

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT**Délibération du conseil municipal****ACTE N° CM-20221215-001****du 15 décembre 2022****n°001****page 1/2****EXTRAIT :****Nombre de membres en exercice : 39****PRÉSENTS (30) :** Jean-Pierre ABELIN, Maryse LAVRARD, Yasin ERGÜL, Evelyne AZIHARI, Thomas BAUDIN, Jeannie MARECOT, Jacques MELQUIOND, Laurence RABUSSIÉ, Jean-Michel MEUNIER, Françoise BRAUD, Michel FRESNEAU, Corine FARINEAU, Stéphane RAYNAUD, Béatrice ROUSSENQUE, Michel DROIN, Gwenaëlle PRINCET, Amine MESSAOUDENE, Sophie GUEGUEN, Patrice CANTINOLLE, Élisabeth PHILIPPONNEAU, Jean-Claude BAUDRY, Frédérique NAUD COLAS, Ahmed BEN DJILLALI, Isabelle DUCHER, Manuel COSTA NOBRE, Françoise MÉRY, Maryline ALLEMANDOU-DOMINGO, Pierre BARAUDON, Jean-Pierre de MICHIEL, David SIMON**POUVOIRS (7) :** Hubert PREHER donne pouvoir à Jean-Pierre ABELIN
Anne-Florence BOURAT donne pouvoir à Maryse LAVRARD
Flavy FRUCHON donne pouvoir à Yasin ERGÜL
Séverine BART donne pouvoir à Thomas BAUDIN
Elsa FARHAT donne pouvoir à Jeannie MARECOT
Yves TROUSSELLE donne pouvoir à Françoise MERY
Patricia BAZIN donne pouvoir à Pierre BARAUDON**EXCUSES (2) :** Marion LATUS, Gilles MAUDUIT

Nom du secrétaire de séance : Yasin ERGÜL

RAPPORTEUR : Monsieur Jacques MELQUIOND**OBJET : Débat d'orientation budgétaire 2023**

La tenue du débat d'orientation budgétaire dans les deux mois précédant l'examen du budget primitif est obligatoire dans les régions, les départements, les communes de plus de 3.500 habitants, leurs établissements publics administratifs et les groupements comprenant au moins une commune de plus de 3.500 habitants .

Une délibération sur le budget non précédée de ce débat est entachée d'illégalité et peut entraîner l'annulation du budget.

Le débat a lieu dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'assemblée délibérante.

Le débat d'orientation budgétaire n'a aucun caractère décisionnel. Il n'est pas un pré-budget mais le moment donné à l'assemblée délibérante de débattre sur les orientations du futur budget.

L'article 107 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) modifie l'article L2312-1 du code général des collectivités territoriales sur le vote du budget des communes. Ce dernier précise que :

"Le budget de la commune est proposé par le maire et voté par le conseil municipal.

Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique.

Dans les communes de plus de 10 000 habitants, le rapport mentionné au deuxième alinéa du présent article comporte, en outre, une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal

ACTE N° CM-20221215-001

du 15 décembre 2022

n°001

page 2/2

et des effectifs. Ce rapport précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail. Il est transmis au représentant de l'Etat dans le département et au président de l'établissement public de coopération intercommunale dont la commune est membre ; il fait l'objet d'une publication. Le contenu du rapport ainsi que les modalités de sa transmission et de sa publication sont fixés par décret. "

* * * * *

VU l'article L. 2312-1 du code général des collectivités territoriales,

VU l'article 13 de la loi n°2018_32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022,

VU l'article D 2312-3 du CGCT relatif au contenu du rapport,

Le conseil municipal adopte la présentation des orientations générales du budget pour 2023 et de l'organisation d'un débat sur ce thème.

Vote : Adopté à l'unanimité

Pour ampliation,
Pour le maire et par délégation,
La directrice des affaires juridiques et institutionnelles,
Céline NICOURD



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou notification. La juridiction administrative compétente peut notamment être saisie via une requête remise ou envoyée au greffe du tribunal administratif ou aussi par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site www.telerecours.fr

Ville de Châtelleraut

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

EXERCICE 2023

INTRODUCTION

Le Débat d'Orientation Budgétaire est un préalable indispensable au vote du budget dans les communes de plus de 3 500 habitants. Il participe à l'information des élus et facilite les discussions au sein des assemblées délibérantes sur les priorités et les évolutions de la situation financière d'une collectivité.

En application de l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, il s'effectue sur la base d'un rapport précisant les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des taux de fiscalité locale, la structure et la gestion de la dette, la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs et précise l'évolution prévisionnelle des dépenses de personnels.

L'obligation d'information a été renforcée par l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018 qui prévoit que ce rapport doit aussi présenter les objectifs d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement (DRF) et d'évolution du besoin annuel de financement.

L'année 2022 est une année inédite avec de nouvelles réalités : envolée des prix, notamment de l'énergie, retour de la guerre en Europe, prise de conscience des conséquences du dérèglement climatique...

La préparation budgétaire 2023 s'inscrit donc dans un contexte caractérisé par un niveau d'inflation inconnu depuis plusieurs décennies qui fragilise les budgets locaux 2022 et suivants.

En conséquence nous devons adapter notre fonctionnement et faire des choix, en accélérant la transition environnementale et en tenant compte du fait que ce contexte impacte également la vie des Châtellerautais.

Cette construction budgétaire s'inscrit évidemment dans le cadre des orientations définies par le gouvernement dans le projet de loi de finances et la loi de programmation des finances publiques 2023-2027.

I. Contexte général : situation économique et sociale

Le projet de loi de finances 2023, qui fixe le projet de budget 2023 a été présenté au conseil des ministres le 26 septembre 2022. Il ne sera définitif qu'après son adoption en fin d'année.

A. Un contexte économique inédit et incertain

Analyse Caisse d'Épargne publiée en novembre 2022 (support à la préparation de votre DOB).

Cette analyse indique : « L'année 2022 fut une année moins faste que prévue, en raison de la guerre en Ukraine et de la crise énergétique qui en a découlé. La croissance du PIB au premier trimestre 2022 a été de - 0,2 % en variation trimestrielle pour ensuite connaître un rebond de 0,5 % au T2. La croissance est légèrement positive au troisième trimestre (0,2%), mais en repli par rapport au T2. Les tensions sur les conditions de production ont persisté dans le monde, même si certaines difficultés d'approvisionnement se sont atténuées. L'activité française a continué de résister globalement malgré une inflation élevée. Après avoir ralenti en août et en septembre (5,9 % et 5,6%), l'inflation repart à la hausse en octobre à 6,2%. L'inflation française demeure inférieure à celle de la zone Euro (10,2% en octobre), ou encore à celle de sa voisine allemande (11,2%).

Au troisième trimestre, la croissance a été portée par l'investissement (FBCF)* qui a accéléré pour atteindre 1,3 % T1T* après deux trimestres déjà soutenus : 0,6% au T1 et 0,4% au T2. [...] En revanche, la consommation des ménages a marqué le pas (0 % T1T après 0,3% au T2). Le commerce extérieur a contribué négativement à la croissance du PIB (- 0,5 point), après une contribution presque nulle au T2.

Dans ce contexte incertain, nous prévoyons une récession de - 0,2 % au T4 en variation trimestrielle. Ainsi, la croissance annuelle française en 2022 serait de 2,5 %. Ce scénario est conditionné à plusieurs aléas. Une aggravation de la crise énergétique pourrait conduire l'activité à se détériorer davantage au T4, par le biais des conséquences économiques sur les principaux partenaires de la France mais aussi par la mise en place de restrictions sur la consommation d'énergie. Une dégradation de la situation sanitaire pourrait également affaiblir l'activité ».

*1 Formation Brute de Capital Fixe est la mesure, par l'INSEE, de l'investissement. C est la somme des investissements, essentiellement matériels, réalisés pendant l'année sur le territoire français

*2 Tous trimestres

S'ajoutant à une crise sanitaire sans précédent, les événements et difficultés de l'année 2022 ont contribué à rendre encore plus aléatoire l'approche de l'évolution de la situation économique. Aussi, dans une situation aussi instable et un contexte fluctuant, il nous faut garder un optimisme prudent.

B. Projet de loi de programmation des finances publiques pour 2023-2027

Après son adoption, le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027 fera suite à la loi de programmation 2018-2022.

Ce projet définit la trajectoire que le Gouvernement souhaite donner aux finances publiques. Celle-ci vise un retour du déficit public sous le seuil des 3% de PIB à l'horizon 2027. Elle ambitionne également de maîtriser la dépense publique et les prélèvements obligatoires, tout en finançant plusieurs priorités (soutenir la compétitivité des entreprises, tendre vers le plein emploi, assurer les transitions écologique et numérique...).

Pour maîtriser les dépenses publiques, le texte fixe à 0,6% la croissance moyenne en volume de la dépense publique (hors effet de l'extinction des mesures d'urgence et de relance) sur la période 2022-2027 contre 1,2% entre 2018 et 2022 et prévoit notamment :

- la trajectoire de l'ensemble des administrations publiques, avec des dépenses fiscales nouvellement créées qui devront être bornées dans le temps ;
- le cadre financier pluriannuel des administrations publiques centrales, avec un objectif de stabilité des schémas d'emploi d'ici 2027 ;
- le montant maximal de l'ensemble des concours financiers de l'État aux collectivités territoriales pour la période 2023-2027 ;
- une diminution de l'impact environnemental du budget de l'État en réduisant de 10% le ratio entre les dépenses défavorables à l'environnement et les dépenses dont l'impact est favorable et mixte, entre les lois de finances 2022 et 2027 ;
- des aides aux entreprises limitées à cinq ans maximum à partir du 1^{er} janvier 2023 et le conditionnement du renouvellement de ces aides à une évaluation de leurs efficacité et coût ;
- les objectifs et le cadre financier pluriannuel des administrations publiques locales et des administrations de sécurité sociale, avec un pilotage et un bornage dans le temps des niches sociales.

Le projet de loi instaure, par ailleurs, de nouveaux outils :

- un dispositif d'évaluation de la qualité de l'action publique.

Cependant, à ce jour, ce projet fait toujours l'objet de modifications dans le cadre de la navette parlementaire.

Enfin, le texte précise que le gouvernement présentera chaque année, en même temps que le projet de loi relatif aux résultats de la gestion et portant approbation des comptes de l'année, un bilan de la mise en œuvre des différents articles de la loi de programmation 2023-2027.

C. Projet de loi de finances pour 2023

Le projet de loi de finances pour 2023 a été construit avec les hypothèses suivantes :

- prévisions de croissance de 2,7 % en 2022 et de 1 % en 2023 ;
- inflation de 5,3 % en 2022 et de 4,2 % en 2023 ;
- un déficit public qui se stabiliserait à 5 % du PIB en 2023 comme en 2022.

Les principales mesures annoncées pour les collectivités sont :

- une augmentation des concours financiers de l'État de 2,15 % ;
- la création d'un fonds d'accélération écologique dans les territoires appelés « fonds vert » destinés à soutenir notamment les projets de transition écologique des collectivités (rénovation des bâtiments publics, modernisation de l'éclairage public, valorisation des biodéchets...);
- la budgétisation d'un demi milliard d'euros pour protéger les communes exposées à la flambée des prix de l'énergie.

Comme le projet de loi de programmation, ce projet fait également toujours l'objet de modifications dans le cadre de la navette parlementaire.

Pour rappel, l'année 2023 sera l'année de la disparition complète de la taxe d'habitation pour l'ensemble des contribuables.

II. Situation et orientations budgétaires de la collectivité

A. Fonctionnement

1. Recettes de fonctionnement

Les produits des impôts et taxes (chapitre 73) sont présentés pour 2023 en hausse par rapport au BP 2022 compte-tenu de l'augmentation des bases. L'estimation provisoire a été faite avec une évolution à + 5,8 % par prudence. Actuellement l'IPCH (l'indice des prix à la consommation harmonisé) est de 7,1 % mais le gouvernement peut encore décider de bloquer le taux lors du vote de la loi de finances.

Ces produits représentent environ 71 % des recettes réelles de fonctionnement. Pour 2024 et 2025, les prévisions de fiscalité directe sont envisagées avec une augmentation de 4,2 % et 2,7 % des bases.

Les chiffres annoncés le sont sans augmentation de taux.

	Réalisé		Estimé		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Produit des taxes directes (73111)	21 037 739	21 841 276	23 098 494	24 061 696	24 706 904		
Taxe additionnelle au foncier non bâti (731)	0	0	0	0	0		
Rôles supplémentaires	32 693	0	0	0	0		
Produit des contributions directes	21 070 432	21 841 276	23 098 494	24 061 696	24 706 904		
Fonds national de garantie individuel des ressources - FNGIR (art 7223)	48 010	48 010	48 010	48 010	48 010		
Fiscalité transférée	48 010						
Attribution de compensation (art 7321)	5 183 738	5 183 000	5 183 000	5 183 000	5 183 000		
Dotations de solidarité communautaire (art 7322)	0	0	0	0	0		
FPIIC (art 73223)	526 280	472 402	472 402	472 402	472 402		
Taxes pour utilisation des services publics et du domaine (art 733 hors 7331)	0	0	0	0	0		
Taxe sur les bytoms (art 7343)	39 015	40 035	40 838	41 632	42 485		
Taxe sur l'électricité (art 7351)	642 252	610 000	610 000	610 000	610 000		
Impôts sur les spectacles (art 7363)	0	0	0	0	0		
Taxes sur la publicité (art 7369)	237 930	200 000	200 000	200 000	200 000		
Taxe additionnelle aux droits de mutation (art 7381)	1 054 321	750 000	750 000	750 000	750 000		
Autres taxes (Autres articles chap 73)	0	363 277	0	0	0		
Impôts et taxes (chap 73)	28 801 948	29 608 000	30 402 742	31 366 780	32 012 801		

Les dotations (chapitre 74), proposées pour 2023, représentent environ 20,7 %, des recettes réelles de fonctionnement.

	Réalisé		Estimé		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
DGF, dotation forfaitaire (art 7411)	3 739 073	3 713 564	3 892 957	3 654 706	3 610 888		
Dotation de solidarité urbaine et de cohésion sociale (art 74123)	1 612 824	1 704 624	1 790 230	1 889 456	1 945 341		
Dotation nationale de péréquation (art 74127)	514 236	553 973	552 982	552 117	547 676		
FCTVA (art 744)	1 993	0	0	0	0		
DGD (art 746)	180 952	180 952	180 952	180 952	180 952		
Participations (art 747)	453 023	329 300	440 700	329 300	329 300		
Compensations TFB Locaux Industriels	1 510 428	1 661 462	1 757 827	1 831 656	1 881 110		
Compensations fiscales (art 748 hors locaux industriels)	205 546	237 517	237 517	237 517	237 517		
Autres dotations (autres articles chap 74)	0	1 496 385	180 000	0	0		
Dotations	8 218 095	9 897 377	8 953 146	8 676 704	8 762 764		

* dont une subvention exceptionnelle de 1,18 M€ liée au projet européen pour le Burkina-Faso (programme de coopération villes durables) destinée à apporter un soutien financier et législatif à 19 communes du Burkina Faso pour une meilleure gestion des déchets solides. Cette subvention a été reversée à hauteur de 0,86 M€ à la commune de Kaya (délibération n° 17 du 27 janvier 2022). La participation de la ville de Châteleraut est prévue à 50 000 €.

Le chapitre 70 (produits des services et du domaine) représente plus de 3 M€ des recettes réelles de fonctionnement soit 7 %. Pour rappel, les recettes de refacturation des services communs et des mises à disposition de services apparaissent sur ce chapitre.

2. Dépenses de fonctionnement

Les charges de personnel (chapitre 012)

Les dépenses de la ville reposent d'abord sur les charges de personnel (chapitre 012) qui représentent environ 52 % des dépenses réelles de fonctionnement.

Compte-tenu de la forte inflation qui a impacté l'année 2022, plusieurs mesures ont été prises :

- une revalorisation du SMIC en janvier de 0,9 %, en mai 2,65 % et au 1^{er} août de 2,01 % ;
- une augmentation de 3,5 % du point d'indice à compter du 1^{er} juillet.

Le CCAS a également été fortement impacté par ces mesures auxquelles s'est ajoutée la prime Ségur. Cette situation aura rapidement des retombées sur le budget de la ville qu'il ne faut pas négliger.

Le niveau d'inflation, aujourd'hui encore très élevé, oblige à être prévoyant et vigilant pour 2023. Une réflexion sur le périmètre des missions des services est engagée.

Evolution des enveloppes dédiées aux ressources humaines

	Réalisé		Estimé		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Charges de personnel	19 188 230	20 360 000	20 730 000	21 041 000	21 360 000		
Variation en euros		1 171 770	370 000	311 000	319 000		
Variation en %		6,11 %	1,82 %	1,50 %	1,52 %		

Les données sur le personnel

Les effectifs des emplois permanents au 1^{er} janvier de l'exercice depuis 2017 évoluent ainsi :

2017	2018	2019	2020	2021	31/10/2022
453 agents	432 agents	433 agents	423 agents	426 agents	433 agents

Les années 2017 et 2018 voient une diminution des effectifs permanents, du fait de la mutualisation de la direction générale, des services fonctionnels et de divers autres services avec Grand Châtelleraut et du schéma de mutualisation. En 2019 les effectifs ont à nouveau augmenté en raison du développement de la police municipale et de la création du centre de supervision urbain pour la vidéoprotection. La diminution des effectifs permanents en 2020 est due au non remplacement de certains postes par des agents titulaires (recrutement d'agents contractuels) et par les décalages de recrutement (en particulier dans le service cadre de vie) qui impactent une quinzaine de poste. En octobre 2021, dans le cadre de la mutualisation des services techniques du CCAS avec ceux de la Ville, 8 agents du CCAS ont intégré la Ville de Châtelleraut. La masse salariale liée à ces transferts est remboursée intégralement par le CCAS.

Les effectifs de la Ville sont très majoritairement constitués d'agents de catégorie C (postes permanents budgétés en 379 C, 36 B et 18 A). Une majorité d'agents sont âgés de 50 à 59 ans. Seuls 14 % des effectifs ont moins de 35 ans.

Ceci implique une masse salariale importante par rapport à l'effectif. La structure de la pyramide des âges nécessite pour la direction des ressources humaines :

- une gestion des âges au niveau du service GPEEC ;
- une gestion administrative importante en matière de maladie et retraite ;
- un travail sur les perspectives d'évolution de carrière et/ou de mobilité à offrir aux agents les plus jeunes ;
- une prévention de l'usure professionnelle avec la mise en place de parcours de formations diversifiés.

Sur les emplois permanents, le salaire moyen brut (traitement indiciaire et prime) est de 2 671 € bruts.

Au-delà des postes permanents, la collectivité peut avoir recours à des contractuels qui ne sont pas positionnés sur des besoins pérennes (accroissements temporaires, saisonniers, remplacements d'agents). Ce type de recrutement influe sur la masse salariale.

	Titulaire ou Stagiaire	Contrat permanent	Contrat d'insertion	Apprenti	Contrat temporaire	Ensemble
Moyenne annuelle au 31/10/2022	416	17	0	6	182	621
Moyenne annuelle 2021	402	17	2	11	163	595
Moyenne annuelle 2020	413	6	0	5	154	579
Moyenne annuelle 2019	420	6	1	5	122	534

La masse salariale a évolué comme suit :

2017	2018	2019	2020	2021	Au 31/10/2022	Projection 2022
18,5 M€	18,3 M€	18,6 M€	19,1 M€	19,2 M€	16,8 M€	20,3 M€

La masse salariale poursuit son augmentation en raison :

- des créations de postes du fait de la reprise en régie de la gestion des cimetières, du déploiement de la vidéoprotection ;
- des créations de postes pour intégrer des agents du CCAS dont les postes sont mutualisés au niveau de la ville ;
- du départ de recrutements contractuels sur des postes anciennement tenus par des agents titulaires.

L'indemnité de précarité a été versée à hauteur de 95 509 € depuis la fin de l'année. Le coût prévisionnel annuel des trois augmentations du SMIC et de la revalorisation du point d'indice en juillet dernier est estimé à 508 414 €.

Sur 2023, il est prévu la résorption de l'emploi précaire pour 29 agents de l'Éducation ce qui engendrerait un surcoût d'environ 90 000 € et aura un impact sur le nombre des emplois permanents. En outre, la réforme des rythmes scolaires 2022-2023 engendrera la mise en place de temps d'animation nouveaux pris en charge par la collectivité : les ADE (Ateliers Découverte Educative), ce qui conduit à une augmentation du nombre d'animateurs et de la masse salariale.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les agents sont soumis au nouveau temps de travail des 1607 heures dans le respect de la réglementation du temps de travail, mais prenant en compte des sujétions particulières pour tous les agents (titulaires et contractuels mensuels) ayant des contraintes d'organisations ou des rythmes de travail spécifiques. Cette démarche est neutre pour la commune car, si d'un côté des agents titulaires ont un temps de travail supérieur à ce qui était effectué avant, les agents contractuels mensuels bénéficient désormais des jours de sujétions, ce qui n'était pas le cas avant.

Les agents bénéficient du soutien du Comité des Œuvres Sociales commun à la Ville, au CCAS et à Grand Châtelleraut et des prestations du CNAS (Comité National d'Actions Sociales, association au service des agents de la fonction publique territoriale) et d'une participation employeur pour le volet santé de 55 899 € et pour le volet prévoyance de 43 464 € pour 2021.

Les charges à caractère général (chapitre 011)

Ce chapitre représente le 2^e poste pour 25 %. Auparavant ce chapitre était le 3^e poste de dépenses de fonctionnement.

Ces charges sont prévues globalement en augmentation de plus de 22 % par rapport à l'estimation de réalisation 2022.

Cette augmentation est liée principalement à l'explosion des tarifs des fluides et de l'énergie. En prenant en compte une estimation du prix du gaz à 125 € par MWh, la facture énergétique de la collectivité augmentera de 0,72 M€ entre 2022 et 2023, ce qui constitue une hausse de 49 %.

Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie, le gouvernement a mis en place l'"amortisseur électrique" qui bénéficiera aux entreprises et aux collectivités (toutes les collectivités locales, leurs groupements, les associations à but non lucratif et établissements publics opérant dans un secteur non concurrentiel) quelle que soit leur taille) dès le 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2023.

Par ce dispositif, les collectivités qui payent leur électricité plus de 180€/MWh (hors taxe et hors Contribution au Service Public de l'Électricité) bénéficieront d'une prise en charge de 50% du montant au-delà de ce seuil, et ce jusqu'à un prix plafond de 500/MWh.

Un simulateur sera bientôt mis en ligne pour accompagner les collectivités, comme les entreprises.

A priori, il n'y aura pas de demande à effectuer. L'aide sera directement déduite de la facture d'électricité des collectivités et une compensation sera versée aux fournisseurs. Pour la ville, à ce jour, l'estimation de cet "amortisseur" est de 180 000 €.

Les denrées alimentaires sont également impactées par ces hausses de prix. La collectivité a néanmoins décidé de ne pas modifier le prix des repas de cantine.

Pour rappel, les dépenses liées aux refacturations des services communs et des mises à disposition de service apparaissent sur ce chapitre.

	Rétrospective		En cours		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025		
Charges à caractère général	7 727 910	8 370 000	10 215 300	10 470 600	10 638 100		
Variation en euros		642 090	1 845 300	255 300	167 500		
Variation en %		8,31 %	22,05 %	2,50 %	1,60 %		

Autres charges de gestion courante (chapitre 65)

Ce chapitre représente le 3^e poste, pour 21,5 %.

Le montant accordé au chapitre 65 est proposé à 8,6 M€, en quasi stabilité par rapport au budget primitif 2022. Pour 2023 et dans la continuité des années passées, la contribution au SDIS baisse. Les subventions aux associations seraient maintenues au montant de 2022, de même que la subvention à la caisse des écoles. La subvention au CCAS est proposée avec une augmentation de 60 000 €. Il faut noter également l'inscription d'une subvention d'équilibre de 200 000 € au budget annexe des parcs de stationnement (pour rappel la somme réellement versée est ajustée au besoin en fin d'année : 40 000 € en 2022).

	Rétrospective		Estimé		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025		
Autres charges de gestion courante	8 204 310	8 254 300	8 593 000	8 680 000	8 766 800		
Variation en euros		49 990	338 700	87 000	86 800		
Variation en %		0,61 %	4,10 %	1,01 %	1,00 %		

*Le montant réellement estimé s'élève à 8 120 000 € mais il comprend exceptionnellement en 2022 le reversement d'une subvention à Kaye de 860 000 € dans le cadre du programme de coopération Villies durables financé par la commission européenne et qui a fait l'objet d'une recette de 1,8 M€.

Objetif global d'évolution des dépenses réelles de fonctionnement

La présentation de cet objectif répond à l'obligation de l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018.

	Rétrospective		Estimé		Prospective		
	2021	2022	2023	2024	2025		
DRF	35 845 950	38 314 500	40 160 000	41 164 000	41 822 600		
Variation en euros		2 688 550	1 845 500	1 004 000	658 600		
Variation en %		7,49 %	4,82 %	2,50 %	1,60 %		

L'augmentation des dépenses de fonctionnement diminuera d'autant l'épargne donc la capacité d'investissement de la collectivité. Cette capacité d'investissement dépendra des mesures d'économies réalisées.

B. Investissement

Les investissements prévus pour 2023 sont essentiellement les suivants :

- Lac Renardières OIR dont rénovation école Léo Lagrange (AP/CP) : 1,1 M€
- Aménagement des quais de Vienne (AP/CP) : 1,3 M€
- Operation Centre-ville – Coeur de ville : 0,4 M€
- Carillon Bollée et tours St Jacques (AP/CP) : 0,5 M€
- Ecole Parlevé : 1 M€
- Subvention : 0,6 M€
- Maintien de l'outil et du réseau numérique : 0,5 M€
- Voirie : 1,7 M€
- Vestiaires du stade de Nonnes : 0,5 M€

Les trois autorisations de programme (AP/CP) en cours à la ville, sont jointes en annexe 2.

Objetif d'évolution du besoin de financement

La présentation de cet objectif répond à l'obligation de l'article 13 de la loi de programmation des finances publiques du 22 janvier 2018.

Le besoin ou la capacité de financement se mesure en section d'investissement. Il est égal au solde des dépenses d'investissement hors dettes par rapport au besoin d'investissement (y compris capacité d'autofinancement mais hors emprunts) réalisés au cours de l'exercice. Si ce solde est négatif, on parle de besoin de financement devant être couvert et à l'inverse s'il est positif, il s'agit d'une capacité de financement affectée au remboursement anticipé de la dette ou au fonds de roulement.

L'objectif d'emprunts pour les 3 années à venir est fixé entre 3 et 4 millions d'euros annuels en moyenne.

III. La structure et la gestion de la dette

Évolution du capital restant dû

Etat de la dette	Rétrospective				
	2018	2019	2020	2021	2022
Capital restant dû Au 1 ^{er} janvier de chaque année	25 116 000	25 124 000	25 098 000	24 837 500	24 763 000
Variation en euros		8 000	-26 000	-260 500	-74 500
Variation en %		0,03 %	-0,10 %	-1,04 %	-0,30 %

État de la dette fin 2022

L'état de la dette au 31 décembre 2022 devrait être de :

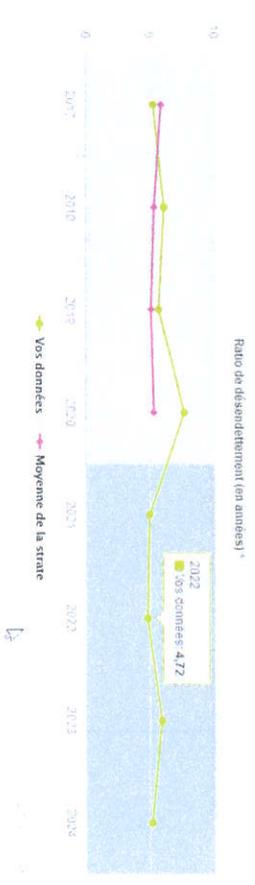
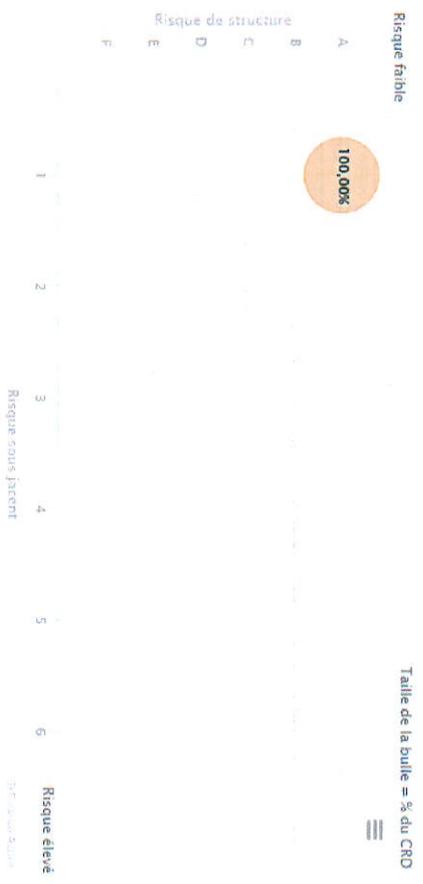
- Capital restant dû au 1^{er} janvier : 24,8 M€
- Remboursement du capital : 2,8 M€
- Nouveaux emprunts : 3,0 M€
- Capital restant dû au 31 décembre : 25,0 M€

L'encours de dette est donc en légère augmentation
Évolution prévisionnelle de l'encours de dette

Le tableau présenté ci-dessous est établi avec l'objectif d'emprunts nouveaux de 3 M€ par an maximum ce qui entraîne une quasi stabilité de notre encours de dette.

Etat de la dette	Prospective				
	2023	2024	2025	2026	2027
Capital restant dû Au 1 ^{er} janvier de chaque année	25 030 000	25 040 000	24 910 000	24 980 000	24 900 000
Variation en euros		10 000	-130 000	70 000	-80 000
Variation en %		0,04 %	-0,52 %	0,28 %	-0,32 %

Structure de dette (selon la charte de bonne conduite)



Capacité de désendettement

Ce ratio vise à mesurer le nombre d'années nécessaires pour désendetter la ville si la capacité d'autofinancement brut était entièrement affectée au remboursement de la dette.

Pour l'année 2022, ce ratio s'est légèrement amélioré cette année encore. Cela s'explique par l'amélioration de l'épargne brute par rapport à l'année précédente.

Budget annexe des parcs de stationnement

Ce budget qui est assujéti aux impôts commerciaux (TVA, impôt sur les sociétés, contribution économique des entreprises) permet de gérer les dépenses et les recettes des parkings en ouvrage ou à barrières.

Orientations budgétaires 2023

Les orientations budgétaires sont chiffrées à 592 K€ en fonctionnement et 427 K€ en investissement.

Les dépenses réelles de la section de fonctionnement sont principalement l'achat de fournitures (notamment les tickets), la maintenance, les charges de personnel (4 agents) et les intérêts de la dette.

Les recettes réelles de cette section sont la subvention d'équilibre versée par le budget principal pour 200 K€ et les recettes provenant de l'utilisation des parkings pour 250 K€, montant similaire à celui de 2022.

Les dépenses réelles de la section d'investissement comprennent le remboursement du capital des emprunts pour 180 K€ et des dépenses d'équipement pour 112 K€.

La dette de ce budget est composée de 2 emprunts à taux fixe et d'une avance remboursable par le budget principal pour un capital restant du au 1^{er} janvier 2023 de 1,16 M€.

Les recettes réelles de cette section proviennent des amendes de police. Elles sont estimées pour 2023 à 112 K€.

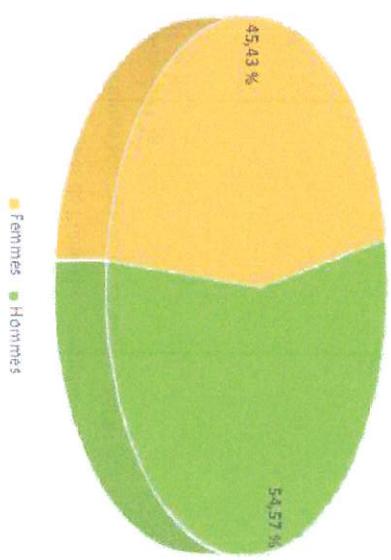
Ville de Châtelleraut

Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la Ville de Châtelleraut DOB 2022

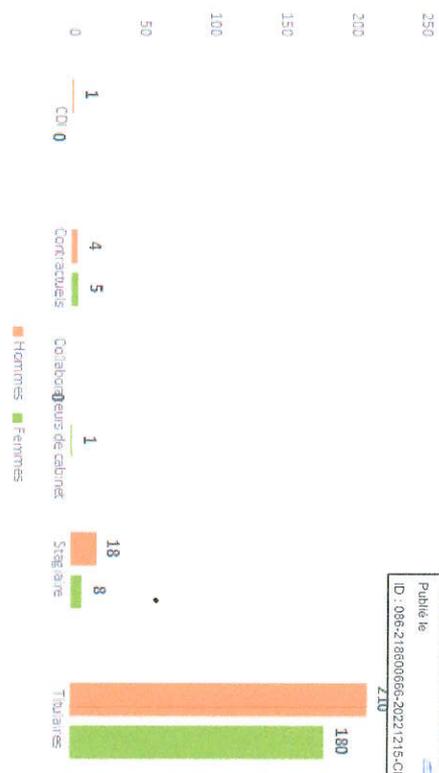
Les données reportées dans ce document le sont au 1^{er} janvier 2021

1) L'emploi

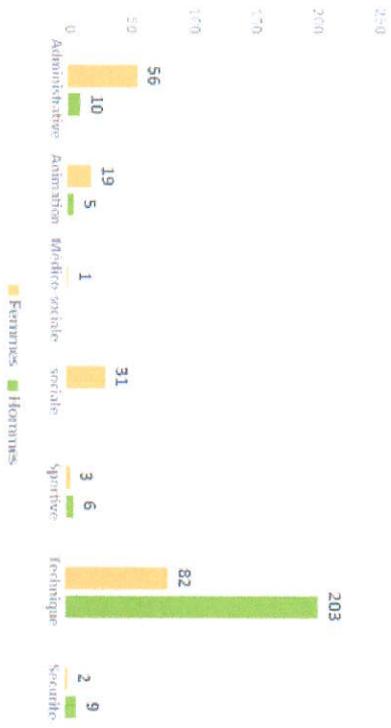
Avec 427 agents sur emploi permanent au 1^{er} janvier 2021, la Ville de Châtelleraut se caractérise entre les femmes et les hommes. Le service public d'une commune est diversifié dans les missions exercées et dans ses cadres d'emplois.



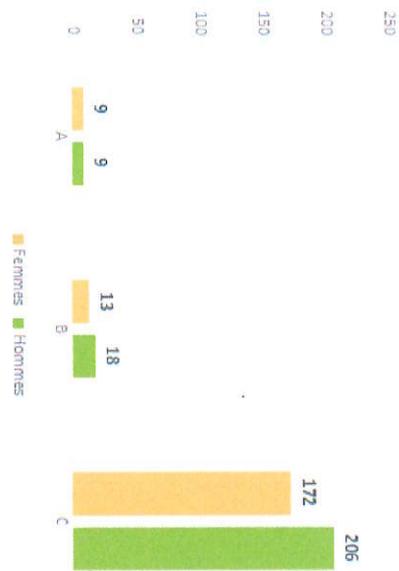
Considérant le faible nombre d'agents non titulaires sur postes permanents à la ville (11 agents contre 7 l'an dernier), les chiffres de répartition par sexe ne sont pas significatifs entre les différents statuts (titulaires et contractuels)



La filière technique représente 66,75 % de l'effectif total et la filière administrative 15,46%. La répartition hommes/femmes est différente selon les filières. Pour 3 filières, le taux de féminisation est particulièrement important : filière administrative (86%), filière sociale (100%), filière animation (77%).



La répartition dans la catégorie A est homogène. Il y a plus d'agents masculins en catégorie B et C que d'agents féminins.



RÉPARTITION DES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOIS RÉMUNÉRÉS (HANDICAP)

Effectif total déclaré des bénéficiaires de l'obligation d'emplois rémunérés au 1^{er} janvier 2021 : 10 hommes et 11 femmes soit un total de 21 agents dont 21 titulaires ou stagiaires
Taux d'emploi direct : 4,91 %

LE RECRUTEMENT

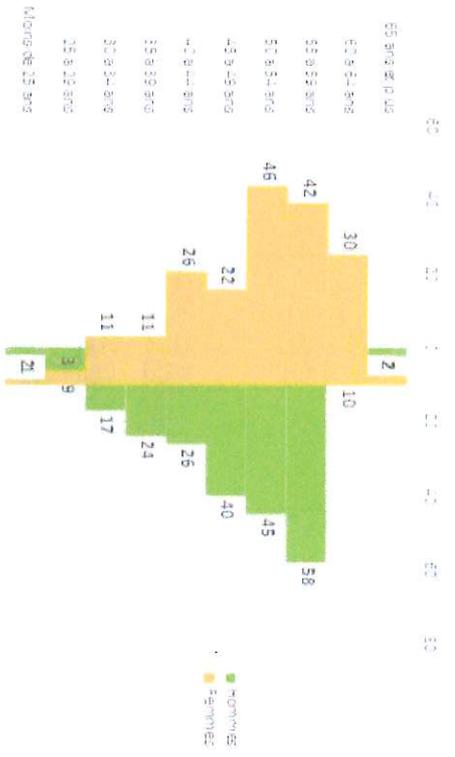
Recrutement externe

Catégorie	Hommes	Femmes
A	0	2
B	5	0
C	17	4
TOTAL	22	6

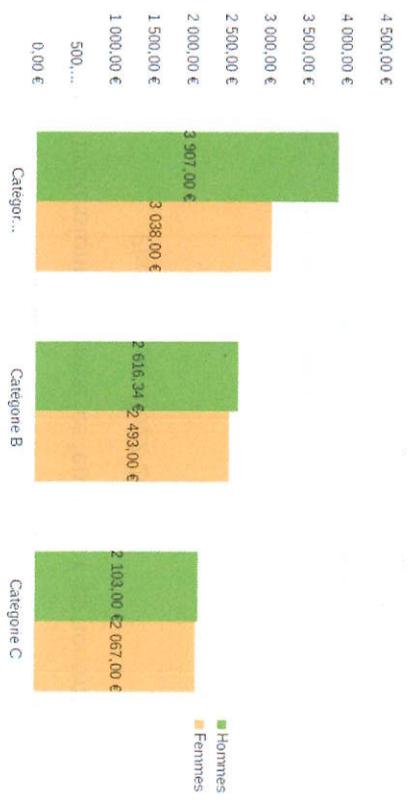
LA RÉPARTITION DU TEMPS PARTIEL DE L'EFFECTIF PERMANENT TRAVAILLE
 Les temps partiels sont majoritairement octroyés aux femmes. Les postes à temps non complet sont occupés presque pour la totalité par des femmes.



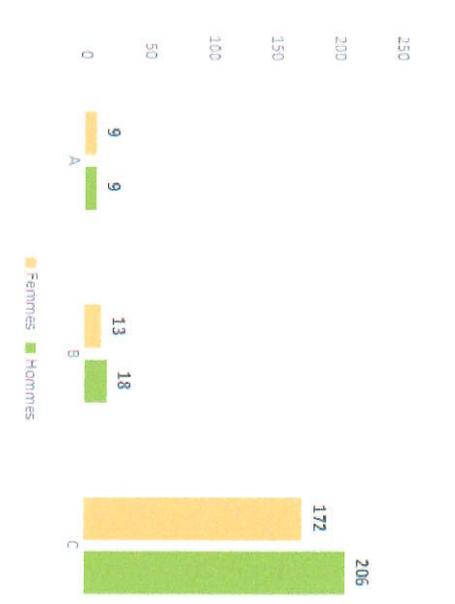
PYRAMIDE DES ÂGES EFFECTIF PERMANENT



Rémunération annuelle brute personnel permanent 2021



Effectif permanent selon la catégorie et le sexe



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Plan d'action 2022-2024



Table des matières

Le mot politique / engagement.....	3
PARTIE A : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France.....	5
I. L'égalité réelle, qu'est-ce que cela signifie ?.....	5
II. Égalité professionnelle dans la fonction publique : de quoi parle-t-on?.....	5
III. Égalité femmes-hommes : dates clés en France, en Europe et dans le monde.....	7
IV. Quelques définitions pour mieux appréhender le sujet.....	8
PARTIE B : État des lieux au sein de la Ville de Châtellerault et la Communauté d'Agglomération de Grand-Châtellerault.....	9
I. Données globales sur la place des femmes et des hommes dans la Fonction Publique Territoriale.....	9
II. Diagnostic par axe du Plan d'Action.....	11
Axe 1 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	11
Axe 2 - Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	12
Axe 3 - Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	18
Axe 4 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	20
PARTIE C : Plan d'action 2022 – 2024.....	21
PARTIE D: Lexique et ressources documentaires.....	23
Lexique.....	23
Ressources documentaires.....	24

Le mot politique / engagement

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le 
ID : 086-21860066-20221215-CM_20221215_001-DE

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le 
ID : 086-21860066-20221215-CM_20221215_001-DE

Si l'égalité entre les femmes et les hommes existe en droit, elle ne se décrète pas et se construit au quotidien.

Les inégalités entre les femmes et les hommes se retrouvent à tous les niveaux et dans toutes les dimensions de la vie quotidienne : emploi, rémunération, éducation, logement, santé, sport, culture, loisirs, etc. Derrière ces chiffres se cachent des réalités difficiles pour les femmes, et ce « simplement » parce qu'elles sont des femmes. Nous ne pouvons décemment accepter cela.

Signature + photo du Maire-Président et de M. Ahmed BEN DJILLALI – élus aux questions d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'enjeu est de taille : il en va du quotidien de près de 1600 agents et agentes de nos 3 collectivités.

A travers ce plan ambitieux, nous nous engageons résolument pour plus d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Deux lois récentes imposent aux collectivités l'obligation de présenter un rapport annuel sur l'égalité professionnelle :

- La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes met en place plusieurs mesures concernant le monde du travail (fonctions publiques et secteur privé) par exemple la réforme du congé parental afin d'accroître le niveau d'emploi des femmes et de favoriser le partage des responsabilités parentales ou encore la sanction renforcée par le conseil de prud'hommes contre les licenciements discriminatoires ou liés au harcèlement sexuel. Cette loi instaure aussi l'obligation pour toutes les politiques publiques d'évaluer leur impact au prisme de l'égalité femmes-hommes. Elle introduit aussi l'interdiction d'accès aux contrats de commande publique (État, collectivités territoriales, etc.) pour les entreprises ne respectant pas les exigences en matière d'égalité professionnelle. Pour les collectivités de plus de 20 000 habitants, elle pose l'obligation d'un rapport annuel sur la prise en compte de l'égalité en interne (égalité professionnelle) et en externe, c'est à dire dans les politiques publiques (Art 61).

- La Loi du 6 août 2019 renforçant l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine public transpose les dispositions de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. En vertu de cet accord, l'État, ses établissements publics administratifs, les hôpitaux publics, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer, d'ici le 31 décembre 2020, un **plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce rapport et ce plan triennal s'inscrivent dans le cadre de la loi du 6 août 2019 pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes. Ils doivent présenter l'état des lieux, mais aussi les efforts et les résultats des politiques d'égalité professionnelle sur les 4 axes définis par la loi afin de :

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

PARTIE A : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France

I. L'égalité réelle, qu'est-ce que cela signifie ?

C'est une expression formulée dès 1791 par Condorcet, jamais précisément définie depuis, mais qui est de nouveau d'actualité.

Elle distingue les principes d'égalité formelle, juridique et statutaire, de l'analyse des situations visant à une égalité vérifiable et tangible au quotidien. Cette distinction vise à dépasser la stricte égalité de droit, au nom d'une égalité concrète des citoyens et des citoyennes afin d'établir une équité en tenant compte de leur diversité. Il faut non seulement donner les mêmes chances à toutes et à tous d'accéder aux biens et aux positions, mais aussi veiller à ce que cet accès soit effectif pour toutes et tous.

L'exigence d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes dans la société, répond à des impératifs de natures diverses : impératif politique et démocratique, facteur de développement, facteur de cohésion sociale, injonction juridique ou encore valeur de la fonction publique, etc.

II. L'égalité professionnelle dans la fonction publique : de quoi parle-t-on ?

Le Conseil de l'Europe définit l'égalité entre les femmes et les hommes comme étant : « l'égalité de visibilité, autonomie, responsabilité et participation des deux sexes à / dans toutes les sphères de la vie publique et privée ». Dans le monde du travail, cette égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion ou en termes d'égalité salariale. Qu'en est-il dans la fonction publique ?

En droit de la fonction publique, l'égalité a longtemps été appréhendée comme une égalité devant la loi. Ce n'est qu'à partir des années 2000 que cette conception est apparue insuffisante pour lutter efficacement contre les discriminations.

La conception classique de l'égalité formelle connaît une double déclinaison : le principe d'égalité admissibilité aux emplois publics et le principe d'égalité de traitement des agents publics.

Le **principe d'égalité admissibilité** aux emplois publics est fondé sur l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen, en vertu duquel « Tous les Citoyens étant égaux [aux] yeux [de la loi] sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ». S'il s'agissait en 1789 d'ouvrir les fonctions publiques à tous les citoyens capables et d'en finir avec le système de la patrimonialité et de l'hérédité des offices, le concours va alors apparaître comme le procédé de recrutement à privilégier.

Dès la première moitié du XX^e siècle, l'**impartialité** et la **neutralité** sont apparues comme les corollaires de l'égalité entre les candidats, ceci afin de garantir que les autorités administratives ne se fondent sur les opinions politiques d'un candidat pour l'écartier de la liste des personnes admises à concourir. En ce qui concerne plus particulièrement l'égal accès des femmes et des hommes, bien que l'arrêt Demoselle Bobard en 1936 énonce le principe de « l'aptitude légale des femmes » aux emplois publics, celui-ci s'entend alors sous réserve des « raisons de service », soit

une admissibilité aux emplois publics inégale à celle des hommes. Il faut attendre l'arrêt du 10 juillet 1975 pour que la plupart des corps de la fonction publique civile soient ouverts aux deux sexes. L'égalité admissibilité aux emplois publics va, de surcroît, être lue comme interdisant les différences de traitement fondées sur d'autres critères prohibés, qu'il s'agisse par exemple de la religion ou de l'âge.

L'**égalité de traitement** au cours de la carrière a, pour sa part, été introduite par le juge administratif à la fin des années 1950 puis a été reconnue comme principe à valeur constitutionnelle. Dans la mesure où elle s'applique uniquement aux membres d'un même corps, des règles différentes peuvent régir des fonctionnaires relevant de corps différents.

Au terme de nombreuses modifications de l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 celui-ci porte aujourd'hui un **principe de non-discrimination** très précis : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race (...) ».

De fait, nous pourrions penser que la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne se pose pas dans la fonction publique. Bien que l'égalité, l'impartialité, la neutralité, l'égalité d'accès, l'égalité de traitement et la non-discrimination fassent partie intégrante du statut de fonctionnaire et du fonctionnement des fonctions publiques, l'enjeu majeur actuel est de faire en sorte que l'administration soit le miroir de la société, à la faveur de la thématique de la diversité et de l'égalité entre les hommes et les femmes.

La question n'est donc pas de considérer qu'il ne peut exister d'inégalités dans les collectivités territoriales, mais de s'en assurer en ayant un regard critique, et le cas échéant, de produire une réflexion et des actions visant à plus d'égalité.

III. Égalité femmes-hommes : dates clés en France, en Europe et dans le monde



IV. Quelques définitions¹ pour mieux appréhender le sujet

L'égalité femmes-hommes

Observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée (Définition du Conseil de l'Europe).

La parité

Représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique. Attention, il ne faut pas confondre égalité et parité. La parité signifie quant à elle une présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise ou une administration publique. Elle ne dit rien de la répartition des emplois et des tâches.

La mixité

Présence de représentantes et représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

Le genre

Outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuelle, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.

La diversité

Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle.

Le sexisme

Le sexisme est une idéologie qui repose sur l'idée que les femmes sont inférieures aux hommes. Ses manifestations sont très diverses : des formes à l'apparence anodines (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtre). C'est le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Les stéréotypes de sexe

Préjugés, clichés, représentations réductrices et généralisantes qui définissent ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes. Exemples :

- « Les jeunes filles ne lèvent pas la voix. »
- « Un garçon, ça ne pleure pas. »
- « Les filles sont plus douées pour s'occuper des bébés. »
- « Les jeux vidéo, c'est pour les garçons. »
- « Mécanicien ? Mais c'est un métier d'homme ! »

Les remarques sexistes

Propos dégradants dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe qui ont pour objet, parfois avec l'intention d'être drôles, de les rabaisser ou de les dénigrer.

Exemples :

- « Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation. »
- « Les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »
- « C'est grâce à son physique qu'elle a eu sa promotion. »
- « Un baby-sitter ? Je n'aurais pas confiance... »

¹ Source : Centre Hubertine Audlert

PARTIE B : État des lieux au sein de la Ville de Châtelleraut et la Communauté d'Agglomération de Grand-Châtelleraut

Les données nationales utilisées pour cet état des lieux proviennent du rapport 2019 de la DGAPP (données 2017) et du bilan social 2019 de la Communauté d'Agglomération de Grand-Châtelleraut et de la Ville de Châtelleraut. Dans cette partie du rapport, les données disponibles sont analysées. Les données manquantes à collecter pour les années à venir sont identifiées.

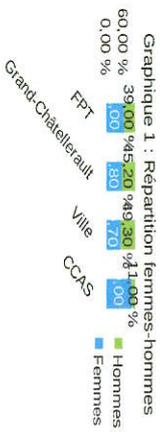
Dans le cadre de la réorganisation des services débutée en novembre 2020, les services supports du CCAS sont mutualisés avec la Ville de Châtelleraut et la Communauté d'Agglomération de Grand-Châtelleraut. La mobilité externe de la DRH du CCAS (mars 2021) et la réorganisation des services ne nous permet pas d'avoir accès à suffisamment de données du CCAS pour une analyse pertinente. Les données sont existantes, mais leurs recherches fait partie du plan d'action pour l'année 2022.

Le présent rapport a pour objectif d'étudier la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant pour les 3 collectivités.

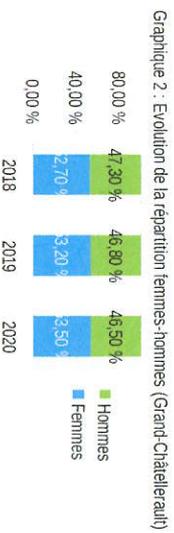
I. Données globales sur la place des femmes et des hommes dans la Fonction Publique Territoriale

En France, la fonction publique compte 5,53 millions d'agents publics, soit 20 % de l'emploi total. En 2017, à l'échelle nationale, 61 % des agents de la fonction publique sont des femmes.

Répartition femmes-hommes



Description : Les données nationales (2019) indiquent que les femmes représentent 61 % de l'effectif total dans la FPT.



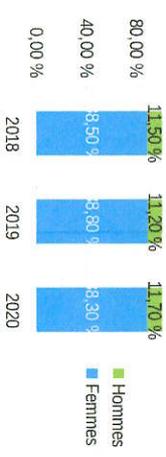
Description : Nous observons une répartition femmes-hommes stable dans le temps.

Graphique 3 : Evolution de la répartition femmes-hommes (Châtelleraut)



Description : Entre 2018 et 2020, on observe une augmentation de 3 % du nombre de femmes pour la Ville de Châtelleraut.

Graphique 4 : Evolution de la répartition femmes-hommes (CCAS)



Description : Le personnel exerçant sein du CCAS restent très majoritairement des femmes (tendance stable ces 3 dernières années).

Répartition femmes-hommes par âge

	Grand Châtelleraut 2018	Grand Châtelleraut 2019	Grand Châtelleraut 2020
Femmes	47,5 ans	46,3 ans	44,6 ans
Hommes	47,5 ans	45,7 ans	45,7 ans

Description : entre 2018 et 2020, la moyenne d'âge a baissé pour les hommes (presque 2 ans) et les femmes (presque 3 ans)

	Ville 2018	Ville 2019	Ville 2020
Femmes	50,5 ans	48,3 ans	50,9 ans
Hommes	48,5 ans	47,5 ans	48,2 ans

Description : des fluctuations de moyenne d'âge entre 2018 et 2020, mais les hommes restent en moyenne moins âgés que les femmes

	CCAS 2018	CCAS 2019	CCAS 2020
Femmes	48,0 ans	48,1 ans	48,1 ans
Hommes	49,3 ans	50,2 ans	50,4 ans

Description : nous observons ici l'inverse par rapport à la description précédente. Les femmes restent en moyenne moins âgées que les hommes.

II. Diagnostic par axe du Plan d'Action

Axe 1 - Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Écarts de rémunération femmes-hommes (salaire net mensuel moyen en ETP)

	Grand	Grand	Grand
Tableau 4	Châtelleraut 2018	Châtelleraut 2019	Châtelleraut 2020
Femmes	1812,93 euros	1701,92 euros	1804,54 euros
Hommes	1771,93 euros	1777,63 euros	1884,62 euros

Description : nous constatons un écart de rémunération d'environ 70 à 80 euros net mensuel en faveur des hommes (années 2019 et 2020). En 2018, cet écart était en faveur des femmes, avec un salaire net mensuel en moyenne supérieur de 40 euros.

	Ville 2018	Ville 2019	Ville 2020
Tableau 5			
Femmes	1577,47 euros	1572,56 euros	1582,25 euros
Hommes	1595,55 euros	1604,76 euros	1613,82 euros

Description : nous constatons un écart de rémunération en faveur des hommes allant en moyenne de 18 à 32 euros net par mois.

Écarts de rémunération femmes-hommes (taux horaire mensuel moyen)

	Grand	Grand	Grand
Tableau 6	Châtelleraut 2018	Châtelleraut 2019	Châtelleraut 2020
Femmes	11,99 euros	11,64 euros	11,84 euros
Hommes	11,21 euros	11,72 euros	12,33 euros

Description : Aucun tendance en faveur des femmes ou des hommes ne se distingue entre 2018 et 2020

	Ville 2018	Ville 2019	Ville 2020
Tableau 7			
Femmes	10,40 euros	10,16 euros	10,76 euros
Hommes	10,51 euros	11,76 euros	11,94 euros

Description : Nous constatons un écart de rémunération en faveur des hommes ces 3 dernières années.

Les 10 plus hautes rémunération (2020)

Ville : 6 hommes avec un salaire moyen de 4 174,43 euros et 4 femmes avec un salaire moyen de 4400,25 euros

Grand-Châtelleraut: 6 hommes avec un salaire moyen de 6195,57 euros et 4 femmes avec un salaire moyen de 5322 euros.

Données manquantes de l'axe 1 :

- Qu'en est-il de la rémunération moyenne pour les horaires de travail temps complet et temps non-complet ?
- Nombre de temps-partiel et temps complet subi et choisi ?
- Nombre de demandes de temps partiel pour un poste à temps complet ?
- Réaliser un zoom sur les filières administratives et techniques.
- Nombre de poste de Direction et DGA occupés par des femmes et des hommes ?
- Le temps non-complet concerne-t-il majoritairement les femmes ?
- Écart RI entre les femmes et les hommes ? Quels sont les types de métiers qui expliquent cette répartition ?
- Salaire moyen ou médian par catégorie.
- Écarts de rémunération entre filière et DGA ?
- Existe-t-il un lien entre l'âge et la rémunération, entre âge et le temps partiel ou non-complet ?
- L'âge moyen de la retraite est-il différent entre les femmes et les hommes ?

Axe 2 - Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Répartition femmes-hommes par catégorie hiérarchique

Tableau 8	Grand	Grand	Grand	Grand
	Châtelleraut 2018	Châtelleraut 2019	Châtelleraut 2020	
	F	F	F	H
Catégorie A	59,3%	61,5%	38,5%	57,6%
Catégorie B	54,1%	53%	47%	52,9%
Catégorie C	49,6%	50%	50%	50%
Moyenne	52,7%	53,2%	46,8%	53,5%

Description : Il y a plus de femmes que d'hommes dans les effectifs de Grand Châtelleraut (et cela est d'autant plus vrai dans la catégorie A).

Tableau 9	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie A	47,8%	52,2%	59,1%	40,9%	47,4%	52,6%
Catégorie B	42%	58%	43,75%	56,25%	46,4%	53,6%
Catégorie C	49,9%	50,1%	49,2%	50,8%	49,3%	50,7%
Moyenne	49,2%	50,8%	49,3%	50,7%	47,7%	52,3%

Description : Il y a globalement parité entre les femmes et les hommes, cependant on constate des disparités en fonction de la catégorie. On observe une forte féminisation des effectifs pour la catégorie A (près de 11% en plus) entre 2018 et 2019.

Titularisations et stages en fonction du sexe

Tableau 10	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	F	H	F	H	F	H
Agents stagiaires titularisés	13	14	12	7	7	8
Agents non titulaires nommés stagiaires	11	10	5	3	6	2
Agents non titulaires nommés stagiaires suite à la réussite d'un concours	1	3	3	5	7	5
Prolongation de stage	0	2	0	0	0	0
Mise en stage (promotion interne)	0	0	2	2	2	1
TOTAL	25	29	22	17	22	16

Description : Compte tenu des données, nous ne pouvons pas encore dégager une tendance en faveur des femmes ou des hommes, ou encore une parité rigoureuse lors des titularisations ou mises en stage.

Tableau 11	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	F	H	F	H	F	H
Agents stagiaires titularisés	9	11	6	8	2	5
Agents non titulaires nommés stagiaires	4	4	1	1	2	7
Agents non titulaires nommés stagiaires suite à la réussite d'un concours	0	0	0	0	0	1
Prolongation de stage	1	0	2	0	0	0
Mise en stage (promotion interne)	0	0	0	0	0	0
TOTAL	14	15	9	9	4	13

Description : Les données pour la ville de Châtelleraut indiquent que les titularisations ont mises en stage sont relativement équivalentes en 2018 et 2019. En 2020, près de 3 fois plus d'hommes ont bénéficié d'une titularisation ou mise en stage.

Mobilité interne par sexe

Tableau 12	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	9	8	6	1	1	5
TOTAL	17	17	7	7	6	6

Description : Il y a eu beaucoup moins de mobilité interne en 2019 par rapport à l'année 2018. Nous observons une proche parité entre les hommes et les femmes en 2018, tandis que seulement 1 agent de sexe masculin (14,3%) a bénéficié d'une mobilité en 2019. En cumulant les données de 2019 et 2020, nous arrivons à une parité entre les femmes et les hommes.

Tableau 13	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	4	10	2	5	1	12
TOTAL	14	14	7	7	13	13

Description : Entre 2019 et 2018, il y a eu deux fois moins de mobilité interne. Ces 3 dernières années mettent en évidence qu'une forte majorité d'hommes bénéficient de la mobilité interne.

Promotions et avancements par sexe

Tableau 14	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	F	H	F	H	F	H
Avancement de grade	25	13	17	15	9	12
Promotion interne	2	2	2	1	1	3
TOTAL	27	15	19	16	10	15

Description : en 2018, il y a eu près de 2 fois plus d'avancement de grade pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 15	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	F	H	F	H	F	H
Avancement de grade	17	20	16	16	8	14
Promotion interne	0	3	0	2	0	1
TOTAL	17	23	16	18	8	15

Description : Les avancements concerne plus d'hommes que de femmes. Par ailleurs, les promotions internes ne concernent que les hommes.

Formation par sexe et catégorie

Tableau 16	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie A						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	1	3	6	1	0	0
Formation d'intégration	3	0	2	1	0	0
Formation de professionnalisation	56	13	62	16	14	63
Formation de perfectionnement	32	19	44	11	19	3
Formation personnelle (hors congé de formation)	0	0	0	0	0	0
TOTAL	92	35	114	29	33	66
Catégorie B						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	14	9	5	3	1	1
Formation d'intégration	6	2	5	3	0	2
Formation de professionnalisation	170	59	64	41	76	20
Formation de perfectionnement	62	46	36	32	21	13
Formation personnelle (hors congé de formation)	0	0	0	0	0	0
TOTAL	252	116	110	79	98	36
Catégorie C						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	12	6	2	5	3	3
Formation d'intégration	4	4	8	11	2	0
Formation de professionnalisation	152	62	110	75	84	32
Formation de perfectionnement	134	40	57	15	8	7
Formation personnelle (hors congé de formation)	0	0	0	0	0	0
TOTAL	302	112	177	106	97	42
TOTAL toutes catégories	646	263	401	214	228	144

Description : Les femmes sont majoritairement bénéficiaires des formations. Toutefois, il conviendrait d'affiner les données par filière. En effet, il est possible que les formations soient suivies en majorité par des femmes qui exercent dans des métiers qui nécessitent des formations régulières (par exemple les agent-es des services RH ou financier). Cette légère surreprésentation est à pondérer compte tenu qu'elles représentent approximativement 55% de l'effectif. Le syndrome de l'imposteur peut être une hypothèse pouvant expliquer la situation (si la tendance est confirmée dans les années à venir).

Tableau 17	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	F	H	F	H	F	H
Catégorie A						
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	0	0	1	0	0	0
Formation d'intégration	0	0	0	0	0	0
Formation de professionnalisation	13	7	19	7	14	3

Formation de perfectionnement	7	5	7	0	0	0	0
Formation personnelle (hors congé de formation)	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	20	12	27	11	17	4	4
Catégorie B							
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	1	1	0	2	0	0	0
Formation d'intégration	0	0	0	1	0	0	0
Formation de professionnalisation	21	17	10	17	21	11	11
Formation de perfectionnement	12	7	10	9	0	0	0
Formation personnelle (hors congé de formation)	1	0	0	0	0	0	4
TOTAL	35	25	20	29	21	15	15
Catégorie C							
Préparations aux concours et examens d'accès à la FPT	3	5	0	11	1	4	4
Formation d'intégration	12	10	2	10	4	0	0
Formation de professionnalisation	148	122	108	128	79	50	50
Formation de perfectionnement	38	34	64	25	23	12	12
Formation personnelle (hors congé de formation)	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	201	172	174	174	107	66	66
TOTAL toutes catégories	256	209	221	214	145	85	85

Description : Toutes catégories confondues, le nombre de formations suivies est équivalent pour les hommes et les femmes exerçant pour la Ville. Il conviendrait d'affiner les données par filière pour comprendre pourquoi la majorité des formations dispensées concernent les agents de catégorie C.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi par sexe (travailleurs handicapés)

Tableau 18	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	12 (41,4%)	17 (58,6%)	16 (44,4%)	20 (55,6%)	16 (44,4%)	20 (55,6%)
Tableau 19						
	Ville 2018	Ville 2019	Ville 2020			
Femmes	20 (64,5%)	23 (60,5%)	24 (57,1%)			
Hommes	11 (45,5%)	15 (39,5%)	18 (42,9%)			

Description : Le nombre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est trop minime pour que les indicateurs soient significatifs et significatifs. Nous constatons tout de même que comparativement aux femmes, les hommes en situation de handicap sont un peu plus nombreux dans les effectifs de Grand Châtelleraut, mais un peu moins nombreux dans les effectifs de la Ville.

Données manquantes de l'axe 2 :

- Quelles informations ont les agents sur les possibilités d'évolution (écrites, orales, nombre de fois par an, etc.) ?
- Répartition des formations selon le grade.
- Nombre moyen d'agents encadrés par des responsables femmes et hommes ?
- Proportion de femmes et d'hommes suivant des formations à plus de 50 km du domicile.
- Proportion de femmes et d'hommes suivant des formations de plus de 5 jours.
- Nombre de femmes et d'hommes recrutés sur des postes non permanent (précarité de l'emploi).
- S'assurer du « non-gentrage » des offres d'emploi.
- Comment est réparti le budget formation ?

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

Par temps de travail (temps partiel)

Tableau 20	Grand		Grand	
	Châtelleraut 2018	Châtelleraut 2019	Châtelleraut 2020	Grand
Femmes	3,8%	3,4 %	4,3%	
Hommes	2,3%	1,7 %	1,8%	

Description : Pour Grand-Châtelleraut, les postes à temps partiel sont occupés à 66,7 % par des femmes et 33,3 % par des hommes. La tendance reste stable entre 2018, 2019 et 2020. Les emplois à temps partiel sont occupés approximativement par deux fois plus de femmes que d'hommes.

Tableau 21	Ville 2018	Ville 2019	Ville 2020
	Femmes	4,1%	4 %
Hommes	1,7%	1,1 %	1,2%

Description : Pour la Ville, les postes à temps partiel sont occupés à 78,4 % par des femmes et par 21,6 % par des hommes. Les emplois à temps partiel sont occupés approximativement par trois à quatre fois plus de femmes que d'hommes.

Temps partiel de droit suite à une naissance ou une adoption (80% ou 70% d'un temps plein)

Tableau 22	Grand		Grand		Grand	
	Châtelleraut 2018	Châtelleraut 2019	Châtelleraut 2020	Grand	Châtelleraut 2020	Grand
Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre de jours
Femmes	2	643	2	669	4	1253
Hommes	0	0	0	0	0	0

Tableau 23	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Femmes	0	0	1	281	3	903
Hommes	0	0	1	214	2	548

Description : Nous constatons que le temps partiel de droit est demandé en majorité par des femmes (pour la Ville et Grand-Châtelleraut).

Congé maternité et paternité

Tableau	Grand Châtelleraut 2018		Grand Châtelleraut 2019		Grand Châtelleraut 2020	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Femmes	6	584	5	466	5	432
Hommes	5	55	3	33	5	55

Description : Ces 3 dernières années, 16 femmes ont demandé un congé maternité et 13 hommes un congé paternité. Il est probable que parmi les 16 femmes, certaines soient prises en compte sur deux années consécutives (à vérifier).

Tableau	Ville 2018		Ville 2019		Ville 2020	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
Femmes	1	168	1	14	5	666
Hommes	1	11	2	21	1	11

Description : Ces 3 dernières années, 7 femmes ont demandé un congé maternité et 4 hommes un congé paternité.

Données manquantes de l'axe 3 :

- Accueil des enfants en bas âge : quel système de garde est proposé au retour de congé maternité ? Existe-t-il des conventions entre la collectivité et des structures de garde ?
- Nombre de congé parental en fonction du sexe.
- Nombre de demandes d'adaptation des horaires de travail pour concilier avec la vie personnelle (flexibilité).
- Nombre de temps partiel pour convenance personnelle. Ratio femmes-hommes entre le nombre de demande et le nombre d'acceptation.
- Nombre de demandes de cumul d'emploi. Ratio femmes-hommes entre nombre de demande et le nombre d'acceptation.
- Nombre de réunions après 17h.
- Qui est concerné par les horaires atypiques ou décalés (métiers et répartition par sexe) ?

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

La procédure de déclaration des violences sexuelles au travail et du harcèlement moral a été validée lors du CHSCT du 9 novembre 2020. Depuis le 1er janvier 2021, ce dispositif est opérationnel, avec pour vocation :

- de **recueillir le signalement** d'un agent concernant un comportement inapproprié (victime ou témoin) : pour cela il suffit de contacter le psychologue par téléphone ou email, ce dernier confirmera la réception de votre témoignage sans délai,
- de réaliser une **première analyse des faits** signalés et d'informer la victime présumée de la possibilité de bénéficier d'un soutien psychologique (ainsi que de l'informer de ses droits),
- de réaliser une **enquête administrative interne**, non pas pour qualifier un acte (cela relève du pouvoir judiciaire), mais pour analyser la situation en détail et repérer les éventuels agissements inappropriés, manquement aux obligations ou faute,
- de **mettre en place des mesures de protection appropriées** pour la victime et le coupable présumé (par exemple : changement de service, mise à pied, sanction disciplinaire).

Données manquantes de l'axe 4 :

- Nombre de protection fonctionnelle demandé.
- Sondage des agents et agent·es pour savoir s'ils ou elles ont déjà subi du harcèlement moral, sexuel ou des agissements sexistes au cours de leur carrière et au sein de la collectivité.

PARTIE C : Plan d'action 2022 – 2024

L'ambition à atteindre pour 2024 se décline en 5 points :

- Transparence et pédagogie : s'assurer d'une équité réelle entre les agents
- Plan de carrière et mixité : accompagner la mobilité interne et externe et faciliter l'accès à la formation (proximité, durée, organisation, temps, etc.)
- Sensibiliser la hiérarchie : pour ne pas stigmatiser les agents qui font valoir leur droits à l'égalité femmes-hommes
- Violences sexuelles et agissements sexistes au travail : que chaque agent connaisse ses droits, ses obligations et la procédure d'enquête interne
- Refuser le sexisme « au quotidien » : les attitudes, le langage et les images sexistes doivent être proscrits des réunions, des publications, des outils de communication, etc.

Pour un pilotage global et transversal, il convient de mettre en place différentes actions :

Leviers	Actions	Échéance
Communication et information	Informier/sensibiliser/les agents à l'égalité entre les femmes et les hommes (à travers différents canaux de communication : Pop-Up, Résonance, quizz, intranet, etc.)	2022
	Présenter les ambitions 2024 en réunion d'encadrement	1 ^{er} trimestre 2022
Sensibilisation et Formation	Sensibiliser/former : organiser des actions de sensibilisation en interne pour les élu-e-s, membres du Copil et l'ensemble du personnel sur la question de l'égalité femmes-hommes	2022-2023
	Former et outiller les encadrants sur les 4 axes	2022
Observation et analyse	Parler du plan d'actions en commission thématique élu-e-s	2022
	Obtenir les données manquantes pour les 3 collectivités et suivre les données déjà existantes	2022
Portage	Mettre en place un questionnaire agents en lien avec les 4 axes	2023
	Maintenir le Copil et le groupe de travail (intégrer de nouveaux collaborateurs en fonction des thématiques)	2022-2024
	Identifier des référents pour chacun des axes	2022
Adaptation de l'institution	Intégrer l'égalité dans les marchés publics : identifier un ou plusieurs référents pour mettre en place le plan d'action concernant les politiques publiques pour le territoire châtelleraudais (création d'un Copil à jumeler avec celui déjà existant pour le versant RH/interne)	2022-2023
	Sensibiliser les agents et les agents à l'écriture inclusive dans toutes les productions écrites (interne et externes)	2022-2024
	Mettre en place l'outil SIRH (RSU) pour intégrer annuellement dans ce rapport les données des 4 axes (en fonction du genre)	2023
	Faire le lien entre les 4 axes et les LDG	2022

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le 
ID : 086-218600866-20221215-CM_20221215_001-DE

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le 
ID : 086-218600866-20221215-CM_20221215_001-DE

Leviers	Axes	Actions	
Sensibilisation et Formation	Axe 1	Mettre en place des ateliers « je comprends ma fiche de paie »	2022
	Axe 2	Identifier des volontaires pour aider à la préparation des entretiens oraux des concours	2023
	Axe 3	Former les agent-e-s et encadrant-e-s	2022-2023
		Outiller les encadrants et encadrantes	2022-2023
Axe 4	Former et outiller les encadrants et encadrantes	2022-2023	
	Sensibiliser tous les agents (campagne de sensibilisation)	2022-2023	
Observation et analyse	Axe 1, 2, 3 et 4	Obtenir les données manquantes pour les 3 collectivités et suivre les données déjà existantes. Identifier les actions qui découleront des nouvelles données	2022 et 2023
	Axe 3	Questionnaire pour identifier le temps partiel subi ou choisi	2023
	Axe 4	Réaliser un sondage sur le ressenti et si déjà subi du harcèlement morale, sexuel ou des agissements sexistes au cours de la carrière et au sein de la collectivité (en fonction du sexe)	2023
Communication et information	Axe 1, 2, 3 et 4	Informier les agents à la signification de l'égalité entre les femmes et les hommes	2022
	Axe 2	Mettre en place des témoignages métiers « Vis mon job » pour diminuer les stéréotypes sur des métiers « genrés »	2022-2023
	Axe 3	Informier les agents sur les droits parentaux	2022
	Axe 4	Vulgariser la note « Procédure de déclaration des violences sexuelles et agissements sexistes au travail » (+ visuel)	2022
		Créer une page intranet pour la médecine préventive	2022
Communiquer sur la procédure de déclaration pour harcèlement au travail	2022		
Adaptation de l'institution	Axe 2	Intégrer l'axe 2 dans la charte à la mobilité	2023
		Mettre en place un répertoire des métiers pour accompagner la mobilité	2023
		Prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans le plan de formation	2022
Axe 3	Inclure l'axe 3 dans la campagne d'évaluation annuelle	2022	

Axe 1 : Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 2 : Garantir aux femmes et hommes l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Axe 3 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familial

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

PARTIE D: Lexique et ressources documentaires

Lexique

- CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
- CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- Copil : Comité de Pilotage
- Congé maternité : Le congé de maternité s'applique aux mères biologiques seulement. Il est pris durant la grossesse, et dans les semaines suivant l'accouchement. Le congé de maternité peut être suivi d'un congé parental.
- Congé parental : Le congé de paternité s'applique aux pères biologiques seulement. Il est pris dans les semaines suivant l'accouchement. Le congé de paternité peut être suivi d'un congé parental.
- Congé paternité : Le congé parental s'applique aux deux parents, biologiques ou adoptifs. C'est un temps consacré à l'enfant nouvellement venu dans la famille. Les deux parents peuvent prendre un congé parental, simultanément ou non, même s'ils ont le même employeur.
- DGA : Directeur-ice Général Adjoint-e
- DGAFP : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique
- EPCI : Établissement Public de Coopération Intercommunale
- FPT : Fonction Publique Territoriale
- LDG : Lignes Directrices de Gestion
- Mobilité interne : changement de poste ou de service au sein de la même collectivité
- Registre SST : Registre de Santé et Sécurité au Travail
- RI : Régime Indemnitare
- RSU : Registre Social Unique
- SIRH : Système d'Information des Ressources Humaines
- Temps complet : temps de travail égal à la durée légale de travail (35h hebdomadaires)
- Temps non-complet : emploi créé par l'administration pour un temps de travail inférieur à la durée légale de travail (35h hebdomadaires)
- Temps partiel : à la demande de l'agent, emploi occupé pour un temps de travail inférieur à la durée légale de travail à temps complet (35h hebdomadaires)
- TIC : Technologie de l'Information et de la Communication

Ressources documentaires

Ouvrages:

- Argenton, C. (2013). L'égalité professionnelle entre hommes et femmes. *Commentaire*, 144, 866-870.
- Bernaud, J., Desrumaux, P. & Guédon, D. (2016). *Psychologie de la bienveillance professionnelle: Concepts, modèles et dispositifs*. Paris: Dunod.
- Coron, C. (2020). Le business case de l'égalité professionnelle. Égalité entre les femmes et les hommes perçue et recommandation de l'entreprise par les salariés selon le genre. *Recherches en Sciences de Gestion*, 136, 255-286.
- EPHESIA. (1995). *La place des femmes: Les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*. Paris: La Découverte.
- Languetin, M. (2017). Du droit européen au droit français : comment parvenir à l'égalité en fait et en droit ? *Travail, genre et sociétés*, 37, 137-141.
- Lambert, A. & Remillon, D. (2018). Une marche vers l'égalité professionnelle en trompe-l'œil: Disponibilité biographique et inégalités de carrière des hôtesse et stewards. *Travail et emploi*, 154, 5-41.
- Lauter, J., Marry, C. & Maruani, M. (2003). *Le travail du genre: Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris: La Découverte.
- Lauter, J. (2014). *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. Paris: La Découverte.
- Lauter, J. & Silvera, R. (2017). Présentation. *Travail, genre et sociétés*, 37, 129-132.
- Maruani, M. (2018). *Je travaille, donc je suis: Perspectives féministes*. Paris: La Découverte.
- Poggi, C. & Waltmann, J. (2019). La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation. Dans : , C. Poggi & J. Waltmann (Dir), *La (re)production des inégalités de genre dans le monde du travail : des discriminations légales à l'autonomisation* (pp. 1-36). Paris Cedex 12, France: Agence française de développement.
- Vacaflor, N. (2019). Entretien avec Cristina Lunghi : l'égalité professionnelle ne se décrète pas, elle s'organise. *Communication & Organisation*, 55, 201-206.
- Sites internet :**
- Commissariat général à la stratégie et à la prospective
<https://www.strategie.gouv.fr/publications/lutter-contre-stereotypes-filles-garcons>
- Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/>

Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe
<http://afccre.org/fr>

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

<https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/>

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/travaux-du-hce/article/rapport-relatif-a-la-lutte-contre-935>

Les mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes :

<https://www.gouvernement.fr/action/les-mesures-en-faveur-de-l-egalite-femmes-hommes>

Centre Hubertine Auclet (Centre Francilien pour l'égalité Femmes-hommes)

<https://www.centre-hubertine-auclet.fr/>

Ministère des Familles de l'Enfance et des Droits des femmes

<https://arretonslesviolences.gouv.fr/>

Conseil Supérieur de l'égalité Professionnelle entre les femmes

et les hommes (CSEP) : Rapport du CSEP : "le sexisme dans le monde du travail" :
<https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

Vidéos :

<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/index-de-legalite-professionnelle-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

<https://www.anact.fr/es-inegalites-femmes-hommes-sont-aujourd'hui-entracinees-dans-notre-organisation-du-travail>

<https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201583-egalite-homme-femme-au-travail-index-salaires/>

https://www.francevinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/emploi-des-femmes/fonction-publique-egalite-homme-femme-en-debat_2934275.html

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal

du 29 septembre 2022

n°018

ACTE N° CM-20220929-018

page 1/4



PRESENTERS (Z) : Jean-Pierre ABELIN, Maryse LAVRARD, Evelyne AZHARI, Thomas BAUDIN, Jacques MELQUIOND, Laurence RABUSSIER, Jean-Michel MEUNIER, Françoise BRAUD, Michel FRESNEAU, Corine FARINEAU, Stéphane RAINAUD, Béatrice ROUSSEAU, Michel DRON, Anne-Françoise BOURAT, Patricia CANTINOLLE, Elisabeth PHILIPPONNEAU, Jean-Clairide BAUDRY, Françoise MATHIEU, Christian BENOIST, Bernard BENOIST, Jean-Philippe COSTA NOBRE, Françoise MATHIEU, Yves THOUSSIELE, Maryline ALLEMANDOU-DOMINISQ, Pierre BARAUDON, Patricia BAZIN, David SIMON

Nombre de membres en exercice : 39

EQUVOIRS (R) : Yvain ERGOL, donne pouvoir à Jean-Pierre ABELIN
Jeanne MARECOT, donne pouvoir à Evelyne AZHARI
Hubert PRÉHER, donne pouvoir à Jacques MELQUIOND
Gwendoline PRINCET, donne pouvoir à Laurence RABUSSIER
Amina MESSAKOUDENE, donne pouvoir à Jean-Michel MEUNIER
Rababine DUCHET, donne pouvoir à Maryse LAVRARD
Elisa FATHALLAH, donne pouvoir à Michel FRESNEAU
Françoise MATHIEU, donne pouvoir à Patricia CANTINOLLE
Sophie GUESQUEN, donne pouvoir à Jean-Philippe BAUDRY
EXCUSES (L) : Swetlana BART, Marion LATUŞ, Jean-Pierre de MICHEL
Nom du secrétaire de séance : Manuel COSTA NOBRE

RAPPORTEUR : Monsieur Jean-Michel MEUNIER

OBJET : Projet de renouvellement urbain pour les quartiers du Lac et des Renardières - Modification de l'autorisation de programme et des crédits de paiement

Par délibération n°19 du 8 novembre 2018, le conseil municipal a créé une autorisation de programme et de crédits de paiement (AP-CP) pour la réalisation des opérations contractualisées au titre de la convention de renouvellement urbain pour les quartiers du Lac et des Renardières.

Par délibération n°5 du 27 janvier 2022, le conseil municipal a autorisé la modification de cet AP-CP.

La convention relative à l'opération de renouvellement urbain pour les quartiers du Lac et des Renardières est pilotée par Grand Châtellerauld, tandis que la ville, Habitat de la Vienne et la SEM Habitat du Pays Châtellerauldais en sont les opérateurs.

Cette convention est contractualisée avec l'État, l'ANRU, Action-Logement, la Caisse des Dépôts et Consignations, le Département de la Vienne, et les trois maîtres d'ouvrage. Elle a été signée le 11 juin 2018.

Elle vise plusieurs objectifs :

- la transformation des quartiers prioritaires pour une entrée sud de la ville-centre renouvelée, et connectée aux autres quartiers,
- le renforcement de l'attractivité du Lac,
- l'ouverture des Renardières sur les pôles d'attractivité environnementaux et historiques, avec comme axe fort la Vienne,
- le renforcement du rôle intégrateur et de mixité des équipements socio-éducatifs.

Des opérations ont été réalisées dès la signature de la convention de rénovation urbaine, notamment la création d'une aire intergénérationnelle aux Renardières, tandis que la restructuration de l'ALSH du lac s'est achevée durant l'été 2021. D'autres opérations sont actuellement en cours : aménagement de la voie des Sittelles dans le quartier de Beauregard.

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal

du 29 septembre 2022

n°018

ACTE N° CM-20220929-018

page 2/4



L'aménagement de la desserte des équipements du Lac. Les opérations à venir sont les suivantes : Création d'un secteur jeunes aux Renardières, la réhabilitation de l'école Léo Lagrange et enfin la restructuration de l'ensemble des voiries du quartier des Renardières.

Aujourd'hui, il convient de modifier l'AP-CP en raison :

- Du montant inférieur des dépenses réalisées en 2022 concernant :
 - la restructuration de l'école Léo Lagrange (phase étude faisabilité / économiste et diagnostics, début travaux 2023)
 - la création d'un secteur jeunes aux Renardières (phase PRO, travaux janvier 2023)
 - les aménagements doux (GUP) aux Renardières.

- Du montant supérieur des dépenses estimées pour l'année 2022 concernant la requalification de la voie René Cassin dans le quartier des Renardières (coût de la prestation inchangée mais réalisation intégrale sur l'année 2022 soit 650 000 € TTC.

- Du montant supérieur des dépenses estimées pour l'année 2023 concernant la création d'un secteur jeunes aux Renardières, compte tenu de l'inflation (matériaux) subie depuis la réalisation de son coût estimatif (2018), de l'augmentation des coûts de maîtrise d'œuvre, des nouvelles réglementations environnementales impactant les constructions neuves et enfin de la volonté de proposer un bâtiment dont les performances énergétiques permettent d'assurer un coût de fonctionnement optimal et le confort des professionnels et des usagers durant la période estivale.

- De l'attribution d'une subvention complémentaire de l'État à hauteur de 96 294 € dans le cadre de l'AAP régional vélo pour la création d'une piste cyclable bidirectionnelle aux Renardières à percevoir en 2022 (28 889 €) et 2023 (67 405 €)

Il convient de préciser que seule l'augmentation du coût de la création d'un secteur jeunes aux Renardières impactera l'enveloppe globale du projet votée le 27 janvier 2022 pour un montant de 4 795 000 € et qu'il est proposé de faire évoluer à 4 940 000 €, soit une augmentation de 3 %. Afin de compenser cette augmentation des demandes de financements complémentaires ont été adressées à la CAF et l'État (DSIL)

Les opérations en cours et à venir de la commune de Châtellerauld concernent donc :

- la création d'un secteur jeunes dans le quartier des Renardières
- la réhabilitation du pôle scolaire Léo Lagrange
- l'aménagement des voies conservées aux Renardières
- l'aménagement de la desserte des équipements dans le quartier du Lac
- la création d'une voie aux Renardières
- la création d'une voie aux Sittelles
- réalisation d'aménagements doux

L'ensemble pour un montant total de travaux de 4 940 000 TTC avec des subventions accordées de l'ANRU à hauteur de 793 589 € (dont 87 290 € solde en 2019 portant le reste de la subvention accordée par l'ANRU à hauteur de 706 299 €), du conseil départemental de la Vienne à hauteur de 480 520 € (au titre du contrat de territoire 2017- 2021), de Grand-Châtellerauld à hauteur de 170 000 €, de la CAF à hauteur de 100 000 €, de l'État dans le cadre du DSIL à hauteur de 200 000 €, et enfin encore de l'État dans le cadre de l'AAP « Vélo » à hauteur de 96 294 €.

Devant la nécessité de réaliser ces travaux par tranche, le planning de travaux établi en 6 phases doit être modifié pour y apporter une nouvelle répartition financière.

Il convient donc de modifier l'autorisation de programme délibérée le 27 janvier 2022 et de voter les crédits de paiement correspondants, sur les six exercices budgétaires concernés, pour un montant de 4 940 000 €

Imputation	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
Dépenses TTC							
Création d'un ALSH enfance	22 136 €	1 015 682 €	40 745 €				1 078 563 €
Création d'un secteur jeunes			20 000 €	350 000 €			370 000 €
Réhabilitation du groupe scolaire Léa Lagrange	132 136 €		10 000 €	282 500 €	787 682 €		2 000 000 €
Aménagement voies conservées aux Renardières			650 000 €	210 000 €	110 000 €		970 000 €
Aménagement de la desserte des équipements au Lac		19 021 €	201 437 €	20 979 €			241 437 €
Création d'une voie aux Renardières				100 000 €			100 000 €
Création d'une voie aux Stalles (accompagnement H86)		33 494 €	66 506 €				100 000 €
Aménagement doux Renardières / appui projets GUP			20 000 €	40 000 €	20 000 €		80 000 €
TOTAL	154 272 €	1 058 197 €	1 008 688 €	1 003 479 €	917 682 €	787 682 €	4 940 000 €

Recettes estimatives :

Imputation	2021	2022	2023	2024	2025	Total
ANRU	60 000 €	199 902 €	199 709 €	145 780 €	100 908 €	706 299 €
Conseil Départemental	100 000 €	126 440 €	96 770 €	43 793 €	44 517 €	480 520 €
CAF	100 000 €					100 000 €
Conseil Régional						
DSIL	150 000 €	50 000 €				200 000 €
EPIC	150 000 €	20 000 €				170 000 €
AAP Veio		28 896 €	67 406 €			96 294 €
Autofinancement	85 272 €	508 197 €	639 595 €	728 109 €	642 257 €	3 186 887 €
TOTAL	154 272 €	1 058 197 €	1 003 479 €	917 682 €	787 682 €	4 940 000 €

VU l'article L. 2311-3 du Code Général des Collectivités Territoriales relatif aux autorisations de programme et crédits de paiement.

VU la délibération du conseil municipal n°3 du 5 avril 2018 approuvant et autorisant la signature de la convention de renouvellement urbain pour les quartiers du Lac et des Renardières de Châtelerault,

VU la délibération du conseil municipal n°5 du 27 janvier 2022 approuvant la modification de l'autorisation de programme et de crédits de paiement du projet de renouvellement urbain pour les quartiers du Lac et des Renardières.

CONSIDERANT la signature de l'opération de renouvellement urbain des quartiers du Lac et des Renardières en date du 11 juin 2018,

CONSIDERANT la signature de l'avenant n°1 à l'opération de renouvellement urbain des quartiers du Lac et des Renardières en date du 25 novembre 2020.

CONSIDERANT qu'il y a lieu de procéder aux différentes opérations présentées ci-avant et détaillées dans la convention de rénovation urbaine signées avec l'ANRU en date du 11 juin 2018,

Le conseil municipal, ayant délibéré, décide de modifier une autorisation de programme et de voter les crédits de paiement suivant le plan de financement et le calendrier prévus ci-après :

Imputation	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
Dépenses TTC							
Création d'un ALSH enfance	22 136 €	1 015 682 €	40 745 €				1 078 563 €
Création d'un secteur jeunes			20 000 €	350 000 €			370 000 €
Réhabilitation du groupe scolaire Léa Lagrange	132 136 €		10 000 €	282 500 €	787 682 €		2 000 000 €
Aménagement voies conservées aux Renardières			650 000 €	210 000 €	110 000 €		970 000 €
Aménagement de la desserte des équipements au Lac		19 021 €	201 437 €	20 979 €			241 437 €
Création d'une voie aux Renardières				100 000 €			100 000 €
Création d'une voie aux Stalles (accompagnement H86)		33 494 €	66 506 €				100 000 €
Aménagement doux Renardières / appui projets GUP			20 000 €	40 000 €	20 000 €		80 000 €
TOTAL	154 272 €	1 058 197 €	1 008 688 €	1 003 479 €	917 682 €	787 682 €	4 940 000 €

Les dépenses et les recettes seront imputées à l'opération 125 au service gestionnaire 4600 et aux articles budgétaires concernés.

Vote : **Adopté à l'unanimité**

Pour ampliation,
 Pour le maire et par délégation,
 La directrice des affaires juridiques et institutionnelles,
 Céline NICOUJ

La présente délibération pour faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa notification. La notification administrative compétente pour notamment être saisie via une requête remise ou envoyée au greffe du tribunal administratif ou aussi par l'application Télérecours citoyen accessible à partir du site www.telerecours.fr.

Délibération du conseil municipal ACTE N° CM-20211216-013
 du 16 décembre 2021 n°013 page 1/3

EXTRAIT :

Nombre de membres en exercice : 39



PRESENTS (34) : Jean-Pierre ABELIN, Maryse LAVRARD, Yvan ERGUL, Evolyne AZHARI, Thomas BAUDIN, Jeanne MARECOT, Jacques MELQUIOND, Laurence FABUSIER, Jean-Michel MEUNIER, Françoise BRAUD, Michel FRESNEAU, Corine FARINEAU, Stéphanie RAVNAUD, Béatrice ROUSSEAU, Michel BROU, Anne-Florence BOURJAT, Hubert PREHER, Amine DESBOGNERE, Sophie GUÉGUEN, Patrice CANTINOILLE, Elisabeth PHLPPONNEAU, Jean-Marc COLAS, Pierre-Jacques ROBERT, Françoise MERY, Yves ROUSSELLE, Maryline ALLEMANDOU-DOMINGO, Pierre BARAUDON, Marlon LATOS, Jean-Pierre de MICHEL, David SIMON

POUVOIRS (2) : Patricia BAZIN donne pouvoir à Pierre BARAUDON,
 Gwenaelle PRINCET donne pouvoir à Thomas BAUDIN

EXCUSES (3) : Séverine BART, Frédérique MAUD COLAS, Gilles MAUDUIT

Nom du secrétaire de séance : Simeon FONGANG

RAPPORTEUR : Madame Maryse LAVRARD

OBJET : Modification de l'autorisation de programme et crédits de paiement pour la restauration des tours et du carillon de l'église Saint-Jacques

Monument historique depuis 1980, le carillon Bollée (1867) a été conçu pour l'église Saint-Jacques-le-Majeur. N'ayant été que peu transformé en un siècle et demi d'existence, l'ensemble campanaire – installé dans le massif occidental de l'église (tours et fronton) – est constitué de 52 cloches, d'un clavier et d'un jeu automatique.

Dans les esprits depuis une trentaine d'années, la restauration complète de cet ensemble se concrétise aujourd'hui. Après études et consultations préalables, la société Dodeman (architecture et paysage) a été retenue pour assurer la maîtrise d'œuvre du chantier de restauration du carillon, des tours qui l'abritent et de la galerie des apôtres. Un expert campanaire agréé par le ministère de la Culture assiste la Ville, maître d'ouvrage du projet, dans la délicate mission de remise en état du carillon.

Ce projet s'inscrit plus largement dans le cadre de l'opération Coeur de ville qui vise à redynamiser le centre-ville.

L'Etat, la Région et le Département soutiennent financièrement la commune dans ce projet d'entretien, de même que le loto du patrimoine.

Suite à la crise sanitaire liée au Covid 19, le gros du chantier a été retardé et débutera en mars 2022. Pour cette raison, la répartition des crédits de paiement de la restauration du carillon, des tours et de la galerie des apôtres de l'église Saint-Jacques doit être modifiée.

A l'occasion du conseil du 8 octobre 2020, l'APCP avait été répartie de la façon suivante :

Délibération du conseil municipal ACTE N° CM-20211216-013
 du 16 décembre 2021 n°013 page 2/3

Objet	2020	2021	2022	2023	2024	Total HT	Total TTC
Travaux d'urgence	40530					40530	48636
Travaux bâti*		300000	203880	175725	175730	855335	1026402
Travaux carillon			80000	186200		266200	319440
Honoraires Moe	36612	16625	16625	16694	16694	103250	123900
CSPS et bureau de contrôle		11400	11702	5272	5272	33646	40375
AMO carillon		15300	15300			30600	36600
Amo pierre	16270					16270	19524
Médiation		40000	40000			80000	96000
Total	93412	463325	473707	197691	197696	1425831	1704877

VU la délibération n°9 du conseil municipal du 8 octobre 2020 relative à l'autorisation de programme et crédits de paiements pour la restauration des tours et du carillon de l'église Saint-Jacques.

CONSIDERANT que les travaux de restauration s'étendent sur plusieurs exercices budgétaires, il est pour cela nécessaire de faire une autorisation de programme pour étaler les dépenses sur plusieurs années.

Le plan de financement de l'opération se décline selon le tableau du délibéré ci-dessous.

Le conseil municipal, ayant délibéré, décide :

- d'approuver le programme de travaux modifié et d'autoriser l'étalement des crédits de paiement conformément à la répartition suivante :

APCP (ttc)	2020	2021	2022	2023	2024	TOTAUX TTC
Objet						38 065
Travaux d'urgence	38065					1 036 973
Travaux bâti		476583		349514		319 440
Travaux carillon		223440		96000		123 900
Honoraires Moe		86123	19277	11100		40 375
CSPS+Bureaux de contrôles		40375				30 600
AMO Carillon		30600				19 524
AMO Pierre	19524					96 000
Médiation			48000	48000		57 589
TOTAUX	57 589	157 098	767 300	504 614	218 276	1 704 877

- d'abroger la délibération n°9 du conseil municipal du 8 octobre 2020

Les crédits seront imputés sur le compte budgétaire 324.10/2313/OP127/4405

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le

ID : 086-218600666-20221216-CM_20221216_001-DE

Envoyé en préfecture le 16/12/2022
Reçu en préfecture le 16/12/2022
Publié le

ID : 086-218600666-20221216-CM_20221216_001-DE

Vote : Adopté à l'unanimité

Pour ampliation,
Pour le maire et par délégation,
La directrice des affaires institutionnelles et juridiques
Céline NICOURD



COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal ACTE N° CM-20211216-012
 du 16 décembre 2021 n°012 page 1/4

EXTRAIT :

Nombre de membres en exercice : 39

PRESENTS (34) : Jean-Pierre ABELIN, Maryse LAVRARD, Yassin ERGUL, Evelyne AZHARI, Thomas BAUDIN, Jeanne MARECOT, Jacques MELOUJOND, Laurence RABUSSIER, Jean-Michel MEUNIER, Françoise BRAUD, Michel FRESNEAU, Corine FARINEAU, Stephane RAVNAUD, Béatrice ROUSSENOUE, Michel DRON, Anne-Françoise BOURAT, Hubert PREIER, Anne MESSAOURDENE, Sophie GUEGUEN, Patrice CANTINOLLE, Elisabeth PHLIPPONNEAU, Jean-Claude BAUDRY, Ahmed BEN DJILLALI, Simeon FONGANG, Isabelle BUCHER, Flavy FRUCHON, Manuel COSTA NOBRE, Françoise MERY, Yves TROUSSELLE, Margline ALLEMANDOU-DOMINGO, Pierre BARAUDON, Marion LATUS, Jean-Pierre de MICHEL, David SIMON

POURQUOI? : Patricia BAZIN donne pouvoir à Pierre BARAUDON, Geneviève FRINCEI donne pouvoir à Thomas BAUDIN

EXCUSES (1) : Severine BART, Frédérique NAUD COLAS, Gilles MAUDUIT

Nom du secrétaire de séance : Simeon FONGANG

RAPPORTEUR : Madame Maryse LAVRARD

OBJET : Aménagement des bords de Vienne - Modification et mise à jour de l'autorisation de programme

L'aménagement des bords de Vienne dans toute la traversée de la ville est un enjeu majeur de son image, et la revitalisation des centres anciens depuis les quais apparaît comme un élément incontournable. La déclinaison de plusieurs tranches d'aménagement des bords de Vienne a été programmée à cette fin.

Dès 2019, des travaux ont été réalisés sur le premier périmètre opérationnel dans le cœur de ville, défini sur les quais de Vienne en rive droite, du pont Henri IV à l'îlot Alaman, incluant la place du Château et la place Notre-Dame. Le conseil municipal du 10 décembre 2019 avait donc acté les répartitions suivantes :

BUDGET PRINCIPAL

Objet	2018 (vold)	2019	2020	2021	2022	2023	Total
Budget	80 000		70 000			100 000	250 000
Acquisition matériel							5
Constructions	400 000	2 030 900	98 000				2 530 000
Travaux d'aménagement Port Henri IV Alaman		100 000					100 000
Travaux d'aménagement Accès Cravelines et raccordement Kéran	510 000		1 270 000				1 780 000
Travaux d'aménagement	590 000	2 130 900	1 358 000	2 590 000		990 000	6 659 000
TOTAL REVENUS			2 418 000	2 580 000		990 000	9 786 000

BUDGET PARCS DE STATIONNEMENT

Objet	2018 (vold)	2019	2020	Total
Subsidio à barières Travaux d'aménagement	200 000	1 156 000		1 356 000
TOTAL DEPENSES	200 000	1 156 000		1 356 000

COMMUNE DE CHÂTELLERAULT

Délibération du conseil municipal ACTE N° CM-20211216-012
 du 16 décembre 2021 n°012 page 2/4

La situation sanitaire en 2020 a retardé le lancement des tranches suivantes.

C'est sur le quai Alsace-Lorraine, en rive gauche, que les travaux ont commencé cet été. Le quai haut est pratiquement terminé tandis que le quai bas et ses abords viennent de débuter.

Parallèlement, en rive droite, l'aménagement du quai du 11 novembre est en cours de réalisation. Sur cette même rive, il restera toutefois à réaliser les tronçons liaisonsant le quai du 11 novembre au Moulin du Bien Nourri. En rive gauche, les aménagements futurs concerneront les liaisons entre le site de la Manu et Cenon sur Vienne ainsi que le Quai des Martyrs de la résistance.

Il est ainsi proposé au conseil municipal de modifier la répartition de l'autorisation de programme dont le montant de 11 142 000 € TTC reste inchangé (réparti entre le budget principal et le budget parcs de stationnement), et de la prolonger de deux années, déclinant les crédits de paiement de l'aménagement des bords de Vienne sur 8 exercices. Les tableaux ci-dessous détaillent cette nouvelle répartition jusqu'en 2025.

VU les articles L2311-3 et R 2311-9 du code général des collectivités territoriales relatifs aux autorisations de programme et crédits de paiement,

VU la délibération n° 10 du 22 juin 2017 autorisant le Maire à signer le marché de maîtrise d'œuvre relatif à l'aménagement des quais de Vienne en cœur de ville,

VU la délibération n° 9 du 20 septembre 2018 autorisant la création de l'autorisation de programme d'aménagement des bords de Vienne,

VU la délibération n° 5 du 8 novembre 2018 autorisant la modification de l'autorisation de programme en répartissant les dépenses sur le budget principal et le budget parc de stationnement,

VU la délibération n° 12 du 10 décembre 2019, modifiant la répartition annuelle de l'autorisation de programme,

CONSIDÉRANT la nécessité de modifier, par année, l'autorisation de programme destinée à financer les dépenses de l'opération d'aménagement des bords de Vienne,

CONSIDÉRANT la nécessité de prolonger de deux années l'autorisation de programme en cours.

Le conseil municipal, ayant délibéré, décide :

- de modifier la répartition de l'autorisation de programme dont le montant de 11 142 000 € TTC reste inchangé et de prolonger de deux ans l'autorisation de programme pour l'aménagement des bords de Vienne, conformément aux tableaux ci-dessous :

