué la synthèse normée des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle 2020. Cette synthèse comporte désormais 6 indicateurs sur la rémunération :

- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut ;
- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière ;
- la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent temps plein rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière ;
- les rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière.

Conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, le Département publie également chaque année sur son site internet la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de son périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

- La réduction des écarts de rémunération

Pour mémoire, les évolutions de la loi et les décrets d'application permettent de mieux prendre en compte les périodes de maternité et de disponibilité pour élever son enfant et, par conséquent, d'en réduire les impacts sur la rémunération :

- le régime indemnitaire est maintenu pendant le congé maternité. Cette mesure est appliquée depuis de nombreuses années au Département et a été réaffirmée par la délibération de l'Assemblée départementale du 15 mars 2018 portant mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ;
- les femmes placées en congé de maladie lié à la maternité intervenant avant le début du congé maternité (congé pathologique) sont exonérées du jour de carence ;

Les droits à avancement et à promotion sont maintenus dans la limite d'une durée de cinq ans sur l'ensemble de la carrière en cas de congé parental ou de disponibilité pour élever un enfant, depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant.

Par ailleurs, les réflexions engagées sur la mise en œuvre du Ségur Social (Complément de traitement indiciaire en direction des agents de la filière sociale et médico-sociale qui remplissent les conditions, prime de

revalorisation des médecins de PMI, pistes de réflexion concernant l'augmentation du régime indemnitaire des agents administratifs encadrants ou non exerçant à titre principal des missions d'accompagnement socio-éducatif) devraient bénéficier quasi-exclusivement à des agents féminins et contribuer ainsi à réduire les écarts de rémunération femmes/hommes dans la collectivité.

2° Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique

- L'égalité : principe affiché et réalisé dans les procédures d'avancement

Les lignes directrices de gestion mises en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021 intègrent le principe d'égalité professionnelle dans la conduite de la politique des ressources humaines de la collectivité. Elles affichent dans leur préambule les objectifs suivants : « Favoriser en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ». Pour le volet promotion et valorisation des parcours, les lignes directrices de gestion visent « à réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés ».

Depuis trois campagnes annuelles, les tableaux de proposition d'avancement de grade ont comporté la part respective des femmes et des hommes promouvables et susceptibles d'être promus. La situation respective des femmes et des hommes dans les grades concernés est prise en compte pour les décisions d'avancement.

- La représentativité au sein des jurys de recrutement

La collectivité veille à un équilibre de représentation femmes/hommes au sein des jurys de recrutement et à la conduite d'un processus de recrutement exempt de discrimination. Cet équilibre est cependant difficile à garantir pour les filières très féminisées alors que l'encadrement de ces filières et les conseillères recrutement qui conduisent les entretiens sont exclusivement des femmes.

Une vigilance particulière est opérée quant aux questions à proscrire en entretien et interdites par l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 sur la lutte contre les discriminations. Dans le cadre de la mise en place d'une fonction RH partagée, les membres du jury bénéficieront ainsi d'une sensibilisation sur la lutte contre les biais de genre au moment du recrutement, prévue dans le cadre des actions de sensibilisation prévues au plan d'actions 2023-2025.

- La poursuite d'une politique de formation en proximité

Depuis 2019, le Département a organisé des formations obligatoires à proximité des lieux de travail, par bassin d'emploi. Elles ont permis d'augmenter le taux de départ en formation des agents jusqu'alors les moins formés et, très souvent, peu mobiles.

Cette pratique doit se poursuivre à travers la mise en œuvre du plan de formation. Le plan de formation 2021-2023 à travers son axe 4, « sensibiliser à toute forme de discrimination » prévoit la mise en place d'actions de formation qui contribuent à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à travers notamment les sessions de formation aux savoirs et connaissances de base, de remise à niveau ou d'appropriation des usages numériques.

- La valorisation des secteurs et des filières les plus féminisées

Il apparaît que les filières les plus féminisées sont souvent les moins valorisées avec des compétences et une pénibilité moins reconnues. Cet effet filière ou « paroi de verre » nuit directement à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique et la collectivité dispose de moyens d'actions pour les atténuer.

A son échelle, la collectivité a déjà conduit des actions de lutte contre les stéréotypes de genre pour contribuer à modifier les représentations.

- La valorisation des parcours d'apprentis remettant en cause les stéréotypes de genre :

La lutte contre les stéréotypes de genre passe aussi par l'exemple, et par une mobilisation des plus jeunes sur ces sujets.

Lors de sa campagne de recrutement en contrat d'apprentissage et à l'occasion d'une offre amplifiée pour la rentrée 2022, le Département a eu l'occasion de recruter plusieurs apprentis occupant « à contre-emploi » des postes considérés traditionnellement comme « genrés ».

Aussi compte-t-il dans ses effectifs des apprentis ingénieure informatique, technicienne assainissement, cuisinière de collège, chargée de projets aménagement... tandis qu'à l'inverse, plusieurs apprentis hommes ont été recrutés en qualité d'instructeur pour la protection maternelle et infantile, travailleur social, référent administratif TISF...

Afin de mettre ces parcours en lumière et de porter haut le message de l'égalité femme-homme, il a été décidé, lors de la mise à l'honneur des apprentis organisée dans l'hémicycle en marge de l'Assemblée départementale du 18 novembre 2022, de mettre tout particulièrement l'accent sur la manière dont les apprentis remettent en cause au quotidien les stéréotypes de genre.

Une vidéo relatant leur parcours et leurs témoignages sera réalisée et diffusée.

3° Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

A travers cet axe, il s'agit avant tout de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux différentes mesures qui permettent d'articuler les temps professionnels et privés.

- L'objectif poursuivi d'un télétravail égalitaire

Le développement massif du télétravail dans la collectivité n'a pas modifié la répartition femmes/hommes parmi les télétravailleurs puisque 88 % télétravailleurs réguliers demeurent des femmes en 2021. Cette inégalité trouve notamment sa source à l'origine, dans la féminisation très significative des métiers télétravaillables.

Cependant, pour faire du télétravail un outil au service de l'égalité femmes/hommes, Le Département a été attentif dans son développement post crise-sanitaire à construire un cadre structurant tout en favorisant des marges de manœuvre et en veillant à la conservation d'un collectif de travail.

- La co-parentalité favorisée

Il convient de rappeler qu'en 2020, à l'occasion de la sortie progressive de la période de confinement liée à la crise sanitaire, la collectivité a été attentive au partage des rôles relatifs à la garde des enfants. Des possibilités complémentaires de télétravail ou des autorisations spéciales d'absence ont été accordées sous réserve de justificatif de l'établissement scolaire et de partage de la garde avec le conjoint.

Parmi les actions concrètes proposées pour favoriser la co-parentalité, outre la diffusion systématique par courrier des informations liées à la parentalité aux nouveaux parents, la réforme du congé de paternité portant allongement de celui-ci est mise en œuvre depuis le 1^{er} juillet 2021, date de publication de la loi. Une communication de ces nouveaux droits liés a été diffusée avec les bulletins de paie du mois de septembre 2021. 13 congés de paternité ont été sollicités en 2021.

4° Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'obligation pour l'employeur de proposer un dispositif de signalement pour saisine par tout agent qui s'estime victime de violences sexuelles, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique en précise le contenu.

Conformément au plan d'action, l'année 2022 est marquée par la mise en place pour tous les agents d'un dispositif de signalement des situations sensibles dont les situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement moral et d'agissements sexistes.

La collectivité a travaillé à un dispositif de signalement simple, accessible avec un impératif de traitement rapide et garant de la confidentialité. La mise en place du dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents 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. Ce nouveau dispositif a été adopté en CHSCT le 31 mai 2022, après concertation avec les organisations syndicales.

Le signalement est adressé par messagerie sur une boîte fonctionnelle dédiée et sécurisée ou par téléphone en composant un numéro réservé. En fonction de la nature du signalement, un dispositif d'accompagnement et de traitement spécifique est appliqué dans des délais appropriés pour répondre à l'urgence de la situation. L'objectif prioritaire est de faire cesser les faits, avant d'orienter vers les acteurs compétents pour une prise en charge et un accompagnement adéquat, qu'il soit social, psychologique, médical ou managérial.

Il est souligné que le primo-accueil des signalements ne saurait se substituer à un accompagnement spécialisé. Il doit en revanche accueillir l'agent ou le collectif avec bienveillance pour l'orienter le cas échéant vers des réponses professionnelles d'accompagnement et de soutien.

Les membres de la cellule de signalement se réunissent en tant que de besoin pour analyser collégalement les situations, convenir des solutions à mobiliser et proposer, lorsque les circonstances l'exigent, un accompagnement éventuel par des ressources spécialisées, une mesure conservatoire ou toute autre option opportune. Ils auront l'obligation dans le cadre d'un signalement pour harcèlement sexuel et agissement sexiste de demander une enquête administrative. Le cas échéant, la situation sera signalée à l'autorité compétente pour la mise en œuvre de toute mesure de protection et notamment la protection fonctionnelle.

Le Département procédera début 2023 à une information simple et accessible à destination de tous les agents qu'il emploie directement ou indirectement, quel que soit leur statut, pour indiquer :

- l'existence de la cellule de signalement et d'accompagnement ;
- les moyens de sa saisine ;
- les procédures qu'elle applique ;
- les garanties de confidentialité.

Cette transparence constitue un facteur de confiance déterminant pour la saisine de la cellule lorsqu'elle est nécessaire. L'évaluation du plan de communication permettra de déterminer la notoriété du dispositif et de faire évoluer les supports et modalités utilisées.

Le dispositif est conçu en incluant des outils et des indicateurs propres à faciliter son évaluation et à établir un bilan d'activité annuel. Ce bilan sera présenté en formation spécialisée du Comité social territorial, en cohérence avec les données issues du Rapport social unique ainsi que le suivi des signalements effectués (nature, nombre), les modalités d'accompagnement déclenchées et les suites apportées, dans le respect des obligations légales relatives à la protection des données appelle une vigilance particulière.

Enfin, l'existence d'un dispositif de signalement aura un impact d'autant plus important que les agents seront sensibilisés à ces questions et que les managers seront formés à leur prise en charge.

III. La diffusion d'une culture de l'égalité professionnelle dans la collectivité, fil rouge du plan d'action 2023-2025

Un questionnaire diffusé en octobre 2020 avait notamment vocation à contribuer à la sensibilisation des agents sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ses résultats avaient confirmé la nécessité d'instituer des rendez-vous et actions de sensibilisation et de communication réguliers à destination des agents comme des encadrants. Conformément aux engagements, une infographie des résultats du questionnaire 2020 a été diffusée en 2022 auprès des encadrants pour communication avec leur équipe.

Le Plan d'action 2023-2025 prévoit la mise en place d'actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle dans toutes ses dimensions à destination de tous les agents avec les objectifs suivants :

- Appréhender les enjeux en matière d'égalité professionnelle,
- Appréhender le rôle des représentations et des stéréotypes,
- Identifier ses stéréotypes et modifier ses représentations,
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle.

A cette fin, la collectivité souhaite solliciter le CNFPT qui propose une offre de formation renouvelée pour accompagner les collectivités et des projets sur mesure (formations intra) pour répondre aux besoins de chaque employeur public local. Le CNFPT adapte cette formation en fonction des actions conduites par la collectivité. Les actions de sensibilisation-formation devront permettre de lever les freins et de générer de réels progrès en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Volet 2 : Les actions menées par le Département sur son territoire en faveur de l'égalité entre les Femmes et les Hommes

Depuis le début du XX^e siècle et plus particulièrement aux lendemains de la Seconde Guerre mondiale, la France a mis en œuvre une succession de dispositions juridiques qui tendent à favoriser l'égalité entre femmes et hommes. Toutefois, l'Édition 2022 de l'INSEE « Femmes et hommes, l'égalité en question » fait le constat que « profondément ancrées dans les normes sociales, les inégalités de genre en matière d'éducation, de travail ou de partage du travail domestique ne se réduisent que lentement dans les faits. »

Le Département de Saône-et-Loire mène au quotidien une politique volontariste visant une égalité qu'il intègre de façon progressive et pragmatique dans l'ensemble de ses politiques publiques : Education, Famille, Sport, Santé, Insertion, en particulier pour lutter contre les stéréotypes de genre, les violences intrafamiliales, favoriser l'insertion professionnelle des femmes et lutter contre leur précarité, soutenir la parentalité et les aidants familiaux.

I. Egalité et Education

Une des missions fondamentales de l'École est de garantir l'égalité des chances entre les filles et les garçons. Elle veille ainsi à favoriser, à tous les niveaux, la mixité et l'égalité entre les sexes, ainsi qu'à prévenir les comportements sexistes et les violences.

Le Département s'engage aux côtés de l'Education nationale à la sensibilisation des jeunes collégiens aux stéréotypes de genre.

En décembre 2020, lors du second confinement, les structures culturelles fermées et les collégiens privés de tout projet, le Département avait imaginé un partenariat inédit avec les collèges et l'Espace des Arts-scène nationale de Chalon-sur-Saône.

Créé dans le cadre du programme de lutte contre les violences intrafamiliales, inscrit sur trois années scolaires pour tous les élèves de même niveau, il proposait l'accueil d'un spectacle produit par l'Espace des Arts, Renversante, tiré du livre de Florence Hinckel et créé par Léna Bréban pour être joué dans les salles de classes.

39 collèges ont répondu favorablement pour participer à ce projet clé en main conçu par le Département de manière transversale.

Entre le 1er mars et le 6 octobre 2021, les élèves des classes de 5e des 39 collèges, près de 3 900 élèves, ont assisté aux 143 représentations du spectacle au sein de leurs établissements.

Le projet se poursuit avec quinze collèges en 2021-2022 et les élèves passés en 4e (mise en œuvre du programme de prévention " Cet autre que moi " de l'équipe de prévention et d'information collective pour l'enfance et l'adolescence (Épicéa), puis continuera en 2022-2023 toujours avec les mêmes élèves tout au long de leur scolarité au Collège.

La collectivité souhaite entre autre poursuivre la dynamique engagée avec une nouvelle intervention en collaboration avec les mêmes intervenants dans la continuité du spectacle Renversante. L'objectif sera de sensibiliser davantage de collégiens et qu'ils deviennent des ambassadeurs en la matière au sein de leur classe d'âge.

Les Archives départementales proposent aux établissements scolaires des ateliers sur documents originaux sur le thème « Conquête des droits des femmes » pendant une semaine, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes. En mars 2022, 9 classes de 6^e et de 4^e de 3 collèges (Les Dîmes à Cuisery, Jorge Semprun à Gueugnon, Robert Schuman à Mâcon) ont participé à des ateliers sur le sujet ; l'action a touché 238 élèves.

Les droits des femmes sont abordés également dans un cahier d'activités sur la conquête des droits distribué gratuitement aux collèges et lycées.

Plusieurs expositions sur panneaux peuvent être prêtées aux associations et établissements scolaires :

- Les femmes de France au XXe siècle,
- Portraits de femmes (nées ou ayant vécu en Saône-et-Loire). En 2022 le collège Schumann l'a reçue pendant 2 mois ½,
- 1939-1945 : femmes en Saône-et-Loire.

D'autre part, la collectivité s'investit chaque année en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelle et poursuit son soutien au « Carrefour des carrières au féminin ». Des agents féminins de la collectivité participent aux différentes éditions. L'objectif de ces salons est de faire avancer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils présentent, aux jeunes filles en cours d'orientation et aux femmes en reconversion ou en recherche d'emploi, des métiers qui sont traditionnellement peu investis par des femmes.

Organisés en collaboration avec de nombreux partenaires et institutions de l'emploi, de l'orientation ou de l'insertion professionnelle, qui, ces salons se déroulent sous la forme de rencontres individuelles entre le public et les intervenantes.

Enfin, la collectivité relaie dans le magazine Saône-et-Loire 71, la campagne nationale de recrutement des sapeurs pompiers. Cette campagne a pour objectif de booster le recrutement de nouveaux sapeurs-pompiers volontaires, afin de renforcer la force de secours.

Réalisée par Les Georgettes, du nom du groupe d'étudiantes, vainqueurs du challenge 2022-Havas / ECS MediaSchool, la campagne met en avant : des duos de sapeurs-pompiers du même département ou de départements mélangés, et des duos sapeurs-pompiers et de personnalités.

Avec une touche d'humour, l'opération de communication prend le contre-pied de l'image traditionnelle du pompier grand et fort, à travers des slogans comme : C'est pas la **TAILLE** qui compte, **c'est TOI !** C'est pas l'**AGE** qui compte, **c'est TOI !** C'est pas la **FORCE** qui compte, **c'est TOI !**

II. Egalité et soutien aux familles

▪ Le soutien à l'aide à domicile

Sans attendre que l'ensemble des réponses du niveau national soient connues, le Département fait le choix de se positionner de façon volontariste pour reconnaître le caractère essentiel des professionnels de ce secteur de l'aide à domicile qui sont majoritairement des femmes : mise à disposition d'équipements de protection durant la crise sanitaire et de matériel de nettoyage / désinfection en établissement, financement de la prime COVID et des revalorisations salariales du secteur de l'aide à domicile, équipements des professionnels du domicile (aides techniques, véhicules).

Plus globalement, le Département a lancé depuis le 1er octobre 2021 une démarche de concertation autour de la stratégie du domicile : évolution de l'offre de service, attractivité et image des métiers, ressources humaines et créé une plateforme de l'autonomie. Les professionnels en emploi direct sont également accompagnés avec l'ouverture des premiers relais assistants de vie à Mâcon.

Par ailleurs, le service domicile établissements organise régulièrement sur tout le territoire des réunions pour les personnes qui souhaitent devenir accueillants familiaux pour personnes âgées et personnes handicapées.

▪ Action précoce pour répondre aux besoins des enfants et de leurs familles

La stratégie nationale de prévention et de protection de l'enfance propose sur la période 2020-2022 la mise en œuvre par les Départements de 11 objectifs obligatoires et de 15 objectifs facultatifs, articulés autour de quatre engagements phares dont une action précoce pour répondre aux besoins des enfants et de leur famille.

Le service de Protection maternelle et infantile, de par les recrutements, la formation de toutes les sages-femmes à la pratique de l'entretien prénatal précoce, la mise en production du logiciel métier et l'équipement de toutes les sages-femmes pour la télétransmission, se donne les moyens de développer le nombre d'équivalents temps plein dévolus à cette politique.

3 emplois de sage-femme ont ainsi été créés par décision de l'Assemblée départementale, elles ont pris leur fonction en mars et avril 2021.

▪ Soutien la parentalité

Les politiques publiques de soutien à la parentalité sont une réponse aux difficultés que rencontrent les parents dans un contexte de fortes mutations des structures familiales qui impactent plus fortement la vie des femmes. Le Schéma départemental des services aux familles (SDSF), établi sous la responsabilité du Préfet, a été cosigné par le Département, la Caisse d'allocations familiales (CAF), la Mutualité sociale agricole (MSA) et l'Éducation nationale le 30 janvier 2020, pour la période 2019-2022. Il comprend notamment des actions visant à soutenir les parents dans l'éducation de leurs enfants et participe d'une logique de prévention précoce. Une réponse adaptée aux besoins spécifiques des publics en situation de vulnérabilité dans une logique d'inclusion sociale est proposée. Il s'agit notamment de la création d'une offre de service répit en famille pour les parents en situation de fragilité parfois confrontés au stress ou au burn-out parental.

Il est proposé de poursuivre l'aide financière aux structures porteuses des actions de soutien à la parentalité sur le territoire de Saône-et-Loire dans une logique de continuité du soutien apporté aux familles, notamment au regard de la montée des difficultés éducatives voire psychiques accentuées par la crise sanitaire qui touche le pays et le Département depuis 2020.

- Lutte contre les Violences intrafamiliales

Le Département, au regard de ses missions sociales généralistes, de ses compétences en matière de protection de l'enfance et de son rôle de chef de file de l'action sociale est impliqué de longue date dans la lutte contre les Violences intrafamiliales (VIF). Le Département a décidé de soutenir le déploiement de postes d'intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG). Cet engagement s'est traduit par la signature de conventions triennales (2021-2023) avec l'État et les collectivités territoriales concernées pour le cofinancement de personnels affectés à ces missions (cinq équivalent temps plein). Ainsi, les victimes de violences familiales et particulièrement celles subissant des violences conjugales peuvent rencontrer un interlocuteur spécialisé directement au sein des commissariats du Creusot, de Mâcon, de Montceau-les-Mines et dans certaines brigades des compagnies de gendarmerie d'Autun, de Chalon-sur-Saône, de Mâcon, de Louhans. Ces intervenants sont présents pour accueillir, conseiller, orienter les victimes et ont un rôle important d'interface avec les forces de l'ordre mais également avec les professionnels de différents secteurs (social, juridique, sanitaire, etc.) afin de faciliter la mise en place d'un accompagnement adapté.

III. Egalité et Sport et Santé

Le Département a organisé en partenariat avec le Comité départemental d'athlétisme et l'Entente athlétique mâonnaise une manifestation en soutien à la campagne de lutte contre le cancer du sein. La seconde édition de la Verticale rose a rassemblé 434 personnes en octobre 2022. Cette course à pied consiste à monter le plus rapidement possible les 280 marches de la Tour des Archives départementales. Cet événement inédit s'inscrit dans le cadre d'une campagne de sensibilisation au dépistage du cancer du sein et au soutien à la recherche.

D'autre part, en 2022 Le Département propose 7 dispositifs de soutien à la pratique sportive concernant les associations affiliées à une fédération sportive et les comités sportifs départementaux. Il apporte notamment une aide aux comités sportifs qui mettent en place des projets dans les domaines de la féminisation des pratiques, la solidarité, l'attractivité territoriale, l'éducation à la citoyenneté.

IV. Egalité et insertion professionnelle

Coordinateur des politiques d'insertion, le Département de Saône-et-Loire a fait de la lutte contre les exclusions et la précarité l'une de ses priorités. L'objectif est de permettre une meilleure réinsertion des publics les plus fragiles et de lever les freins à la reprise d'activité.

Le Plan pauvreté prolongé jusqu'en 2023 au travers de son axe 3 « Initier rapidement l'accompagnement des bénéficiaires du RSA et renforcer la garantie activité » propose un accompagnement soutenu porté par Pôle emploi à des femmes demandeurs d'emploi en difficulté d'insertion dans les zones rurales dont 50% de bénéficiaires du RSA.

En 2022, dans le cadre de son action « Rebondir, Surmonter, Accéder... à l'emploi », le Département s'est engagé dans une politique visant à permettre à un millier de bénéficiaires du RSA de retrouver le chemin de l'emploi.

En effet, beaucoup de bénéficiaires ont accumulé des freins à l'emploi, comme des problèmes de santé, ou sont des exclus du numérique. En outre, 25 % des bénéficiaires sont des femmes seules avec enfants. Conscient de ces enjeux, le département lance un dispositif d'accompagnement personnalisé pour un coût de 2 millions € sur le budget 2022.

ELEMENTS FINANCIERS

Les crédits utiles au plan d'actions sont inscrits au budget du Département sur les programmes « Missions RH » et « Parcours professionnels », les opérations « Coordination », « Formation » et « Accompagnement - Conseil » et les articles utiles du chapitre « 011 - Charges à caractère général ».

Je vous demande de bien vouloir :

- prendre acte de ce rapport annuel comme des orientations du Département pour l'égalité entre les femmes et les hommes,
- d'approuver le plan d'actions 2023-2025 pour l'égalité professionnelle Femmes/Hommes.

Le Président,
André ACCARY



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

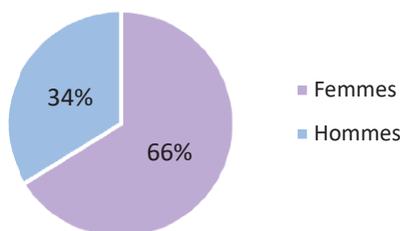
➔ DEPARTEMENT DE SAONE ET LOIRE

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion de Saône-et-Loire par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

➔ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 1 327 femmes et 681 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

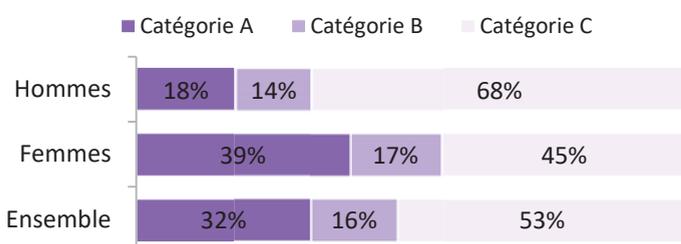


La collectivité emploie 3 agents sur emploi fonctionnel, dont 2 femmes et 1 homme

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 600,2 fonctionnaires hommes
- 1 104,7 fonctionnaires femmes
- 43,0 contractuels hommes
- 81,9 contractuelles femmes

➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	81%
Catégorie B	70%
Catégorie C	56%

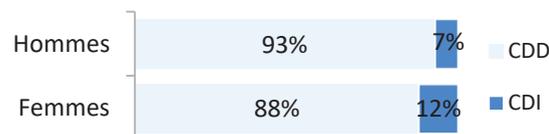
➔ 8 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 8 % des hommes



- ▶ 66 % des fonctionnaires sont des femmes et 34 % des hommes
- ▶ 66 % des contractuels permanents sont des femmes et 34 % des hommes

➔ 12 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 7 % des hommes

Au total, 17 agents en CDI sur 165 agents contractuels, soit 10 %



➔ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89%	11%
Technique	40%	60%
Culturelle	73%	27%
Sportive	100%	-
Médico-sociale	89%	11%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	64%	36%

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des psychologues

Psychologues	100%
Puéricultrices - cadres de santé	100%
Puéricultrices	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	100%
Assistants socio-éducatifs	96%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

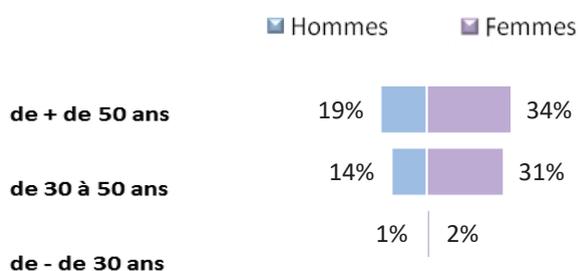
Agents de maîtrise	93%
Techniciens	78%
Ingénieurs	62%
Administrateurs	57%
Adjointes techniques	53%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

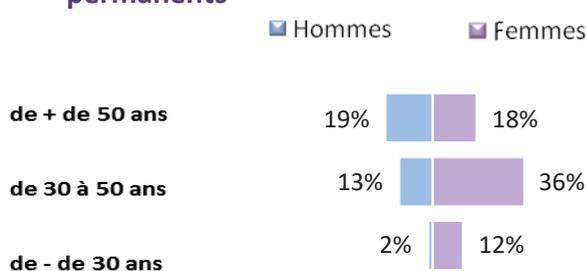
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	49,16	40,94	48,48
Hommes	49,79	52,05	49,97

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

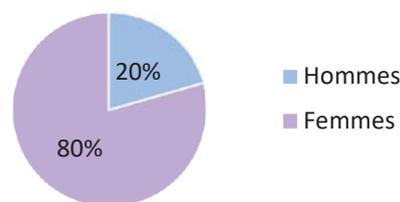


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	-
Emplois aidés	33%
Apprentis	64%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

14 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 14% des nominations concernent des femmes

13 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité n'ayant pas été nommés

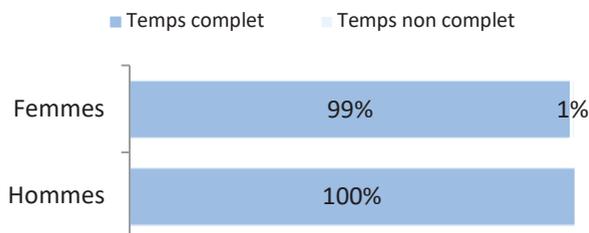
► Pour rappel, 66% des fonctionnaires sont des femmes

3 lauréats d'un examen professionnel nommés

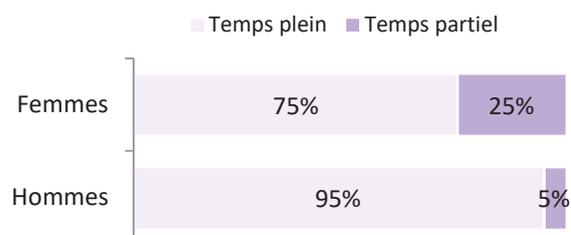
dont 100% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



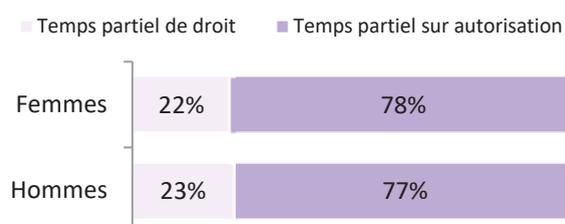
➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ La collectivité ne dispose pas d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,07%	3,25%
Ensemble : 3,79%		
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	5,24%	4,29%
Ensemble : 4,92%		
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	5,93%	4,45%
Ensemble : 5,43%		

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

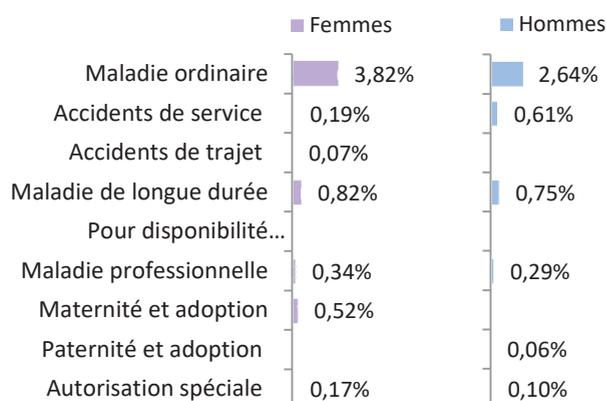
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 19,1 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 15,7 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

- ▶ 28 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 13 congés paternité ou adoption en 2021

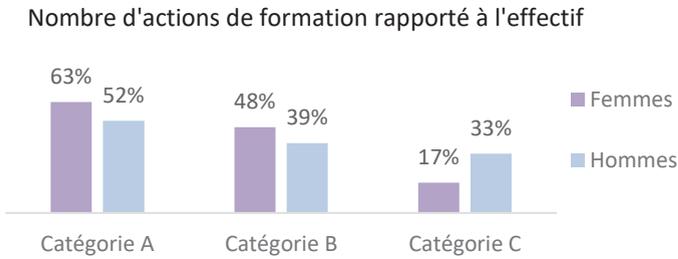
➔ 67 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 2,3 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 4,1 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 1689 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1532 jours d'arrêt

Formation

➔ 786 départs en formation concernant des agents permanents

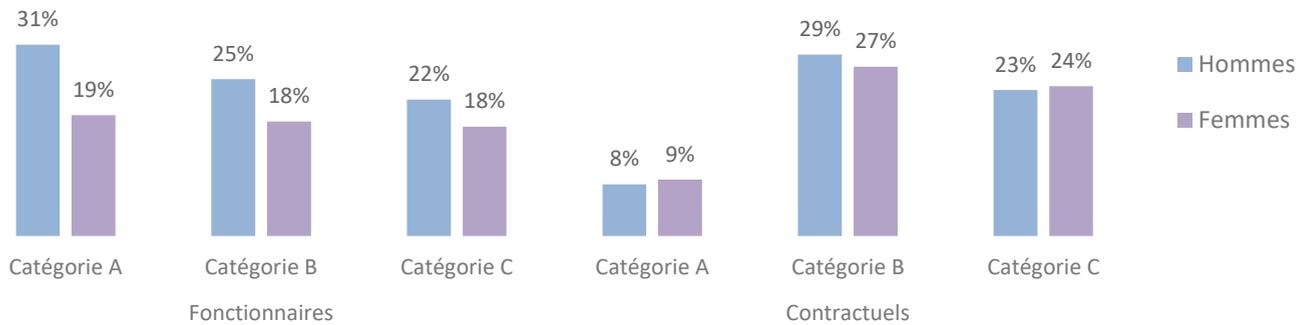
➔ 68 départs en formation pour les agents non permanents



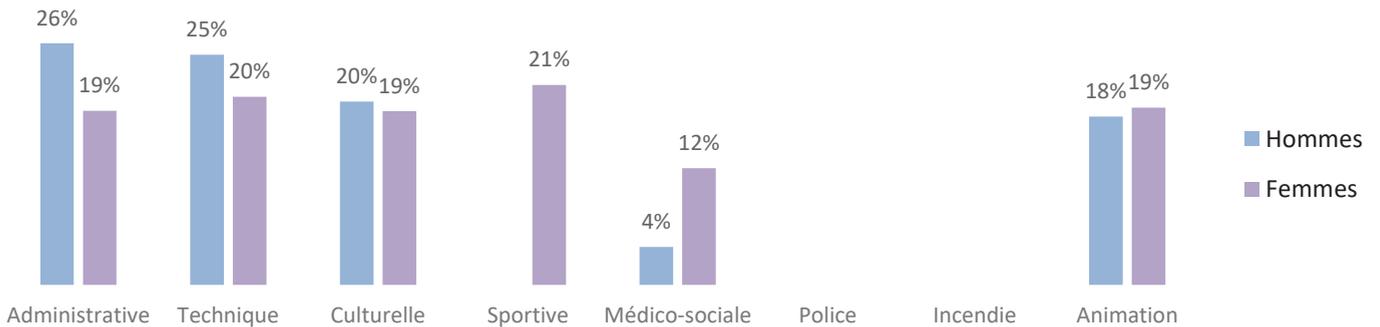
86,8 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



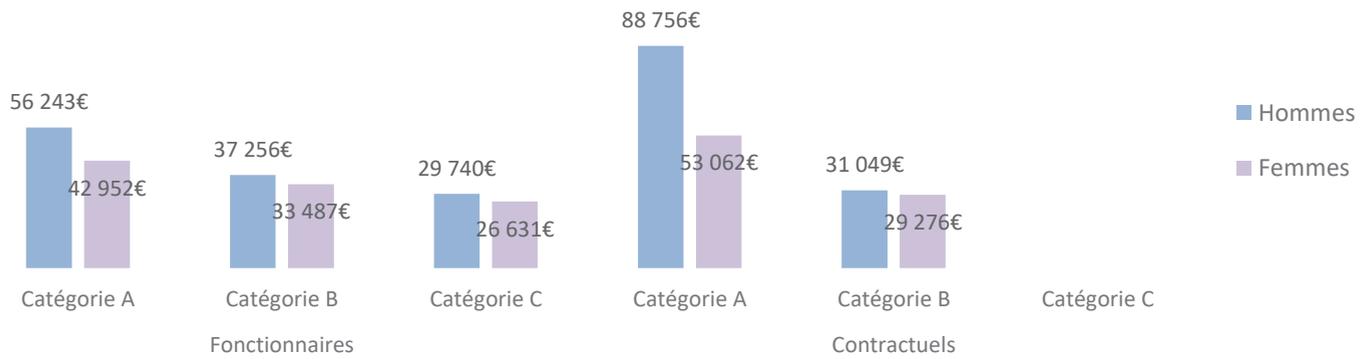
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



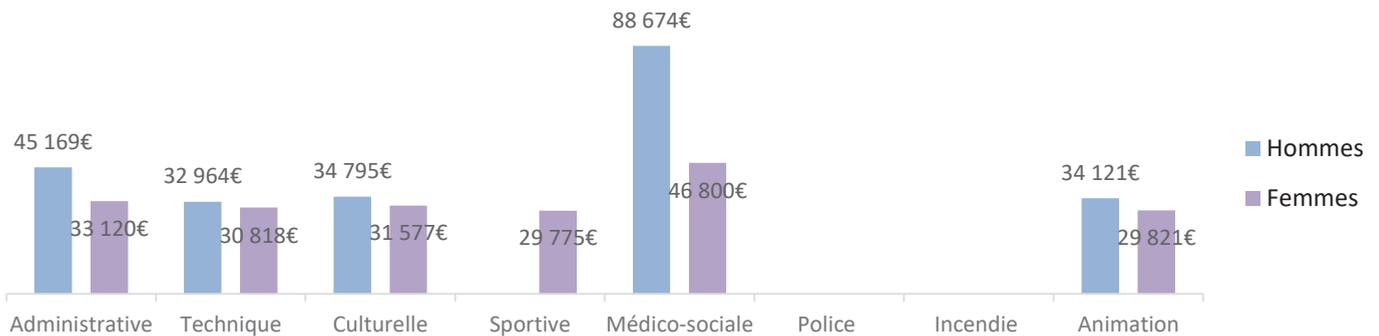
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	29%	23%	19%	17%	16%	16%
Technique	35%	21%	27%	28%	22%	18%
Culturelle	22%	21%	19%	18%	14%	17%
Sportive		20%		27%		
Médico-sociale	4%	12%	21%	22%		
Police						
Incendie						
Animation			18%	19%		

➔ **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	60 930 €	50 121 €	33 521 €	32 994 €	25 084 €	26 578 €
Technique	56 552 €	38 678 €	37 410 €	35 728 €	29 970 €	26 728 €
Culturelle	42 317 €	41 015 €	s	32 561 €	27 520 €	25 310 €
Sportive	-	28 448 €	-	s	-	-
Médico-sociale	90 251 €	47 074 €	s	35 841 €	s	#DIV/0!
Police	-	-	-	-	-	-
Incendie	-	-	-	-	-	-
Animation	-	-	34 121 €	29 821 €	-	-

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Du diagnostic à l'action

Réaliser son plan d'actions pour l'égalité femmes-hommes au sein de la FPT grâce à l'outil « Actions Égalité Pro » (AEP)

Le premier outil d'évaluation de l'égalité professionnelle a été créé par l'Observatoire de l'Emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les CIG franciliens et le Centre Hubertine Auclert.

Une auto-évaluation simplifiée et des recommandations personnalisées permettront aux collectivités de toutes tailles de diagnostiquer leurs besoins et leurs priorités et d'élaborer leur plan d'actions pour l'égalité professionnelle, rendu obligatoire depuis 2019.

Le baromètre de l'égalité professionnelle comprend 12 indicateurs portant sur les rémunérations, l'égal accès aux emplois, l'articulation des temps de vie et la prévention des discriminations et des violences. Il est directement relié au RSU et génère une note sur 100 permettant à l'employeur public d'évaluer ses points forts et ses marges de progression.

L'outil « Actions Égalité Pro » (AEP) propose également des actions à sélectionner pour élaborer un plan d'actions personnalisé.

Accès à toutes les ressources liées à l'outil Actions Égalité Pro (AEP) :



Méthodologie

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs issus du Rapport Social Unique.

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 18 novembre 2022

N° 111

RÉGIME INDEMNITAIRE

Mise à jour technique de certains groupes de fonctions (filière médico-sociale et médico-technique)

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du contexte

A la suite de la parution du décret n°2020-1174 du 25 septembre 2020 portant statut particulier du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux, le décret n° 2022-625 du 22 avril 2022 relatif aux techniciens paramédicaux territoriaux relevant des spécialités techniciens de laboratoire médical, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, intègre ces trois spécialités dans le cadre d'emplois relevant de la catégorie A des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux. L'intégration de ces spécialités modifie l'intitulé de ce cadre d'emplois, renommé par suite, cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux.

Le décret n° 2021-1879 du 28 décembre 2021 modifie les dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois de la catégorie A de la filière médico-sociale de la Fonction publique territoriale. Le nombre de leurs grades est ainsi notamment réduit, suite à la fusion de certains d'entre eux. En outre, et bien que le Département n'en compte pas dans ses effectifs actuels, la fonction de psychomotricien qui relevait auparavant du cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes relève désormais du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

Compte tenu d'évolutions statutaires nationales, il importe d'intégrer parmi les groupes de fonctions A :

- les emplois occupés par les techniciens paramédicaux relevant désormais du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux ;
- les nouveaux grades structurant les cadres d'emplois des puéricultrices territoriales, des infirmiers territoriaux en soins généraux et des cadres territoriaux de santé paramédicaux, des pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale territoriaux.

• Présentation de la demande

Il est donc proposé :

- de rendre éligible au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) le nouveau cadre d'emplois des techniciens paramédicaux territoriaux ;
- de modifier l'annexe jointe qui détermine le montant d'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), pour tenir compte des nouveaux intitulés de grades concernés par les reclassements de la filière médico-sociale à savoir :
 - les puéricultrices territoriales,
 - les infirmiers territoriaux en soins généraux,
 - les cadres territoriaux de santé paramédicaux,
 - les pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux.

✓ **La détermination du montant d'IFSE pour le nouveau cadre d'emplois des techniciens paramédicaux et pour les grades mis à jour de la filière médico-sociale**

L'IFSE valorise l'exercice des fonctions à partir d'une formalisation des critères professionnels. L'une des innovations du RIFSEEP consiste de surcroît à prendre en compte l'expérience dans la part liée à la fonction où elle doit s'entendre comme la connaissance tirée de la pratique et du temps passé dans l'emploi considéré. Cette expérience est à distinguer tant de l'ancienneté, matérialisée par l'avancement d'échelon, que de l'engagement ou de la manière de servir, rétribuée par l'intermédiaire du complément indemnitaire annuel (CIA). Il importe également de différencier l'expérience professionnelle de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, critère lié à la technicité de la part fonction. L'expérience professionnelle est ainsi individuelle, propre à l'agent et non à une fonction.

Chaque emploi et, par conséquent, chaque agent l'occupant et relevant d'un cadre d'emplois déterminé, appartient à l'un des groupes de fonctions au vu des critères professionnels définis par la délibération du 21 décembre 2017.

La détermination du montant d'IFSE servi aux nouveaux cadres d'emplois éligibles procède du même souci d'harmonisation entre les différentes filières, selon la fonction exercée, tout en respectant les limites fixées par les textes. Il est ainsi proposé d'aligner le montant prévu pour les cadres d'emplois des techniciens de laboratoire territoriaux sur celui en vigueur pour les cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

Concernant la modification des intitulés de certains grades de la filière médico-sociale, il s'agit uniquement d'intégrer les changements intervenus suite à leur reclassement : il ne modifie pas le montant précédemment perçu par les agents de cette filière.

Le présent rapport comporte l'annexe, mise à jour, présentant le montant prévu par groupe de fonction pour l'intégralité des cadres d'emplois et grades susceptibles d'être répertoriés dans l'effectif départemental. Pour mémoire, la version précédente de cette annexe a été approuvée par l'Assemblée départementale du 30 septembre 2021 (délibération n° 104 « Extension du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois »).

✓ **La détermination du montant de CIA pour le nouveau cadre d'emplois des techniciens paramédicaux et pour les grades mis à jour de la filière médico-sociale**

Le CIA constitue, comme sa dénomination l'indique, un complément de l'IFSE. Il est dépourvu de caractère obligatoire. Pour la fonction publique d'Etat, une proportion maximale de CIA rapportée au montant du RIFSEEP est préconisée par circulaire afin qu'il n'en représente qu'une part contenue.

Sans nouveauté, le Département réserverait au CIA une part modérée dans le montant global de ce régime indemnitaire. Le versement sera, le cas échéant, annuel, versé en une seule fois et non automatiquement reconductible.

Les critères d'attribution sont les suivants :

- collectif d'agents,
- selon les besoins identifiés annuellement et les capacités financières de la Collectivité,
- à l'issue du dialogue social avec les représentants du personnel.

Pour les nouveaux cadres d'emplois relevant du RIFSEEP, la détermination des montants de CIA est proposée en totale analogie avec celles des cadres d'emplois antérieurement éligibles.

✓ **Dispositions diverses**

Les principes définis par la délibération de l'Assemblée départementale du 22 décembre 2017 relative à l'attribution du RIFSEEP s'appliquent de la même façon à tous les cadres d'emplois éligibles. Afin de prévenir toute application inéquitable et d'aligner les règles de gestion quelle que soit la situation statutaire de l'agent, la mise en œuvre du RIFSEEP est étendue, sans condition d'ancienneté, aux agents stagiaires et aux agents contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent. En revanche, le RIFSEEP n'est pas applicable aux agents contractuels de droit privé ni aux vacataires.

Le régime indemnitaire est ajusté dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire brut en cas de temps partiel, de temps non complet, d'absence prolongée pour raison de santé.

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle. Son montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou à la suite d'une promotion.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits sont inscrits au budget du Département sur le programme « Ressources humaines » et au budget annexe « Centre de santé départemental » pour l'ensemble des opérations et articles concernés.

Je vous demande de bien vouloir approuver :

- l'éligibilité au RIFSEEP des agents départementaux relevant du cadre d'emplois des pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux, selon les modalités applicables dans la collectivité ;
- la modification de l'intitulé des grades pour les cadres d'emplois relevant de la filière médico-sociale soumis à reclassement, comme joint en annexe.

Le Président,
André ACCARY

Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Administrative	Administrateur général	32 500	25 000	23 000	22 500	21 275
A	Administrative	Administrateur Hors Classe	32 500	25 000	23 000	22 500	21 275
A	Administrative	Administrateur	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Administrative	Cadre d'emplois des administrateurs - Autres grades	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Administrative	Attaché hors classe	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Directeur	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Attaché principal	14 000	9 000	7 500	5 500	5 240
A	Administrative	Attaché	14 000	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Administrative	Cadre d'emplois des attachés - Autres grades	14 000	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Administrative	Rédacteur principal 1ère cl	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Rédacteur principal 2ème cl	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Rédacteur	4 400		3 900	3 700	
B	Administrative	Cadre d'emplois des rédacteurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Administrative	Adjoint adm principal 1ère cl	3 400		2 400		
C	Administrative	Adjoint adm principal 2ème cl	3 400		2 400		
C	Administrative	Adjoint administratif	3 400		2 400		
C	Administrative	Cadre d'emplois des adjoints administratifs - Autres grades	3 400		2 400		
A	Technique	Ingénieur général	33 400	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef classe exceptionnelle	33 400	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef hors classe	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur en chef	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Cadre d'emplois des ingénieurs en chef - Autres grades	30 600	24 000	23 000	22 000	21 500
A	Technique	Ingénieur hors classe	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Technique	Ingénieur principal	26 000	23 000	21 500	21 300	21 275
A	Technique	Ingénieur	26 000	23 000	13 800	13 700	13 650
A	Technique	Cadre d'emplois des ingénieurs - Autres grades	26 000	23 000	13 800	13 700	13 650
B	Technique	Technicien principal 1ère cla	8 700		8 000	7 915	
B	Technique	Technicien principal 2ème cla	8 200		7 500	7 125	
B	Technique	Technicien territorial	6 900		5 800	5 380	
B	Technique	Cadre d'emplois des Techniciens - Autres grades	6 900		5 800	5 380	
C	Technique	Agent de maîtrise principal	5 000		4 000		
C	Technique	Agent de Maîtrise	4 900		4 000		
C	Technique	Cadre d'emplois des agents de maîtrise - Autres grades	4 900		4 000		
C	Technique	Adjoint technique princ 1è cl	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique princ 2è cl	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique	3 400		2 400		
C	Technique	Cadre d'emplois des adjoints techniques - Autres grades	3 400		2 400		
C	Technique	Adjoint techniq princ 1è cl EE	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint techniq princ 2è cl EE	4 200		3 800		
C	Technique	Adjoint technique ets ens	3 400		2 400		
C	Technique	Cadre d'emplois des adjoints techniques des EE - Autres grades	3 400		2 400		
A	Sportive	Conseiller principal des APS	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Sportive	Conseiller des APS	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Sportive	Cadre d'emplois des conseillers des APS - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
B	Sportive	Educateur des APS principal 1ère classe	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Educateur des APS principal 2ème classe	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Educateur des APS	4 400		3 900	3 700	
B	Sportive	Cadre d'emplois des éducateurs des APS - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Sportive	Opérateur principal	3 400		2 400		
C	Sportive	Opérateur qualifié	3 400		2 400		
C	Sportive	Opérateur	3 400		2 400		
C	Sportive	Cadre d'emplois des opérateurs des APS - Autres grades	3 400		2 400		
A	Culturelle	Conservateur du patrimoine en chef	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur du patrimoine	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des conservateurs du patrimoine - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur de bibliothèque en chef	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Conservateur de bibliothèque	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des conservateurs des bibliothèques - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Attaché principal de conservation du patrimoine	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Attaché de conservation du patrimoine	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des attaché de conservation du patrimoine - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Bibliothécaire principal	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Bibliothécaire territorial	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des bibliothécaires - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Culturelle	Directeur d'établissement artistique de 2ème catégorie	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Directeur d'établissement artistique de 1ère catégorie	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
A	Culturelle	Cadre d'emplois des directeurs des établissements artistiques - Autres grades	10 500	9 000	7 500	5 200	4 200
B	Culturelle	Assistant de conservation principal 1ère cl.	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Assistant de conservation principal 2ème cl.	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Assistant de conservation	4 400		3 900	3 700	
B	Culturelle	Cadre d'emplois des assistants de conservation - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine principal 1ère cl.	3 400		2 400		
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine principal 2ème cl.	3 400		2 400		
C	Culturelle	Adjoint du patrimoine	3 400		2 400		
C	Culturelle	Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine - Autres grades	3 400		2 400		

Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Sociale	Conseiller socio éducatif hors classe	10 500	8 500	7 500	5 500	5 240
A	Sociale	Conseiller socio-éducatif supérieur	10 500	8 500	7 500	5 500	5 240
A	Sociale	Conseiller socio-éducatif	10 500	8 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des conseillers socio-éducatifs - Autres grades	10 500	8 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éd cl except	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éduc 1ère cl	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éduc 2ème cl	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Assistant socio-éducatif	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs - Autres grades	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de 1ère classe	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants de 2ème classe	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur principal jeunes enfants	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Educateur de jeunes enfants	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
A	Sociale	Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants - Autres grades	10 500	7 500	6 000	5 200	4 200
B	Sociale	Moniteur éducateur principal	4 400		3 900	3 700	
B	Sociale	Moniteur éducateur	4 400		3 900	3 700	
B	Sociale	Cadre d'emplois des moniteurs éducateurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Sociale	Agent social principal de 1ère classe	3 400		2 400		
C	Sociale	Agent social principal de 2ème classe	3 400		2 400		
C	Sociale	Agent social	3 400		2 400		
C	Sociale	Cadres d'emplois des agents sociaux - Autres grades	3 400		2 400		
<hr/>							
A	Médico sociale	Médecin hors classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Médecin de 1ère classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Médecin de 2ème classe	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des médecins - Autres grades	23 000	21 000	19 000	15 000	12 000
A	Médico sociale	Psychologue classe normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Psychologue hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des psychologues - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Sage femme hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Sage femme cl normale	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des sages femmes - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre supérieur de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des cadres de santé- Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice cadre supérieur de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice cadre de santé	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des puéricultrices cadres de santé - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Puéricultrice	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des puéricultrices - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Infirmier soins gx hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Infirmier soins gx	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des infirmiers soins gx - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical , manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical , manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens territoriaux	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste hors classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico sociale	Cadre d'emplois des masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens et orthophonistes - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Médico sociale	Technicien paramédical classe supérieure	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Technicien paramédical classe normale	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux - Autres grades	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Infirmier de classe supérieure	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Infirmier de classe normale	4 400		4 300	4 200	
B	Médico sociale	Cadre d'emplois des infirmiers - Autres grades	4 400		4 300	4 200	
C	Médico sociale	Auxiliaire de puériculture principal 1ère classe	3 400		2 400		
C	Médico sociale	Auxiliaire de puériculture principal 2ème classe	3 400		2 400		
C	Médico sociale	Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture - Autres grades	3 400		2 400		
C	Médico sociale	Auxiliaire de soins principal 1ère classe	3 400		2 400		
C	Médico sociale	Auxiliaire de soins principal 2ème classe	3 400		2 400		
C	Médico sociale	Cadre d'emplois des auxiliaires de soins - Autres grades	3 400		2 400		

Montant annuel brut d'IFSE (coefficient 1, quotité 100%)

Catégorie	Filière	Grade	Groupe 1	Groupe A2+	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe exceptionnelle	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Biologiste, vétérinaire et pharmacien de classe normale	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Cadre d'emplois des biologistes, vétérinaires et pharmaciens - Autres grades	18 000	16 000	15 600	8 000	6 000
A	Médico-technique	Cadre de santé supérieur	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre de santé 1ère classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre de santé 2ème classe	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
A	Médico-technique	Cadre d'emplois des cadres de santé - Autres grades	10 500	9 000	6 000	5 200	4 200
B	Médico-technique	Technicien paramédical classe supérieure	4 400		4 300	4 250	
B	Médico-technique	Technicien paramédical classe normale	4 400		4 300	4 250	
B	Médico-technique	Cadre d'emplois des techniciens paramédicaux - Autres grades	4 400		4 300	4 250	
Animation							
B	Animation	Animateur principal 1ère cl	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Animateur principal 2ème cl	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Animateur	4 400		3 900	3 700	
B	Animation	Cadre d'emplois des animateurs - Autres grades	4 400		3 900	3 700	
C	Animation	Adjoint d'animation principal de 1ère classe	3 400		2 400		
C	Animation	Adjoint d'animation principal de 2ème classe	3 400		2 400		
C	Animation	Adjoint d'animation	3 400		2 400		
C	Animation	Cadre d'emplois des adjoints d'animation - Autres grades	3 400		2 400		
CIA							
A			1 575	1 350	900	780	630
B			528		468	444	
C			340		240		

Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 18 novembre 2022

N° 112

PERSONNEL DEPARTEMENTAL

Transformation d'emplois permanents, création d'emplois temporaires et création d'emplois permanents

OBJET DE LA DEMANDE

- **Rappel du cadre législatif**

La gestion de l'effectif du Département appelle de façon récurrente des ajustements en prévision ou à l'occasion des recrutements. Il appartient en effet à la Collectivité d'adapter régulièrement le tableau de ses emplois par la suppression, la transformation ou la création de postes, en fonction des missions qu'elle exerce, des profils et des compétences recherchés.

Par ailleurs, afin de répondre à des besoins temporaires, le Département peut recruter des agents contractuels sur le fondement des articles L 332-23 et suivants du Code général de la Fonction publique.

- **Présentation de la demande**

I. Transformation d'emplois permanents

Dans un souci d'ajuster ses ressources humaines à l'évolution de ses métiers et des politiques publiques, le Département est appelé à transformer ses emplois permanents dans leurs caractéristiques. L'*annexe 1* du rapport indique le détail des transformations proposées à cette Assemblée départementale. Pour les emplois considérés, il s'agit soit de modifier la catégorie pour prendre en considération l'évolution des ressources utiles face au périmètre d'activité, soit d'ouvrir le recrutement à plusieurs filières potentielles compte tenu du profil souhaité.

Le Comité technique a rendu son avis le 8 novembre 2022.

II. Création d'emplois temporaires

L'*annexe 2* du rapport indique le détail des emplois temporaires proposés.

- **Direction de l'enfance et des familles**

Le service Adoption, accès aux origines, protection des biens, depuis la mise en place de la Commission d'évaluation de la situation et du statut des enfants confiés fait l'objet d'une hausse exponentielle du nombre

de pupilles de l'Etat passé de 9 en 2019 à 39 en 2022. Aussi, le service ne dispose pas des ressources suffisantes pour assurer le suivi de ces pupilles de l'Etat et notamment l'élaboration du projet de vie, obligation renforcée par la loi du 7 février 2022.

Ces difficultés sont régulièrement remontées en Conseil de famille (instance pilotée par l'Etat dans laquelle siège la VP Enfance).

Le renfort d'un an par un travailleur social rémunéré en référence à un assistant socio-éducatif, catégorie A – filière sociale permettrait d'absorber cette augmentation et de voir si la pérennisation du poste est nécessaire dans la durée.

➤ **Direction du logement social**

Le Plan habitat contre la précarité énergétique et l'habitat indigne génère une demande très soutenue de la part d'un large public de propriétaires bailleurs ou occupants, de syndicats ou syndics de copropriété. Les aides de la Collectivité en faveur de l'habitat durable (mise aux normes d'habitabilité, économies d'énergie, énergies renouvelables, rénovation, isolation, etc.) permettent en effet au plus grand nombre d'habitants d'adapter leur logement aux effets du réchauffement climatique, d'accéder à la performance énergétique et d'améliorer le confort de vie.

Le renouvellement de ces contrats est conditionné à la réorganisation de la DILS et de la DGAS au regard du transfert des missions d'exécution budgétaire au sein d'un PRM de la DGAS qui se mettra en place en juin 2023.

A ce jour, 2 757 dossiers restent à traiter. Le volume d'aides toujours important, ainsi que le traitement des aides sur la nouvelle plateforme en ligne constituent une forte activité du service et rendent nécessaire la prolongation de la mission temporaire des 2 agents en poste jusqu'au transfert effectif du paiement des aides habitat durable au PRM DGAS soit juillet 2023.

Deux emplois temporaires d'assistantes administratives rémunérés en référence à un adjoint administratif - catégorie C – filière administrative sont ainsi proposés pour une période de 9 mois renouvelable.

➤ **Direction des systèmes d'information et du digital**

Au cours des 3 dernières années, l'activité du service Etudes et applications solidarités santé de la DSID a connu un fort développement de son activité.

En effet, en vue d'harmoniser le système d'information social de la MDPH avec les autres GIP nationaux, un vaste chantier débuté en 2019 nécessite des ressources permanentes en raison de nombreuses livraisons du logiciel et flux à mettre en place avec les partenaires.

En parallèle, le système d'information du Centre de santé départemental a connu un essor important lors du déploiement des 6 centres de santé territoriaux et de leurs antennes associées qui a nécessité le recrutement d'environ 60 médecins titulaires.

Pour faire face à ce surcroît d'activité, un agent contractuel a été recruté en renfort en 2021 et 2022.

A ce jour, le projet SI MDPH est toujours en cours de déploiement. Plusieurs paliers sont annoncés par la CNSA dont le dernier en 2024. De plus, il est prévu l'ouverture de 4 nouveaux centres de santé et de 2 antennes par an. Le nombre actuel d'agents utilisateurs des logiciels progresse rapidement, générant ainsi plus d'appel de hotline et de nouveaux outils à déployer.

Il est ainsi proposé de créer un emploi temporaire donnant lieu à contrat de projet d'une durée de 3 ans, en référence à un technicien territorial, en catégorie B - filière technique pour et envisager sereinement la continuité des projets en cours.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits sont inscrits au budget principal sur le programme « Rémunérations », diverses opérations.

Je vous demande de bien vouloir approuver la transformation des emplois permanents et la création d'emplois temporaires telles que proposées en annexes et au présent rapport.

Le Président,

André ACCARY

CREATION D'EMPLOIS TEMPORAIRES

Service	Filière	Catégorie	Grade de référence	Quotité	Nombre	Durée
DEF	Sociale	A	Assistant socio-éducatif	Temps complet	1	1 an
DILS	Administrative	C	Adjoint administratif	Temps complet	2	9 mois
DSID	Technique	B	Technicien	Temps complet	1	Contrat de projet 3 ans

Direction des ressources humaines et des relations sociales

Réunion du 18 novembre 2022

N° 113

ACTION SOCIALE

Fonds de secours exceptionnel en faveur des agents du Département

OBJET DE LA DEMANDE

• Rappel du dispositif

En tant qu'employeur également chef de file dans la mise en œuvre des solidarités à l'échelle locale, le Département exerce de longue date une politique d'action sociale volontariste en direction de son effectif, fondée sur un règlement d'action sociale, un partenariat avec le Comité national d'action sociale (CNAS) que contribue à financer la collectivité et un soutien accordé à l'Association sports et loisirs 71 (ASEL 71), dont une part significative du personnel est adhérente.

Les dépenses du Département allouées à l'action sociale ainsi définie s'élèvent annuellement à plus de 2 M€, La cotisation au CNAS représente un cinquième de cette somme et permet d'amplifier l'étendue et de bonifier la valeur des prestations dont bénéficient simultanément les agents.

Telle qu'elle existe aujourd'hui, l'action sociale en faveur des agents du Département permet de les accompagner aux différentes étapes de leur vie personnelle pour les nécessités du quotidien. Elle présente ainsi les caractéristiques suivantes :

- Aide à la famille
 - soutien à l'occasion des événements familiaux (naissance, adoption ou reconnaissance d'un enfant, mariage, décès) ;
 - participation aux frais de garde d'enfant de moins de trois ans, quel que soit le statut du ou des parents, sous conditions de ressources ;
 - allocation mensuelle pour enfant handicapé de moins de 20 ans, selon les conditions d'attribution et le taux annuel en vigueur des prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune ;
 - prestation complémentaire destinée aux enfants handicapés âgés de 20 à 27 ans apprentis ou poursuivant leurs études ;
- Aide aux transports
 - prise en charge pour moitié de l'abonnement mensuel ferroviaire, interurbain ou urbain ;
 - cofinancement du ticket mobilité pour les agents captifs d'un mode de transport personnel pour leur trajet domicile travail supérieur à 30 km, revalorisé en 2022 ;

- forfait mobilités durables pour recours à un service de covoiturage ou utilisation d'un mode de transport non polluant pour ces mêmes trajets ;
- Aide à la restauration
 - contribution au fonctionnement du restaurant inter-administratif de Mâcon et subventionnement du prix de ses repas ;
 - tarif privilégié pour l'accès aux prestations de restauration en collège ;
 - financement à 60% des titres restaurant, choisis par plus de 9 agents sur 10 (hors agents des collèges et assistants familiaux) ;
- Aide aux loisirs
 - financement partiel des chèques vacances et d'un trajet ferroviaire ;
 - subventionnement des séjours vacances ;
 - spectacle de fin d'année et goûter à destination des enfants du personnel ;
 - et, de façon plus marginale, vente de prestations loisirs (accès au parc aquatique de la Communauté d'agglomération MBA) ;
- Reconnaissance de l'engagement individuel en faveur du service public
 - prime aux agents décorés de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ;
 - prime aux agents retraités durant l'année ;
- Aide à la protection sociale et à la prévention de la précarité
 - participation employeur au financement des contrats labellisés de couverture mutuelle santé, à hauteur de 12, 15 ou 20 euros par mois selon le montant de rémunération ;
 - proposition d'un contrat collectif de prévoyance pour garantie d'un maintien de salaire face au risque d'arrêt de travail prolongé supérieur à trois mois glissants couvrant près des deux tiers de l'effectif mais également face au risque d'invalidité, de perte de retraite ou de décès.

Enfin, une aide sous forme de prêt exceptionnel le plus souvent compris entre 300 et 600 €, remboursable par tranche de 50 € sur 12 mois maximum et sans intérêt, peut être activée après examen de la situation financière du foyer par la conseillère sociale du personnel. Cette solution demeure rarement mobilisée et ne concerne que 4 à 8 prêts selon les années.

En parallèle, le Département a de longue date décidé de procurer à ses agents un accompagnement de qualité par l'intermédiaire d'une conseillère sociale dont l'activité est intégralement dévolue à l'amélioration de leurs conditions de vie, quel que soit leur statut. Cette professionnelle, par son relais d'informations, son écoute, son orientation et le soutien déployé, participe aussi à la résolution des difficultés individuelles. Chargée en particulier de proposer les attributions de prêt d'honneur, elle exerce en la matière un service crucial, tant pour repérer, diagnostiquer et répondre aux situations personnelles complexes que pour instituer une relation de confiance et proposer une intervention efficace et discrète à celles et ceux qui hésiteraient à solliciter une assistance.

● **Présentation de la demande**

L'action sociale de la collectivité dispose d'un fondement légal inscrit aux articles L731-1 et suivants du Code général de la fonction publique. Il importe ainsi de souligner que :

- d'une part, les prestations d'action sociale sont notamment distinctes de la rémunération et attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir. A ces conditions, elles ne sont donc pas considérées comme des compléments de rémunération ni assujetties aux prélèvements fiscaux et sociaux ;
- d'autre part, sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéficiaire de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Simultanément, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, il appartient au Département de déterminer le contenu privilégié de l'action sociale, le montant à lui consacrer et les conditions dans lesquelles il convient de la mettre en œuvre. Son mode de gestion peut être interne s'il convient d'en organiser et d'en maîtriser la réalisation ou externalisé, par exemple par l'intermédiaire du CNAS.

Dans un contexte marqué par une forte inflation, par un renchérissement des charges énergétiques et alimentaires ainsi qu'une érosion rapide du pouvoir d'achat, le Département souhaite renforcer son rôle de prévention de circonstances critiques ou d'amortisseur social pour les agents et leur famille confrontés à des difficultés économiques momentanées ou potentiellement durables, pour veiller à les soutenir et les conseiller tout en veillant à responsabiliser chacun dans la détermination de ses choix et à éviter toute immixtion superflue dans la gestion de leur situation personnelle.

La recherche d'une meilleure adéquation de l'action sociale a ainsi été inscrite à l'agenda social 2022 et a donné lieu à plusieurs temps de dialogue intersyndical avec l'ensemble des organisations représentées dans la collectivité, aboutissant à plusieurs constats :

1. après analyse, l'offre de type « secours » proposée par le CNAS aux agents faisant face à des impayés d'énergie ou de loyer n'est pas susceptible de répondre au plus grand nombre, s'agissant en particulier des plafonds de ressources en l'absence d'enfant à charge ;
2. elle se révèle plus onéreuse que l'offre interne dont elle ne diffère pas fondamentalement s'agissant des prêts « dépannage » ou à caractère social, mobilisables en cas de dépenses imprévues ou d'accident de la vie et remboursables avec intérêts ;
3. elle présente également des critères d'éligibilité trop restrictifs, exclusifs ou inadaptés à la réalité économique et sociale susceptible d'être rencontrée (délais de forclusion court, seuil d'accès trop rigide en fonction du montant de dépense imprévue à surmonter ; exigence de non-imposition, couverture d'impayés non prise en charge) ;
4. même en disposant de l'accompagnement de la conseillère sociale du personnel, le formalisme requis par le CNAS dissuade le recours à l'aide et peut apparaître disproportionné, rapporté au montant espéré ;
5. les ressources dont disposent les agents de la collectivité ou les conditions complexes à réunir leur retirent la possibilité de prétendre aux solutions de secours de droit commun conçues à l'échelle nationale ou locale (situation précaire mais non constitutive de surendettement).

Par conséquent, la collectivité avec la délégation départementale a participé à des instances de réflexion sur l'offre du CNAS dès 2021 lors de la crise sanitaire. Ces réflexions ont abouti à la revalorisation des chèques rentrée et participation sport, maintenues en 2022. De nouvelles mesures portant notamment sur les critères d'éligibilité de certaines aides seront proposées en vue de la prochaine réunion de l'instance nationale.

Au-delà des actions qui seront entreprises vis-à-vis du CNAS, une solution nouvelle de secours, non remboursable et complémentaire aux aides préexistantes, a été mise à l'étude. Assortie d'une réflexion quant à ses critères et modalités, elle a été guidée par le souci de répondre soit à des problématiques d'impayés de loyer, d'énergie, de régularisations de charges récurrentes, soit à l'exigence accidentelle d'une grosse réparation ou d'un achat essentiel pour les besoins élémentaires de la vie courante (véhicule, moyen de chauffage, équipement électro-ménager, à la couverture de frais de séparation ou à toute situation critique résultant d'un événement de la vie courante), selon des conditions d'accès et un barème plus favorables que ceux du CNAS.

L'échange consensuel avec les représentants du personnel conduit à proposer les principes suivants :

- le fonds de secours aurait pour finalité de procurer un soutien à caractère exceptionnel et ponctuel à tout agent durant sa période d'emploi au Département ;
- il viserait à prévenir une situation de précarité accrue et, pour ce motif, serait mobilisable par le même foyer ou le même agent qu'une seule fois par an;
- il aurait vocation à permettre la couverture d'une dépense imprévue ou d'une échéance de charges plaçant le foyer en difficulté ;
- l'éligibilité à l'aide s'effectuerait sous conditions de ressources, calculées en fonction d'un reste à vivre de 15 € par personne et par jour pour répondre aux frais alimentaires et de transport, quelle que soit la composition du foyer ;
- l'aide accordée serait plafonnée en fonction de la composition du foyer, selon un barème à deux tranches (de 1 à 4 personnes : 450 € maximum, au-delà de 4 personnes : 750 € maximum) dans l'hypothèse d'un total de charges courantes difficile à surmonter. Dans l'hypothèse d'une dépense imprévue susceptible de mettre en péril l'équilibre économique du foyer, elle serait déterminée par le montant de l'achat, sous réserve de son caractère raisonnable et impératif.

Ce cadre, conçu en retenant quelques règles simples, vise à répondre à la diversité des situations avec réactivité et sans administration excessive, face aux situations d'urgence rencontrées. L'instruction de chaque demande s'effectuerait ainsi à partir de tout justificatif permettant d'apprécier la situation globale du foyer à l'instant considéré et de façon prévisionnelle (derniers bulletins de salaire, avis d'imposition, devis, facture, appels de charges, etc.) par la conseillère sociale du personnel et la proposition d'aide soumise à la signature de la DRHRS.

Outre l'importance d'une information adéquate consécutive à la création du fonds de secours, le risque de non-recours à l'aide a été pris en considération. Des freins bien identifiés, notamment psychologiques pour solliciter l'aide, peuvent l'expliquer et appellent une communication déculpabilisante pour l'agent.

Le montant prévisionnel du fonds de secours initialement proposé s'élève à 30 000 €. Cette somme serait susceptible de procurer 40 à 60 secours d'urgence au cours d'une année.

L'ensemble du dispositif, inédit au Département, serait évalué au terme d'une année pour mesurer avec l'ensemble de ses protagonistes sa capacité effective à répondre à la problématique ciblée et à en ajuster le cas échéant l'objectif, le contenu et/ou les conditions de sa mise en œuvre.

Le Comité technique a été saisi pour avis lors de sa séance du 8 novembre 2022.

ÉLÉMENTS FINANCIERS

Les crédits sont inscrits au budget du Département au programme « RH-Action sociale », l'opération « Fonds de secours », l'article 6574.

Je vous demande de bien vouloir :

- approuver la création et la mise en œuvre du fonds de secours exceptionnel, selon les modalités précisées au rapport.

Le Président,
André ACCARY