



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-31-7-1

Objet : Tenue du Débat d'Orientations Budgétaires 2023

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient la tenue d'un débat d'orientations budgétaires (DOB) dans les communes de 3 500 habitants et plus et dans les établissements publics administratifs de ces communes.

Il a été introduit par la loi relative à l'Administration Territoriale de la République (ATR) du 6 février 1992. Il a vu son contenu précisé et enrichi par la loi NOTRE et l'article D2312-3 du CGCT et complété par la loi du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018-2022.

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 prévoit un certain nombre de dispositions qui visent à compléter ce document, notamment l'obligation de réaliser un rapport annuel d'orientations budgétaires contenant :

- L'évolution prévisionnelle des dépenses et des recettes en fonctionnement et en investissement.
- La présentation des engagements pluriannuels.
- Des informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de dette contractée et des perspectives pour le projet de budget.

Ces orientations devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

- Des informations sur la structure des effectifs sur les dépenses de personnel notamment des éléments sur la rémunération (traitement indiciaire, régime indemnitaire, NBI, heures supplémentaires rémunérées et avantage en nature) et durée effective du travail.

Monsieur le vice-président reprend les éléments qui ont été portés dans le rapport d'orientations budgétaires adressé aux membres de l'Assemblée en vue de se prononcer sur les orientations (annexé à la présente délibération).

Le conseil communautaire

PREND ACTE

De la tenue du débat d'orientations budgétaires 2023 dans les conditions fixées par le règlement intérieur du conseil communautaire ;

De l'existence du rapport sur la base duquel il se tient ainsi que de sa transmission à l'ensemble des conseillers communautaires.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Note introductive

au

DEBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Mars 2023

Table des matières

Envoyé en préfecture le 21/03/2023
Reçu en préfecture le 21/03/2023
Publié le
ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE



PREAMBULE	3
CONTEXTE INTERNATIONAL	4
CONTEXTE NATIONAL	5
CONTEXTE LOCAL	7
1. DONNEES D'ANALYSE	9
1.1. Résultats 2022	9
1.2. Principales recettes 2022	10
1.3. Niveau d'endettement	14
1.4. Equilibre budgétaire	16
2. COMPTE ADMINISTRATIF 2022	18
2.1. Fonctionnement	18
2.2. Investissement	22
2.3. Zoom sur les dépenses de personnel Budget Principal	24
II. EXERCICE 2023	33
2.1. Les dépenses de fonctionnement	33
2.2. LES CHARGES DE PERSONNEL	34
2.3. LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT	36
2.4. DEPENSES D'INVESTISSEMENT IDENTIFIEES	41
2.5. RECETTES D'INVESTISSEMENT	43

PREAMBULE

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) a été introduit par la loi relative à l'Administration Territoriale de la République (ATR) du 6 février 1992. Il a vu son contenu précisé et enrichi par la loi NOTRE et l'article D2312-3 du CGCT et complété par la loi du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018-2022.

Dans les communes de 3 500 habitants et plus et dans les EPCI comprenant au moins une commune de 3 500 habitants, la collectivité doit obligatoirement assurer la tenue d'un DOB, dans les deux mois précédant le vote du budget, avec un temps suffisant pour permettre à l'assemblée de prendre connaissance des informations financières.

Le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 prévoit un certain nombre de dispositions qui visent à compléter ce document, notamment l'obligation de réaliser un rapport annuel d'orientations budgétaires contenant :

- L'évolution prévisionnelle des dépenses et des recettes en fonctionnement et en investissement.
- La présentation des engagements pluriannuels.
- Des informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de dette contractée et des perspectives pour le projet de budget.

Ces orientations devront permettre d'évaluer l'évolution prévisionnelle du niveau d'épargne brute, d'épargne nette et de l'endettement à la fin de l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

- Des informations sur la structure des effectifs sur les dépenses de personnel notamment des éléments sur la rémunération (traitement indiciaire, régime indemnitaire, NBI, heures supplémentaires rémunérées et avantage en nature) et durée effective du travail.

Le présent document reprend toutes les obligations réglementaires et récapitule toutes les informations préalables à la bonne information des élus communautaires, à la fois en matière de contexte national pouvant impacter directement la Communauté de communes, mais également en dressant un bilan et les perspectives des principales charges et produit des exercices passés et à venir.

CONTEXTE INTERNATIONAL

Les tensions sur la production persistent : Conjonction de plusieurs chocs exogènes (sanitaire, géopolitique, climatique) qui entraîne des tensions persistantes sur les conditions de production et contribuent à alimenter l'inflation :

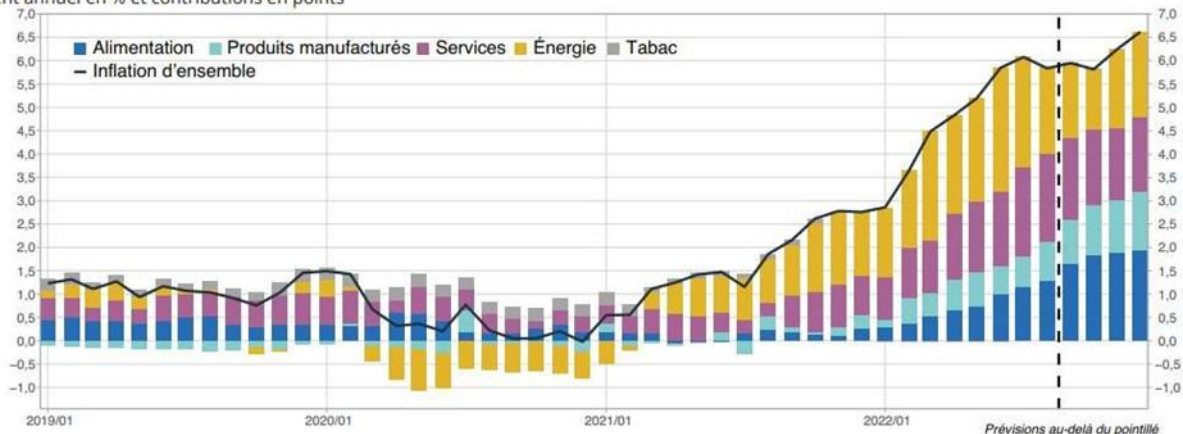
- la crise du Covid qui occasionne encore des confinements dans certaines régions chinoises exportatrices sur le plan industriel et des surcoûts pour le transport maritime,
- la crise géopolitique liée à la guerre en Ukraine qui renchérit les coûts de l'énergie et crée des difficultés d'approvisionnement pour les entreprises françaises et européennes,
- les dégâts sur la production agricole occasionnés par le réchauffement climatique.

Une inflation atténuée en France par plusieurs mesures mises en place par le gouvernement : bouclier tarifaire sur les prix de l'électricité et ceux du gaz mais aussi aux remises à la pompe.

Au total, l'inflation en France devrait enregistrer une moyenne annuelle de 5,3 % en 2022, contre 1,6 % en 2021.

► 6. Inflation d'ensemble et contributions par poste

glissement annuel en % et contributions en points



Lecture : en août 2022, les prix à la consommation ont progressé de 5,8 % sur un an, selon l'estimation provisoire. Ils progresseraient de 5,9 % sur un an en septembre 2022.
 Source : Insee

⇒ **Environnement économique toujours très difficile et incertain** (crise énergétique, difficultés d'approvisionnement et de recrutement).

⇒ **Ralentissement de l'activité économique en France** :

Au total en 2022, la croissance du PIB en moyenne annuelle s'élèverait à 2,6 %. L'« acquis » de croissance pour 2023 (c'est-à-dire la croissance annuelle cette année-là si le PIB trimestriel restait chaque trimestre au niveau atteint fin 2022), serait relativement modeste, de l'ordre de +0,2 %.

Les aléas susceptibles d'affecter cette prévision sont bien sûr importants, qu'ils soient géopolitiques, énergétiques voire aussi sanitaires (avec le risque d'une huitième vague de Covid-19), climatiques (avec les conséquences de la sécheresse) ou plus directement économiques (avec les conséquences du resserrement des politiques monétaires).

CONTEXTE NATIONAL

Les principales mesures du projet de loi de finances 2023 :

SUPPRESSION DE LA CVAE

Après une réduction des impôts de production de 10 milliards d'euros, baisse à nouveau des impôts de production de 8 milliards d'euros en supprimant la CVAE étalée sur deux ans dans le projet de loi de finances 2023. La suppression de la CVAE serait compensée par un transfert d'une fraction de TVA.

Le montant de la compensation serait déterminé sur la base d'une moyenne quadriennale des recettes engrangées en 2020, 2021, 2022 et 2023.

Cette fraction de TVA sera divisée chaque année en deux parts :

- une part fixe correspondant à la moyenne de leurs recettes de CVAE des années 2020, 2021 et 2022 et 2023 ;
- une part correspondant à la dynamique, si elle est positive, de la fraction de TVA calculée au niveau national.

La dynamique annuelle de cette fraction de TVA sera affectée à un fonds national d'attractivité économique des territoires, dont les modalités de répartition seront arrêtées à l'issue d'une concertation avec les collectivités.

L'absence d'année blanche permettra par ailleurs de bénéficier de la dynamique de TVA observée entre 2022 et 2023, cette dynamique de TVA pourrait être supérieure à 5% en 2023.

L'Etat ne conservera pas la TVA qu'il a recouvrée sur les entreprises en 2022 et qui aurait dû être versée aux collectivités en 2023 ». « Ce sont entre 300 et 500 millions d'euros supplémentaires qui pourront soutenir les investissements au travers du Fonds vert », qui doit être mis en place par le PLF.

FILET DE SÉCURITÉ INFLATION

Une dotation de soutien de 430 millions d'euros aux collectivités « les plus en difficultés » (confrontées à une dégradation de leur épargne brute du fait de la hausse des prix de l'énergie et alimentaires et de la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires) est proposée dans la loi de finances rectificative pour 2022.

Cette aide sera toutefois réservée à ceux qui sont les plus durement touchés par la hausse des coûts de l'énergie et du logement, sous le respect des trois conditions cumulatives suivantes :

- un niveau d'épargne brute représentant en 2021 moins de 22% de leurs recettes réelles de fonctionnement 2021 ;
- une perte d'au moins 25% d'épargne brute entre l'exercice 2021 et 2022 principalement du fait de la réévaluation de la valeur du point d'indice intervenue au 1er juillet 2022 et du renchérissement des coûts liés à l'alimentation et à l'énergie ;
- pour les communes, un potentiel financier inférieur au double de la moyenne de leur strate démographique en 2021 et pour les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, un potentiel fiscal inférieur au double de la moyenne de leur groupe en 2021.

La dotation 2022 instituée au profit des communes et de leurs groupements pour les entités éligibles s'élèverait à 50% des surcoûts constatés entre 2021 et 2022 liés à la réévaluation de la valeur du point d'indice et à 70% de la hausse entre 2021 et 2022 de leurs charges d'énergie, d'électricité et de chauffage urbain et d'alimentation.

Le filet de 2022 comporte également une clause concernant la revalorisation du point d'indice.

Le versement de la dotation se fera au plus tard le 31 octobre 2023.

FILET DE SÉCURITÉ SAISON 2

Le filet de sécurité mis en place avec la LFR 2022 sera reconduit en 2023.

Dans cette nouvelle version, le filet vise uniquement les collectivités confrontées à une situation de forte inflation de leurs dépenses d'énergie en 2023.

REVALORISATION DES BASES LOCATIVES 2023

Déjà forte cette année à 3,4 %, **la revalorisation des bases sera compte tenu de l'inflation de 7.1% en 2023.**

Sa règle de calcul a été réformée au début du premier mandat d'Emmanuel Macron. Auparavant, le coefficient de revalorisation des valeurs locatives cadastrales était déterminé par amendement parlementaire lors du vote de la loi de finances. Mais, depuis 2018, il est déterminé par l'évolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) harmonisé sur un an de novembre de l'année précédente à novembre de l'année en cours. Il est estimé à + 6,8 % sur un an en juillet par l'Insee.

À noter qu'à ce stade, le PLF ne prévoit pas de plafonner la revalorisation automatique des valeurs locatives portant sur les bases ménages.

LA DOTATION GLOBALE DE FONCTIONNEMENT (DGF)

Le montant de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF) sera majoré de 320 millions d'euros pour 2023.

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

« FONDS VERT »

Un « fonds vert » a été créé et pourrait atteindre 2 milliards d'euros pour financer les projets écologiques des collectivités territoriales.

DES MESURES DE CORRECTION DES DOTATIONS AU REGARD DE LA REFORME DES INDICATEURS DE RICHESSE

La LF 2022 a mis en place la réforme des indicateurs de richesse pour tenir compte des effets de la réforme de la TH et des valeurs locatives des établissements industriels.

Le PLF 2023 commence à introduire des modifications dans les niveaux d'éligibilité ou de versement des dotations et du FPIC (tunnel de garantie pour la DSR Cible, suppression du critère EFA > 1 pour l'éligibilité au versement du FPIC...).

REPORT DE L'ACTUALISATION DES VALEURS LOCATIVES

Le gouvernement acte le décalage de deux ans de l'actualisation des valeurs locatives aussi bien pour les particuliers que pour les entreprises. La réactualisation des valeurs locatives professionnelles qui devait s'appliquer dès 2023 serait repoussée à 2025. Pour les valeurs locatives d'habitation, le report serait en 2028.

CONTEXTE LOCAL

A la crise sanitaire constatée en 2020 et 2021, s'est ajoutée une crise énergétique sans précédent qui s'est traduit par une forte hausse des prix de l'énergie. Dans le même temps, une hausse des prix des carburants liée à la Guerre en Ukraine et à la tension sur le marché du pétrole, a été constatée.

Il en résulte une augmentation directe des coûts d'électricité (+39%) et de carburant (+14%) pour Cœur de Garonne.

D'autre part, pour faire face à la hausse de l'inflation, le point d'indice de la fonction publique a été revalorisé de 3,5 % au 1^{er} juillet 2022. Il s'agit de la plus forte revalorisation depuis 1985, soit 37 ans.

Cette augmentation générale s'est ajoutée à la réforme des catégories B et C et aux augmentations individuelles résultant notamment des avancements automatiques d'échelons.

Les dépenses liées au fonctionnement des services sont contenues par rapport à 2021 mais se poursuivent en 2022, les charges liées à la crise sanitaire (entretien des locaux, produits, charges de personnel liées au remplacement des maladies, ...), les réparations/locations liées au vieillissement du parc de véhicules et les coûts de traitement des déchets ménagers en constante augmentation (principalement transport et TGAP).

Il est à noter également en 2022, la nouvelle délégation de service public pour la gestion des multi-accueils (+90 000€), la mise en service en année pleine du gymnase de Cazères, nouvel équipement entraînant 50 000€ supplémentaires sur les charges de fonctionnement.

Le plan pluriannuel d'investissement a été élaboré en fin d'année 2021, il a été revu début 2023, il donne une meilleure lisibilité sur la seconde partie du mandat (2023-2026).

Au final, les résultats font état d'une situation financière fortement dégradée, l'excédent brut courant (différence entre les charges réelles et les produits réels) est en forte baisse du fait de la progression des charges (6%) et dans la moindre mesure des recettes (5%), l'épargne nette dégagée n'est pas suffisante pour autofinancer nos investissements.

Ce scénario était attendu au vu de la prospective financière de Haute-Garonne ingénierie en 2022, il prévoyait dans le même temps un retour à une épargne nette améliorée en 2026 avec une action forte sur les dépenses de fonctionnement et une hausse de la fiscalité (+0.5 point sur le foncier bâti dès 2022 et jusqu'en 2026).

I. EXERCICE 2022

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Objectifs fixés pour l'exercice :

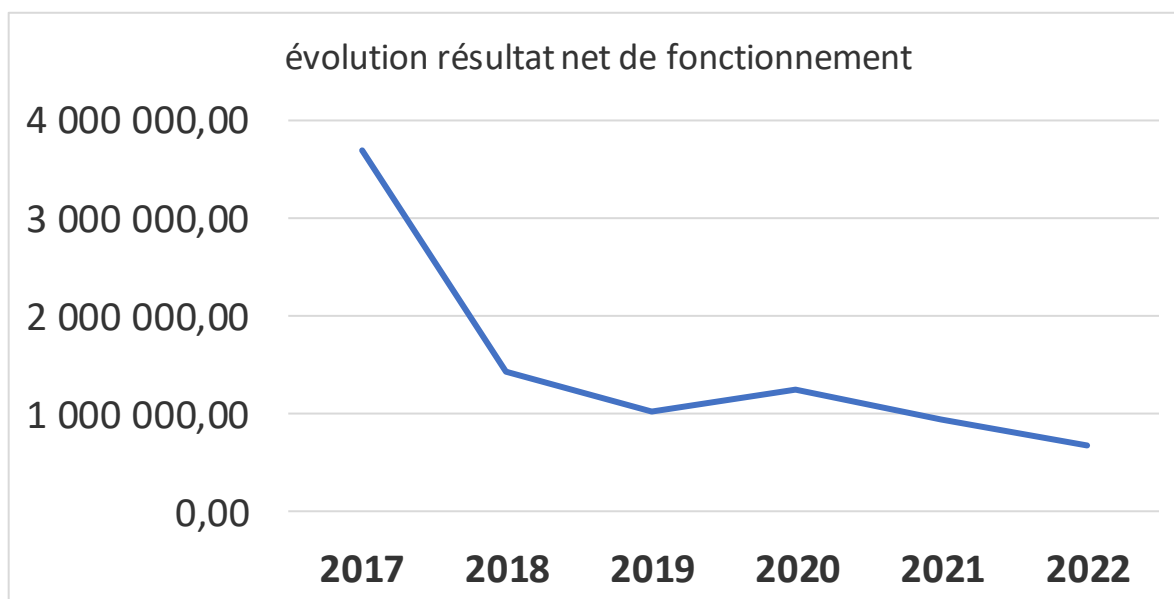
- Veiller à la bonne gestion des crédits par une maîtrise des dépenses de fonctionnement de l'intercommunalité,
- Poursuivre la maîtrise du budget personnel
- Vigilance renforcée sur le fonctionnement des bâtiments (lumière, chauffage, climatisation, fournitures administratives, ...)
- Privilégier au maximum les réunions en distanciel (visio) pour diminuer les coûts de déplacement
- Recherche des financements possibles sur les projets : subventions, appels à projets, ...

1. Données d'analyse

1.1. Résultats 2022

Budget Général	DEPENSES		RECETTES		TOTAL
	<u>Dépenses de l'exercice</u>	<u>Restes à réaliser</u>	<u>Recettes de l'exercice</u>	<u>Restes à réaliser</u>	
Fonctionnement	22 854 267.95	0.00	23 578 787.18		724 519.23
Investissement	7 172 977.37	1 783 114.45	5 325 068.31	1 760 944.44	-1 847 909.06

La dégradation du résultat continue de s'accroître en 2022



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Résultat brut de fonctionnement	3 703 570.22	1 427 454.98	1 015 861.32	1 241 747.91	942 159.66	724 519.23

Cette dégradation s'explique essentiellement par la croissance des charges de fonctionnement (+6%) par rapport aux recettes (+5%).

1.2. Principales recettes 2022

- Fiscalité perçue

La communauté de communes Cœur de Garonne est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) dont le régime est en fiscalité professionnelle unique (FPU).

En FPU, l'EPCI se substitue aux communes pour la gestion et la perception, sur l'ensemble de son périmètre, du produit de la fiscalité professionnelle et de la fiscalité des ménages (article 1609 nonies C du CGI).

La communauté de communes perçoit les impôts suivants :

- La Contribution Economique Territoriale (CET) constituée de la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) et de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE)
- L'Imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseaux (IFER)
- La Taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM)
- La fraction de TVA (compensation de suppression de la taxe d'habitation)
- La Taxe d'habitation sur les résidences secondaires
- La Taxe foncière sur les propriétés bâties
- La Taxe foncière sur les propriétés non bâties
- La Taxe additionnelle à la taxe foncière sur les propriétés non bâties

Sur l'ensemble de ces recettes, la communauté de communes ne peut intervenir que sur les taux de foncier bâti, d'habitation sur les résidences secondaires à partir de 2023 et de CFE, les autres recettes sont liées aux différentes lois de finances.

Taux d'imposition votés par la communauté de communes

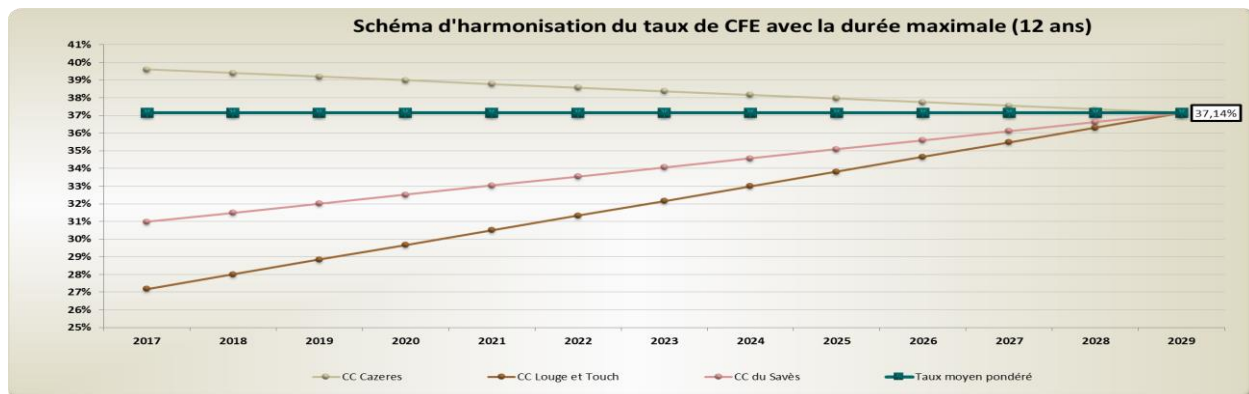
Taxes	2020	2021	2022
CFE	Taux moyen pondéré 37,15 %	Taux moyen pondéré 37,15 %	Taux moyen pondéré 37.15 %
Taxe foncière propriétés bâties	1.19%	1.19%	1.69 %
Taxe foncière sur les propriétés non bâties	7.70%	7.70%	7.70 %

CFE

Le code général des impôts prévoit un mécanisme de lissage progressif des taux de CFE intercommunaux afin de limiter l'impact du passage à un taux de CFE unique sur les cotisations des contribuables professionnels. Le dispositif d'unification progressive du taux de CFE consiste à déterminer une durée d'harmonisation en fonction du rapport calculé entre le taux le moins élevé et le plus élevé des communautés ayant fusionné, constaté l'année précédente (2016).

Le taux moyen pondéré de CFE applicable sur la communauté de communes Cœur de Garonne est de 37,15%.

Pour 2022, le conseil communautaire a décidé de reconduire le taux de CFE unique de 37,15%.



Taxe foncière

En 2022, suite à la prospective financière réalisée par Haute-Garonne ingénierie et au vu des résultats, le conseil communautaire a décidé de voter un taux de foncier bâti augmenté de 0.5 point soit 1.69%.

Fiscalité perçue	2018	2019	2020	2021	Publié le 2022	Evolution n-1
CFE	3 384 963.00	3 385 052.00	3 266 892.00	2 576 559.00	2 773 504.00	7.64%
TASCOM	241 236.00	338 863.00	286 960.00	304 333.00	333 796.00	9.68%
CVAE	923 573.00	1 109 339.00	1 163 329.00	1 088 026.00	1 082 266.00	-0.53%
Taxe d'habitation	3 436 224.00	3 581 030.00	3 643 678.00	271 507.00	278 895.00	2.72%
IFER	179 639.00	182 653.00	188 725.00	214 988.00	234 628.00	9.14%
Taxe foncière propriétés non bâties	129 563.00	131 246.00	132 424.00	132 868.00	138 037.00	3.89%
Taxe foncière propriétés bâties	355 608.00	367 305.00	376 365.00	414 637.00	538 283.00	29.82%
Fraction de TVA				3 751 738.00	4 117 275.00	9.74%
Taxe GEMAPI					100 699.00	
TOTAL	8 650 806.00	9 095 488.00	9 058 373.00	8 754 656.00	9 597 383.00	9.63%
FNGIR reversé	898 087 €	898 087 €	898 087 €	898 087 €	898 087 €	
Solde	7 752 719 €	8 197 401 €	8 160 286 €	7 856 569 €	8 699 296 €	10.73%

- Dotation de l'Etat

Les EPCI bénéficient d'une Dotation Globale de Fonctionnement composée de 2 parts :

- La dotation de compensation : allocation compensatrice de la taxe professionnelle versée en contrepartie de la suppression progressive de la part « salaires » ;
- La dotation d'intercommunalité : elle-même composée de 2 parts : la dotation de base (30 % de l'enveloppe) fonction de la population et du Coefficient d'Intégration Fiscale (CIF) et la dotation de péréquation (70 % de l'enveloppe) fonction de la population, du potentiel fiscal et du CIF.

La loi de finances 2019 a abondé l'enveloppe de la dotation d'intercommunalité pour les communautés de communes en la plafonnant et en mettant en place un dispositif d'écrêtement.

Depuis 2020, l'enveloppe de DGF augmente en moyenne de 50 000€ par an.

	2017	2018	2019	2020		
Dotation de compensation	702 556	687 885	672 090	659 802	646 808	632 620
Dotation d'intercommunalité	553 953	564 169	624 918	687 905	756 947	836 332
DGF Totale	1 256 509	1 252 054	1 297 008	1 347 707	1 403 755	1 468 952
Population	35 557	35 814	36 064	36 090	36 102	36 262
DGF par habitant	35,34	34.96	35.96	37.34	38.88	40.51

Au final, la fiscalité ainsi que les compensations de l'état ont augmenté significativement en 2022.

- Fonds de Péréquation Intercommunal et Communal (FPIC)

Après une hausse, à partir de 2019 du FPIC, due à l'augmentation du CIF, 2022 subi une légère baisse avec la remise à plat des indicateurs de calcul du FPIC et notamment le potentiel fiscal et financier des communes et le l'EPCI.

	2019	2020	2021	2022
Total Communes Cœur de Garonne	528 413	505 813	503 310	503 675
Total EPCI Cœur de Garonne	396 713	456 089	485 125	480 352
Total Cœur de Garonne	925 126	961 902	988 435	984 027

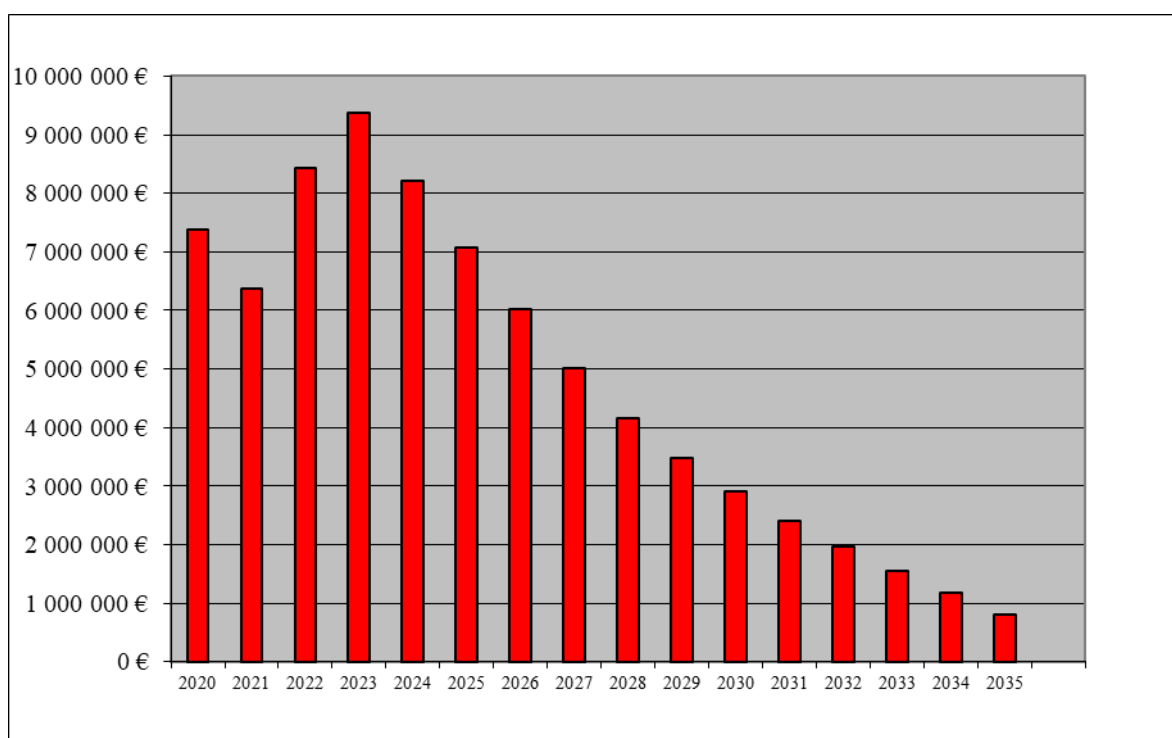
Il est à noter qu'à compter de 2023 une baisse du FPIC est à envisager, car la loi de finances 2022 a revu les indicateurs de calcul du FPIC, il semblerait au détriment de la communauté de communes.

- Autres recettes

La taxe d'enlèvement des ordures ménagères, calculée sur la base locative foncière, a été perçue pour la dernière année en 2022, elle est remplacée par la redevance d'enlèvement des ordures ménagères incitative en 2023 (REOMI). Du fait de la revalorisation annuelle des bases, cette taxe évoluait tous les ans entre 2 et 3%.

	2018		2019		2020		2021		2022		
	Montant	Ratio €/ hab	Montant	Ratio €/ hab	Montant	Ratio €/ hab	Montant	Ratio €/ hab	Montant	Ratio €/ hab	
Population INSEE au 01/01/2022 : 35599											
TEOM	3 823 012	109 €	3 946 467	112 €	4 048 118	114 €	4 166 138	118 €	4 316 431	121 €	3.61%
Fiscalité (CFE, CVAE, IFER, TASCOM, TH, FB et FNB) déduction du FNGIR	7 752 719 €	221 €	8 197 401 €	232 €	8 160 286 €	230 €	7 856 569 €	222 €	9 598 715 €	270 €	22.17%
Compensations fiscales	324 558 €	9 €	424 559 €	12 €	458 926 €	13 €	1 117 214 €	32 €	1 170 303 €	33 €	4.75%
Dotation Globale de Fonctionnement	1 252 054	34.96 €	1 297 008	35.96 €	1 347 707	37.34 €	1 403 755	39.60 €	1 468 952	41 €	4.64%

1.3. Niveau d'endettement



Le capital de la dette baisse d'environ 1 000 000 € par an ce qui laisserait des marges de manœuvre pour emprunter sur les exercices futurs. Toutefois le recours à l'emprunt sera limité par l'évolution de notre épargne brute.

La structure de la dette se décompose de la manière suivante :

Années N	Budget	Capital restant dû au 01/01/2022	Annuité versée	Amortissement	Intérêts
2022	Principal	8 127 518.61 €	1 173 834.06 €	1 012 618.73 €	158 667.66 €
	Photovoltaïque	85 014.66 €	16 059.51 €	12 913.97 €	3 145.54 €
	ZA Descaillaux	219 999.91 €	30 908.68 €	26 666.68 €	4 242.00 €
	TOTAL	8 432 533.18 €	1 220 802.25 €	1 052 199.38 €	166 055.20 €

Ratio dette par rapport à la population :

Ce ratio exprime le niveau d'endettement de la collectivité, en euros par habitant

	2018	2019	2020	2021	2022
En cours de la dette en début d'exercice (01/01)	8 577 114.42 €	8 379 995.99 €	7 374 634.80 €	6 033 770.80 €	8 127 518.61 €
Population	35 094	35 339	35 415	35 448	35 599
Ratio / habitant	244.40 €	237.13 €	208.23 €	170.21 €	228.31 €

Ce ratio calculé sur l'encours de la dette au 1^{er} janvier 2022, prend en compte l'emprunt réalisé en 2021.

Il est par conséquent fortement en hausse.

Ratio niveau d'endettement :

Le niveau d'endettement exprime le nombre d'années qu'il faudrait à la collectivité pour se désendetter totalement, si elle consacrait l'intégralité de ses recettes de fonctionnement au remboursement de ses emprunts. En moyenne, il est de 0,8 année. Le seuil d'alerte de la comptabilité publique est de 1,6 pour les collectivités > 5 000 habitants.

	2018	2019	2020	2021	2022
En cours de la dette en fin d'exercice (31/12)	8 568 939.85 €	7 374 634.80 €	6 377 905.25 €	8 127 518.59 €	9 112 352.21 €
Produits réels de fonctionnement	19 366 676.87 €	20 958 891.34 €	21 257 203.56 €	22 508 846.55 €	23 566 188.55 €
Taux d'endettement (années)	0.44	0.35	0.30	0.36	0.39

Le niveau d'endettement de la communauté de communes mesuré au 31/12 augmente dû à l'emprunt de 2 millions d'euros réalisé en 2022 mais il reste acceptable et permet encore des marges de manœuvres pour le financement de projets futurs grâce à une hausse de nos produits de fonctionnement.

Ratio capacité de désendetttement :

La capacité de désendetttement exprime le nombre d'années qu'il faudrait à la collectivité pour se désendetter totalement, si elle consacrait l'intégralité de son épargne brute au remboursement de ses emprunts. En moyenne, il est de 5 à 6 années. Le seuil d'alerte de la comptabilité publique est de 12 années.

	2018	2019	2020	2021	2022
En cours de la dette en fin d'exercice (31/12)	8 568 939.85 €	7 374 634.80 €	6 377 905.25 €	8 127 518.59 €	9 112 352.21 €
Epargne brute	1 957 631.05 €	1 629 270.10 €	1 789 122.99 €	1 629 666.22 €	1 440 292.67 €
Capacité de désendetttement (années)	4.38	4.53	3.56	4.99	6.33

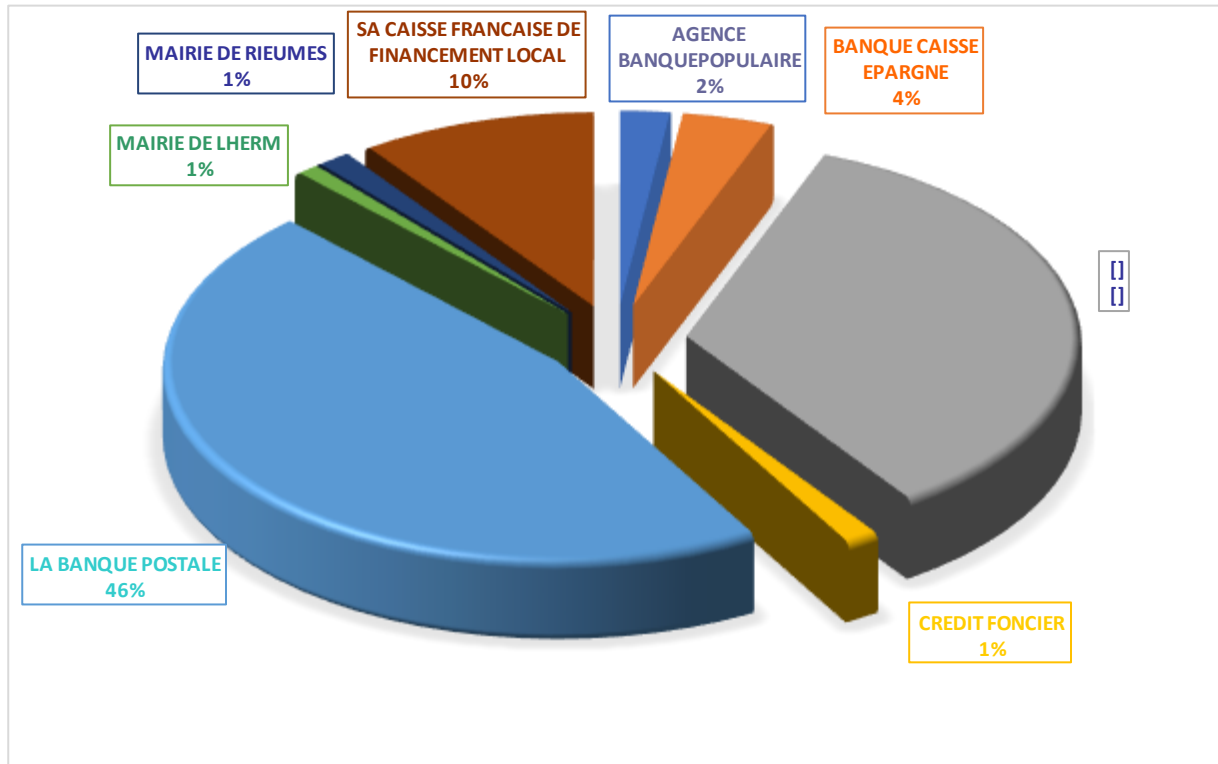
La capacité de désendetttement mesurée au 31/12 se dégrade et dépasse les 6 ans du fait de l'épargne brute qui se dégrade très fortement et également de l'emprunt réalisé.

Il faut donc continuer à dégager suffisamment d'épargne brute dans les prochaines années pour consolider cette capacité de désendetttement et rester en-deçà du seuil d'alerte.

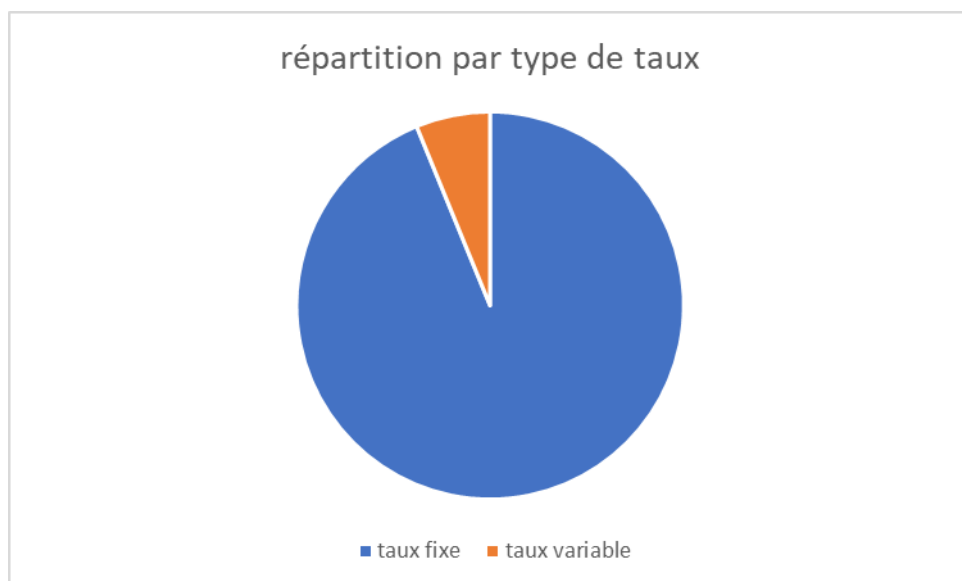
Répartition de la dette par prêteur

Les emprunts remboursés aux mairies de Lherm et de Rieumes correspondent aux encours liés à la voirie et aux équipements sportifs.

Les emprunts ont été conservés par les communes et la communauté de communes leur rembourse les annuités correspondantes, en contrepartie ces annuités sont retenues sur leur attribution de compensation.



Répartition du capital remboursé par nature de taux



1.4. Equilibre budgétaire

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

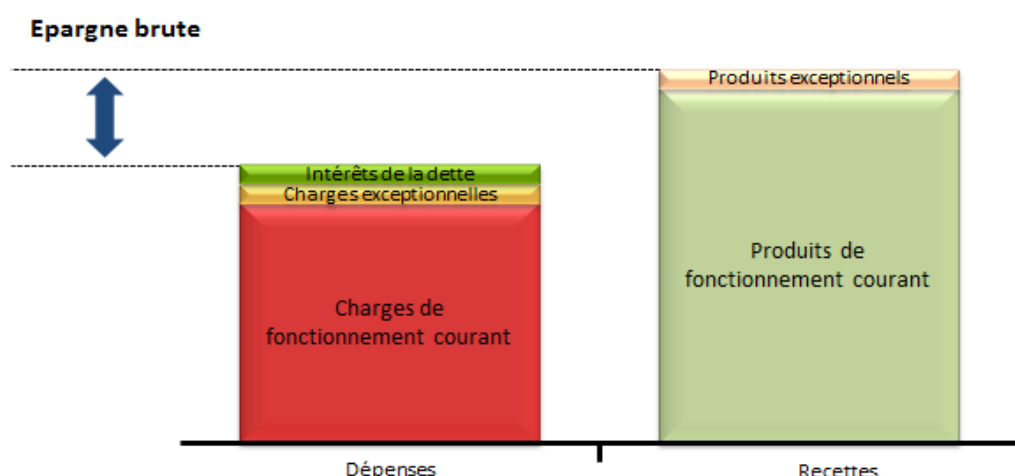
Publié le

Berger
Levrault

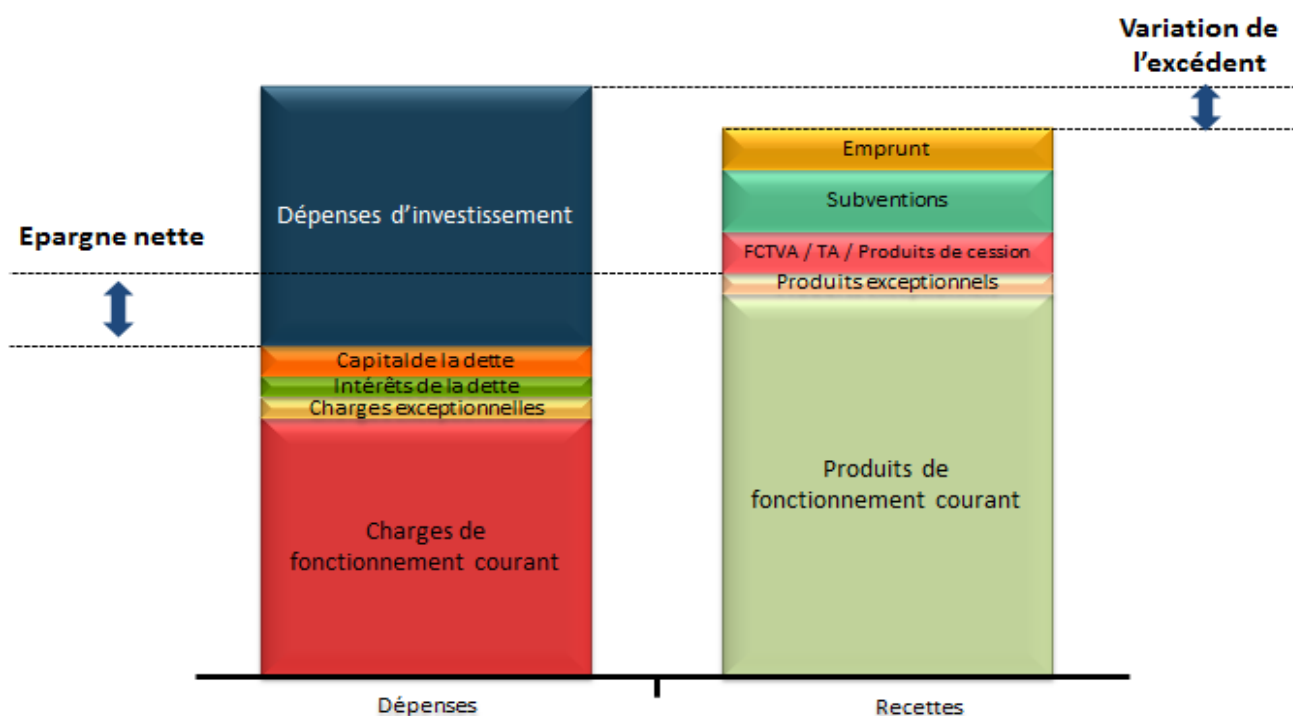
ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Le principe d'équilibre budgétaire applicable aux collectivités locales et à leurs établissements publics, posé par la loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, se trouve aujourd'hui codifié à l'article L 1612-4 du CGCT.

Selon ce texte, un budget est en équilibre réel lorsque l'excédent des recettes réelles de fonctionnement sur les dépenses réelles de fonctionnement de l'exercice (hors dotations aux amortissements), diminué des intérêts de la dette, dit **épargne brute**, fournit des ressources suffisantes pour couvrir le remboursement en capital des annuités d'emprunt à échoir au cours de l'exercice.



Une fois les remboursements de dette payés, il reste une **épargne nette** destinée à l'autofinancement des opérations d'investissement.

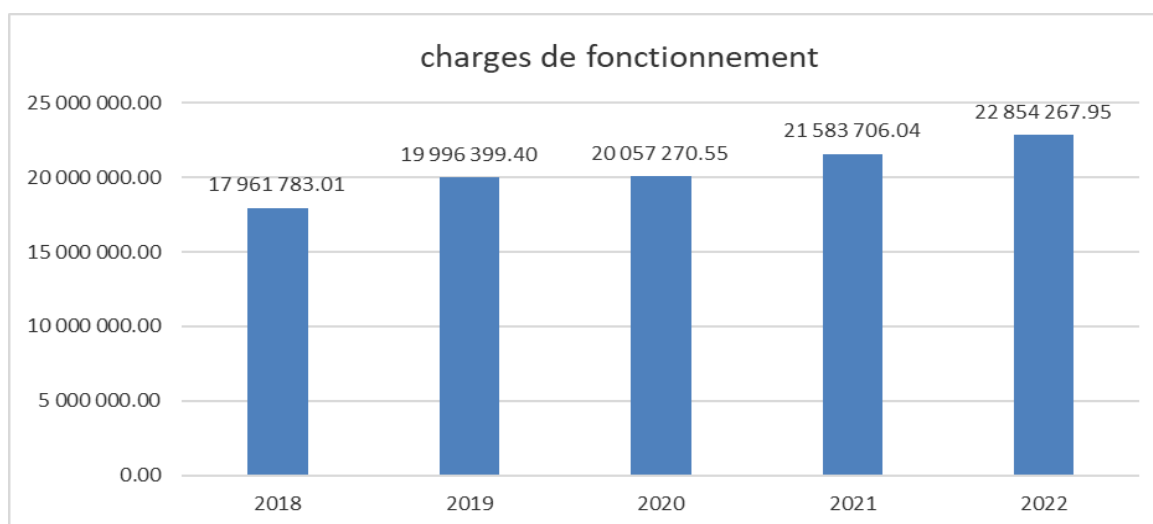


	2018	2019	2020	2021	2022
Charges réelles de fonctionnement	17 121 697.49 €	19 134 199.32 €	19 294 900.25 €	22 508 846.55 €	23 566 188.55 €
Produits réels de fonctionnement	19 366 676.87 €	20 984 970.39 €	21 257 203.56 €	22 508 846.55 €	23 566 188.55 €
Charges exceptionnelles	173 958.30 €	403 204.54 €	5 147.56 €	0.00 €	9 229.73 €
Produits exceptionnels	110 992.52 €	174 447.86 €	109 010.22 €	102 035.53 €	35 549.97 €
EXCEDENT BRUT COURANT	2 307 945.16 €	2 079 527.75 €	1 858 440.65 €	1 688 940.95 €	1 574 181.49 €
EPARGNE DE GESTION	2 244 979.38 €	1 850 771.07 €	1 962 303.31 €	1 790 976.48 €	1 600 501.73 €
Intérêts	287 348.33 €	195 421.92 €	173 180.32 €	161 310.26 €	160 209.06 €
EPARGNE BRUTE	1 957 631.05 €	1 655 349.15 €	1 789 122.99 €	1 629 666.22 €	1 440 292.67 €
Capital	946 071.07 €	972 638.02 €	953 154.01 €	906 245.71 €	1 012 618.73 €
EPARGNE NETTE	1 011 559.98 €	682 711.13 €	835 968.98 €	723 420.51 €	427 673.94 €

En 2022, le montant de l'épargne brute, à l'issue de l'exercice, continue d'être suffisant pour couvrir le remboursement du capital de la dette tout en se dégradant très fortement.

2. Compte administratif 2022

2.1. Fonctionnement



En 2022, le compte administratif augmente de 6% par rapport à 2021.

Ratio dépenses réelles de fonctionnement par rapport à la population :

Ce ratio traduit, en euros par habitant, le niveau de service rendu à la population.

	2018	2019	2020	2021	2022
Population	35 094	35 339	35 415	35 448	35 599
Dépenses réelles de fonctionnement	17 121 697.49 €	19 134 199.32 €	19 294 900.25 €	20 717 870.07 €	21 965 686.82 €
Ratio	487.88 €	541.45 €	544.82 €	584.46 €	617.03 €

L'augmentation du service rendu à la population est très net en 2022 (+5.57%) et est à corréliser avec l'augmentation des charges de la collectivités (+5.89%).

Ratio recettes réelles de fonctionnement par rapport à la population :

Ce ratio exprime en euros par habitant, le montant des recettes provenant principalement de la fiscalité, des dotations de l'Etat et des charges transférées des communes, dont dispose la collectivité pour financer la gestion des services intercommunaux.

	2018	2019	2020	2021	2022
Population	35 094	35 339	35 415	35 448	35 599
Produits réels de fonctionnement	19 366 676.87 €	20 984 970.39 €	21 257 203.56 €	22 508 846.55 €	23 566 188.55 €
Ratio	551.85 €	593.82 €	600.23 €	634.98 €	661.99 €

Ce ratio augmente de 4.25 % par rapport à 2021 mais il est nettement inférieur au ratio des dépenses de fonctionnement par rapport à la population qui lui a augmenté de +5.57 %.

❖ **BUDGET PRINCIPAL**

La répartition des dépenses et recettes de fonctionnement en 2022, par chapitre, est la suivante :

Dépenses fonctionnement

Chapitre	Compte	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021	Réalisé 2022	Evolution 2022/2021
011 - Charges à caractère général		4 897 161.07	5 352 711.78	5 114 072.57	6 602 207.88	7 128 088.25	8%
012 - Charges de personnel et frais assimilés		6 702 726.96	7 839 324.46	7 967 587.90	8 525 180.65	9 358 135.61	10%
014 - Atténuations de produits		2 197 335.00	2 197 940.00	2 357 316.00	2 322 902.37	2 326 460.00	0%
022 - Dépenses imprévues (fonctionnement)		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0%
023 - Virement à la section d'investissement		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0%
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections		552 737.19	666 778.16	589 189.98	704 525.71	728 372.07	3%
65 - Autres charges de gestion courante		3 145 516.16	3 341 229.20	3 830 776.22	3 258 627.78	3 133 773.23	-4%
66 - Charges financières		287 348.33	195 421.92	173 180.32	161 310.26	160 209.06	-1%
67 - Charges exceptionnelles		173 958.30	403 204.55	5 147.56	3 951.39	9 229.73	134%
68 - Dotations aux amortissements et aux provisions		5 000.00	0.00	20 000.00	5 000.00	10 000.00	100%
total dépenses fonctionnement		17 961 783.01	19 996 610.07	20 057 270.55	21 583 706.04	22 854 267.95	5.89%

Le compte administratif 2022 est en augmentation par rapport à 2021 de 5.89%.

Cette augmentation s'explique par plusieurs raisons :

- **Concernant le chapitre 011 (charges générales) :**

- Transfert de paiement du contrat de la DSP de la petite enfance du chapitre 65 vers le chapitre 011 en année pleine par rapport à 2021 et une augmentation du montant global de la DSP (+ 322 000 €)
- Entretien de la voirie pour 912 000 € (soit 66 000 € de plus qu'en 2021 et + 190 000 € entre 2020 et 2022)
- Charges d'entretien des locaux dues au COVID plus importantes (+ 65 000 € par rapport à 2021)
- Coût de traitement et de transport des déchets en augmentation (+ 130 000 €)
- Augmentation des coûts de l'électricité + 39% (soit 64 000 €)
- Augmentation des coûts du carburant +14 % (soit 36 000 €)

→ Augmentation des assurances et contentieux

→ Augmentation du coût des matériaux

Entre janvier et octobre 2022, la CAPEB, rapporte une hausse moyenne des coûts des matériaux de 26%. Cette augmentation a été particulièrement visible en investissement lors de l'acquisition des conteneurs, colonnes pour le passage à la tarification incitative, ainsi que pour l'acquisition des composteurs (application de la théorie de l'imprévision) mais aussi pour tous les travaux réalisés en fonctionnement.

Compte	2020	2021	2022	Evolution 2022/2021
60612 – Énergie - Électricité	165 352,90	163 370,45	227 007,44	+ 38,95%
60621 - Combustibles	24 565,25	25 136,49	35 057,67	+ 39,47%
60622 - Carburants	228 341,69	247 547,61	283 629,66	+ 14,58%
611 – Contrats de prestation de service	2 305 049,93	3 430 392,35	3 888 211,45	+ 13,35%
615221 – Entretien et réparation bâtiments publics	15 996,40	29 035,66	61 150,76	+ 110,61%
6227 – Frais d'actes et contentieux	99,00	232,00	17 506,56	+ 7 445,93%
6161 - Assurances	59 345,47	51 783,67	70 388,06	+ 35,93%
TOTAL	2 798 750,64	3 947 498,23	4 582 951,62	+ 16,10%

- **Concernant le chapitre 012 : augmentation de 9.77% :**

→ 400 000€ de remboursement des mises à disposition rattrapé pour des communes qui n'avaient pas demandé le remboursement depuis 4 ans.

→ 456 000 € d'augmentation du point d'indice de +3.5 % en juillet 2022 + réforme des catégories B et C

- **Concernant le chapitre 65 (autres charges de gestion courantes) :**

→ Baisse du chapitre global due au transfert en année pleine de la charge de la DSP sur le chapitre 011

→ Hausse de la subvention versée au budget OTI de 128 000 € pour financer ses investissements et transfert du budget principal vers budget annexe OTI de l'agent dédié à l'entretien des sentiers de randonnée.

Recettes fonctionnement

On constate sur 2022 une augmentation des recettes globales de +5%.

L'augmentation des recettes porte essentiellement sur le chapitre 73 et l'augmentation consécutive de la fraction de TVA ainsi que la recette de la TEOM.

	Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020			
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent)	4 751 617.89	5 555 401.78	5 070 768.87	3 494 838.64	4 035 207.75	
013 - Atténuations de charges	43 858.12	148 848.55	72 216.95	392 989.48	330 368.67	-16%
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	22 561.12	27 501.35	41 814.90	17 019.15	9 165.45	-46%
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	1 094 401.51	1 117 502.00	986 109.78	1 277 424.29	1 069 562.15	-16%
73 - Impôts et taxes	14 740 566.00	15 383 817.00	15 424 188.00	15 340 976.00	16 220 013.00	6%
74 - Dotations, subventions et participations	3 300 765.14	4 153 111.66	4 544 099.54	5 321 897.01	5 862 489.21	10%
75 - Autres produits de gestion courante	74 933.64	5 243.93	98 788.51	34 187.53	35 787.93	5%
76 - Produits financiers					3 433.18	
77 - Produits exceptionnels	110 992.52	174 447.86	109 010.22	102 035.53	35 549.97	-65%
78 - Reprises sur amortissements et provisions	1 074.02	1 999.04	22 790.56	39 336.71	12 417.62	-68%
Total recettes fonctionnement hors excédent	19 389 152.07	21 012 471.39	21 299 018.46	22 525 865.70	23 578 787.18	4.67%

COMPTE ADMINISTRATIF AGRÉGÉ (Budget principal + budgets annexes PDR, SAAD et ZA)

La présentation agrégée est la somme du budget principal et de tous les budgets annexes, en intégrant aussi les excédents et les déficits de chaque budget.

Dépenses de fonctionnement

	CA 2020 AGRÉGÉ	CA 2021 AGRÉGÉ	CA 2022 AGRÉGÉ	Evolution N/N-1
002 - Résultat de fonctionnement reporté (déficit)	1 165 322.99	1 129 006.72	1 128 920.96	0%
011 - Charges à caractère général	5 506 848.99	7 059 630.62	7 671 817.22	9%
012 - Charges de personnel et frais assimilés	9 070 720.08	9 784 949.89	10 587 966.48	8%
014 - Atténuations de produits	2 357 316.00	2 322 902.37	2 326 460.00	0%
022 - Dépenses imprévues (fonctionnement)		0.00	0.00	
023 - Virement à la section d'investissement		0.00	0.00	
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	991 163.57	730 384.66	731 338.20	0%
043 - Opérat° d'ordre à l'intérieur de la section de fonct	5319.33	4 825.56	4 242.00	-12%
65 - Autres charges de gestion courante	3 830 976.22	3 260 831.75	3 177 585.17	-3%
66 - Charges financières	182 362.22	169 503.88	167 397.75	-1%
67 - Charges exceptionnelles	77 647.56	3 958.47	9 236.40	133%
68 - Dotations aux amortissements et aux provisions	20 000.00	5 500.00	10 500.00	91%
total dépenses fonctionnement	23 207 676.96	24 471 493.92	25 815 464.18	5%

L'augmentation des charges agrégées entre 2021 et 2022 est de 5% en intégrant les déficits des budgets des Zones d'Activités et se corrèle avec l'augmentation des charges du budget principal comme en entre 2020 et 2021.

Recettes de fonctionnement

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

	CA 2020 AGRÉGÉ	CA 2021 AGRÉGÉ	CA 2022 AGRÉGÉ
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent)	5 115 334.64	3 566 177.18	4 085 865.68
013 - Atténuations de charges	76 200.53	408 318.15	362 280.07
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	278 557.84	53 864.34	878 797.26
043 - Opérat° d'ordre à l'intérieur de la section de fonct	5 319.33	4 825.56	4 242.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	1 460 394.44	1 622 017.44	1 692 140.94
73 - Impôts et taxes	15 706 254.60	15 340 976.00	16 771 367.22
74 - Dotations, subventions et participations	5 503 225.60	6 608 580.46	6 453 070.75
75 - Autres produits de gestion courante	182 707.27	126 360.02	127 531.48
76 - produits financiers			3 433.18
77 - Produits exceptionnels	109 019.86	102 089.72	338 586.53
78 - Reprises sur amortissements et provisions	22 790.56	39 336.71	12 417.62
Total recettes fonctionnement	28 459 804.67	27 872 545.58	30 729 732.73

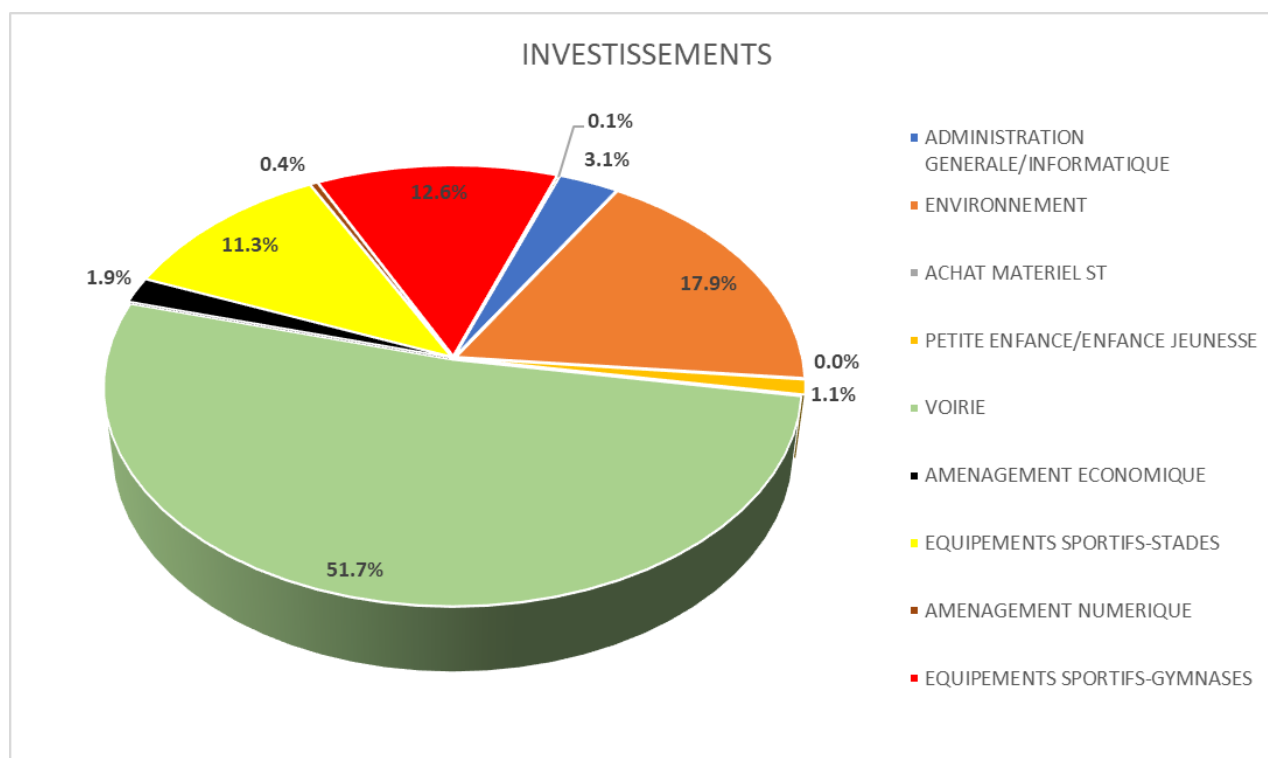
2.2. Investissement

Objet	BUDGET 2022	Restes à réaliser 2022	RÉALISÉ 2022
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	0.00		0.00
020 - Dépenses imprévues (investissement)	60 099.35		0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	9 165.45		9 165.45
041 - opérations patrimoniales	11 000.00		11 000.00
10 - Dotations, fonds divers et réserves	0.00		0.00
13 - Subventions d'investissement	52 888.85		52 888.50
16 - Emprunts et dettes assimilées	1 015 166.38		1 012 618.73
20 - Immobilisations incorporelles	89 229.31		31 929.31
204 - Subventions d'équipement versées	771 093.55	465 427.91	221 813.24
21 - Immobilisations corporelles	7 208 063.38	1 221 177.64	5 359 634.48
23 - Immobilisations en cours	1 149 493.50	96 508.90	473 927.66
TOTAL DEPENSES INVESTISSEMENT	10 366 199.77	1 783 114.45	7 172 977.37

Objet	BUDGET 2022	Restes à réaliser 2022	RÉALISÉ 2022
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	484 079.10		0.00
021 - Virement de la section de fonctionnement	1 371 212.16		0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	804 471.43		728 372.07
041 - opérations patrimoniales	11 000.00		11 000.00
10 - Dotations, fonds divers et réserves	1 751 504.93		788 573.70
13 - Subventions d'investissement	2 936 505.39	1 760 944.44	1 853 922.54
16 - Emprunts et dettes assimilées	3 007 426.76		2 000 000.00
20 - Immobilisations incorporelles	0.00		0.00
23 - Immobilisations en cours	0.00		0.00
TOTAL RECETTES INVESTISSEMENT	10 366 199.77	1 760 944.44	5 381 868.31

Répartition des investissements

ADMINISTRATION GENERALE/INFORMATIQUE	188 484.88
ENVIRONNEMENT	1 089 416.45
ACHAT MATERIEL ST	2 482.98
PETITE ENFANCE/ENFANCE JEUNESSE	65 153.05
VOIRIE	3 145 368.25
AMENAGEMENT ECONOMIQUE	113 736.53
EQUIPEMENTS SPORTIFS-STADES	686 463.40
AMENAGEMENT NUMERIQUE	22 347.00
EQUIPEMENTS SPORTIFS-GYMNASES	766 595.10
ACTION SOCIALE	7 257.05
TOTAL	6 087 304.69

**Effort d'équipement par rapport à la population :**

Ce ratio traduit, en euros par habitant, la part d'investissement réalisée.

	2018	2019	2020	2021	2022
Population	35 094	35 339	35 415	35 448	35 599
Dépenses réelles d'investissement	4 186 345.12 €	3 233 239.10 €	8 022 551.70 €	6 489 819.74 €	7 172 977.37 €
Ratio	119.29 €	91.49 €	226.53 €	183.08 €	201.49 €

Ratio dépenses réelles totales (fonctionnement et investissement) par rapport à la population :

Ce ratio traduit, en euros par habitant, le niveau de service rendu à la population toutes dépenses comprises.

	2018	2019	2020	2021	2022
Population	35 094	35 339	35 415	35 448	35 599
Dépenses réelles totales	21 308 042.61 €	22 367 438.42 €	27 317 451.95 €	27 207 689.81 €	29 138 664.19 €
Ratio	607.17 €	632.94 €	771.35 €	767.54 €	818.52 €

Depuis 2018, le niveau de service rendu ne cesse d'augmenter ce qui traduit une politique ambitieuse tant en termes d'investissement qu'en termes de fonctionnement courant des services à la population.

Le niveau de service rendu à la population à augmenter de 38% sur la période 2018/2022.

2.3. Zoom sur les dépenses de personnel Budget Principal

L'article L2312-1 du CGCT prévoit que le rapport sur les orientations budgétaires pour les communes de plus de 20 000 habitants (par extension à cet article les EPCI) comporte des données sur la structure des effectifs, les dépenses de personnel comportant des éléments sur la rémunération (traitements indiciaires, NBI, heures supplémentaires rémunérées, avantages en nature), la durée effective du travail.

Ratio des charges de personnel en fonction des dépenses réelles de fonctionnement (budget principal) :

Ce ratio exprime en pourcentage des dépenses réelles de fonctionnement, la part des frais de personnel.

	2018	2019	2020	2021	2022
Dépenses de personnel	6 702 726.96 €	7 839 324.46 €	7 967 587.90 €	8 525 180.65 €	9 358 135.61 €
Dépenses réelles de fonctionnement	17 121 697.49 €	19 134 199.32 €	19 294 900.25 €	20 717 870.07 €	21 965 686.82 €
Ratio (%)	39.15%	40.97%	41.29%	41.15%	42.60%

Au regard de l'augmentation des dépenses de fonctionnement, les charges de personnel augmentent dans une moindre mesure, le ratio est stable.

ANALYSE DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE POUR 2022

Comme pour toutes les collectivités, les charges de personnel constituent un poste important de dépenses. La maîtrise de leur évolution constitue donc un enjeu majeur.

CONTEXTE - BILAN

2.3.1. Evolution des effectifs par catégorie et par statut

Malgré l'augmentation des charges liée aux réformes des grilles indiciaires des catégories B et C au 1er janvier 2022, à l'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2022 ou par des choix stratégiques de la communauté de communes (création service emploi, extension France Services), et grâce à l'investissement, réalisé depuis plusieurs années, tant par les élus que par les agents, afin de trouver des

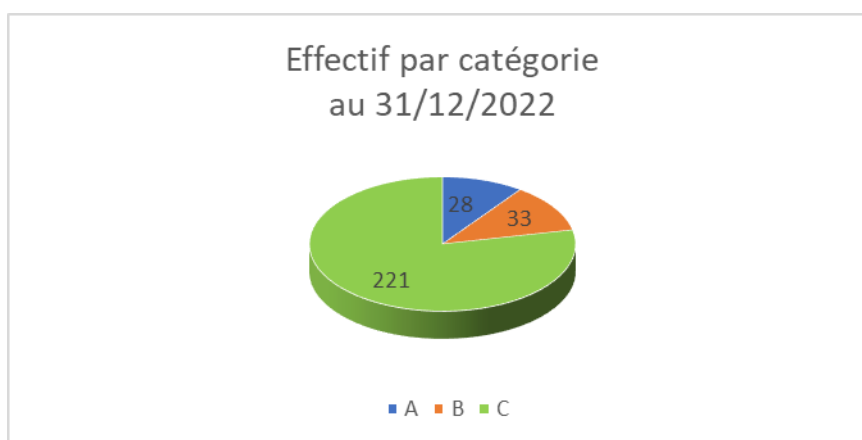
pistes d'économie sans altérer la qualité des services rendus à la population, nous pouvons constater une relative stabilité de la masse salariale de la collectivité.

2.3.2. Evolution des effectifs permanents pourvus par statut (au 31.12 de chaque année)

Exercices	2020	2021	2022
Fonctionnaire (titulaires et stagiaires)	216	212	228
Variation	+ 22	-4	+16
Agents contractuels	63	69	54
Variation	-25	+6	-15
TOTAL	279	281	282
VARIATION	-3	-2	+1

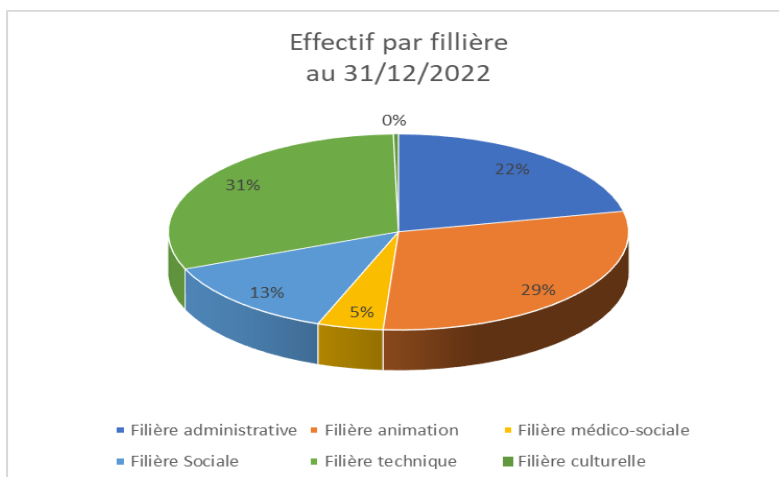
2.3.3. Evolution des effectifs permanents pourvus par catégorie hiérarchique

Exercices	2020	2021	2022
Cat. A	23	28	28
Cat. B	31	29	33
Cat. C	225	224	221
TOTAL	279	281	282
VARIATION	-3	-2	+1



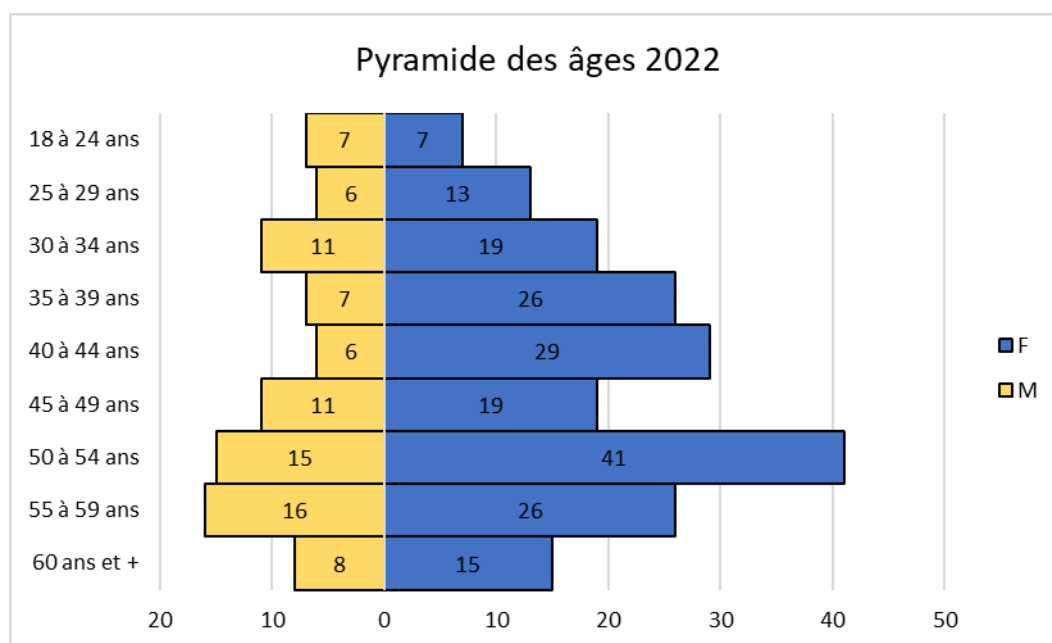
2.3.4. Evolution des effectifs permanents pourvus par filières

Exercices	2020	2021	2022
Filière Administrative	55	53	61
Filière Technique	89	90	87
Filière Sociale	36	42	37
Filière Animation	84	81	83
Filière Culturelle	1	1	1
Filière Médico-sociale	14	14	13
TOTAL	279	281	282
VARIATION	-3	+2	+1



2.3.5. La structure des effectifs en 2022

- Les agents stagiaires et titulaires représentent environ 81% des effectifs
- Les agents à temps complet représentent 71 % des effectifs
- Les agents de catégorie C représentent 78 % des effectifs, ceux de catégorie B 12 % et ceux de catégorie A 10 %
- Le taux de féminisation de la Communauté est en accord avec le taux national dans la Fonction Publique Territoriale : les femmes représentent environ 69 % des effectifs.



À l'image de la population française, le vieillissement des effectifs au sein de la communauté de communes se poursuit. L'âge moyen des agents est de 44 ans. La part des « 50 ans et plus » représente presque la moitié des effectifs (42 % pour les femmes et 44% pour les hommes). Afin d'anticiper les départs à la retraite, une analyse de l'organisation et la répartition du travail dans la collectivité est menée pour mettre en place des dispositifs adaptés pour assurer la continuité des missions exercées. En effet, la

transmission des savoirs du personnel expérimenté partant à la retraite ve
conserver dans l'organisation les compétences essentielles à un service pub

	2020	2021	2022	Prévision 2023
Départs à la retraite	2	2	5	10

Le vieillissement démographique a des conséquences économiques importantes, mais également en matière de santé, d'emploi et d'organisation de la vie professionnelle.

2.3.6. La gestion contenue de la masse salariale

Evolution des charges de personnel (Rémunérations + charges, hors recettes)

Exercices	2020	2021	2022
Réalisé (administratif)	7 967 587.90 €	8 525 180.65	9 358 135.61
VARIATION	1.64%	7%	8.9%

L'augmentation du compte administratif est essentiellement dû à la mise en œuvre de la redevance incitative, au recrutement de 3 chargés de mission (VTA, numérique et Petites villes de demain) pour lesquels des recettes équivalentes ont été perçues et aux réformes étatiques (réforme de grilles C et B et augmentation du point d'indice).

Réforme de la catégorie B + effet report réforme de la catégorie C + Augmentation du point d'indice	296 000,00 € 319 000,00 € (année pleine)
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------

Des avantages en nature encadrés :

- Participation aux repas des agents : chèques déjeuner d'une valeur de 8 euros, pris en charge à 50% par la communauté de communes, soit une participation estimée pour l'année 2022 à 152 094 euros
- Participation à la mutuelle et prévoyance des agents à hauteur de 16 743 euros en 2022
- Contractualisation d'une assurance statutaire CNP à hauteur de 187 169.17 euros en 2022
- Participation à hauteur de 49 668 euros par an à l'amicale du personnel (adhésion également au CNAS) en 2022

Evolution depuis l'application du jour de carence

Le jour de carence est rendu applicable par l'article 115 de la loi de finance (n° 2017-1835 du 30.12.2017). Depuis le 1er janvier 2018, la rémunération des fonctionnaires et agents contractuels de droit public n'est plus maintenue, lors du premier jour de congé de maladie ordinaire.

Exercices	2020	2021	2022
Titulaires – Nombre de jours	116	152	152
Non titulaires – Nombre de jours	35	81	68
TOTAL JOURS	151	233	220
TOTAL IMPACT BUDGETAIRE	8 318 €	10 715 €	10 715 €

❖ BUDGET ANNEXE SERVICE D'AIDE A DOMICILE

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
011 - Groupe 1 : Dépenses afférentes à l'exploitation courante	37 827.18	25 046.27
012 - Groupe 2 : Dépenses afférentes au personnel	1 109 092.50	900 280.24
016 - Groupe 3 : Dépenses afférentes à la structure	69 396.00	35 784.23
Total Dépenses fonctionnement	1 216 315.68	961 110.74
002 - Résultat d'exécution de la section d'exploitation reporté	78.41	78.41
017 - Groupe 1 : Produits de la tarification	647 500.00	551 159.98
018 - Groupe 2 : Autres produits relatifs à l'exploitation	568 737.27	408 889.02
019 - Groupe 3 : Produits financiers et produits non encaissables	0.00	983.33
Total Recettes fonctionnement	1 216 315.68	961 110.74
21 - Immobilisations corporelles	1 500.00	0.00
Total Dépenses investissement	1 500.00	0.00
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	930.96	930.96
10 - Dotations, fonds divers et réserves	115.04	0.00
28 - Amortissements des immobilisations	454.00	454.00
49 - Dépréciation des comptes de tiers	0.00	400.00
Total Recettes investissement	1 500.00	1 784.96

Le budget annexe s'équilibre avec le versement d'une subvention du budget principal de 192 010.51 € en 2022.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Subvention d'équilibre	94 943.33	130 657.81	58 954.41	118 038.62	203 635.23	192 010.51

L'évolution depuis 2017 de la subvention d'équilibre du budget principal vers le budget service d'aide à domicile est variable en fonction des années. L'année 2019 très basse est due à de mauvaises ventilations des agents qui ont été imputées au budget principal. Cependant après une forte hausse en 2021, la subvention d'équilibre commence à se stabiliser, voir à diminuer, du fait d'une meilleure maîtrise des dépenses sur ce budget.

	2019	2020	2021	2022
Bénéficiaires	2 166	1 979	2 212	2 155
Heures d'intervention	36 380.50	32 613.65	36 761.26	33 199.15
Moyenne intervenants	32.33	30.5	32.42	27.83
Coût heure du service	24.03	28.44	27.40	28.95

Ce budget est croissant en termes de charges dues au nombre de bénéficiaires qui progresse de 2% entre 2019 et 2021, alors que le coût de l'heure du service progresse de 14%. Cela s'explique par une meilleure ventilation des charges de personnels depuis 2021 qui sont bien affectées au budget annexe et à des régularisations de charges de personnels qui sont intervenues en 2021.

❖ BUDGET ANNEXE PORTAGE DE REPAS

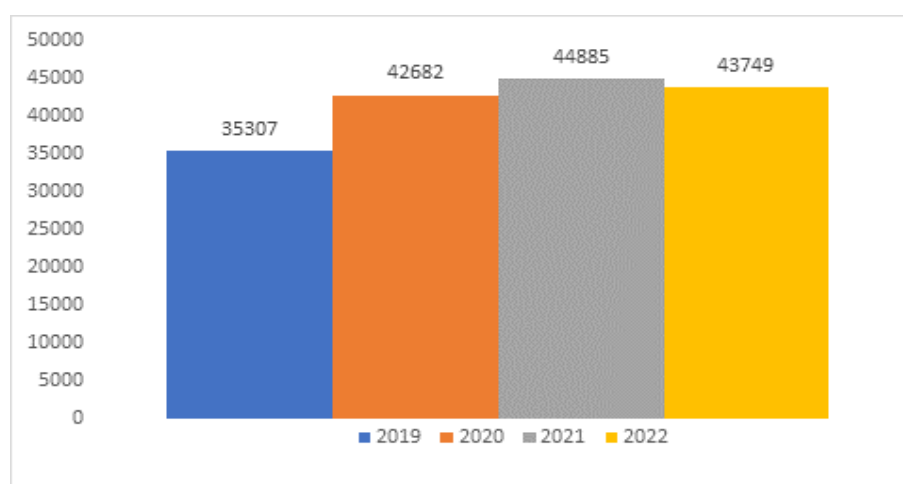
Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	3.79	3.79
011 - Charges à caractère général	367 850.00	324 150.62
012 - Charges de personnel et frais assimilés	48 863.00	46 982.87
65 - Autres charges de gestion courante	1 107.00	55.88
67 - Charges exceptionnelles	1 010.00	6.67
68 - Dotations aux amortissements et aux provisions	500.00	500.00
Total Dépenses fonctionnement	419 333.79	371 699.83
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	0.00	0.00
013 - Atténuations de charges	0.00	100.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	310 000.00	279 984.20
74 - Dotations, subventions et participations	109 333.79	0.00
75 - Autres produits de gestion courante	0.00	91 548.93
77 - Produits exceptionnels	0.00	66.70
Total Recettes fonctionnement	419 333.79	371 699.83

Le budget annexe s'équilibre avec le versement d'une subvention du budget principal de **91 548.93 €**.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Subvention d'équilibre PDR	4 387.34	44 144.94	66 105.04	83 904.96	92 051.67	91 548.93
Evolution N-1/N		906%	49%	27%	10%	-1%

L'évolution de la subvention d'équilibre est croissante depuis 2017 mais a tendance à se stabiliser en 2021 et baisse légèrement en 2022.

Nombre de repas distribué



❖ BUDGET ANNEXE PHOTOVOLTAIQUE

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
011 - Charges à caractère général	14 000.00	4 145.88
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	26 306.95	26 306.95
66 - Charges financières	3 191.58	2 991.58
67 - Charges exceptionnelles	47 685.46	0.00
Total Dépenses fonctionnement	91 183.99	33 444.41
002 - Résultat d'exploitation reporté (excédent ou déficit)	29 181.73	
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	6 997.26	6 997.26
70 - Ventes de produits fabriqués, prestations de services, marchandises	55 000.00	34 565.13
75 - Autres produits de gestion courante	5.00	0.00
77 - Produits exceptionnels	0.00	36.81
Total Recettes fonctionnement	91 183.99	41 599.20
040 - Opérations d'ordre de transfert entre section	6 997.26	6 997.26
16 - Emprunts et dettes assimilées	12 963.97	12 913.97
21 - Immobilisations corporelles	30 877.43	0.00
Total Dépenses investissement	50 838.66	19 911.23
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	24 531.71	
040 - Opérations d'ordre de transfert entre section	26 306.95	26 306.95
Total Recettes investissement	50 838.66	26 306.95

❖ BUDGET ANNEXE ZA BOURGAIL BERAT

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	0.17	
011 - Charges à caractère général	22 000.00	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	225 848.46	0.00
Total Dépenses fonctionnement	247 848.63	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	134 924.23	0.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	106 488.00	0.00
75 - Autres produits de gestion courante	6 436.40	0.00
Total Recettes fonctionnement	247 848.63	0.00
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	90 924.23	
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	134 924.23	0.00
Total Dépenses investissement	225 848.46	0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	225 848.46	0.00
Total Recettes investissement	225 848.46	0.00

❖ BUDGET ANNEXE ZA BOUSSENS

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	264 023.97	0.00
Total Dépenses investissement	264 023.97	0.00
16 - Emprunts et dettes assimilées	264 023.97	0.00
Total Recettes investissement	264 023.97	0.00

❖ BUDGET ANNEXE ZA DESCAILLAUX

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	1 067 351.30	
011 - Charges à caractère général	60 100.00	31 976.60
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	610 070.08	163 928.90
043 - Opérations d'ordre à l'intérieur de la section de fonctionnement	4 242.00	4 242.00
65 - Autres charges de gestion courante	244 058.55	0.00
66 - Charges financières	4 197.11	4 197.11
Total Dépenses fonctionnement	1 990 019.04	204 344.61
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 069 377.04	736 218.60
043 - Opérations d'ordre à l'intérieur de la section de fonctionnement	4 242.00	4 242.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	314 653.00	112 474.00
77 - Produits exceptionnels	601 747.00	601 741.00
Total Recettes fonctionnement	1 990 019.04	1 454 675.60
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 069 377.04	736 218.60
13 - Subventions d'investissement	601 741.00	601 741.00
16 - Emprunts et dettes assimilées	26 666.68	26 666.68
Total Dépenses investissement	1 697 784.72	1 364 626.28
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	1 032 811.30	
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	610 070.08	163 928.90
16 - Emprunts et dettes assimilées	54 903.34	0.00
Total Recettes investissement	1 697 784.72	163 928.90

❖ BUDGET ANNEXE ZA LHERM

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	61 565.19	
011 - Charges à caractère général	736 000.00	126 415.95
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 472 000.00	0.00
65 - Autres charges de gestion courante	10.00	0.00
Total Dépenses fonctionnement	2 269 575.19	126 415.95
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 472 000.00	126 415.95
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	397 800.00	0.00
75 - Autres produits de gestion courante	399 775.19	0.00
Total Recettes fonctionnement	2 269 575.19	126 415.95

040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 472 000.00	126 415.95
Total Dépenses investissement	1 472 000.00	126 415.95
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	1 472 000.00	0.00
Total Recettes investissement	1 472 000.00	0.00

❖ BUDGET ANNEXE ZA MARTRES TOLOSANE

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
011 - Charges à caractère général	15 000.00	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	273 709.04	0.00
65 - Autres charges de gestion courante	10.00	0.00
Total Dépenses fonctionnement	288 719.04	0.00
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	4 035.03	
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	151 854.52	0.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	132 162.00	0.00
75 - Autres produits de gestion courante	667.49	0.00
Total Recettes fonctionnement	288 719.04	0.00
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	121 854.52	
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	151 854.52	0.00
Total Dépenses investissement	273 709.04	0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	273 709.04	0.00
Total Recettes investissement	273 709.04	0.00

❖ BUDGET ANNEXE ZA SAINTE FOY DE PEYROLIERES

Chapitre	BP 2022	REALISE 2022
002 - Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	0.68	
011 - Charges à caractère général	130 000.00	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	306 747.16	0.00
65 - Autres charges de gestion courante	5.00	0.00
Total Dépenses fonctionnement	436 752.84	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	283 373.58	0.00
70 - Produits des services, du domaine et ventes diverses	153 374.00	0.00
75 - Autres produits de gestion courante	5.26	0.00
Total Recettes fonctionnement	436 752.84	0.00
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	23 373.58	0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	283 373.58	0.00
Total Dépenses investissement	306 747.16	0.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre sections	306 747.16	0.00
Total Recettes investissement	306 747.16	0.00

II. EXERCICE 2023

❖ BUDGET PRINCIPAL

2.1. Les dépenses de fonctionnement

Le budget est présenté consolidé avec le budget annexe déchets ménagers

Chap	Objet	BUDGET 2021	BUDGET 2022	BUDGET 2023	Evolution 2023/2022
011	Charges à caractère général	7 301 100.34	7 862 709.06	7 946 676.00	1.07%
012	Charges de personnel	9 053 029.82	9 659 211.13	9 825 600.00	1.72%
014	Atténuations de produits	2 358 323.00	2 348 087.00	2 348 087.00	0.00%
65	Autres charges de gestion courantes	3 503 520.35	3 619 211.03	3 150 320.00	-12.96%
66	Charges financières	163 698.47	168 547.32	200 000.00	18.66%
67	Charges exceptionnelles	60 000.00	37 991.00	117 000.00	207.97%
68	Dotations aux provisions	10 000.00	10 000.00	30 000.00	200.00%
042	Dotations aux amortissements	714 950.54	804 471.43	1 014 869.00	26.15%
022	Dépenses imprévues	736 446.33	100 000.00	100 000.00	0.00%
023	Virement à la section d'investissement	372 400.00	1 371 212.16	1 044 079.40	-23.86%
	TOTAL DEPENSES FONCTIONNEMENT	24 273 468.85	25 981 440.13	25 776 631.40	-0.79%

La tendance pour 2023 est à une diminution des dépenses de fonctionnement par rapport à 2022 (-0.79%) :

- ✓ Les charges générales (+ 1.07 %), dû au report des charges de 2022 (439 000€), à une augmentation globale des charges notamment sur l'énergie. Sans le report, elles sont en diminution de 4.39%.
- ✓ Les charges de personnel : + 1.72%
- ✓ Les autres charges de gestion courantes : en diminution de 13%, car en 2022 il y avait les restes à réaliser de la DSP qui au cours de l'année ont été payées au 611. De plus les subventions versées au titre des conventions pluriannuelles d'objectifs avec les partenaires de l'enfance-jeunesse et de l'action sociale sont en diminution car ils vont percevoir directement le bonus territoire de la CAF (en remplacement du contrat enfance-jeunesse qui était versé à la communauté de communes).

L'enjeu pour 2023 et les années suivantes est de stabiliser les dépenses de fonctionnement à 1.5% en misant sur une inflation stable.

Il est à noter en 2023, des hausses des contributions versées aux partenaires :

Contributions aux partenaires

	2022	2023	Augmentation
SMGALT	185 515.62	197 017.58	6.20%
SDIS	426 671.91	453 600.00	6.31%
PETR	126 797.00	141 538.00	11.63%

Une démarche GPEEC engagée à travers plusieurs outils

Le vieillissement de la population, l'intégration de nouvelles générations dont le rapport au travail est sensiblement différent, la crise sanitaire, la transition numérique, la transition écologique, la vogue du télétravail, tous ces phénomènes impactent considérablement le marché de l'emploi, et par voie de conséquence l'emploi dans la fonction publique territoriale, dont les métiers, y compris les plus traditionnels, connaissent indéniablement une désaffectation significative.

Dans ce contexte qui oblige à réinterroger les pratiques et les organisations, notre politique des ressources humaines doit s'adapter aux nouveaux enjeux, se singulariser dès l'étape du recrutement, proposer des parcours professionnels valorisés, et développer globalement l'attractivité de notre collectivité, notre « marque employeur ».

Dans ce contexte, la direction des ressources humaines a travaillé plus particulièrement sur les axes suivants, afin de développer des compétences transversales et valoriser les évolutions professionnelles :

- Dynamiser la gestion des effectifs et la masse salariale par le développement d'outils d'analyse et de pilotage aux fins d'optimisation des ressources.
- Moderniser la gestion administrative du personnel. Le développement du numérique dans les applicatifs métiers doit contribuer à améliorer notre efficacité, c'est-à-dire à redéployer nos ressources humaines et le temps de travail de nos agents de tâches répétitives à des activités directement au cœur de leurs missions.
- Développer l'apprentissage. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit de nouvelles dispositions pour faciliter le développement de l'apprentissage au sein des trois versants de la fonction publique. Le gestionnaire formation - recrutement a accompagné de nombreux agents dans des démarches de progression, de développement de compétences, de mobilité interne ou externe.

La durée de travail

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la communauté de communes a redéfini le cadre des cycles de travail et le règlement afférent. Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2022, 5 cycles de travail hebdomadaire sont désormais possibles.

De plus, un règlement du télétravail a été mis en œuvre au 1^{er} septembre 2022, afin de permettre la mise en œuvre du télétravail sur un groupe expérimental de 39 agents, à raison d'un jour par semaine.

En tout état de cause, l'anticipation des départs, la création d'organigrammes cibles, l'accompagnement des agents dans leur carrière et leur mobilité, la transformation d'emplois en fonction des besoins de la communauté de communes ainsi que la recherche de nouvelles organisations de travail sont autant de leviers de gestion qui sont toujours développés sur la période 2022/2023.

PROSPECTIVE RH 2023

La communauté de communes poursuivra ses efforts de maîtrise des dépenses de la masse salariale en 2023.

2.2.1. Actions subies résultant de décisions d'organes étatiques

- L'année 2022 a été notamment marquée par les augmentations liées au pouvoir d'achat pour l'ensemble du personnel.
Les traitements des fonctionnaires continueront à augmenter en 2023 et les années suivantes, en raison des effets mécaniques du glissement vieillissement technicité (GVT), des conséquences de la revalorisation du point d'indice de 2022 en année pleine non compensée financièrement, des autres mesures imposées, faiblement ou non compensées.
- L'application de la loi de transformation de la fonction publique et de ses décrets (indemnité de fin de contrat, formations obligatoires supplémentaires, rupture conventionnelle, non application du jour de carence pour les arrêts maladie ordinaire dus à la grossesse et à la Covid 19...) continuent à impacter la masse salariale

2.2.2. Actions choisies par la communauté de communes

- La mise en œuvre de la redevance incitative
- La reconduction du recrutement de contrat aidés et apprentis afin de favoriser l'embauche de personnes les plus précaires
- L'augmentation de l'IFSE et la mise en œuvre du CIA
- La création du service emploi
- Le déploiement de France services avec augmentation des temps horaires des agents pour un meilleur accompagnement des concitoyens

2.2.3. Actions ayant pour objectif de stabiliser la masse salariale

- La poursuite de la politique de RH d'intégration au sein des services, de personnes en situation de handicap (stage, apprentissage, recrutement)
- L'étude systématique des demandes de remplacement d'absences temporaires ainsi qu'une vigilance quant aux recours de renforts saisonniers
- L'étude systématique des demandes de remplacement des départs (retraite, mutations, fins de contrat)
- L'optimisation des organisations, la recherche de mutualisations
- La poursuite de la mensualisation des agents occupant des postes permanents permettant, d'une part, d'éviter de générer de la précarité et de stabiliser les équipes et, d'autre part, de gérer les surcoûts liés aux congés payés (aides à domicile, animateurs, ripeurs)
- Un suivi mensuel de l'exécution budgétaire avec analyse de la DRH, de la directrice des Finances et de la direction des services

2.2.4. Nouvelles actions à conduire pour maîtriser le budget RH

- La poursuite de la professionnalisation des agents
- La poursuite de la stratégie RH « Qualité de vie au travail / Performance » et la lutte contre l'absentéisme
- La communication et le suivi des indicateurs RH
- La mise en œuvre d'une prospective financière sur 5 ans

2.2.5. Les actions impactantes en 2023

	ACTIONS	BP 2023
Budget général	Effet report des reformes statutaires et de l'augmentation du point d'indice	200 0000€
	Etude de revalorisation de l'IFSE et mise en œuvre du CIA (obligations liées au RIFSEEP)	130 0000€
	Coût GVT	35 000€
	Création du service emploi (1ETP)	40 000€
TOTAL		405 000€
Budget SAAD	Obligation de mise en œuvre de la loi Ségur (CTI) pour le SAAD	100 0000€

2.2.6. En partie maîtrisée par des recettes

	ACTIONS	BP 2023
	Stabilisation et suivi des remplacements d'agents absents	200 000 € (contrat d'assurance)
	Projet numérique	25 000 €
	Projet « Petite ville de demain »	54 140 €
	Volontaire territorial en administration (VTA)	15 000 €
	Créations de poste majoritairement en contrats aidés	35 000 €
		329 140€

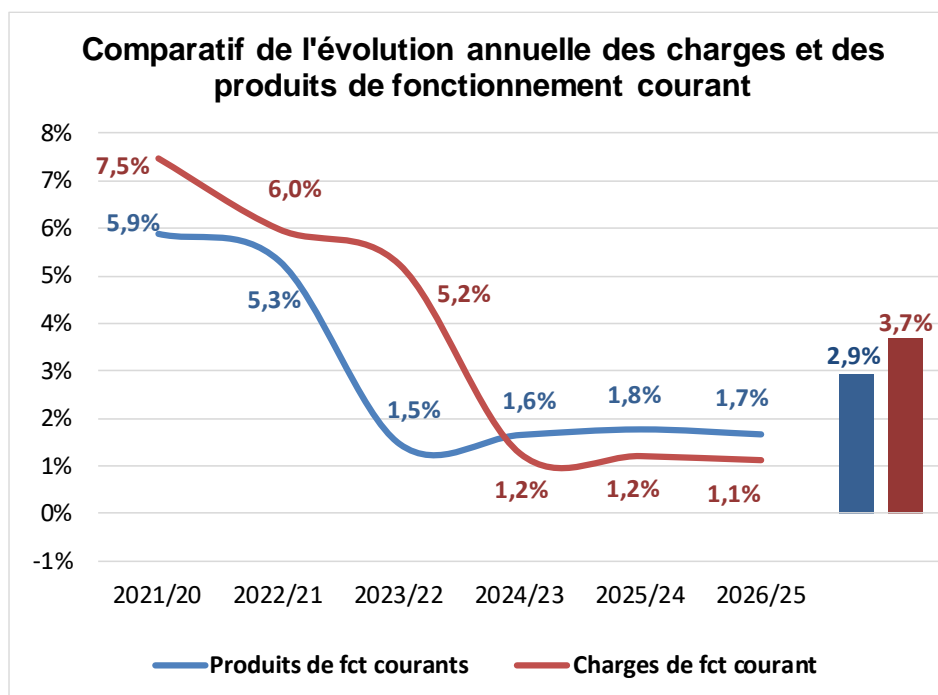
2.3. Les recettes de fonctionnement

Chap	Objet	BUDGET 2021	BUDGET 2022	BUDGET 2023	Evolution 2023/2022
002	Résultat de fonctionnement reporté (excédent ou déficit)	3 494 838.64	4 035 207.75	3 373 727.00	-16.39%
013	Atténuations de charges	100 000.00	193 010.00	300 000.00	55.43%
042	Opérations d'ordre de transfert entre sections	39 243.35	9 165.00	22 457.00	145.03%
70	Produits des services, du domaine et ventes diverses	1 013 010.00	994 900.00	877 952.00	-11.75%
73	Impôts et taxes	15 266 938.00	15 054 162.00	16 547 784.00	9.92%
74	Dotations, subventions et participations	4 302 201.43	5 532 530.93	4 578 273.40	-17.25%
75	Autres produits de gestion courante	36 737.43	30 964.00	36 200.00	16.91%
77	Produits exceptionnels	10 500.00	21 500.00	10 238.00	-52.38%
78	Reprises sur amortissements et provisions	10 000.00	10 000.00	30 000.00	200.00%
	TOTAL RECETTES FONCTIONNEMENT	24 273 468.85	25 881 439.68	25 776 631.40	-0.40%

Les recettes fiscales n'ayant pas encore été notifiées, les montants perçus en 2022 ont été reportés.

Une prospective financière a été demandée à Haute Garonne Ingénierie pour la période du mandat 2022/2026. Elle est actualisée pour 2023 et les années suivantes.

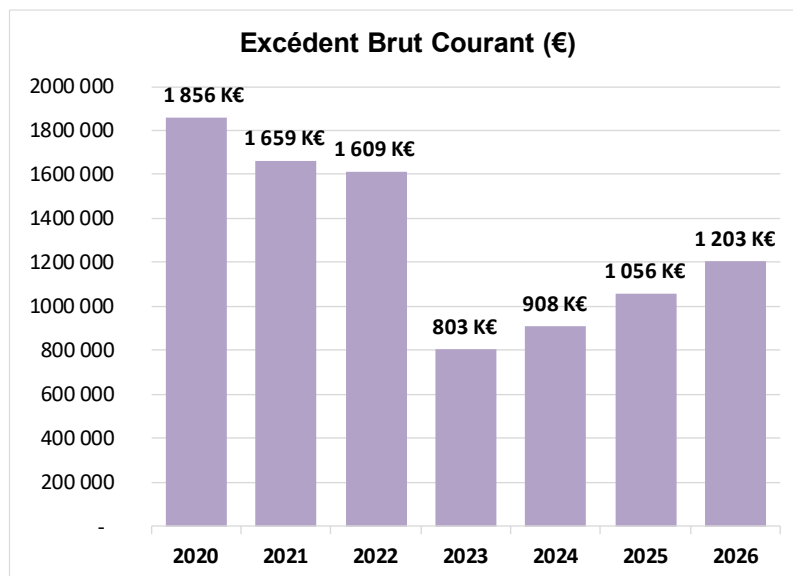
Cette prospective a fait apparaître un besoin de financement des dépenses pour consolider l'épargne nette (solde obtenu au terme des opérations de fonctionnement après couverture, par les recettes d'exploitation, des charges de même nature élargies au capital de la dette ancienne et nouvelle) et ainsi financer les investissements proposés pour le plan pluriannuel d'investissement.



L'exercice 2022 est marqué par une **croissance plus forte des charges** (+6%) par comparaison aux produits (+5.3%) comparé à 2021. Cette tendance selon la prospective aurait tendance à se reproduire l'année suivante (2023), avant de s'inverser avec la projection d'une évolution légèrement supérieure des recettes (*environ* +1.8%) contre +1,2% pour les dépenses sur la fin du mandat.

Compte tenu de ces hypothèses, on observe sur la prospective une progression moyenne annuelle des charges de fonctionnement courant (*hors opérations exceptionnelles et charges financières*) légèrement plus dynamique (+3,7%) que celle des produits de même nature (+2,9%).

L'**excédent brut courant** (EBC) est égal à la différence entre les produits de fonctionnement courant et les charges de même nature.



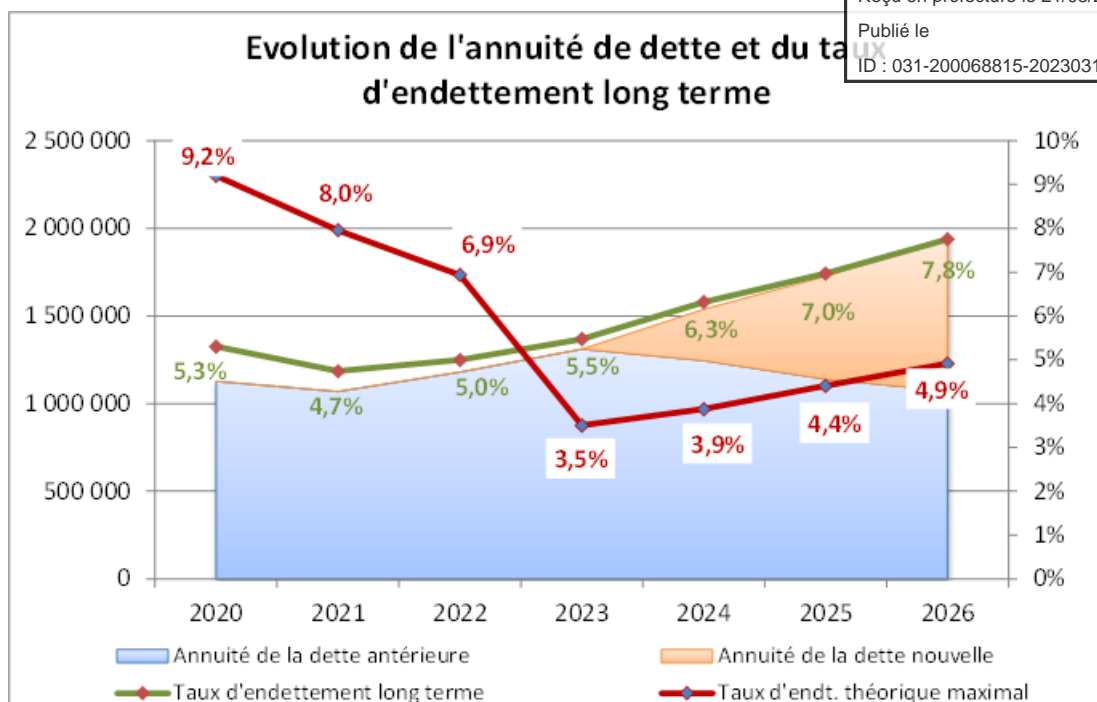
Après une dégradation de l'EBC en 2021 et 2022 qui devrait se poursuivre très fortement en 2023 ; en 2024 il remonterait au vu de la maîtrise des dépenses courantes et de l'accroissement des recettes selon les hypothèses prises.

Affaiblie dès 2023, l'**épargne nette** devient déficitaire privant ainsi la communauté de communes de toute capacité à dégager, annuellement, un autofinancement pour les futurs investissements.

En parallèle, le recours systématique à l'emprunt pour financer les investissements dégrade considérablement les indicateurs d'endettement.

Scénario de référence	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Produits de fct courant	21 125 403	22 367 474	23 555 771	23 897 622	24 289 231	24 715 915	25 124 122
- Charges de fct courant	19 269 753	20 708 919	21 946 457	23 093 998	23 381 485	23 659 985	23 921 461
= Excédent Brut Courant (EBC)	1 855 650	1 658 556	1 609 314	803 624	907 746	1 055 930	1 202 661
+ Solde exceptionnel large	99 253	132 421	27 847	35 000	35 000	35 000	35 000
= Epargne de Gestion (EdG)	1 954 903	1 790 976	1 637 161	838 624	942 746	1 090 930	1 237 661
- Intérêts de la dette	173 180	161 310	164 107	178 504	256 441	329 853	399 252
= Epargne Brute (EB)	1 781 723	1 629 666	1 473 054	660 119	686 304	761 077	838 409
- Capital de la dette	953 154	906 246	1 015 166	1 132 478	1 281 012	1 396 406	1 552 233
= Epargne Nette (EN)	828 569	723 421	457 887	- 472 359	- 594 708	- 635 328	- 713 824

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Investissements (PPI)	11 522 095	6 770 245	7 564 042	7 486 518	6 957 370	6 804 620	6 089 620
Emprunts		3 000 000	2 000 000	3 500 000	3 500 000	3 500 000	3 300 000



- L'érosion de l'EBC observée sur la prospective ne permet plus d'assurer la couverture d'une annuité qui progresse du fait des emprunts mobilisés chaque année pour financer le programme pluriannuel d'investissement, et ce malgré le redressement esquissé en fin de période
- Affaiblie **dès 2022**, l'épargne nette devient déficitaire en **2023** et se détériore les années suivantes sous le poids des emprunts (13 800 K€ entre 2023 et 2026) générant une annuité nouvelle estimée à 880 K€ en **2026**, portée à 1 156 K€ en **2027** (nouvel emprunt de 3 300 K€ en 2026). Dans ce contexte dégradé, l'EPCI ne parvient plus à dégager de marge pour assurer l'autofinancement de ses futurs investissements
- Il doit par ailleurs assurer, à minima, la couverture des dotations d'amortissements par son épargne brute ou à défaut par ses excédents de fonctionnement reportés. Dans ce scénario de soldes d'épargne dégradés, l'épargne brute dégagée sur chaque exercice ne serait plus suffisante, **entre 2023 et 2025**, pour satisfaire à cette contrainte

En scénario alternatif, il a été proposé de faire appel au levier fiscal pour atteindre un retour à l'équilibre.

→ Augmentation dès 2023 du taux de foncier bâti de 0,5 point par an

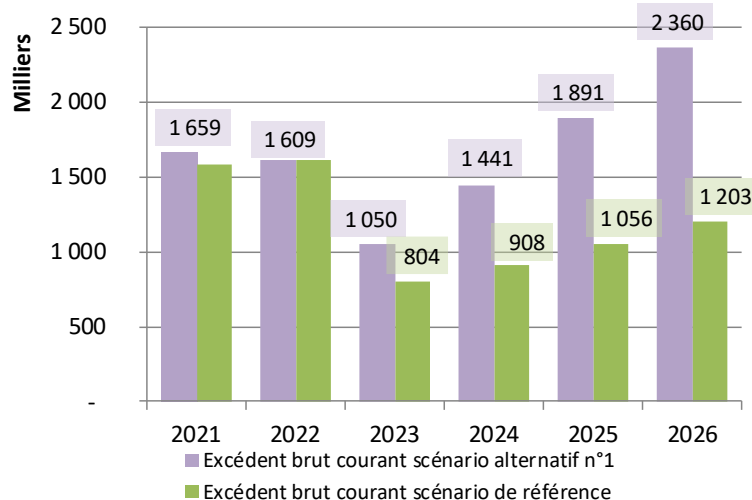
→ Augmentation dès 2023 du taux de taxe d'habitation sur les résidences secondaires en conséquence

Ev° proportionnelle des taux d'Imposition Ménages	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Scénario alternatif n°1	0,0%	33,7%	25,1%	20,5%	16,5%	14,5%

Scénario alternatif n°1	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Taux TH	10,61%	10,61%	13,26%	15,98%	18,62%	21,32%
Taux FB	1,19%	1,69%	2,19%	2,69%	3,19%	3,69%
Taux FNB	7,70%	7,70%	7,70%	7,70%	7,70%	7,70%
Taux CFE	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%
Produit fiscal strict scénario alternatif n°1	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Produit TH	271 508	279 053	373 582	465 922	559 083	653 594
Produit FB	359 436	538 283	754 759	977 752	1 210 555	1 456 079
Produit FNB	90 195	93 220	99 839	103 333	106 433	108 668
Produit CFE	2 580 507	2 687 740	2 821 584	2 928 134	3 033 859	3 132 863
TOTAL	3 301 645	3 598 296	4 049 763	4 475 141	4 909 930	5 351 203
TOTAL scénario de référence	3 301 645	3 598 296	3 803 342	3 954 031	4 101 161	4 234 222
Différence	0	0	246 421	521 109	808 769	1 116 981

Chaine de l'épargne (€)	2021	2022	2023	Publié le	2025	
Produits de fonctionnement courant	22 367 474	23 555 771	24 144 043	24 144 043	23 659 985	23 921 461
- Charges de fonctionnement courant	20 708 919	21 946 457	23 093 998	23 381 485	23 659 985	23 921 461
= EXCEDENT BRUT COURANT (EBC)	1 658 556	1 609 314	1 050 045	1 441 363	1 890 613	2 359 585
+ Solde exceptionnel large	132 421	27 847	35 000	35 000	35 000	35 000
= Produits exceptionnels larges	141 372	47 076	50 000	50 000	50 000	50 000
- Charges exceptionnelles larges	8 951	19 230	15 000	15 000	15 000	15 000
= EPARGNE DE GESTION (EG)	1 790 976	1 637 161	1 085 045	1 476 363	1 925 613	2 394 585
- Intérêts	161 310	164 107	178 504	241 441	300 659	341 695
= EPARGNE BRUTE (EB)	1 629 666	1 473 054	906 540	1 234 921	1 624 954	2 052 890
= EPARGNE NETTE (EN)	723 421	457 887	-225 937	-19 208	283 121	610 633
EPARGNE NETTE scénario de référence	723 421	457 887	-472 539	-554 708	-655 328	-715 824
Différence	-	-	246 421	575 500	918 449	1 324 457

Excédent brut courant (EBC) en K€



La revalorisation du produit fiscal à travers les augmentations successives des taux de la **taxe foncière sur les propriétés bâties** et de **taxe d'habitation sur les résidences secondaires** entre 2022 et 2026, assurerait un gain cumulé de fiscalité estimé 1.3 K€ à horizon 2026.

Conclusion – Prospective Haute-Garonne ingénierie :

Le scénario, visant à une **augmentation annuelle du taux de FB de 0,5 points et du taux de THRS en lien** permettrait à la communauté de communes, à volume d'investissement identique, de réduire le recours à l'emprunt de 10 500 K€ entre 2023 et 2026 et d'améliorer les soldes d'épargne.

L'épargne nette serait positive **dès 2024** et s'établirait à 611 K€ à **horizon 2026**.

Une **évolution des charges de fonctionnement réduite de -1,9 points** en 2023 générerait une économie cumulée de 364 K€

L'**action combinée des 2 propositions** dès 2023 permettrait de limiter l'impact fiscal sur la fin de la période

2.4. Dépenses d'investissement identifiées

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Déchèteries	Travaux d'aménagement (études)	60 000.00	220 000.00
	Matériel roulant - packmat	100 000.00	
	Système identification	60 000.00	
Maison du Touch	Mobilier	5 550.00	142 050.00
	Achat locaux (SIECT et SMGALT)	136 500.00	
Informatique	Matériel informatique	63 500.00	63 500.00
Matériel OM	Bacs et PAV	1 174 050.00	1 968 670.00
	Badges - signalétique	30 000.00	
	Bennes transport verre	104 620.00	
	Matériel de transport	660 000.00	
Matériel services techniques	Nacelle - tracteur	86 000.00	101 000.00
	Divers matériels	15 000.00	
Petite Enfance	Réparations diverses	62 000.00	142 000.00
	Etude extension Lherm	45 000.00	
	Lave-linge/sèche-linge/mobiliers	35 000.00	
Relais d'assistants maternels	Aménagements jardin le Fousseret	70 300.00	78 500.00
	Informatique et mobilier	8 200.00	
Voirie	Travaux de voirie	3 000 000.00	3 000 000.00
Equipements culturels	Gradins	35 000.00	35 000.00
Développement Economique	Participation travaux PPRT Antargaz – BASF – Lacroix	50 000.00	330 000.00
	Bâche incendie	15 000.00	
	Aides à l'immobilier d'entreprise	75 000.00	
	Réserve foncière	100 000.00	
	Pose fabrication signalétique ZA	90 000.00	
Equipements sportifs stades	Etudes vestiaires Ste Foy et Le Fousseret	22 000.00	773 000.00

	Synthétique Malaret/divers travaux		
	Outillage	15 000.00	
Site Borret	Divers travaux mise aux normes	30 000.00	30 000.00
Aménagement numérique	Contribution Haute-Garonne Numérique	23 000.00	23 000.00
Enfance Jeunesse	Travaux divers	13 500.00	31 222.00
	Divers matériels	17 722.00	
Maison du Campet	Aménagements divers	50 500.00	53 000.00
	Mobilier Service d'aide à domicile	2 500.00	
Maison des Pyrénées	Mobilier et informatique	5 600.00	5 600.00
Equipements sportifs – gymnase	Etude 3 gymnases	60 000.00	191 860.00
	Divers travaux	100 860.00	
	Organigramme/protection équipements	31 000.00	
Espace France Services	Mobiliers	900.00	900.00
Maison du Touch	Fonds de concours	300 000.00	300 000.00
GEMAPI	Participation	800.00	800.00
Centre social	Etudes	35 000.00	35 000.00
	TOTAL PRINCIPALES DEPENSES INVESTISSEMENT 2023		7 525 102.00
	Restes à réaliser 2022		1 783 114.45
	TOTAL		9 308 216.45
Remboursement d'emprunt		1 132 477.84	
Amortissements subvention		22 457.79	
Dépenses imprévues		100 000.00	
TOTAL DEPENSES INVESTISSEMENT 2023		10 563 152.08	

Un Plan Pluriannuel d'Investissement a été réalisé en 2021 sur la période 2021-2026. Il a été actualisé en 2023 (cf. annexe)

2.5. Recettes d'investissement

	BP 2023	
Voirie	Département - Pool routier / dégâts d'orage	928 741.00
	FCTVA	930 000.00
Autres recettes	Affectation des résultats proposée	1 385 999.97
	Amortissement	1 014 869.00
	Excédent d'investissement reporté	0.00
	Virement de la section de fonctionnement	1 044 079.40
	EMPRUNT 2023	3 498 518.27
	Restes à réaliser 2022	1 760 944.44
	TOTAL DES RECETTES D'INVESTISSEMENT 2023	10 563 152.08

❖ BUDGET ANNEXE SERVICE DECHETS – Dépenses/Recettes

FONCTIONNEMENT	BP 2023
011 – Charges à caractère générales	3 399 441.00
012 - Charges de personnel	1 139 758.00
65 – Autres charges de gestion courante	23 700.00
66 - Charges financières	0.00
67 - Charges exceptionnelles	0.00
022 - Dépenses imprévues	10 000.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	479 000.00
TOTAL Dépenses de fonctionnement	5 051 899.00
002 - Résultat d'exploitation reporté (excédent ou déficit)	0.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	0.00
70 - Ventes de produits fabriqués, prestations de service, marchandises	5 051 899.00
75 - Autres produits de gestion courante	
TOTAL Recettes de fonctionnement	5 051 899.00

INVESTISSEMENT

042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	1 411.00
16 - Emprunts	0.00
21 - Immobilisation corporelles	1 968 670.00
TOTAL dépenses d'investissement	1 970 081.00
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	0.00
16 - emprunts	1 191 081.00
13 - subventions	300 000.00
040 - Opérations d'ordre de transfert entre section	479 000.00
TOTAL recettes d'investissement	1 970 081.00

Une partie des dépenses de personnel (direction et personnel des déchèteries) reste affectée au budget principal ; ainsi que les investissements des déchèteries et les emprunts antérieurs.

❖ BUDGET ANNEXE SERVICE D'AIDES A DOMICILE – Dépenses/Recettes

	BP 2022	CA 2022	BP 2023	Observations
011 - groupe 1 : dépenses afférentes à l'exploitation	37 827.18	25 046.27	34 920.00	
012 - groupe 2 : dépenses afférentes au personnel	1 109 092.50	900 280.24	1 102 000.00	Intégration Complément de Traitement Indiciaire (49 points d'indice majoré)
016 - groupe 3 : dépenses afférentes à la structure	69 396.00	35 784.23	97 360.00	Accompagnement réorganisation et évaluation externe
TOTAL Dépenses de fonctionnement	1 216 315.68	961 110.74	1 234 280.00	
017- groupe 1 : produits de tarification	647 500.00	551 354.22	560 000.00	
018 - groupe 2 : autres produits relatifs à l'exploitation	568 737.27	408 889.02	674 280.00	Dont subvention équilibre 459 280 €
019 - groupe 3 : produits financiers	0	983.23	0	
TOTAL Recettes de fonctionnement	1 216 237.27	961 226.47	1 234 280.00	

❖ BUDGET ANNEXE OFFICE DE TOURISME – Dépenses/Recettes

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

	BP 2022	CA 2022	BP 2023	Observations
011 – Charges à caractère générales	55 650.00	31 993.65	53 579.98	
012 – Charges de personnel	317 174.00	282 567.76	317 175.00	Saisonnier - alternant - service technique
65 – Autres charges de gestion courante	8 010.00	7 971.83	7 310.00	Maintenance site
68 - amortissements	2 966.13	2 966.13	2 966.13	
022 - Dépenses imprévues	250.00		500.00	
023 – Virement à la section d'investissement	46 905.25		72 111.00	
TOTAL Dépenses de fonctionnement	430 955.38	325 499.37	453 642.11	
74 – Dotations, subventions	398 462.62	398 571.03	341 716.00	Dont subvention 329 716 €
013 – Remboursement sur rémunération	14 000.00	8 518.65	9 000.00	
70 - produits des services	1 000.00	1 976.00	1 500.00	
75 - Autres produits de gestion courante	130.00	192.32	100.00	
77 - Produits exceptionnels		208.72		
002 – excédent de fonctionnement	17 362.76	17 362.76	101 326.11	
TOTAL Recettes de fonctionnement	430 955.38	426 829.48	453 642.11	

❖ BUDGET ANNEXE PORTAGE DE REPAS - Dépenses/Recettes

	BP 2022	CA 2022	BP 2023	Observations
Dépenses	419 333.79	371 700.35	415 900.00	Augmentation du nombre de repas + coût des repas
Recettes	419 333.79	371 700.35	415 900.00	Dont 65 900 € de subvention d'équilibre

❖ BUDGET ANNEXE PHOTOVOLTAIQUE – Dépenses/Recettes

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

	BP 2022	CA 2022	BP 2023
011 – Charges à caractère générales	15 000.00	4 434.09	14 000.00
65 – Autres charges de gestion courante	1 193.08	0	
66 - Charges financières	4 462.97	3 457.84	3 000.00
67 - Charges exceptionnelles	15 617.39	0	43 445.40
022 - Dépenses imprévues	2 000.00	0	2 000.00
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	25 858.95	25 858.95	26 306.95
TOTAL Dépenses de fonctionnement	64 132.39	33 750.88	88 752.35
002 - Résultat d'exploitation reporté (excédent ou déficit)	2 625.13	2 625.13	26 250.09
042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	6 997.26	6 997.26	6 997.26
70 - Ventes de produits fabriqués, prestations de service, marchandises	54 500.00	53 309.59	55 500.00
75 - Autres produits de gestion courante	10	0.63	5
TOTAL Recettes de fonctionnement	64 132.39	62 932.61	88 752.35

042 - Opérations d'ordre de transfert entre section	6 997.26	6 997.26	6 997.26
16 - Emprunts	12 963.97	12 913.97	12 913.97
21 - Immobilisation corporelles	30 877.43		100 000.00
TOTAL Dépenses d'investissement	50 838.66	19 911.23	119 911.23
001 - Solde d'exécution de la section d'investissement reporté	24 531.71	0.00	24 531.71
16 - emprunts			69 072.57
040 - Opérations d'ordre de transfert entre section	26 306.95	26 306.95	26 306.95
TOTAL Recettes d'investissement	50 838.66	26 306.95	119 911.23

❖ BUDGETS ANNEXES – ZONES D'ACTIVITES

ZONE D'ACTIVITES LHERM	
Etudes - Travaux d'aménagement	640 000
ZONE D'ACTIVITES SAINTE-FOY DE PEYROLIERES	
Acquisition terrain privé suite à DUP	130 000.00
ZONE D'ACTIVITES MARTRES-TOLOSANE	
Etudes – travaux d'aménagement	40 000
ZONE D'ACTIVITES DESCAILLAUX – SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	
Aménagement (3 ^{ème} tranche)	10 000

ANNEXES

Annexe 1 – Harmonisation des taux de CFE

Schéma d'harmonisation des taux de CFE avec la durée maximale de 12 ans (à taux de CFE unique voté constant)

	Taux 2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
BOUSSENS	27,57%	28,36%	29,16%	29,96%	30,76%	31,56%	32,36%	33,15%	33,95%	34,75%	35,55%	36,35%	37,15%
CAZERES	48,94%	47,95%	46,97%	45,99%	45,01%	44,02%	43,04%	42,06%	41,08%	40,09%	39,11%	38,13%	37,15%
COULADERE	45,70%	44,98%	44,27%	43,56%	42,84%	42,13%	41,42%	40,70%	39,99%	39,28%	38,56%	37,85%	37,14%
FRANCON	37,57%	37,53%	37,50%	37,46%	37,43%	37,39%	37,36%	37,32%	37,29%	37,25%	37,22%	37,18%	37,15%
LESCUNS	20,23%	21,64%	23,05%	24,46%	25,87%	27,28%	28,69%	30,10%	31,51%	32,92%	34,33%	35,74%	37,15%
MARIGNAC-LASPEYRES	40,66%	40,36%	40,07%	39,78%	39,49%	39,19%	38,90%	38,61%	38,32%	38,02%	37,73%	37,44%	37,15%
MARTRES-TOLOSANE	42,08%	41,66%	41,25%	40,84%	40,43%	40,02%	39,61%	39,20%	38,79%	38,38%	37,97%	37,56%	37,15%
MAURAN	43,04%	42,54%	42,05%	41,56%	41,07%	40,58%	40,09%	39,60%	39,11%	38,62%	38,13%	37,64%	37,15%
MONDAVEZAN	34,95%	35,13%	35,31%	35,50%	35,68%	35,86%	36,05%	36,23%	36,41%	36,60%	36,78%	36,96%	37,15%
MONTBERAUD	38,18%	38,09%	38,00%	37,92%	37,83%	37,75%	37,66%	37,57%	37,49%	37,40%	37,32%	37,23%	37,15%
MONTCLAR-DE-COMMINGES	20,30%	21,70%	23,10%	24,51%	25,91%	27,32%	28,72%	30,12%	31,53%	32,93%	34,34%	35,74%	37,15%
PALAMINY	40,58%	40,29%	40,00%	39,72%	39,43%	39,15%	38,86%	38,57%	38,29%	38,00%	37,72%	37,43%	37,15%
PLAGNE	30,20%	30,77%	31,35%	31,93%	32,51%	33,09%	33,67%	34,25%	34,83%	35,41%	35,99%	36,57%	37,15%
PLAN	40,44%	40,16%	39,89%	39,61%	39,34%	39,06%	38,79%	38,52%	38,24%	37,97%	37,69%	37,42%	37,15%
SAINT-MICHEL	30,60%	31,14%	31,69%	32,23%	32,78%	33,32%	33,87%	34,42%	34,96%	35,51%	36,05%	36,60%	37,15%
SANA	27,46%	28,26%	29,07%	29,88%	30,69%	31,49%	32,30%	33,11%	33,92%	34,72%	35,53%	36,34%	37,15%
BEAUFORT	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
BERAT	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
CAMBERNARD	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
FORGUES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
LABASTIDE-CLERMONT	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
LAHAGE	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
LAUTIGNAC	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
LHERM	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
MONES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
MONASTRUC-SAVES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
MONTGRAS	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
PIN-MURELET	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
PLAGNOLE	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
POUCHARRAMET	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
RIEUMES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
SAJAS	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
SAVERES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	30,98%	31,49%	32,00%	32,52%	33,03%	33,55%	34,06%	34,57%	35,09%	35,60%	36,12%	36,63%	37,15%
CASTELNAU-PICAMPEAU	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
CASTIES-LABRANDE	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
FOUSSERET	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
FUSTIGNAC	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
GRATENS	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
LUSSAN-ADEILHAC	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
MARIGNAC-LASCLARES	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
MONTÉGUT-BOURIJAC	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
MONTOUSSIN	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
POLASTRON	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
POUY-DE-TOUGES	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
SAINT-ARAILLE	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
SENARENS	27,18%	28,01%	28,84%	29,67%	30,50%	31,33%	32,16%	32,99%	33,82%	34,65%	35,48%	36,31%	37,15%
Taux moyen pondéré	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%
Variation annuelle du taux (en points d'imposition)		0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,01%
Taux CFE unique voté		37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%	37,15%

Annexe 2 – PPI

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le



ID : 031-200068815-20230316-D_2023_31_7_1-DE

Compétences	2023	2024	2025	2026	TOTAL
Culture	35 000				35 000
Enfance Jeunesse	22 100	19 200	13 200	13 200	67 700
Petite Enfance	285 207	195 000	30 000	30 000	540 207
Tourisme	68 000	47 000	37 000	22 000	174 000
Fonds de concours	300 000	300 000	300 000	300 000	1 200 000
Action sociale	35 000	384 000	0	420 000	839 000
Voirie	3 000 000	2 700 000	3 000 000	2 700 000	11 400 000
Informatique	63 500	50 000	50 000	50 000	213 500
Environnement	2 218 670	1 495 170	2 024 420	1 684 420	7 422 680
Stades	912 041	265 000	685 000	205 000	2 067 041
Gymnases	120 000	1 060 000	260 000	260 000	1 700 000
Services techniques	132 000	42 000	5 000	5 000	184 000
Borret	30 000				30 000
Entretien bâtiments	165 000	100 000	100 000	100 000	465 000
Développement économique	100 000	100 000	100 000	100 000	400 000
PLUi		200 000	200 000	200 000	600 000
TOTAL	7 486 518	6 957 370	6 804 620	6 089 620	27 338 128
Subventions escomptées	2 994 607	2 782 948	2 721 848	2 435 848	10 935 251
FCTVA perçu	1 228 088	1 116 519	1 092 005	977 262	4 387 223
RESTE A CHARGE	3 263 822	3 057 903	2 990 767	2 676 510	12 015 654



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-32-3-2

Objet : Cession de parcelles à la société PHX SUPPORT – zone d'activités Bourgail - Bérat

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

La communauté de communes Cœur de Garonne est propriétaire de parcelles situées au sein de la zone d'activités Bourgaill de Bérat, cadastrées selon les références suivantes :

PARCELLE	CONTENANCE
B 973	1 758 m ²
B 975	807 m ²
B 977	879 m ²
B 979	1 853 m ²
B 1354	967 m ²
TOTAL : 6 264 m²	

La société HELIOFRANCE, présidée par M. Alain LOUBET, est spécialisée dans la fabrication de systèmes solaires thermiques.

La société connaissant un fort développement, son président a fait part de sa volonté d'acquérir ce foncier qui permettrait d'étendre le site actuel situé au sein de la zone d'activité de Bérat.

Afin de permettre à la société HELIOFRANCE de se développer, il est donc proposé de vendre cette unité foncière en l'état à la société PHX SUPPORT (Holding), pour la société HELIOFRANCE, également présidée par M. Alain LOUBET pour un prix de 17 €HT/m², soit 106 488 €HT au total.

Il est à préciser que tout aménagement nécessaire à l'activité de l'acquéreur sera à sa charge.

La valeur vénale du bien a été arbitrée par le domaine à 106 500 € (hors taxe et hors droits). Cette valeur est assortie d'une marge d'appréciation de 10 %.

Le conseil communautaire

DÉCIDE

De céder à la société PHX SUPPORT, pour le compte de la société HELIOFRANCE, ou toutes autres personnes morales la représentant, les parcelles cadastrées B 973, B 975, B 977, B 979 et B 1354 au sein de la zone d'activités de Bérat, soit une superficie totale de 6 264 m², au prix de 17 €HT / m², soit un total de 106 488 €HT ;

D'autoriser Monsieur le Président à signer tout document nécessaire relatif à cette transaction et à l'exécution de la présente délibération.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
16 mars 2023

Délibération n° D-2023-33-7-10

Objet : Tarifs séjours été 2023

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc– LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène
POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule

POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

Vu la délibération D-2022-85-7-10 du 31 mars 2022 portant approbation des tarifs des séjours été 2022,

Vu la délibération D-2022-167-7-10 du 22 septembre 2022 portant sur le travail d'harmonisation réalisé au sein des ALAE, ALSH, et NAP

Vu la délibération D-2022-199-07-10 du 20 octobre 2022 portant approbation des tarifs séjours hiver 2023,

Considérant le nouveau marché des séjours 2023-2026 qui démarre à l'été 2023 et se poursuit jusqu'aux vacances d'hiver 2026,

Considérant que, dans le cadre du travail mené sur l'harmonisation et la mise en cohérence des tarifs Enfance-Jeunesse, il a été décidé la mise en place de barèmes tarifaires basés sur 10 tranches de QF et, une tarification basée sur une participation des familles déduite pour les trois premières tranches de l'aide de la CAF dans le cadre de la Convention Vacances Loisirs,

Il convient d'ajuster les tarifs des participations familiales aux prix des séjours proposés dans le cadre du nouveau marché pour l'été 2023.

Le tarif des séjours encadrés par le personnel de la communauté de communes a pris en compte le coût du prestataire dans le cadre du marché et une partie de la valorisation des transports aller-retour et de la charge en personnel.

Aussi, il est proposé à l'assemblée de :

- Maintenir le barème à 10 tranches de quotient familial ;
- Maintenir un tarif différencié par séjour tenant compte du coût du séjour ;
- Maintenir le taux de participation de la famille de 35% à 75 % selon les tranches de quotient familial (déduction faite pour les trois premières tranches de l'aide de la CAF dans le cadre de la Convention Vacances Loisirs) ;
- D'appliquer, pour plus de lisibilité pour les familles, le même tarif de participation des familles aux séjours 6-12 ans qu'ils soient en prestation complète ou non.

ÉTÉ											
Encadrement par personnel CC Cœur de Garonne											
Tranche	QF mini	QF maxi	3-5 ans Saint Lizier (09) 5 jours		6-12 ans Bolquère - Font Romeu (66) 6 jours		6-12 ans Narbonne-Plage (11) 6 jours		13-17 ans Argelès sur mer (66) 6 jours		Pour 3CG Taux de participation famille – participation CAF-CVL sur le coût total du séjour
			Tarif séjour 3CG	Tarif séjour extérieurs	Tarif séjour 3CG	Tarif séjour extérieurs	Tarif séjour 3CG	Tarif séjour extérieurs	Tarif séjour 3CG	Tarif séjour extérieurs	
1	-	400	79 €	392 €	96 €	474 €	96 €	474 €	121 €	546 €	35 %
2	401	600	109 €	422 €	132 €	510 €	132 €	510 €	157 €	582 €	35 %
3	601	800	119 €	432 €	144 €	522 €	144 €	522 €	169 €	594 €	35 %
4	801	1 000	169 €	482 €	204 €	582 €	204 €	660 €	229 €	654 €	35 %
5	1 001	1 200	193 €		233 €		233 €		262 €		40 %
6	1 201	1 400	217 €		262 €		262 €		294 €		45 %
7	1 401	1 600	265 €		320 €		320 €		360 €		55 %
8	1 601	1 900	289 €		349 €		349 €		392 €		60 %
9	1 901	2 300	337 €		407 €		407 €		458 €		70 %
10	2 301		362 €		437 €		437 €		491 €		75 %

COUT DU SEJOUR PAR ENFANT	482 €	582 €	582 €	654 €
---------------------------------	-------	-------	-------	-------

ÉTÉ					
Prestation complète					
Tranche	QF mini	QF maxi	6-12 ans Centre Les Sablières Vendres-Plage 6 jours		Pour 3CG Taux de participation famille – participation CAF- CVL sur le coût total du séjour
			Tarif séjour 3CG	Tarif séjour extérieurs	
1	-	400	96 €	474 €	35 %
2	401	600	132 €	510 €	35 %
3	601	800	144 €	522 €	35 %
4	801	1 000	204 €	582 €	35 %
5	1 001	1 200	233 €		40 %
6	1 201	1 400	262 €		45 %
7	1 401	1 600	320 €		55 %
8	1 601	1 900	349 €		60 %
9	1 901	2 300	407 €		70 %
10	2 301		437 €		75 %
COUT DU SEJOUR PAR ENFANT FACTURE PAR L'OPERATEUR			582 €		

Le conseil communautaire

DÉCIDE

D'adopter les tarifs proposés ci-dessus pour les séjours été 2023 ;

D'autoriser le Président à signer tout document relatif à ce dossier.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-34-1-1

Objet : Autorisation de signer le marché relatif aux travaux de voirie

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

Le marché relatif aux travaux de voirie a été lancé le 23 décembre 2022 avec une date limite de remise des propositions fixées au 30 janvier 2023 (appel d'offres ouvert soumis aux dispositions des articles L. 2124-2, R.2124-2 1° et R. 2161-2 à R.2161-5 du code de la commande publique).

Après analyse des propositions, les membres de la commission d'appel d'offres réunis en séance le 7 mars 2023, ont décidé d'attribuer le marché comme suit :

Lots	Opérateur économique proposé	Montant maximum annuel € HT
1	NGE GUINTOLI	1 000 000€ HT
2	NAUDIN SPIE	1 000 000€ HT
3	NAUDIN SPIE	1 000 000€ HT

Le conseil communautaire

DÉCIDE

D'autoriser Monsieur le Président à signer ce marché et tous les documents afférents.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-35-5-2

Objet : Délégation de pouvoirs du conseil communautaire vers le bureau communautaire

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

L'article 7 des statuts de la communauté de communes, conformément au code général des collectivités territoriales (articles L 5211-1, L 5211-2, L 2122-22, L 2122-23), prévoit que les établissements publics de coopération intercommunale peuvent déléguer certains pouvoirs à leur président. En effet, le président, les vice-présidents ayant reçu délégation ou le bureau dans son ensemble peuvent recevoir délégation d'une partie des attributions de l'organe délibérant à l'exception :

- du vote du budget, de l'institution et de la fixation des taux ou tarifs des taxes ou redevances ;
- de l'approbation du compte administratif ;
- des dispositions à caractère budgétaire prises par un établissement public de coopération intercommunale à la suite d'une mise en demeure intervenue en application de l'article L. 1612-15 ;
- des décisions relatives aux modifications des conditions initiales de composition, de fonctionnement et de durée de l'établissement public de coopération intercommunale ;
- de l'adhésion de l'établissement à un établissement public ;
- de la délégation de la gestion d'un service public ;
- des dispositions portant orientation en matière d'aménagement de l'espace communautaire, d'équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire et de politique de la ville »

Le conseil communautaire

DÉCIDE

De donner délégation au bureau, pour la durée du mandat, à l'effet de :

FINANCES

Autoriser les admissions en non-valeur des créances irrécouvrables et créances éteintes

COMMANDE PUBLIQUE - ASSURANCE

Accepter les protocoles d'accord transactionnels dont l'incidence financière pour la collectivité est inférieure à 20 000 €

Décider de l'exonération partielle ou totale des pénalités de retard dans les marchés publics et accords-cadres

FONCIER-PATRIMOINE

Prendre les décisions relatives aux mises à disposition ayant une incidence financière des biens meubles et immeubles par la communauté de communes pour une durée n'excédant pas douze ans ainsi que tous les

actes afférents

VOIRIE - TRAVAUX

Prendre l'ensemble des décisions concernant les aménagements des voiries dont les demandes d'édilité sur la voirie communale, dégâts d'orage, RODP

ADMINISTRATIF-JURIDIQUE

Approuver et modifier les conventions de mise à disposition d'agents communautaires ou de service avec les communes membres

Approuver et modifier les conventions et avenants pour la fourniture de prestations de repas ou gouters avec les communes

Approuver et modifier les conventions d'utilisation des bâtiments communaux et approuver les procès-verbaux dans le cadre de l'exercice de la compétence transférée à l'exclusion de toute modification impactant la valeur du transfert de charges

Approuver les conventions d'agréments avec tout régime de retraite en vue de la prise en charge de prestations d'aide à domicile ou de soins infirmiers à domicile

Approuver les conventions opérationnelles avec l'Etablissement Public Foncier d'Occitanie, dans le cadre du protocole d'engagement approuvé par le conseil communautaire

RESSOURCES HUMAINES

Conclure et réviser des règlements applicables au fonctionnement de gestion du personnel

DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

Approuver et modifier les cahiers des charges et règlements applicables aux zones d'activités économiques

TOURISME

Approuver les tarifs des régies

De rappeler que, lors de chaque réunion du conseil communautaire, le président rendra compte des attributions exercées par délégation du conseil communautaire.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-36-5-2

Objet : Modification du règlement intérieur du conseil communautaire

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

Vu la délibération D-2020-214-5-2 du 17 décembre 2020 relative à l'adoption du règlement intérieur ;
Vu la délibération D-2023-35-5-2 du 16 mars 2022 relative à la délégation de pouvoirs du conseil communautaire vers le Bureau communautaire ;

Il est rappelé que le règlement intérieur fixe les règles de fonctionnement interne du conseil communautaire et des autres instances de la communauté de communes Cœur de Garonne.

Son objet est d'assurer le bon fonctionnement du conseil communautaire et des autres instances de la communauté.

Considérant que dans le cadre des délégations consenties par le conseil communautaire au bureau (art L5211-10 du CGCT), il convient de modifier les articles suivants (partie Bureau communautaire) du règlement :

- Article 24 – Composition du bureau et attributions
- Article 25 – Organisation des réunions
- Article 26 – Compte-rendu des séances

Après lecture du projet de règlement, il est proposé de se prononcer.

Le conseil communautaire

DÉCIDE

D'approuver les modifications des articles 24, 25 et 26 du règlement intérieur (ci-joint annexé).

D'adopter le nouveau règlement ainsi modifié.

Le Président,



Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.



Règlement intérieur

de la communauté de communes Cœur de Garonne

Délibération n°

Table des matières

Préambule	2
Le conseil communautaire	2
Dispositions générales	2
Article 1 – Attributions.....	2
Article 2 - Périodicité des séances	2
Article 3 – Convocations	2
Article 4 – Lieu des séances	3
Article 5 – Ordre du jour	3
Article 6 – Publicité des séances	3
Article 7 - Quorum	4
Article 8 – Pouvoir et suppléance	4
Article 9 – Accès aux dossiers préparatoires et aux projets de contrats de marchés	4
Tenue des séances du Conseil communautaire	5
Article 11 - Présidence	5
Article 12 – Secrétariat de séance	5
Article 13 – Déroulement de la séance.....	5
Article 14 – Police de l’assemblée.....	6
Article 15 – Amendements	6
Article 16 – Organisation des débats ordinaires.....	6
Article 17 – Organisation des débats budgétaires.....	6
Article 18 – Clôture de toute discussion	6
Article 19 - Vote	6
Article 20 – Compte-rendu et procès-verbal	7
Article 21 – Questions orales	7
Article 22 – Questions écrites	7
Article 23 – Fonctionnaires de la communauté de communes	8
Le bureau communautaire.....	9
Article 24 – Composition du bureau et attributions.....	9
Article 25 – Organisation des réunions.....	9
Article 26 – Compte-rendu des séances du Bureau.....	9
Les commissions thématiques	10
Article 27 – Dispositions générales	10
Article 28 – Organisation des réunions.....	10
Dispositions diverses.....	11
Article 29 – Application et modification du règlement intérieur.....	11

Préambule

Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser, dans le respect du Code Général des Collectivités Territoriales et de l'ensemble des textes qui régissent l'activité des EPCI en général et des Communautés de Communes en particulier, les modalités relatives au fonctionnement des instances de la communauté de communes. Les règles de fonctionnement des organes de la communauté de communes ont pour principe l'information complète des conseillers communautaires.

Le conseil communautaire

Dispositions générales

Article 1 – Attributions

Le conseil communautaire règle par ses délibérations les affaires de la compétence de la communauté de communes.

Le conseil communautaire crée des commissions permanentes chargées d'étudier les questions du ressort de la communauté de communes. Il peut aussi, pour un objet spécifique, former une commission spéciale.

Le conseil communautaire peut émettre des vœux sur tous les objets d'intérêt local.

Il procède à l'élection du/de la Président(e), des autres membres du bureau et à l'élection de ses membres délégués pour siéger au sein d'organismes internes (CA) ou extérieurs.

Enfin, le conseil communautaire crée une instance « Conférence des Maires » qui regroupera le/la Président(e) de la communauté de communes et les maires de chaque commune membre de la communauté de communes.

Article 2 - Périodicité des séances

En application de l'article L. 5211-11 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le conseil communautaire se réunit en séance publique au moins une fois par trimestre.

Le/la Président(e) peut réunir le conseil chaque fois qu'il le juge utile. Il est tenu de le convoquer dans un délai maximal de trente jours quand la demande motivée lui en est faite par le Préfet ou par le tiers au moins des membres du conseil communautaire (article L.2121-9).

Le conseil communautaire peut tenir ses séances dans un autre local que celui du siège social.

Conformément à l'article L 5211-11-2 du Code Général des Collectivités territoriales, un débat et une délibération sur l'élaboration d'un pacte de gouvernance entre les communes et l'EPCI devront être inscrits à l'ordre du jour du conseil communautaire dans les 6 mois qui suivent le renouvellement des conseils municipaux.

Article 3 – Convocations

La convocation est faite par le/la Président(e).

Elle est mentionnée au registre des délibérations, affichée ou publiée. Elle précise la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que les questions portées à l'ordre du jour.

Elle est adressée aux délégués par courriel électronique (sauf si le conseiller a demandé que l'envoi se fasse à une autre adresse), 5 jours francs (sans compter le jour d'envoi de la convocation et le jour de la réunion) au moins avant celui de la réunion.

En cas d'urgence, le délai peut être abrégé par le/la Président(e) sans pouvoir être inférieur à un jour franc. Le/la Président(e) en rend compte dès l'ouverture de la séance au conseil communautaire, qui se prononce sur l'urgence et peut décider le renvoi de la discussion de tout ou partie à l'ordre du jour d'une séance ultérieure.

Comme dans les communes de 3500 habitants et plus, une note explicative soumise à délibération doit être adressée avec la convocation aux membres du conseil communautaire, ainsi qu'aux conseillers municipaux et aux mairies en vertu de la Loi engagement et proximité du 27 décembre 2019.

Article 4 – Lieu des séances

Les réunions du conseil communautaire ont lieu, en principe, à tour de rôle, dans les salles de réunion communautaires adaptées à la bonne tenue des séances :

- Maison du Campet à Cazères (siège social)
- Maison des Pyrénées à LE FOUSSERET
- Maison du Touch à RIEUMES (siège administratif)

Toutefois, il peut se réunir sur décision du Président, dans une salle de l'une de ses communes membres, dès lors que ce lieu ne contrevient pas au principe de neutralité, qu'il offre les conditions d'accessibilité et de sécurité nécessaires et qu'il permet d'assurer la publicité des séances.

Conformément à l'article L5211-11-1 du code général des collectivités territoriales, le/la Président(e) peut décider que la réunion du conseil communautaire se tient par téléconférence (visioconférence ou audioconférence), dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat (n°2009-904 du 24 juillet 2020).

Le quorum est alors apprécié en fonction de la présence des conseillers communautaires dans les différents lieux de réunion.

Les votes ne peuvent avoir lieu qu'au scrutin public.

La réunion du conseil communautaire ne peut se tenir en plusieurs lieux pour l'élection du/de la Président(e) et du bureau, pour l'adoption du budget primitif, pour l'élection des délégués aux établissements publics de coopération intercommunale et pour l'application de l'article L. 2121-33.

Article 5 – Ordre du jour

L'ordre du jour est fixé par le/la Président(e). Il indique les questions qui seront examinées et est accompagné d'une note explicative de synthèse. Il est communiqué aux conseillers communautaires avec la convocation et porté à connaissance du public par voie d'affichage aux portes des 3 sites de la communauté de communes et sur le site internet de la communauté de communes.

Il est également communiqué aux conseillers municipaux et mairies du territoire.

Dans le cas où la séance se tient sur demande du représentant de l'Etat, les points qui font l'objet de la demande sont portés à l'ordre du jour.

Le conseil communautaire ne peut pas délibérer sur un objet qui n'a pas été préalablement inscrit à l'ordre du jour porté sur la convocation.

Article 6 – Publicité des séances

Les séances du conseil communautaire sont publiques.

Le public sera admis dans la partie de la salle prévue à cet effet à concurrence des places disponibles.

Le public doit observer le silence et une tenue convenable pendant toute la durée de la séance.

Toutefois, à la demande du/de la Président(e) ou de trois conseillers communautaires, le Conseil communautaire peut décider, à la majorité absolue des membres présents ou représentés de se réunir à huis clos. Cette décision ne donne lieu à aucun débat.

Lorsqu'il siège à huis clos, le Conseil communautaire peut exercer dans sa plénitude la totalité de ses compétences dans les mêmes conditions que lorsqu'il siège en séance publique.

Article 7 - Quorum

Le conseil communautaire ne délibère valablement que lorsque la majorité de ses membres en exercice est présente.

Pour la détermination du quorum, les procurations de vote ne sont pas prises en compte.

Si après une première convocation régulièrement faite, ce quorum n'est pas atteint, le conseil communautaire est à nouveau convoqué à trois jours au moins d'intervalle. Il délibère alors valablement sans condition de quorum.

Le quorum doit être atteint à l'ouverture de la séance. Dans le cas où un conseiller communautaire s'absente pendant la séance, le quorum doit être vérifié avant la mise en délibéré des affaires.

Le quorum doit être atteint au moment de la « mise en discussion » au sens strict du terme, c'est-à-dire non seulement au moment de l'exposé mais aussi au moment où les débats sont engagés. Le départ des conseillers au moment du vote ne remet pas en cause le quorum mais doit être considéré comme une abstention.

Si le quorum n'est pas atteint à l'occasion de l'examen d'un point de l'ordre du jour soumis à délibération, le/la Président(e) lève la séance et renvoie la suite des affaires à une date ultérieure.

Article 8 – Pouvoir et suppléance

Tout membre empêché d'assister à une séance, ou à une partie de séance, peut déléguer par écrit son droit de vote à un autre membre du Conseil communautaire.

Si le conseiller absent fait partie de la Commune de BERAT – BOUSSENS – CAZERES – GRATENS - LABASTIDE-CLERMONT - LE FOUSSERET - LHERM – MARTRES-TOLOSANE – MONDAVEZAN - PALAMINY – POUCHARRAMET – RIEUMES – SAINT ELIX LE CHATEAU - SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES, il peut donner procuration au conseiller communautaire titulaire de son choix.

Si le conseiller communautaire absent fait partie de la Commune de BEAUFORT - CAMBERNARD - CASTELNAU PICAMPEAU – CASTIES LABRANDE – COULADERE – FORGUES – FRANCON - FUSTIGNAC – LAHAGE – LAUTIGNAC – LE PIN MURELET – LE PLAN – LESCUNS – LUSSAN ADEILHAC – MARIGNAC LASCLARES – MARIGNAC LASPEYRES – MAURAN – MONES – MONTASTRUC-SAVES - MONTERAUD – MONTCLAR DE COMMINGES – MONTEGUT BOURJAC – MONTGRAS – MONTOUSSIN – PLAGNE – PLAGNOLE – POLASTRON - POUY DE TOUGES – SAINT ARAILLE – SAINT MICHEL – SAJAS – SANA – SAVERES – SENARENS, il doit donner sa convocation à son SUPPLEANT qui le remplacera en son nom ou si son suppléant est aussi empêché, il peut donner sa procuration au conseiller titulaire (même d'une autre commune) de son choix.

Un même conseiller communautaire ne peut être porteur que d'un seul pouvoir.

Le pouvoir est toujours révocable. Il peut être valable pour trois séances consécutives (L 2121-20).

Une délégation de vote peut également être établie au cours de la séance à laquelle participe un conseiller obligé de se retirer avant la fin de la séance. Il informe alors le /la Président(e) de son intention de déléguer un mandataire pour les votes à intervenir après son départ. Il remet un pouvoir écrit mentionnant le nom du mandataire et l'heure de son départ de la séance. Afin d'éviter toute contestation sur leur participation au vote, les conseillers communautaires qui se retirent de la salle des délibérations, doivent faire connaître au/à la Président(e) de séance leur intention ou leur souhait de se faire représenter.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant présent à la séance siègera prioritairement même si un pouvoir a été éventuellement transmis par le titulaire.

Article 9 – Accès aux dossiers préparatoires et aux projets de contrats de marchés

Tout membre du conseil communautaire a le droit, dans le cadre de sa fonction, d'être informé du contenu des dossiers soumis à délibération du conseil.

Si la délibération concerne un contrat de service public, le projet de contrat de l'ensemble des pièces peut être consulté par tout conseiller au siège administratif de la communauté de communes et sous la responsabilité d'un agent administratif.

Article 10 – Démission

Les démissions des membres du conseil communautaire sont adressées au /la Président(e).

La démission du /la Président(e) ou d'un vice-/la Président(e) doit être adressée au préfet de Département.

Tenue des séances du Conseil communautaire

Article 11 - Présidence

Le conseil communautaire est présidé par le/la Président(e). En cas d'absence ou d'empêchement, il/elle est remplacé(e) par un(e) des Vice-/Président(e)s dans l'ordre du tableau.

La séance au cours de laquelle il est procédé à l'élection du/de la Président(e) est toutefois présidée par le plus âgé des membres du conseil communautaire.

Le/la Président(e) vérifie le quorum et la validité des pouvoirs, ouvre la séance, dirige les débats et l'ordre des discussions.

Il/elle met aux voix les propositions et les délibérations et proclame les résultats.

Il/elle prononce la suspension et la reprise de séance.

Il/elle prononce l'interruption des débats ainsi que la clôture des séances après épuisement de l'ordre du jour.

Conformément aux dispositions de l'article L.2121-14 du CGCT, lorsque le compte administratif du/de la Président(e) est débattu, la présidence de séance revient à un autre membre du conseil communautaire élu par celui-ci ; le /la Président(e) peut assister à la discussion mais doit se retirer au moment du vote.

Article 12 – Secrétariat de séance

Au début de chaque séance, le conseil communautaire désigne un(e) secrétaire de séance qui assiste le /la Président(e) de séance pour la vérification du quorum et la validité des pouvoirs, la constatation des votes et le dépouillement des scrutins. Il/elle contrôle l'élaboration du procès-verbal.

Un ou plusieurs agents de la communauté sont mis, si besoin, à la disposition du/de la secrétaire pour l'assister dans ses tâches.

Article 13 – Déroulement de la séance

A l'ouverture de la séance, le /la Président(e) constate le quorum, proclame la validité de la séance si le quorum est atteint. Il fait approuver le procès-verbal de la séance précédente, et prend note des rectifications éventuelles.

Le /la Président(e) appelle ensuite les affaires inscrites à l'ordre du jour. Le /la Président(e) peut proposer de modifier l'ordre d'examen des dossiers en cas de besoin.

Il/elle peut proposer des questions diverses qui ne revêtent pas une importance capitale. Si l'une des questions diverses doit faire l'objet d'une délibération, elle devra être en tant que telle inscrite à l'ordre du jour de la séance suivante du conseil.

Le /la Président(e) accorde immédiatement la parole en cas de réclamation relative à l'ordre du jour.

Le /la Président(e) rend compte des décisions prises en vertu de la délégation du conseil communautaire.

Chaque affaire fait l'objet d'un résumé oral du/de la Président(e) ou d'un résumé écrit du domaine concerné. Après cet exposé, les conseillers communautaires sont invités à poser des questions ou à demander des précisions sur cette affaire.

Le/la Président(e) peut demander à toute personne qualifiée, même étrangère à l'administration, de donner des renseignements sur un ou plusieurs points faisant l'objet d'une délibération.

Article 14 – Police de l’assemblée

Le/la Président(e) a seul la police de l’assemblée et fait observer et respecter le présent règlement. Il/elle peut faire expulser de l’auditoire tout individu qui trouble l’ordre, interrompt les débats, cause ou provoque un tumulte de quelque manière que ce soit. Le/la Président(e) peut rappeler à l’ordre tout délégué qui entrave le bon déroulement de la séance et demander que ce rappel à l’ordre soit inscrit au procès-verbal. Si celui-ci persiste à troubler les travaux de l’assemblée, le/la Président(e) peut le faire expulser de la séance.

Article 15 – Amendements

Tout membre du conseil communautaire a le droit de proposer, par écrit, des amendements, pour autant que ceux-ci soient en lien avec l'objet des délibérations inscrites à l'ordre du jour. Les amendements sont mis aux voix par le/la Président(e) avant la délibération proposée. Le conseil communautaire décide si les amendements sont rejetés, renvoyés aux commissions compétentes ou mis en délibération.

Article 16 – Organisation des débats ordinaires

La parole est accordée par le/la Président(e) aux membres du conseil communautaire qui la demandent. Aucun membre du conseil communautaire ne peut prendre la parole sans l'avoir obtenue du/de la Président(e) et ce même s'il est autorisé par un orateur à l'interrompre.

Les membres du conseil communautaire prennent la parole dans l'ordre chronologique de leur demande. Lorsqu'un membre du conseil communautaire s'écarte de la question traitée ou qu'il trouble le bon déroulement de la séance par des interruptions ou des attaques personnelles, la parole peut lui être retirée par le/la Président(e) qui peut alors faire, le cas échéant, application des dispositions prévues à l'article 13.

Le/la Président(e) déclare la discussion close lorsque plus personne ne demande la parole sur la question évoquée ou lorsqu'il estime que le conseil communautaire est en mesure de voter.

Article 17 – Organisation des débats budgétaires

Le budget de la communauté de communes est proposé par le/la Président(e) et voté par le conseil communautaire.

Dans un délai de deux mois avant le vote du budget, une séance du conseil communautaire est consacrée aux orientations générales du budget de l'exercice à venir. La convocation est accompagnée d'une note de synthèse spécifique ainsi que d'un rapport faisant apparaître des données synthétiques sur la situation financière de la communauté de communes, notamment les principaux investissements, l'endettement, les charges de fonctionnement et les principales orientations budgétaires.

Article 18 – Clôture de toute discussion

La clôture de toute discussion revient au/à la Président(e).

Article 19 - Vote

Le conseil communautaire vote de l’une des trois manières suivantes :

- à main levée,
- au scrutin public par appel nominal,

- au scrutin secret.

Le mode de votation ordinaire est le vote à main levée. Il est constaté par le/la Président(e) et le(a) secrétaire qui comptent le nombre de votants pour et le nombre de votants contre.

Les délibérations sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés. Pour le calcul de la majorité, il n'est tenu compte ni des abstentions, ni des bulletins blancs, ni des bulletins nuls.

En cas de partage des voix, sauf dans le cas de scrutin secret, la voix du/de la Président(e) est prépondérante.

Les votes ont lieu au scrutin public à la demande du quart des membres présents.

Il est voté au scrutin secret lorsqu'un tiers des membres présents le réclame ou lorsqu'il y a lieu de procéder à une nomination ou à une présentation. Toutefois, le conseil communautaire peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret aux nominations ou aux présentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin.

Article 20 – Compte-rendu et procès-verbal

- Le compte-rendu :

Il présente une synthèse sommaire des délibérations et des décisions du conseil, est affiché dans la huitaine sur l'affichage public des 3 sites de la communauté de communes et publié sur le site internet de la Communauté de communes.

- Le procès-verbal :

A chaque séance du conseil communautaire est établi un procès-verbal des débats sous forme synthétique.

Ce procès-verbal est envoyé avec le dossier de la séance suivante où il est mis aux voix pour adoption. Les membres du conseil communautaire ne peuvent intervenir à cette occasion que pour rectification à apporter au procès-verbal. La rectification éventuelle est enregistrée au procès-verbal suivant.

Les habitants et contribuables des communes membres de la communauté de communes ont droit de demander communication sans déplacement, de prendre à leur frais, copie totale ou partielle des procès-verbaux et budgets de la Communauté de communes.

Article 21 – Questions orales

Lors de chaque séance du conseil communautaire, les conseillers peuvent poser des questions orales auxquelles le/la Président(e) ou le/la Vice-Président(e) compétent(e) répond directement. Les questions orales portent sur des sujets d'intérêt général. Elles ne donnent pas lieu à des débats, sauf demande de la majorité des conseillers présents. Elles devront être adressées au/à la Président(e), au moins 48 heures avant une séance.

Si le nombre, l'importance ou la nature des questions orales le justifie, le/la Président(e) peut décider de les traiter dans le cadre d'une séance spécialement organisée à cet effet.

Si l'objet le justifie, le/la Président(e) peut décider de les transmettre pour examen aux commissions concernées.

Article 22 – Questions écrites

Chaque conseiller communautaire peut adresser au/à la Président(e) des questions écrites sur toute affaire relevant des compétences de la communauté de communes ou concernant l'action communautaire.

Article 23 – Fonctionnaires de la communauté de communes

Les fonctionnaires de la communauté de communes assistent, en tant que de besoins, aux séances du conseil communautaire. Ils ne prennent la parole que sur invitation expresse du/de la Président(e) et restent tenus à l'obligation de réserve telle qu'elle est définie dans le cadre de statut de la fonction publique.

projet

Le bureau communautaire

Article 24 – Composition du bureau et attributions

Le conseil communautaire élit un bureau parmi les conseillers communautaires titulaires. Le bureau communautaire est composé du/de la Président(e), des Vice- Président(e)s et éventuellement d'autres membres, dont le nombre est fixé par le conseil communautaire et élus par le conseil communautaire. Le/la Président(e) et les autres membres du Bureau sont élus pour la même durée que le conseil communautaire.

Le bureau communautaire assure 2 fonctions :

- Il examine les affaires courantes, prépare les décisions qui sont du ressort de la communauté de communes, examine les dossiers qui seront inscrits à l'ordre du jour du prochain conseil communautaire et propose les orientations budgétaires correspondantes.
- Il exerce une fonction délibérative dans les matières pour lesquelles il a reçu délégation du conseil communautaire au titre de l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales et prend à ce titre des actes juridiques : les délibérations du bureau.

Article 25 – Organisation des réunions

Le bureau se réunit à chaque fois que le/la Président(e) le juge utile.

Le bureau communautaire est convoqué par le Président. La convocation indique les questions portées à l'ordre du jour, précise la date, l'heure et le lieu de la réunion et est adressée aux membres du bureau dans les mêmes conditions que les convocations pour le conseil communautaire.

Les réunions du bureau ne sont pas publiques. Le/la Président(e) assure la présidence du bureau, ouvre et clôture les réunions.

En cas d'absence ou d'empêchement, le/la Président(e) est suppléé par un/une Vice- Président(e) pris dans l'ordre des nominations.

Le/la Président(e) peut demander à toute personne qualifiée, même étrangère à l'administration, de donner des renseignements sur un ou plusieurs points relevant de la compétence de la communauté de communes.

Dans les affaires pour lesquelles le bureau a reçu délégation du conseil communautaire, les règles du quorum sont à respecter.

Un membre du bureau empêché ou absent peut donner à un autre membre du Bureau pouvoir par écrit pour voter en son nom. Le mandataire remet la procuration de vote ou pouvoir écrit au/à la Président(e) de séance lors de l'appel du nom du membre empêché.

Un même membre du Bureau ne peut être porteur que d'une seule procuration.

Le pouvoir est toujours révocable.

Les délibérations sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés (article L. 2121-20 du CGCT par renvoi de l'article L. 5211-1 du même code).

Article 26 – Compte-rendu des séances du Bureau

Seules les décisions prises par le Bureau, dans le cadre des délégations accordées par le Conseil conformément à l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, sont rendues publiques ; elles sont transmises au contrôle de légalité et publiées sur le site internet de la communauté de communes.

Le/la Président(e) rend compte au conseil communautaire des décisions prises par le bureau communautaire dans le cadre des délégations qui lui ont été accordées.

Les commissions thématiques

Article 27 – Dispositions générales

Dans le cadre de ses compétences, des commissions peuvent être créées par le conseil communautaire. Elles peuvent être constituées pour des objets généraux ou spécifiques, pour une durée illimitée ou réduite.

Elles étudient et proposent des orientations sur des actions et des projets portés par la communauté de communes. Elles soumettent leurs propositions au bureau communautaire qui les valide et les soumet ensuite au vote du conseil communautaire.

Les commissions thématiques de la communauté de communes sont composées de conseillers communautaires et de conseillers municipaux des 48 communes membres.

Les inscriptions peuvent s'effectuer à tout moment, en remplissant une fiche d'inscription auprès du secrétariat général.

Chaque commission thématique est présidée par le/la Vice-président(e) qui en assure les convocations et en anime les travaux.

Le/la Président(e) est membre de droit de toutes les commissions et à ce titre est invité à toutes les réunions.

Les commissions thématiques de la communauté de communes sont au nombre de 15 :

- 1 – Développement durable et transition énergétique - Mobilité
- 2 – Finances
- 3 – Développement Economique
- 4 – Gestion des déchets
- 5 – Communication – relation avec les communes et mutualisation
- 6 - Habitat
- 7 – Cycle de l'eau
- 8 – Petite Enfance
- 9 - Enfance/Jeunesse
- 10 - Voirie
- 11 – Patrimoine-Culture
- 12 - Bâtiments communautaires et Travaux
- 13 - Solidarité
- 14 - Action sociale
- 15 - Tourisme

Article 28 – Organisation des réunions

Les commissions sont des lieux d'échanges et d'élaboration de projet. Elles instruisent les dossiers qui leur sont soumis et en particulier les projets de délibérations intéressant leur secteur d'activités.

Elles n'ont aucun pouvoir de décision et émettent un avis à la majorité des membres présents, sans qu'un quorum de présence ne soit exigé.

Elles peuvent créer des groupes de travail en leur sein, ou des ateliers transversaux afin de travailler entre membres de différentes commissions sur un sujet précis.

Les commissions se réunissent régulièrement pour examiner les dossiers relatifs aux compétences de la communauté de communes.

Leur fréquence n'est pas figée, elles se réunissent en fonction des dossiers à traiter.

Elles peuvent également se réunir simultanément sur des dossiers transversaux.

L'ordre du jour des réunions des commissions est établi par le/la Vice-président(e). Il est adressé à chacun de ses membres par courriel ou à une autre adresse sur demande expresse, au moins 8 jours avant la tenue des réunions et au/à la Président(e) pour information.

Les séances des commissions ne sont pas publiques.

Les agents de la communauté de communes sont ou peuvent être chargés de préparer ces commissions et d'apporter leurs connaissances techniques. Des personnalités extérieures compétentes peuvent être également être conviées à ces réunions.

Chaque réunion de commission fait l'objet d'un compte-rendu diffusé à l'ensemble de ses membres et accessible à l'ensemble des conseillers communautaires et municipaux via le site extranet de la communauté de communes.

Dispositions diverses

Article 29 – Application et modification du règlement intérieur

Le présent règlement est applicable au Conseil communautaire de la communauté de communes Coeur de Garonne et entrera en vigueur le lendemain de son approbation par le conseil communautaire.

Le présent règlement peut faire l'objet de modifications à la demande et sur proposition du /la Président(e) ou du bureau ou d'un tiers des membres de l'assemblée en exercice. Il devra être adopté à chaque renouvellement du Conseil communautaire dans les six mois qui suivent son installation.

Le présent règlement a été adopté par le conseil communautaire du 17 décembre 2020.



Communauté de Communes Cœur de Garonne

Siège social :

31 promenade du Campet - 31220 Cazères sur Garonne

Siège administratif :

12 rue Notre Dame – 31370 Rieumes

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Nombre de délégués en exercice : 87
Présents : 49
Procurations : 13
Votants : 62
Absents excusés : 25
Date de la convocation : 10/03/2023
Lieu de la séance : Rieumes

Séance du
Jeudi 16 mars 2023

Délibération n° D-2023-37-5-7

Objet : Présentation du rapport sur l'égalité femme-homme 2022

L'an deux mille vingt-trois, le seize mars à dix-neuf heures, le conseil communautaire de la communauté de communes Cœur de Garonne, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Rieumes sous la présidence de Monsieur Paul-Marie BLANC.

Etaient présents :

BEAUFORT	PAREDE Daniel
BERAT	BLANC Paul-Marie – LEBRUN Corinne – SANCHEZ Jean-Christophe – RAMOND Anne - Emmanuelle – CHELLE Eric
BOUSSENS	SANS Christian
CAMBERNARD	BOLLATI Pierre
CASTELNAU-PICAMPEAU	CAZALOT Christian
CAZERES	RIVIERE Jean-Luc – HURLE Anne – LABLANCHE Pascal – DRIEF Marie-Anne
GRATENS	DUTREY Alain
LABASTIDE-CLERMONT	DINTILHAC Pierre-Alain
LAUTIGNAC	PELLIZER Monique
LE FOUSSERET	LAGARRIGUE Pierre – LAFARGUE Claudine – GALIAY Jean-Sébastien
LE PIN MURELET	SOULES Hubert
LE PLAN	SERVAT Jacques
LHERM	PASIAN Frédéric – MICLO Olivier – EXPOSITO Christophe – BOULP Lauriane – SABATHIE René
LUSSAN ADEILHAC	SAINT-BLANCAT Guy
MARTRES-TOLOSANE	GOJARD Loïc – LEMARCHAND Micheline – ANGLADE Vidian
MONTEGUT BOURJAC	DUFFORT-PIQUES Régine
MONTOUSSIN	PERES Claude
POLASTRON	LAUGA Marie-Hélène

POUCHARRAMET	ARMAING-MAKOA Marie-Paule
POUY DE TOUGES	SOULAN Yves
RIEUMES	CHANTRAN Thierry – MALLET Appoline – MANGIN Rémi – BALLONGUE Michel
SAINT-ELIX-LE-CHATEAU	DEPREZ François – AKA Alain
SAINTE-FOY-DE-PEYROLIERES	VIVES François – GUYS Dominique -KAUFFEISEN Antoine – LONG Patrice
SAJAS	GENEAU Didier
SANA	ROQUABERT Pierrette
SAVERES	TOFFOLON Joseph
SENARENS	SAINTE-MARIE Robert (suppléant de LAGUENS Bernard)

Monsieur Jean-Sébastien GALIAY a été désigné comme secrétaire de séance.

Assistaient à la séance :

Sandrine SARRAZIN : Directrice Générale des Services – Caroline BOUTONNET : Directrice Générale Adjointe – Jany SCHMITZ : Directrice Générale Adjointe – Thierry de CHASTEIGNER : Directeur Général des Services Techniques – Cécile MEYER : Directrice service Finances – LUCAS Mélanie : service administratif

En application de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Pour communes et EPCI : l'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose : « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.* »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter « un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et il décrit les orientations pluriannuelles. »

Il présente également les politiques menées par la collectivité sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes ci-joint est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2023.

Le conseil communautaire

PREND ACTE

De la présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes préalablement au débat sur le projet de budget pour l'exercice 2022.

Le Président,

Ainsi fait et délibéré, les jour mois et an que dessus.

Certifiée et rendue exécutoire

par le Président le : 21/03/2023

Expédiée à la Préfecture le : 21/03/2023

Publié sur le site internet le : 21/03/2023

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la réception par le représentant de l'Etat dans le département, et de sa publication.

Agissons pour

**L'ÉGALITÉ
FEMMES - HOMMES**

en Coeur de Garonne





Paul-Marie BLANC

Président de la communauté de communes Cœur de Garonne

Dans notre société démocratique, l'égalité femmes hommes est un droit fondamental. Ce droit concerne tous les aspects de la vie : politique, économique, professionnelle, sociale, culturelle, familiale....

Les articles 61 et 77 de la Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes hommes préalablement aux débats d'orientation budgétaire.

Ce rapport comprend un état des lieux et un plan d'actions tant pour la collectivité territoriale que pour son territoire et ses politiques publiques

Outre l'obligation légale, la communauté de communes Cœur de Garonne souhaite s'engager fortement pour l'égalité des femmes et des hommes et la lutte contre les discriminations en interne et dans son projet éducatif social, contractualisé avec la CAF, le Conseil Départemental, la MSA et l'Education Nationale sur les 5 prochaines années.

Ce rapport Egalité femmes hommes a été présenté préalablement au comité technique et au débat d'orientations budgétaires 2023 et a fait l'objet d'une délibération.

Le plan d'action 2023-2025 est le fruit d'un groupe de travail comprenant des élus et des techniciens de Cœur de Garonne. Il reprend aussi des préconisations issues de la grande concertation des agents qui a eu lieu en 2022.

Afin d'en faciliter la lecture et suite aux circulaires du 21 novembre 2017 et du 5 mai 2021 sur les règles de féminisation, nous avons volontairement choisi d'écrire ce rapport dans les règles de droit commun et non en écriture inclusive.

Les axes d'action sont indiqués dans chaque fiche ainsi que le public (collectivité/territoire Cœur de Garonne) :

- Evaluer, prévenir, et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique (comprend les nominations, actions de promotion et d'avancement de grade)
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexiste

« L'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance »

Kofi Annan

Diplomate, économiste, Homme d'état, Homme politique, Humaniste, Scientifique (1938-2018)

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

RAPPORT 2022



Table des matières

1	La prise en compte de l'égalité femmes / hommes dans le fonctionnement institutionnel	7
2	L'égalité professionnelle dans la collectivité	9
3	Politique Ressources humaines : Etat des lieux	12
3.1	Les effectifs.....	12
3.1.1	Les emplois de direction	12
	La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégorie et filière.....	12
3.1.2	Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES	13
3.1.3	Les travailleurs handicapés	15
3.2	Les parcours professionnels.....	16
3.2.1	Les mouvements de personnel	16
3.2.2	Les promotions professionnelles	16
3.3	Les rémunérations	16
3.4	La formation et la promotion de la parité	17
3.4.1	Effectifs formés	17
3.4.2	Promotion de la parité dans les actions de formation	17
3.5	Les conditions de travail.....	17
3.5.2	Espaces de travail	17
3.5.2	Santé et sécurité au travail.....	17
3.5.3	Absences, accidents et maladies	17
3.5.4	Compte Epargne Temps (CET).....	18
3.5.5	Le temps partiel et temps non complets	19
4	Politique des Ressources humaines et collectivité : bilan des actions.....	20
4.1	Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines	20
4.1.1	Prévention des écarts de rémunération.....	20
4.1.2	Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte	20
4.2	Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle .	21
4.2.1	Horaires de travail et horaires atypiques	21
4.2.2	Congés	21
4.2.3	Le Télétravail	21
4.2.4	Actions de proximité et prestations sociales	22
4.3	Une démarche concertée et co construite	22
5	Politique Cœur de Garonne	24

5.1	Les instances communautaires	24
5.2	Politiques publiques : données statistiques.....	25
5.2.1	Données démographiques	25
5.2.2	Données sur les familles.....	26
5.2.3	Données sur l'emploi	27
6	Politiques publiques : Bilan des actions	29
7	Bilan du plan d'actions 2022.....	30
	ANNEXES.....	31
7.1	LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité.....	31
7.2	Article journal communautaire et affiche.....	32
7.3	Le questionnaire	33
7.4	Livret d'enquête.....	36
	Plan Egalité Femmes Hommes 2023-2026	45

1 La prise en compte de l'égalité femmes / hommes institutionnel

LA REPRESENTATION POLITIQUE

Quelques repères chronologiques :

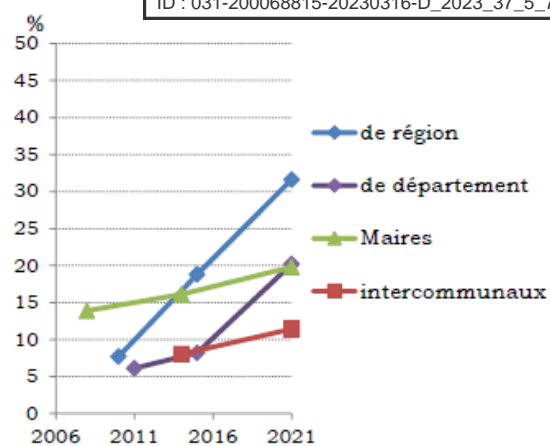
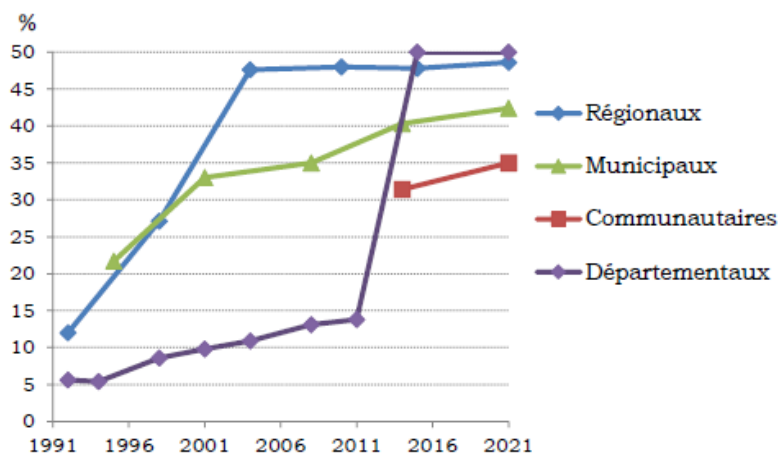
- ✓ 1791 : « La femme a le droit de monter à l'échafaud ; elle doit avoir également celui de monter à la Tribune » Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne (article 10), écrite par Olympe de Gouges (morte guillotinée en 1793)
- ✓ 1848 : institution du suffrage dit « universel » sans droit de vote accordé aux femmes
- ✓ 1944 : droit de vote et d'éligibilité des femmes en France,
- ✓ 2000 : promulgation de la 1^{ère} loi sur la parité politique,
- ✓ 2008 : inscription dans la Constitution de « l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »,
- ✓ 2011 : 14% des conseillers généraux sont des femmes,
- ✓ 2012 : les femmes représentent désormais plus du quart des députés à l'Assemblée nationale.
- ✓ 2013 : Extension de la parité dans les listes de candidatures ou pour les nominations aux instances décisionnaires de l'enseignement supérieur et de la recherche (22/07/2013)
- ✓ 2013 : Instauration du scrutin binominal –une femme et un homme –pour les élections départementales ; modification du scrutin pour les élections municipales et intercommunales visant à favoriser la parité : l'alternance stricte femme-homme est désormais appliquée aux communes de 1 000 habitant(e)s et plus, et la liste des candidat(e)s au conseil communautaire devra également respecter cette alternance (17/05/2013)
- ✓ 2014 : Généralisation de la parité : Le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités s'applique désormais dans tous les secteurs de la vie sociale (des fédérations sportives, mutuelles, ordres professionnels, commissions consultatives placés auprès du gouvernement, etc.) - loi du 4 août 2014

En 2020, les femmes représentent 42,4% des conseillers municipaux, 48% des conseillers régionaux et territoriaux, 50,3% des conseillers départementaux et 35,8% des conseillers communautaires.

Dans les communes de moins de 1 000 habitant(e)s, il y a 37,6% des femmes contre 46,6% dans les communes de plus de 1 000 habitant(e)s (Source : DGCL nov 2020)

Proportion des femmes dans

...Conseillers



Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE).
Données 2021 : au 1^{er} janvier pour le bloc communal ; au 1^{er} août pour les départements et les régions.

2 L'égalité professionnelle dans la collectivité

Quelques repères chronologiques :

- ✓ 1907 : la femme mariée peut disposer de son salaire
- ✓ 1909 : institution d'un congé maternité de 8 semaines, sans compensation de la perte de revenus
- ✓ 1945 : le congé de maternité devient obligatoire et est partiellement indemnisé
- ✓ 1965 : la femme peut ouvrir un compte bancaire et travailler sans le consentement de son mari
- ✓ 1971 : reconnaissance du principe : « à travail égal, salaire égal »
- ✓ 1983 : la loi Roudy pose le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ✓ 1984 : le congé parental est ouvert à chacun des parents
- ✓ 2002 : création du congé de paternité
- ✓ 2002 : loi de modernisation sociale aborde la lutte contre le harcèlement moral au travail
- ✓ 2008 : Loi constitutionnelle complétant l'article 1^{er} de la Constitution : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales »
- ✓ 2010 : Loi n°2010-769 relative aux violences faites aux femmes, aux violences au sein des couples

Quelques inégalités en France :

- ✓ En 2012, dans le secteur privé et semi-public, les femmes gagnaient un salaire net moyen inférieur à 19,2% à celui des hommes
- ✓ En 2012, le montant moyen de la retraite perçue par les femmes est inférieur à 40 % à celui des hommes
- ✓ Suite aux élections municipales de 2014, seuls 16% des maires étaient des femmes

L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (dite loi Le Pors) rappelle en son article 6 bis que : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Le même jour était publiée la loi n°83-635 portant modification du Code du Travail et du Code Pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (dite loi Roudy). Cette loi institue l'obligation pour les entreprises de produire un rapport annuel sur la situation comparée (RSC) des femmes et des hommes.

Une nouvelle étape est franchie avec la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Elle comporte un volet sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles 50 à 58).

Cette loi prévoit notamment la mise en place de quotas, pour favoriser l'accès des femmes aux postes dirigeants, pour les nominations aux hautes fonctions d'encadrement des trois fonctions publiques. Plus précisément l'article 51 dispose que « chaque année est présenté devant les comités techniques, ..., dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelles.

L'année 2013 marque un tournant pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique dans son ensemble : un accord a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des employeurs publics (dont

l'AMF) et dix organisations syndicales représentatives. Cet accord s'applique au protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions ».

4 axes de travail constituent l'architecture de ce protocole d'accord :

- Le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle,
- L'égalité dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique,
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- La prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 oblige, dans son article 61, les collectivités à produire un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Son contenu et les modalités de présentation de celui-ci sont fixés par **le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015**. Ce rapport est présenté annuellement à l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet du budget pour les EPCI de plus de 20 000 habitants.

Celui-ci comporte deux volets :

- Volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique comporte elle aussi un ensemble de mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle :

- le dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et de direction est étendu et renforcé.
- les jurys et instances de sélection constitués pour le recrutement, l'avancement ou la promotion interne des fonctionnaires dont les membres sont désignés par l'administration sont composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe).
- les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent obligatoirement élaborer un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle d'ici le 31 décembre 2020, sous peine de sanction pécuniaire équivalente à 1% de la rémunération brute annuelle globale des personnes en cas d'absence de plan ou de défaut d'actualisation.
- la loi favorise l'égal accès aux avancements de grades au choix
- le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé maternité, paternité et adoption.
- les droits à avancement et promotion sont conservés pendant le congé parental et la disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans au cours de la carrière.
- le jour de carence pour maladie est supprimé pour les femmes enceintes
- toutes les collectivités sont dans l'obligation de mettre en œuvre un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que d'agissements sexistes. Il leur appartient également d'accompagner et d'orienter les agents qui auraient été victimes de tels agissements.

Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commission administratives paritaires

Décret n°2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

Décret n°2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique qui doit intégrer des indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes (Article 5 de la loi n° 2019-828 TFP)

Décret n°2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale

3 Politique Ressources humaines : Etat des lieux

3.1 Les effectifs

3.1.1 Les emplois de direction

Depuis le 1^{er} janvier 2013, la loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet, impose un taux minimum de personne de chaque sexe parmi les personnes nommées pour la première fois (dite primo-nomination) aux principaux emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : seuls les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et **les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI)** entrent dans le champ du dispositif.

Communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants

- Emplois de directeur général des services, de directeur général adjoint des services, de directeur général des services techniques et emplois créés en application de l'article 6-1 de la loi du 26 janvier 1984

Afin de permettre une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, la loi impose que les nominations des nouveaux agents aux emplois de l'encadrement supérieur de la fonction publique soient pourvues par au moins 20% de personnes de chaque sexe à compter de janvier 2013. Ce taux a été porté à 30% en janvier 2015 et 40% à partir de janvier 2017.

L'objectif chiffré de nominations s'établit sur un cycle de 5 primo-nominations successives et peut ainsi être pluriannuel.

La collectivité Cœur de Garonne n'est pas encore concernée par le taux de primo-nominations.

Toutefois, ce taux s'établit à 75 % avec une DGS, 2 Directrices générales adjointes et 1 Directeur général des services techniques. Les femmes sont donc majoritaires dans les emplois de direction.

Les primo-nominations dans les EPCI ayant achevé au moins un cycle de cinq nominations successives en 2017

22 EPCI de plus de 80 000 habitants
159 primo-nominations
<ul style="list-style-type: none"> • Directeur général des services <ul style="list-style-type: none"> • 14 agents primo-nommés • 12 hommes (86%) • 2 femmes (14%) • Directeur général adjoint des services <ul style="list-style-type: none"> • 86 agents primo-nommés : <ul style="list-style-type: none"> • 62 hommes (72%) • 24 femmes (40%) • Directeur général des services techniques <ul style="list-style-type: none"> • 4 hommes primo-nommés (100%)

La décomposition des effectifs de Cœur de Garonne par catégorie et filière

3.1.1.1 La pyramide des âges

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	77	42%	35	46%
40 à 50 ans	45	25%	16	21%
30 à 39 ans	41	23%	16	21%
- 30 ans	19	10%	9	12%
Total	182	100%	76	100%

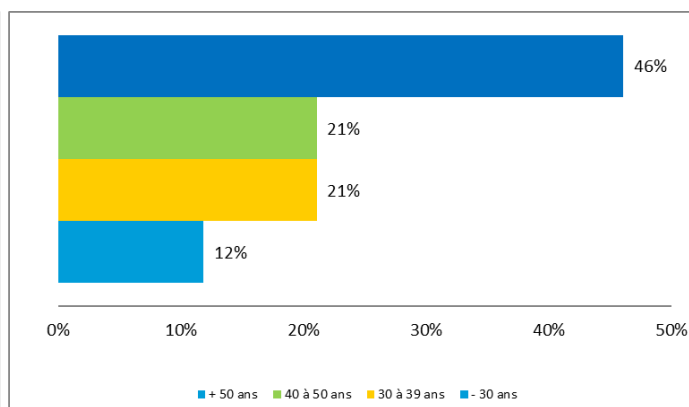
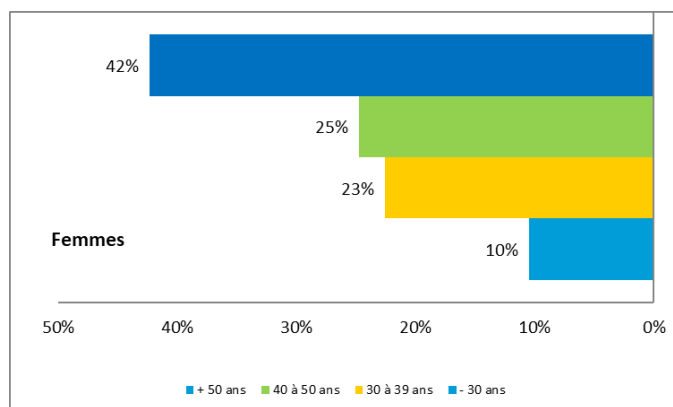
Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 45.6 ans

hommes : 45.5 ans

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité
pro 2020

Pour Cœur de Garonne : Age moyen des femmes 44 ans, Age moyen des hommes : 44 ans



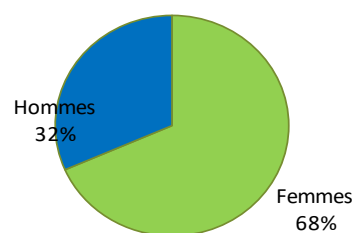
3.1.2 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	48	2	50
filière technique	19	59	78
filière animation	48	9	57
filière culturelle	0	1	1
filière sociale	27	0	27
filière médico-sociale	12	0	12
TOTAL	154	71	225

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)

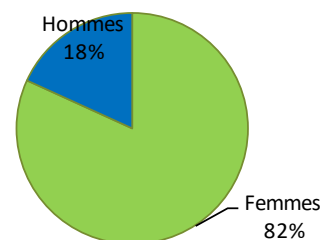


3.1.2.1 Part des femmes et hommes par filières – NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	8	1	9
filière technique	0	2	2
filière animation	13	2	15
filière culturelle	0	0	0
filière sociale	6	0	6
filière médico-sociale	0	1	1
TOTAL	27	6	33

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)

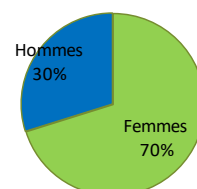


3.1.2.2 Part des femmes et hommes par filières – TITULAIRES ET NON TITULAIRES EMPLOIS PERMANENTS

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
filière administrative	56	3	59	95%	5%
filière technique	19	61	80	24%	76%
filière animation	61	11	72	85%	15%
filière culturelle	0	1	1	0%	100%
filière sociale	33	0	33	100%	0%
filière médico-sociale	12	1	13	92%	8%
TOTAL	181	77	258	70%	30%

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)



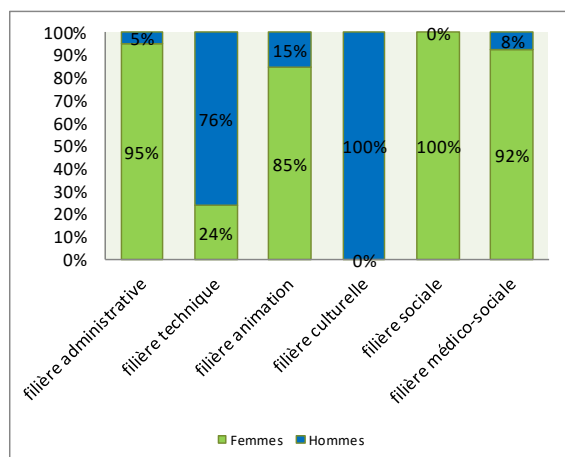
Au niveau national, dans les EPCI :

Titulaires : 51.1% de femmes / 48.9 % d'hommes

Non-titulaires : 58.4% de femmes / 41.6 % d'hommes

Source : DGL, chiffres clés 2020

Répartition par filière



Au niveau national, dans la FPT :

filière administrative : 82.8 % de femmes / 17.2 % d'hommes

filière technique : 41.4 % de femmes / 58.6 % d'hommes

filière animation : 72.7 % de femmes / 27.3 % d'hommes

filière culturelle : 64.3% de femmes / 35.7 % d'hommes

filière sociale : 95.3% de femmes / 4.7% d'hommes

filière médico-soc : 95% de femmes / 5 % d'hommes

Source : DGCL chiffres clés 2020

Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cat A	24	1	96,00%	4,00%
Cat B	23	10	69,70%	30,30%
Cat C	135	65	67,50%	32,50%

Au niveau national, dans les EPCI :

cat A : 62.7 % de femmes / 37.3 % d'hommes

cat B : 56.1 % de femmes / 43.9 % d'hommes

cat C : 51.1 % de femmes / 48.9 % d'hommes

Source : DGCL, chiffres clés 2020

3.1.3 Les travailleurs handicapés

Les employeurs publics doivent employer **6% de personnes en situation de handicap** dès lors que leur effectif atteint 20 agents.

Pour répondre à cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), elles peuvent :

- ✓ Recruter du personnel en situation de handicap ;
- ✓ Maintenir et/ou reclasser un agent devenu inapte à ses fonctions pour raisons médicales
- ✓ Conclure un contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec le secteur protégé : entreprises adaptées et établissements ou services d'aide par le travail.

En cas de non-respect de ce seuil de 6%, la loi soumet les employeurs publics à une contribution financière, désormais alignée sur le privé, au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). La communauté de communes Cœur de Garonne n'est pas contributrice au FIPHFP dans la mesure où elle dépasse largement ses obligations en la matière et fait de l'adaptation des postes des agents souffrant d'un handicap une de ses priorités en matière de ressources humaines.

En 2021 :

Effectif total en Equivalent Temps Plein (ETP) au 31 décembre 2021	208.18
Effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre 2021	232
Nombre légal des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) 2021 (6% de l'ETR arrondi à l'inférieur)	13
Effectif total des Bénéficiaires d'Obligation d'Emploi (BOE) au 31 décembre 2021	15
Taux d'emploi direct (Nombre de BOE/ETR) x 100	6,47%

Dépenses 2021 pouvant être valorisées au titre des actions à destination des BOE	8 003,76 €
----------------------------------------------------------------------------------	-------------------

15 agents ont été déclarés travailleurs handicapés : 11 femmes-4 hommes

3.2 Les parcours professionnels

3.2.1 Les mouvements de personnel

Au 31 décembre 2022, la collectivité compte **261 agents (titulaires et non titulaires sur emploi permanent)**.

La répartition des entrées en 2022 est la suivante :

	Femmes	Hommes
Cat A	3	0
Cat B	1	2
Cat C	20	2

3.2.2 Les promotions professionnelles

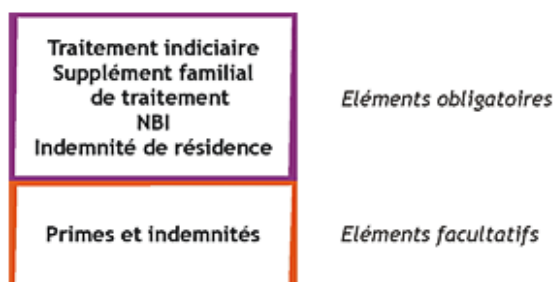
Du fait de la crise sanitaire, il y a eu 15 avancements de grade en 2022 et 1 promotion interne.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes		
	Total	Total	Nbre d'avancements	%
Cat A	1	0	1	7%
Cat B	1	0	4	7%
Cat C	10	3	13	87%
Ensemble	12	3	15	100%

3.3 Les rémunérations

La rémunération des fonctionnaires est un droit, une fois le service effectué, selon la règle dite du « service fait ». Cette rémunération se compose de plusieurs éléments, obligatoires et facultatifs.



Au niveau national, dans la FPT :

Femmes : 1 867 € / Hommes : 2 053 €, soit une différence de 186 € (les hommes gagnent 10 % de plus que les femmes)

chez les cadres :

Femmes : 3 162 € / Hommes : 3 622 €, soit une différence de 460 € (les hommes cadres gagnent 15 % de plus que les femmes cadres)

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019 puis 2017 (cadres)

Indice majoré moyen par catégorie (que les titulaires)

	cat A	cat B	cat C
Femmes	545	421	365
Hommes	513	432	384

3.4 La formation et la promotion de la parité

3.4.1 Effectifs formés

L'ensemble des agents suivent chaque année une ou plusieurs formation(s) en interne et en externe. Une fiche spécifique à la formation est intégrée au dispositif d'évaluation annuelle et reliée directement au programme global de formation de la collectivité pour identifier toutes les thématiques de formation qui pourrait intéresser (en particulier celles réalisées en intra) plusieurs services. Le plan de formation de la Collectivité est établi en lien avec la définition des besoins de la collectivité et les capacités d'accompagnement du CNFPT (formation en intra et en union confondues).

3.4.2 Promotion de la parité dans les actions de formation

La collectivité s'assure chaque année de la parité dans les actions de formation lors de la présentation du bilan de l'exécution du plan de formation, en présentant des graphiques par genre et catégorie.

Elle met en œuvre également des formations sur des thématiques d'ordre général afin de favoriser la mixité des genres mais également des métiers, comme la formation « Evacuation » par exemple.

- ⇒ 83 départs en formation concernant des agents permanents
- ⇒ 4 départs en formation pour les agents non permanents : 1 départ en formation d'agents non permanents concernaient des hommes et 3 départs des femmes

	F	H
Cat A	83%	0%
Cat B	60%	30%
Cat C	38%	8%

3.5 Les conditions de travail

3.5.1 Espaces de travail

Les espaces de travail sont mixtes.

3.5.2 Santé et sécurité au travail

Le critère femmes / hommes n'est pas pris en compte dans les évaluations liées aux risques professionnels, sauf si cela impacte directement sur les difficultés (exemple : limite de port de charges différente selon les femmes et les hommes). Les femmes enceintes bénéficient de précautions et d'une surveillance médicale renforcée. Des aménagements d'horaires de travail sont possibles.

A la communauté de communes Cœur de Garonne, compte tenu de la spécificité des métiers exercés, une visite médicale préventive est systématisée dès connaissance de l'état de grossesse de l'agent. Des aménagements sont mis en place selon les préconisations de la médecine préventive, permettant ainsi d'éviter une exposition à certains produits dangereux (chimiques ou bactériologiques). Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut être sollicité sur certains sujets tels l'équipement de vestiaires ou sanitaires différenciés.

3.5.3 Absences, accidents et maladies

Il est ici proposé de distinguer 3 grands types d'absence :

- Les absences pour motifs professionnels : les accidents du travail, les accidents des trajets domicile-travail et les maladies professionnelles (AT/MP),
- Les absences pour raison de santé : maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie (MO),
- Les absences liées à l'accueil d'un enfant : congé maternité, paternité et adoption (MAT).

Recensement du nombre d'agents concernés par une absence par genre, en 2022 :

	H	F
AT/MP	9	16
MO	32	103
MAT	0	5

Le congé de paternité est entré en application le 1^{er} janvier 2002.

A compter du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité et d'accueil de l'enfant est doublée, elle est désormais de **28 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 14 jours auparavant. En cas de naissances multiples, la durée est aussi augmentée : elle est portée à **32 jours calendaires** (intégrant week-ends et jours fériés) contre 18 auparavant. Ce congé doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance.

Naissance d'un enfant 28 jours	Naissance multiple 32 jours
3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance	3 jours + 4 jours = 7 jours de congé de naissance
21 jours	28 jours

Au niveau national, dans la FPT :

96.8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

En 2022, il y a eu 5 congés maternité et 1 congé paternité.

3.5.4 Compte Epargne Temps (CET)

Le compte épargne temps est intégré au règlement interne et chaque agent peut en disposer comme il le souhaite, sous condition de nécessité de service. Toutefois, la monétisation des jours placés en CET n'est pas prévue.

Répartition femmes-hommes sur CET au 31/12/2022

Catégorie	Femmes	Hommes
Catégorie A	17	0
Catégorie B	12	3
Catégorie C	67	46
Total	96	49

3.5.5 Le temps partiel et temps non complets

Répartition femmes-hommes sur le temps partiel

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps partiel	1	0
	Temps complet	23	1
	Total	24	1
Catégorie B	Temps partiel	5	0
	Temps complet	18	10
	Total	23	10
Catégorie C	Temps partiel	7	0
	Temps complet	128	65
	Total	135	65
Total toutes catégories	Temps partiel	13	0
	Temps complet	169	76
	Total	182	76

En 2022, 100% des temps partiels ont été pris par des femmes.

Au niveau national, dans la FPT :

29 % des femmes sont à temps partiel / 7% des hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019

Ces éléments sont conformes aux indications précisées plus haut sur le fait que la communauté de communes Cœur de Garonne ne fait pas exception à la règle et que les femmes restent plus que majoritaires dans la recherche d'équilibre entre la vie de famille et les fonctions professionnelles, bien plus qu'au niveau national.

Répartition femmes-hommes sur les temps non complets

Catégorie		Femmes	Hommes
Catégorie A	Temps non complet	3	0
	Temps complet	21	1
	Total	24	1
Catégorie B	Temps non complet	2	0
	Temps complet	21	10
	Total	23	10
Catégorie C	Temps non complet	82	5
	Temps complet	53	60
	Total	135	65
Total toutes catégories	Temps non complet	82	5
	Temps complet	100	71
	Total	182	76

Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet sont la filière Médico-Sociale (57%), de l'Animation (45%) et Administrative (11%) qui concernent plus particulièrement les métiers d'aide à domicile et d'animateur(ice).

4 Politique des Ressources humaines et collectivité

4.1 Bilan des actions et dispositifs Ressources humaines

4.1.1 Prévention des écarts de rémunération

Chaque agent appartient à un cadre d'emplois. Dans ce cadre d'emplois, l'agent a un grade et un échelon. À chaque échelon est associé un « indice brut » qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. Enfin, à chaque indice brut correspond un « indice majoré » permettant le calcul de la rémunération.

Ainsi le statut de la fonction publique est structuré de telle sorte qu'il ne peut pas y avoir de différence entre les traitements indiciaires bruts des agents de même corps, grade et ancienneté.

Les différences, en revanche, peuvent exister pour de nombreuses raisons :

- L'agent bénéficie ou pas du supplément familial de traitement,
- L'agent dispose d'une ancienneté et d'un grade plus importants que celui d'autres agents de sa catégorie (A, B ou C),
- L'agent est entré dans la collectivité avec un régime indemnitaire qui a été conservé (avant l'instauration du RIFSEEP et donc de l'IFSE) et qui était plus avantageux que celui mis en place à Cœur de Garonne,

Nous avons, parmi le personnel de la collectivité, l'ensemble de ces cas qui sont réunis. Par ailleurs, les écarts auraient pu être encore plus grands si l'autorité territoriale, dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), n'avait pas décidé de les limiter en répartissant une enveloppe de 56 K€ en faveur des agents ayant un écart conséquent.

Le critère d'équité de traitement entre les agents a été systématiquement appliqué, même s'il n'est pas possible de gommer tous les aspects de l'histoire individuelle de l'ensemble des agents, sauf à faire exploser le budget consacré à la rémunération du personnel. Toutefois, des clauses de revoyure sont prévues pour renégocier individuellement le niveau de l'IFSE tous les 4 ans. Ceci permettra de tenir compte des régularisations à effectuer sur le critère de la valeur professionnelle, la façon de servir, les compétences nouvelles acquises pour ce faire, la façon de rendre le service public, etc.

4.1.2 Prévention des violences et lutte contre toute forme de harcèlement : la cellule d'alerte

A compter du 1^{er} mai 2020, et selon le décret n°2020-256 du 13 Mars 2020, toute collectivité territoriale doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

Un groupe de travail a vu le jour en début d'année 2021 afin de mettre en place une cellule alerte permettant de répondre aux besoins de recueil des signalements. Ce groupe de travail est composé d'une élue, de la DRH, de la gestionnaire Santé au travail et prévention, du conseiller prévention, de deux représentants du CHSCT, du médecin de prévention du CDG31 et du Consultant en prévention du CDG31.

Cette « cellule alerte » a pour objectif :

- Le recueil des signalements, dans un cadre de confiance, neutre, impartial et indépendant,
- L'alerte des autorités compétentes, le cas échéant,
- L'accompagnement et la protection des victimes et le traitement des faits signalés.

Elle s'adresse à toute personne employée par la collectivité, quel que soit son statut (élus compris), les stagiaires, les agents ayants quitté les services (retraite, démission), depuis moins de 6 mois, et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum. Les faits peuvent être d'origine extra-professionnelle mais détectés sur le lieu de travail (ex : violences conjugales).

Elle est effective au 1^{er} janvier 2023.

Le numéro est porté à la connaissance de tous les agents via le site intranet et les encadrants ont eu une information particulière sur ce sujet qui sera suivie d'une demi-journée d'information et réponse aux questions.

Nous pouvons indiquer que les formes de violences ne sont, fort heureusement, pas nombreuses au regard des actes effectués par les agents quotidiennement.

4.2 Les modalités favorisant une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

4.2.1 Horaires de travail et horaires atypiques

L'ensemble des horaires de travail des agents de la collectivité a été fixé dans un règlement intérieur avec mise en place d'un système de plages fixes et variables qui offre aux agents une certaine souplesse dans l'organisation de leur temps de travail. Par ailleurs, 5 différents cycles de travail ont été proposés afin de favoriser les échanges entre l'agent et son responsable (de 35h à 40h hebdomadaires).

4.2.2 Congés

Les congés sont gérés par chaque service avec mise en place d'un calendrier informatique, ce qui permet plus d'autonomie pour les services. A plus long terme, la collectivité souhaite se doter d'un logiciel de gestion du temps pour que les agents puissent gérer directement leur activité avec leur hiérarchie, sans passer par le service des ressources humaines. La règle interne de 50 % de présence qui est préconisée nécessite toutefois que les services s'organisent pour assurer la continuité du service public.

4.2.3 Le Télétravail

La définition du télétravail fixée à l'article 2 du décret du 11 février 2016 suscitée a été légèrement modifiée pour intégrer la possibilité d'un recours au télétravail à titre ponctuel.

Ainsi, la mention que le télétravail s'effectue «**de façon régulière et volontaire** » a été supprimée.

Le nouvel article 2 du décret du 11 février 2016 définissant le télétravail dispose désormais que ce dernier est « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

La réflexion sur cette modalité organisationnelle a été lancée en interne en juin 2021. Elle fait actuellement l'objet d'un groupe de pilotage composé du Président, de la DGS et des deux DGA et du DGST et d'un groupe de travail composé d'une élue, d'un représentant de chaque syndicat, de la DRH, du conseiller prévention, du technicien informatique, de la responsable communication, de deux encadrants et de trois agents volontaires.

Le choix de mettre en place un tel projet demande une bonne compréhension des enjeux, risques et opportunités. Un changement organisationnel qui doit s'intégrer aux projets de la collectivité ainsi qu'aux contraintes liées à l'activité.

Conception de la démarche, validée :

Objectif : donner du sens au projet au regard de la stratégie de la collectivité et des attentes des agents

- Une démarche réunissant différents acteurs autour du projet
- Un cadrage du projet définissant les points suivants :
 - Un calendrier, des modalités pratiques
 - Un cadre d'expérimentation et de déploiement
 - Un plan de communication
- Un budget estimatif du coût induit du projet

Le groupe test a été mis en œuvre en septembre 2022 pour une trentaine d'agents. Un bilan sera fait courant mars 2023 afin de valider les modalités d'organisation ainsi que la prolongation et l'élargissement à l'ensemble des postes télétravaillables.

4.2.4 Actions de proximité et prestations sociales

Créé en 1991, l'amicale du personnel AP4C devenue amicale du personnel AP3CG au 1^{er} janvier 2018 à l'issue de la fusion des 3 communautés de communes a été constituée dans le but de fédérer le personnel de la collectivité. D'une manière générale, l'AP3CG exerce son champ de compétence dans tous les domaines ayant trait à la culture, aux loisirs, au sport ainsi qu'à tous les services à caractère social.

La communauté de communes a décidé par délibération en date du 28 novembre 2018 de déléguer la gestion de l'action sociale (hors tickets restaurants et participation aux risques Santé et Prévoyance) à compter du 1^{er} janvier 2019 à l'AP3CG.

Ces prestations concernent tous les différents domaines de la vie privée et professionnelle de l'agent (titulaire ou non-titulaire) au travers du prestataire CNAS :

- Solidarité (aides pour la garde d'enfants ; enfant en situation de handicap ; chèque emploi service universel...)
- Loisirs (tarifs préférentiels grâce à une participation sur la billetterie cinémas, piscines et spectacles ; Coupon Sport ; Chèques Culture®, Chèques-Vacances® ; partenariats locaux et nationaux, etc.).
- Voyages : gîtes, locations été-hiver, court et moyen séjours, voyages « long courrier »
- Prêts : automobile, accession/extension/amélioration de l'habitat, adoption, catastrophe naturelle, etc.

Une convention a été conclue qui reprend les actions et les engagements de chacun et qui fixe la participation financière de la collectivité. En 2022, cette participation s'est élevée à 49 668 €.

En 2022, l'AP3CG compte 212 adhérents dont 64 hommes et 148 femmes

4.3 Une démarche concertée et co construite

Suite à un appel à des volontaires, un groupe de travail constitué d'agents de différents services a été constitué.

Les objectifs de ce groupe « Mission égalité femmes hommes » ont été :

- Fédérer et mobiliser grâce à une démarche de diagnostic concertée
- Impliquer les managers dans la démarche
- Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits
- Favoriser une prise de conscience collective
- Engager la collectivité dans une politique volontariste

Les différentes actions ont été :

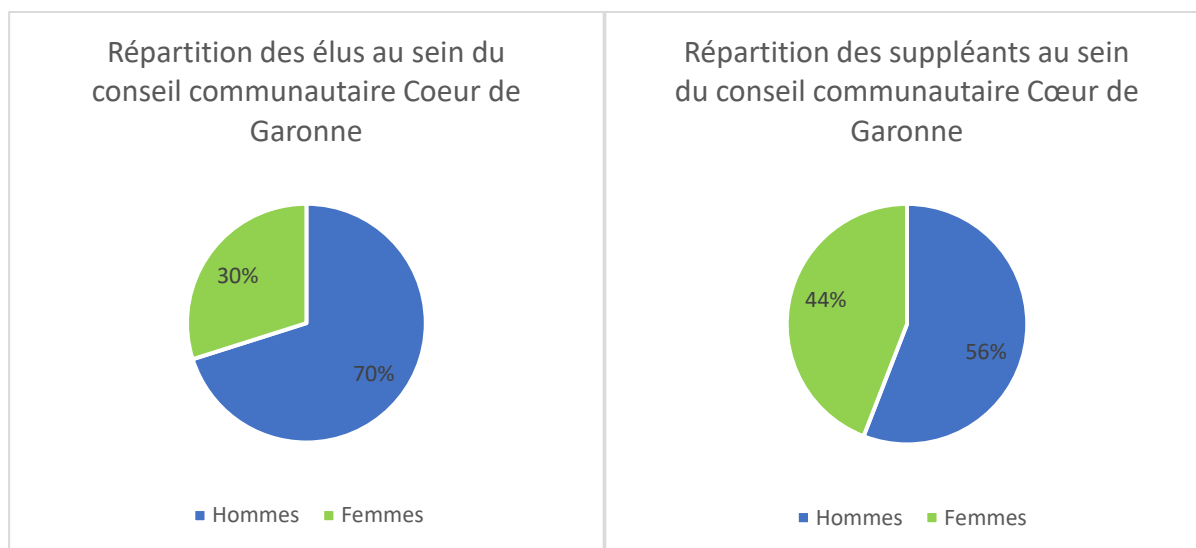
- Constitution d'un groupe de travail (référents Egalité femmes hommes) et d'un comité de pilotage
- Création d'un questionnaire individuel qui a été diffusé du 30 novembre 2022 au 16 décembre 2022
- Sensibilisation de tous les cadres à la démarche lors de réunions du comité de direction
- Création d'un outil pour chaque service permettant le recueil de leurs constats et de leurs propositions, tant pour la collectivité que pour les politiques publiques avec une version numérique et une version papier pour tous les agents des services techniques, enfance jeunesse et services aides à domicile
- Traitement du diagnostic et communication du livret d'enquête : 129 agents ont répondu à l'enquête dont 53 en version numérique

Le livret d'enquête est en annexe.

5 Politique Cœur de Garonne

5.1 Les instances communautaires

Le conseil communautaire

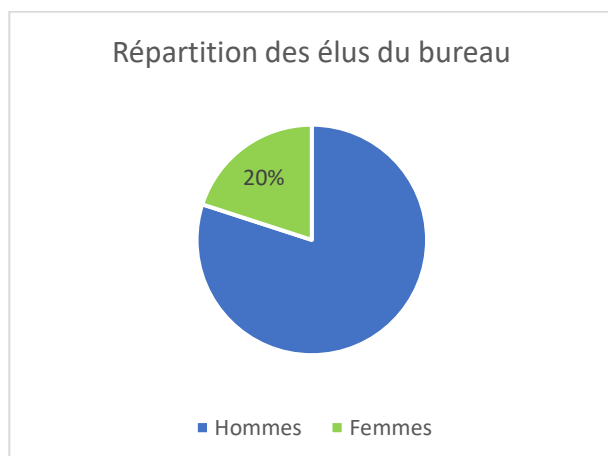


Le conseil communautaire est composé de 26 femmes et 61 hommes, soit 87 élus.

Les suppléants, au nombre de 34 comprennent 15 femmes et 19 hommes

8 femmes sont maires au sein des 48 communes.

Le bureau



Le bureau comprend 3 femmes et 12 hommes.

Les 3 femmes sont aussi vice-présidentes avec les délégations suivantes : petite enfance, action sociale, logement cadre de vie

5.2 Politiques publiques : données statistiques

5.2.1 Données démographiques

Evolution de la population de 1968 à 2016

Données générales

Populations légales au 1er janvier 2021 :

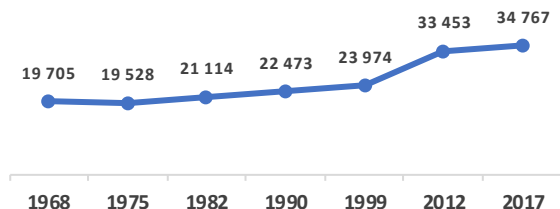
Population municipale : 34793 hab.

Population comptée à part : 655 hab.

Population totale : 35448 hab.

Superficie : 570,2 km²

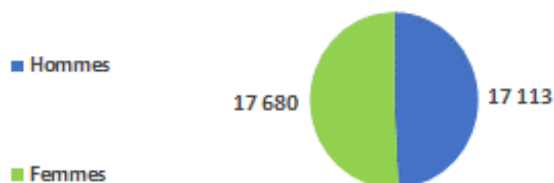
Densité de population au km² : 61 habitants



INSEE 1968-2017

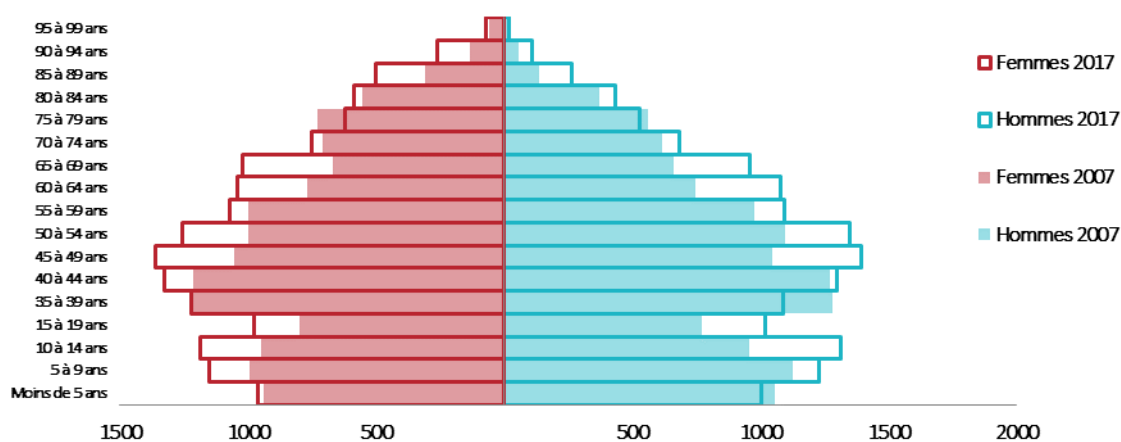
Source : INSEE 2017 et INSEE 2021 En 2017, la population était de 34 767 habitants.

Population par sexe



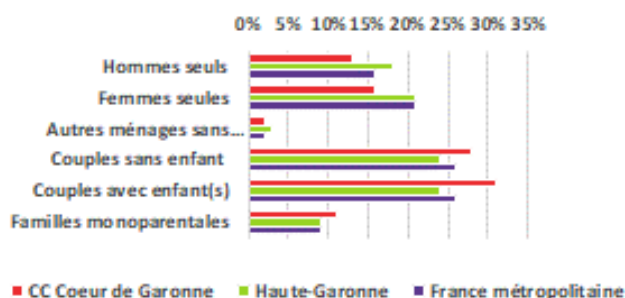
Source : INSEE 2018

En 2018, la CC Coeur de Garonne comptait 15 365 femmes pour 14 881 hommes.



5.2.2 Données sur les familles

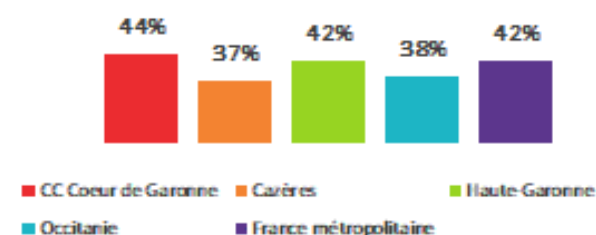
Répartition des ménages par type



Source : INSEE 2018

En 2018, les hommes seuls représentaient 13% du total des ménages de l'EPCI, contre 16% pour la France métropolitaine.

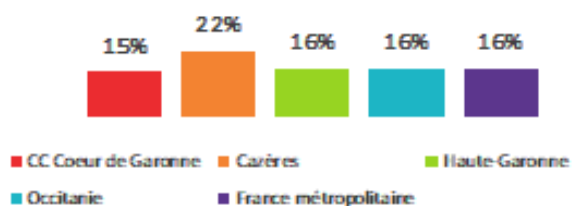
Les couples avec enfants - Démographie



Source : INSEE 2018

En 2018, les couples avec enfants représentaient 44% des familles de l'EPCI, contre 42% pour la France métropolitaine.

Les familles monoparentales - Démographie



Source : INSEE 2018

En 2018, les familles monoparentales représentaient 16% des familles de l'EPCI, contre 16% pour la France métropolitaine.

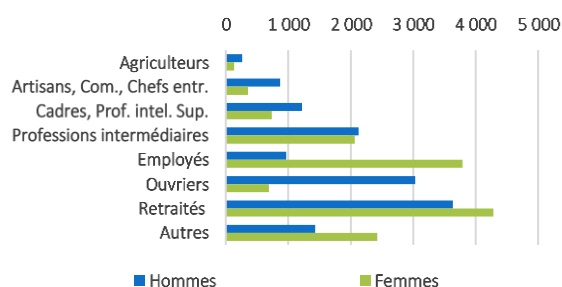
	2007	2012	2017	Evol. 2007-17
CC Cœur de Garonne	1039	1216	1613	+55%
Cazères	184	209	292	+59%
Haute-Garonne	45 785	51 798	59 518	+30%
Occitanie	210 563	233 762	264 716	+26%
France métropolitaine	2 272 304	2 494 963	2 775 654	+22%

A noter :

- 63% des allocataires CAF sont des familles avec enfants, c'est le plus fort taux du département (moyenne :46%) sans compter les ressortissants MSA
- le taux de familles monoparentales sur Cazères est le plus haut du département
- l'augmentation des familles monoparentales sur Cœur de Garonne est deux fois plus rapide que l'augmentation au niveau national

5.2.3 Données sur l'emploi

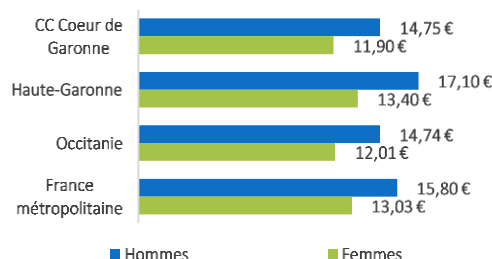
Population par catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE 2017

En 2017, les femmes de la CSP "employés" de l'EPCI représentaient 3 789 individus contre 967 pour les hommes.

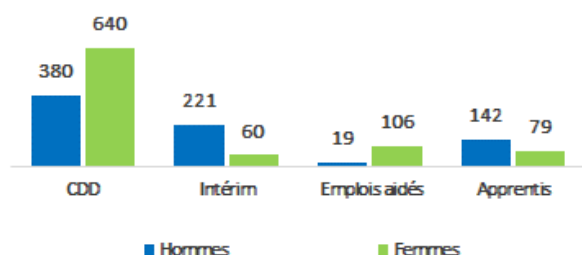
Ecart de salaires (à l'heure)



Source : INSEE DADS 2016

En 2016, le salaire horaire moyen pour la CC Coeur de Garonne était de 11,90€ pour les femmes, contre 14,75€ pour les hommes.

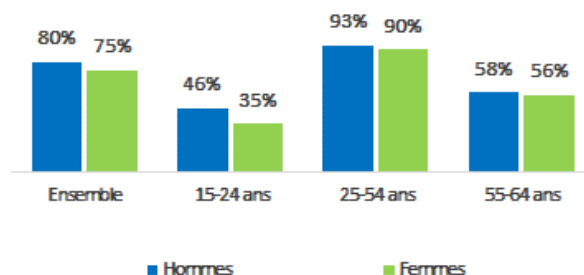
Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

En 2018, la CC Coeur de Garonne totalisait 640 femmes en CDD, contre 380 hommes.

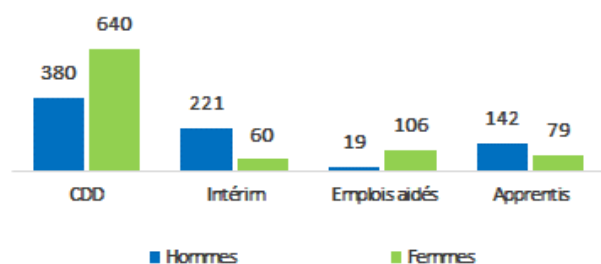
Taux d'activité par tranche d'âge



Source : INSEE 2018

En 2018, le taux d'activité des femmes était de 75%, contre 80% pour les hommes.

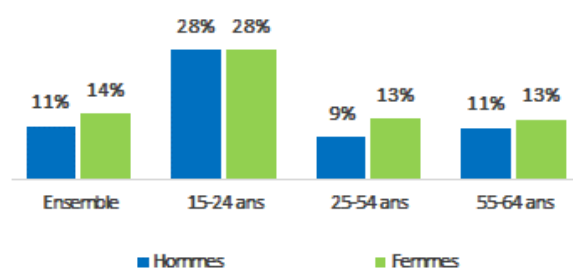
Les emplois précaires



Source : INSEE 2018

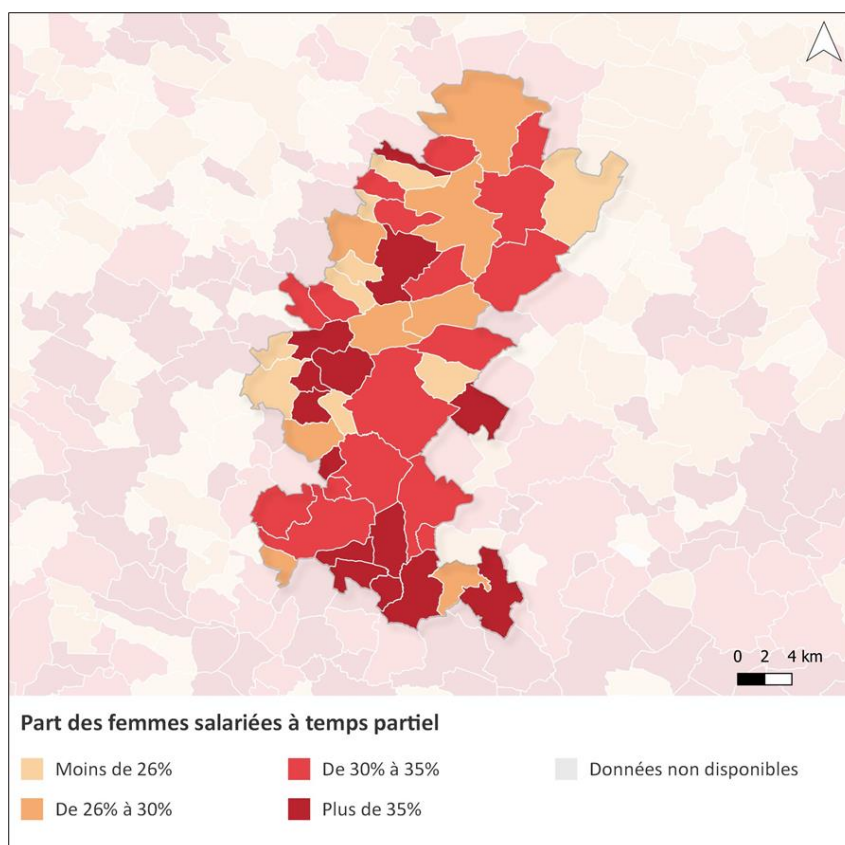
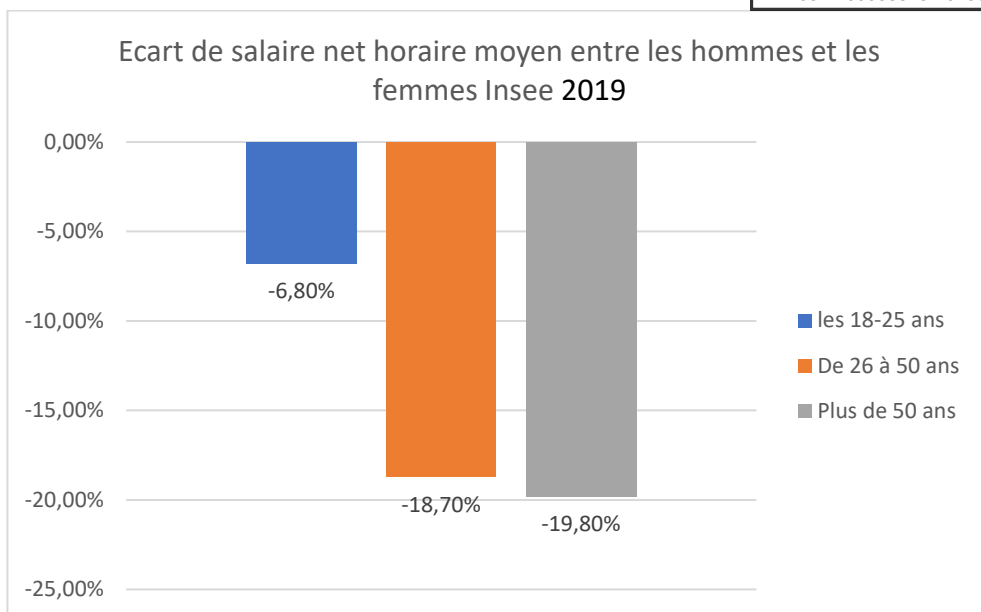
En 2018, la CC Coeur de Garonne totalisait 640 femmes en CDD, contre 380 hommes.

Taux de chômage* par tranche d'âge



Source : INSEE 2018

En 2018, le taux de chômage des femmes entre 25 et 54 ans était de 13%, contre 9% pour les hommes de l'EPCI.



Les femmes travaillant à temps partiel sont plus représentées sur le sud du territoire.

6 Politiques publiques : Bilan des actions

Dans le projet social de territoire contractualisé dans la Convention Territoriale Globale

Plusieurs fiches actions sont reliées à cette thématique telles que :

- Agir sur les représentations, la précarité, le handicap et toutes formes d'exclusion (prévention en amont)
- Accès et formations au numérique (car les femmes sont les premières concernées par l'exclusion numérique)
- Développement de la parentalité pour tout public (besoins repérés lors du diagnostic et plus particulièrement pour les familles monoparentales)

En petite enfance

Les critères d'affectation des places en crèches ont été modifiés en 2021 afin de favoriser l'accueil des familles du territoire. Des critères sociaux sont aussi pris en compte

Les rencontres parentalité ont été créées le samedi matin à la place des conférences en soirée permettant une plus grande participation des familles

Un travail est fait avec la crèche du Lherm pour une augmentation de places permettant un accueil de plus de familles en demande.

Un travail est en cours pour harmoniser les fermetures des accueils petite enfance et enfance jeunesse permettant une meilleure adaptation avec la vie professionnelle des femmes.

Dans la thématique du vivre ensemble et de la citoyenneté

Les services petites enfance et enfance jeunesse mettent en place de nombreuses actions au sein des structures afin d'agir en prévention pour l'égalité filles-garçons

La mixité y est favorisée et valorisée dans tous les bilans d'activité

Dans la thématique de l'accompagnement des femmes victimes de violence

La communauté de communes actionne plusieurs leviers :

- Un conventionnement avec l'association « Du côté des femmes » et « Femmes de papier »
- La mise à disposition d'un logement dit d'urgence intercommunal
- Un accompagnement social par les conseillères en économie sociale et familiale

Dans la thématique de l'accès aux droits

Un nouveau France services sur Cazères en plus de celui déjà existant sur Rieumes

La labellisation de 4 structures Aptic permettant des ateliers d'initiation informatique gratuits pour les bénéficiaires les plus éloignés du numérique (pass numériques)

7 Bilan du plan d'actions 2022

	Actions	Indicateurs de suivi de l'action	Etat de réalisation
1	Démarche concertée et co construite avec tout le personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Création groupe de travail - 4 réunions - Création d'un questionnaire - 129 réponses - Elaboration du livret d'enquête 	
2	Diagnostic Egalité Femmes Hommes sur le territoire	<ul style="list-style-type: none"> - Un cabinet d'études - Diagnostic comprenant cette thématique avec les élus, les groupes CTG, un questionnaire à la population - 847 répondants - Thématique retenue dans le futur projet éducatif et social de territoire 	
3	Lutter contre les stéréotypes grâce à la valorisation des métiers	<ul style="list-style-type: none"> - Des présentations des métiers ont bien été faites avec des présentations pour dépasser les clichés (ex animateurs hommes, voirie femmes) lettre interne, journal communautaire 	
5	Mise en place de l'expérimentation du télétravail	<ul style="list-style-type: none"> - Création du groupe de travail et d'un comité de pilotage - 8 réunions - Mise en place d'une réunion d'information globale - Expérimentation sur un échantillon de 30 agents 	
6	Commande publique	<ul style="list-style-type: none"> - Travail en cours sur l'écriture de clauses spécifiques adaptées aux différents marchés - Une clause a été insérée dans le guide de la commande publique 	
7	Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration d'une clause dans toutes les fiches métiers en cours - Mise en place d'une information sur les conséquences des arrêts ou réduction temps de travail : les entretiens ont été faits, l'écriture d'une fiche est en cours - Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 faite 	
8	Agir sur les violences faites aux femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion avec la gendarmerie pour avoir un état des lieux et mieux coordonner nos actions - Travail avec les associations spécialisées dans le cadre de la CTG - Une ½ page dans le journal communautaire sur cette thématique p 14 numéro 13 	

Etat de réalisation :



Réalisé



En cours de réalisation



Non réalisé

7.1 LEXIQUE : 10 mots ou expressions de l'égalité

Discrimination : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service)

Disparité : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération

Egalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

Équité : principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

Mixité : elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale

Mur de verre : concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers

Parité : elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

Plafond de verre : expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

Quota : détermination d'une proposition ou d'un nombre défini de poste ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur

Stéréotypes : croyances partagées et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportement de groupes d'individus ; Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, progressions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

7.2 Article journal communautaire et affiche



Femmes victimes

Depuis plusieurs années, Cœur de Garonne, engagée dans l'égalité femmes/hommes, finance des associations pour contribuer à la lutte contre les violences faites aux femmes.

FEMMES DE PAPIER

41bis avenue du
Maréchal Joffre à
Saint-Gaudens
05 61 89 43 07
association@
femmesdepapier.fr

FEMMES DE PAPIER et DU CÔTÉ DES FEMMES sont deux associations membres de la Fédération Nationale Solidarité Femmes, porteuse du n° vert 3919. Elles partagent un label « Accueil de jour femmes victimes de violences » attribué par l'Etat depuis 2013. Elles collaborent étroitement en faveur des femmes victimes de violences conjugales. Leur rôle est d'accompagner, de mettre en sécurité et de défendre les droits des femmes sur notre territoire. Elles proposent de l'hébergement d'urgence au nombre de 16 places et accompagnent les femmes dans le relogement.

DU CÔTÉ DES FEMMES

8 rue Jean Jaurès à
Muret
05 34 63 16 74
accueil.femmes@
ducotedesfemmes31.fr

Elles sont spécialisées dans l'accompagnement global des femmes victimes de violences et la promotion de l'égalité femmes hommes en milieu rural dont les spécificités telles que la mobilité ou l'accès à l'information en font des territoires particulièrement sensibles.

Leur expertise se décline également dans des actions de formation professionnelle, de sensibilisation du grand public et de prévention des violences sexistes auprès des jeunes.

En 2021, ces associations ont accompagné 334 femmes victimes de violences.

Que vous soyez victime de violences physiques, psychologiques ou verbales ou que vous soyez témoin de violences faites à une femme, vous pouvez contacter une de ces associations.



Mission égalité FEMMES/HOMMES
Pas sans vous !

Répondez à l'enquête avant le 15/12 !

[L'égalité n'est pas une option venez faire des propositions]

Pour plus d'information, contactez :
Janv Schmitz au 06 72 64 93 09 ou j.schmitz@cc-coeurdegaronne.fr

7.3 Le questionnaire

Envoyé en préfecture le 21/03/2023

Reçu en préfecture le 21/03/2023

Publié le

ID : 031-200068815-20230316-D_2023_37_5_7-DE



EGALITE FEMMES HOMMES

AVANCONS :
REPONDEZ AU QUESTIONNAIRE

La Communauté de Communes Cœur de Garonne mène actuellement une étude sur l'égalité femmes hommes au sein de la collectivité afin de mieux connaître vos besoins et attentes sur cette thématique.

Ce questionnaire a été élaboré par un groupe de travail composé d'agents volontaires de différents services et permettra d'élaborer un plan d'actions.

Votre participation est essentielle pour avancer ensemble vers une réelle égalité.

Égalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

EN GENERAL

Qu'évoque pour vous l'égalité entre les femmes et les hommes ? (Une seule réponse)

- ☐ Un combat à mener pour l'égalité réelle ☐ Un combat dépassé
☐ Un débat non prioritaire ☐ Un principe déjà atteint ou proche de l'être
☐ Autre :

Selon vous, quelles sont les priorités d'une politique de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ? (Cochez 4 cases maximum)

- ☐ L'éducation non différenciée
☐ L'articulation des temps de vie professionnels, familiaux et de loisirs
☐ L'égalité professionnelle
☐ L'éducation à la sexualité
☐ La lutte contre les violences faites aux femmes
☐ L'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité
☐ Autre :

VOTRE RESSENTI

A Cœur de Garonne, pour vous, les femmes et les hommes sont-ils traités de manière :

- ☐ Très inégale ☐ Assez inégale ☐ Assez égale ☐ Parfaitement égale

Pourquoi ?

Avec quelle affirmation êtes-vous d'accord pour Cœur de Garonne ?

- ☐ L'avis des hommes est plus écouté que celui des femmes
☐ L'avis des femmes est plus écouté que celui des hommes
☐ Les avis des femmes et des hommes sont autant écoutés
☐ Autre :

Pour le déroulement de carrière dans Cœur de Garonne, pensez-vous :

- Que lors des entretiens de recrutement les questions sont identiques pour les hommes et les femmes ?
☐ Oui ☐ Non
Si Non, pourriez-vous svp donner des exemples ?
- Qu'il existe des différences de rémunération entre les femmes et les hommes ?
☐ Oui ☐ Non
- Que la promotion au sein de Cœur de Garonne :
☐ Des hommes est plus lente que celle des femmes ☐ Des femmes est plus lente que celle des hommes
☐ Est identique
- Que les postes à responsabilité au sein de Cœur de Garonne sont occupés plus par :
☐ Des hommes ☐ Des femmes ☐ Les deux de manière identique

Discrimination : acte qui consiste à traiter de façon inégale (le plus souvent négativement) dans une situation comparable, une personne ou un groupe de personnes en raison par exemple de son sexe, son handicap, sa religion, son orientation sexuelle, son état de santé

VOTRE EXPERIENCE

A titre personnel, avez-vous vécu une situation qui vous paraît discriminante au sein de Cœur de Garonne ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, pourriez-vous préciser le cadre ?

• En avez-vous parlé dans le cadre professionnel ?

☐ Oui, avec un ou des collègues

☐ Oui, avec mon supérieur hiérarchique, la direction

☐ Oui, au service Ressources humaines

☐ Oui, auprès des syndicats

☐ Oui, autres :

☐ Non, pourquoi ?

• Avez-vous trouvé du soutien dans le cadre professionnel ?

☐ Oui, avec un ou des collègues

☐ Oui, avec mon supérieur hiérarchique, la direction

☐ Oui, au service Ressources humaines

☐ Oui, auprès des syndicats

☐ Oui, autres :

☐ Non, pourquoi ?

• Est-ce que la situation a été résolue ?

☐ Oui ☐ Non

Si oui, comment ?

Pensez-vous qu'avoir un enfant (des enfants) vous a pénalisé sur le plan professionnel dans Cœur de Garonne ?

☐ Oui ☐ Non ☐ Sans Enfant

Si oui pourquoi ?

Avez-vous déjà vécu un manque de respect lié au fait d'être une femme, un homme dans la collectivité ?

☐ Oui ☐ Non

• Avez-vous déjà assisté à un manque de respect lié au fait d'être une femme, un homme dans la collectivité ?

☐ Oui ☐ par rapport à une femme

☐ par rapport à un homme

☐ Non

• Quelle(s) forme(s) a pris ce manque de respect (plusieurs cases possibles) ?

☐ Propos déplacés

☐ Humiliation

☐ Attitude ou geste inapproprié

☐ Mépris

☐ Autre :

Selon vous, quelles sont les trois bonnes pratiques à promouvoir au sein de Cœur de Garonne ? Classez-les par ordre de priorité en les numérotant de 1 à 3 (de la plus importante à la moins importante) :

..... L'articulation des temps de vie (professionnels/privés)

..... La déconstruction des préjugés et des stéréotypes sexuels et sexistes

..... La lutte contre les violences faites aux femmes

..... La lutte contre les violences faites aux hommes

..... La formation et sensibilisation aux inégalités femmes hommes

..... L'égalité salariale

..... La mixité des équipes

..... L'égalité dans le déroulement de la carrière

..... L'accès aux postes à responsabilité

..... Autre :

Diriez-vous que Cœur de Garonne vous aide à équilibrer vie professionnelle et vie personnelle :

- ☐ Oui tout à fait ☐ Oui plutôt ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout

Et plus précisément pour chacune des pratiques citées ci-dessous ?

- La flexibilité des horaires de travail (*besoins ponctuels : rdvs médicaux, garde d'enfants imprévue...*) :

- ☐ Oui ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout

Précisez :

- L'aménagement du temps de travail (*planning annuel*) :

- ☐ Oui ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout

Précisez :

- La possibilité de télétravail :

- ☐ Oui ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout ☐ Non concerné

- Les horaires de réunions :

- ☐ Oui ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout ☐ Non concerné

Diriez-vous que les conditions de travail au sein de Cœur de Garonne (*environnement, locaux, aménagement de poste...*) sont égales entre les femmes et les hommes ?

- ☐ Oui ☐ Non pas vraiment ☐ Non pas du tout

Précisez :

Pour favoriser l'égalité femmes hommes dans les conditions de travail, avez-vous des suggestions ?

Avez-vous des remarques, des propositions que vous souhaitez formuler pour l'égalité femmes hommes dans Cœur de Garonne et en général ?

Vous êtes :

- ☐ Une femme ☐ Un homme

Quel âge avez-vous ?

- ☐ Entre 18 et 30 ans ☐ Entre 36 et 45 ans
☐ Entre 31 et 35 ans ☐ Plus de 45 ans

Quelle est votre situation familiale ?

- ☐ En couple sans enfant ☐ En couple avec enfant(s)
☐ Parent seul ☐ Personne seule

☐ Autre, précisez :

Dans quel service travaillez-vous ?

- ☐ Services développement territorial (culture, tourisme, mobilité, développement économique...)
☐ Services éducation/cohésion sociale (petite enfance, enfance-jeunesse, action sociale)
☐ Services administratifs (services supports et tous les administratifs des autres services...)
☐ Services techniques (déchets, voirie, services techniques ...)

☐ Autres :

Vous êtes ?

- ☐ Contractuel/Contractuelle ☐ Titulaire ou stagiaire

Vous travaillez à ?

- ☐ Temps complet ☐ Temps partiel ☐ Temps non complet

PROFIL DU REPONDANT

Merci pour votre temps et votre participation

7.4 Livret d'enquête



MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

Elaboration et diffusion de l'enquête

- **Auteur du questionnaire** : Communauté de communes Cœur de Garonne – Groupe Mission Egalité Femmes Hommes.
- **Thématiques traitées** : L'égalité femmes hommes en général, le ressenti par rapport à l'égalité femmes hommes en Cœur de Garonne, l'expérience sur l'égalité femmes hommes en Cœur de Garonne et les propositions pour promouvoir l'égalité.
- **Dates de diffusion** : du 30 novembre au 16 décembre 2022.
- **Canaux de diffusion** :
 - Version numérique (formulaire en ligne sur un Google Form)
 - Version papier déposée dans tous les accueils Cœur de Garonne et distribuée aux agents techniques, enfance-jeunesse, service aides à domicile
- **Répondants** : 129 agents ont répondu à l'enquête dont 53 en version numérique.

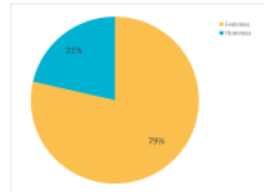
Traitement de l'enquête

Intégration des réponses papier et numérique, traitement des réponses et élaboration du présent livret par le groupe Mission Egalité Femmes Hommes.

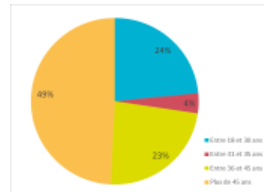
LE PROFIL DES REpondANTS

Sur les **129 personnes** ont répondu à l'enquête :

- Une part plus importante de femmes (79%) ont répondu à l'enquête, un constat général qui n'est pas propre à cette enquête



- La tranche d'âge la plus représentée est les + de 45 ans (63)
 - 30 ont entre 18 et 30 ans
 - 30 ont entre 36 et 45 ans
 - 5 ont entre 31 et 35 ans



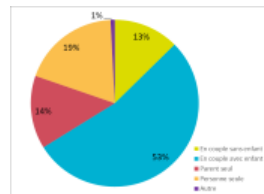
(NDLR : les femmes représentent 70 % du personnel de Cœur de Garonne et la moyenne d'âge des agents est de 44 ans)

Page 3

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête

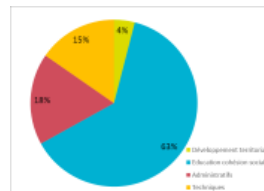
- La majorité sont des couples avec enfants (68)

- 18 sont parents isolés
- 16 sont en couple sans enfant
- 24 sont des célibataires



- Les agents travaillent dans les services suivants (125 réponses)

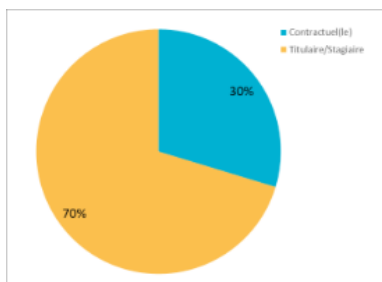
- Education cohésion sociale 78
- Tous services administratifs 22
- Services techniques 19
- Services développement territorial 15



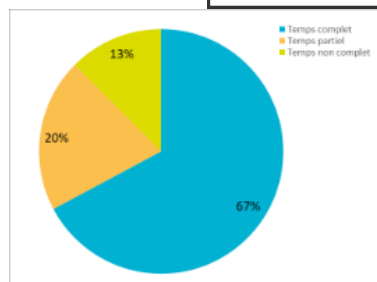
NDLR : certains agents se sont mis dans des services thématiques alors qu'ils occupent un poste administratif

Page 4

Communauté de communes Cœur de Garonne Égalité Femmes/Hommes Livret Enquête



- 90 sont titulaires ou stagiaires
- 38 contractuels

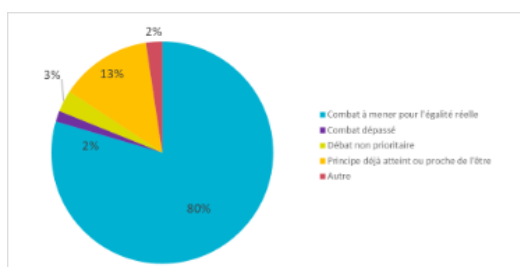


- 86 travaillent à temps complet
- 26 à temps partiel
- 16 à temps non complet

(dont un agent qui travaille à temps partiel dans un temps non complet)

CE QU'ÉVOQUE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES POUR LES RÉPONDANTS

- Pour la très grande majorité des répondants, l'égalité Femmes Hommes évoque un **combat à mener pour une égalité réelle** (101 réponses).
- Pour 17, c'est un principe déjà atteint ou proche de l'être.
- Pour seulement 6 personnes, c'est un combat non prioritaire ou un combat dépassé.
- Les remarques portent sur un sujet d'actualité, une attention pour favoriser la non discrimination et un combat à mener sur le respect.

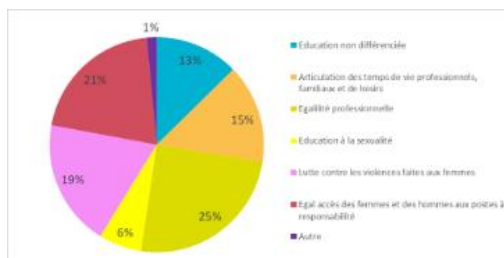


PRIORITÉS D'UNE POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES

ID : 031-200068815-20230316-D_2023_37_5_7-DE

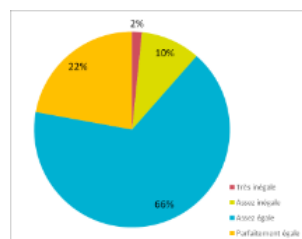
→ Les priorités sont par ordre dégressif sur 128 répondants :

- **L'égalité professionnelle (100)**
- L'égal accès aux postes à responsabilité (83)
- La lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes (77)
- L'articulation des temps vie professionnels, familiaux, loisirs (60)
- L'éducation non différenciée (51)
- L'éducation à la sexualité (26)
- Autres priorités évoquées :
la lutte contre toutes formes de violence, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la non prise en compte du sexe (6)



RESSENTI SUR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

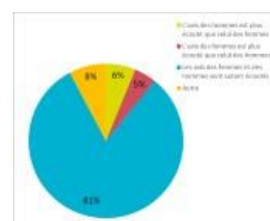
- Plus de 85 % des agents pensent qu'au sein de la collectivité **les femmes et les hommes sont traités de manière « assez égale »** et **« parfaitement égale »** et donc qu'il n'y a pas trop de différence.
- Il est noté que les différences sont au niveau des métiers essentiels masculins (techniques) ou féminins (aides à domicile), et que les postes à responsabilité sont essentiellement féminins.
- Certains (4) mentionnent qu'il leur est difficile de donner un avis, n'ayant pas connaissance des salaires par exemple. Nous retrouvons cette mention sur les autres questions liées au ressenti (déroulement de carrière, entretien de recrutement, promotion, postes à responsabilité..)



RESSENTI SUR L'ÉGALITÉ

→ **L'écoute des agents (126 répondants)**

- 105 pensent que les avis des femmes et des hommes sont autant écoutés. 8 agents pensent que l'avis des hommes est plus écouté et 6 que l'avis des femmes est plus écouté.



→ **Les entretiens de recrutement (116 répondants)**

- Plus de 83% pensent que les questions lors des entretiens de recrutement sont identiques selon le sexe. Pour les agents pensant qu'il y a des différences, il est souvent mentionné des questions sur la maternité, les enfants, les gardes d'enfant malade, l'organisation entre la vie privée et la vie professionnelle

→ **La rémunération (115 répondants dont 9 qui ne savent pas)**

- 68% des répondants pensent qu'il n'existe pas de différence de rémunération entre les femmes et les hommes et 32% le contraire

SYNTHÈSE RESENTI

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ **Un combat à mener**
L'égalité femmes hommes est un combat à mener pour 80% des répondants
- ✓ **Les priorités d'une politique EFH**
sont l'égalité professionnelle, l'égal accès aux postes de responsabilité, la lutte contre les violences faites aux femmes ou aux hommes, l'articulation des différents temps de vie, l'éducation non différenciée.
- ✓ **Ressenti sur l'Égalité de traitement Cœur de Garonne**
80 % pensent qu'il n'y a pas trop de différences entre les femmes et les hommes (écoute, promotion, recrutement). Pour les rémunérations et postes à responsabilité, le pourcentage est moins important.

PISTES DE RÉFLEXION

- ✗ **Un portage politique avec**
 - de la sensibilisation/formation des élus et des agents
 - une inscription dans le projet éducatif et social de territoire
 - des réunions mixtes élus/agents
- ✗ **La mise en place de temps d'échanges**
 - Temps réguliers au sein des services mais aussi des groupes croisés, libérer la parole
 - Conférences, visio, café, radio
 - Sensibilisation, formation
- ✗ **Un plan de communication**
 - Lettre interne pour les agents avec rappel du cadre réglementaire et travailler sur le ressenti (rémunération...)
 - Journal communautaire, site internet pour la volonté politique, le combat à mener, la mixité des métiers

SITUATIONS DISCRIMINANTES AU SEIN DE CŒUR DE GARONNE

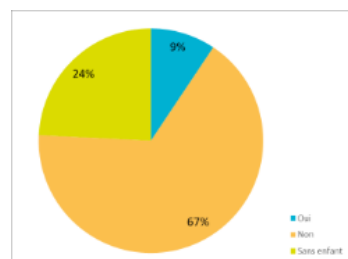
- ➔ 10 agents ont vécu une situation discriminante dans la collectivité (126 répondants)
 - 2 mentionnent ces situations dans le cadre d'interventions à domicile
 - 3 dans l'inégalité de traitement entre les temps partiels ou non complets sur les RTT et/ou le télétravail ou la baisse de missions à responsabilité suite à un retour de maternité et une demande de temps partiel.
 - Les autres situations portent sur des remarques (sexistes, handicap, racisme) ou sur des questions au sujet de garde d'enfants par les hommes.
- ➔ 8 agents en ont parlé principalement à des collègues puis la direction ou supérieur hiérarchique et au service RH et ont trouvé du soutien dans les mêmes proportions. La situation a été résolue dans la moitié des cas avec, pour les aides à domicile, un retrait des interventions chez la personne.
- ➔ Pour ceux n'en ayant pas parlé, il est souligné la difficulté à exprimer un ressenti, celui-ci pouvant être différent d'une personne à l'autre.

ÊTRE PARENT A CŒUR DE GARONNE

- ➔ 12 agents sur 97 répondants avec enfants pensent qu'avoir un ou des enfants les ont pénalisés au sein de Cœur de Garonne (31 répondants sans enfant)

Sont remontées :

- la difficulté à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (horaires, temps de travail, difficultés liées aux gardes alternées)
- la différence de traitement entre les temps partiels et les temps complets.

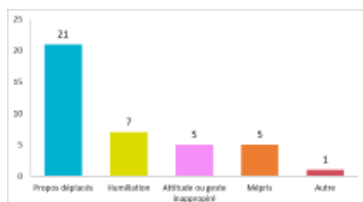
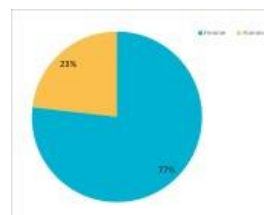


MANQUE DE RESPECT

→ 13 agents ont vécu un manque de respect lié au genre au sein de Cœur de Garonne (129 répondants)

→ 24 agents affirment avoir été témoins d'un manque de respect lié au genre dans la collectivité (119 répondants)

Ce manque de respect était par rapport à une femme pour la très grande majorité



→ Ce manque de respect était essentiellement sur des propos déplacés (54%), suivi dans des proportions moindres de l'humiliation (18%), attitudes et/ou gestes inappropriés (13%) et du mépris (13%)

LES BONNES PRATIQUES À PROMOUVOIR

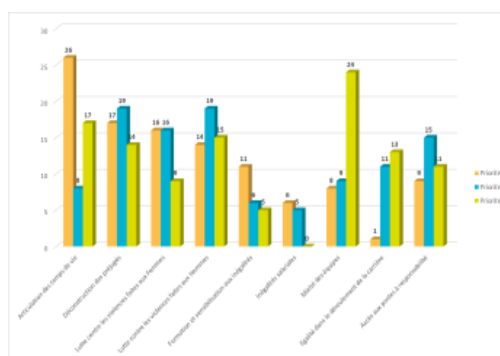
→ Les bonnes pratiques à promouvoir se concentrent essentiellement (125 réponses dont 17 non exploitables) sur :

Priorité n°1

- L'articulation des temps de vie (professionnels/privés)

Autres priorités

- La déconstruction des préjugés et des stéréotypes sexuels et sexistes
- La lutte contre les violences qu'elles soient faites aux femmes ou aux hommes
- La mixité des équipes

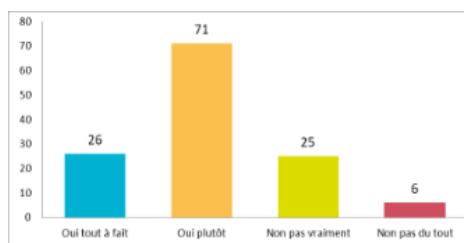


EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ 53% des agents indiquent que Cœur de Garonne les aide plutôt à trouver un équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

→ 19% indiquent que «Oui, tout à fait»

→ 19% indiquent «Non, pas vraiment»



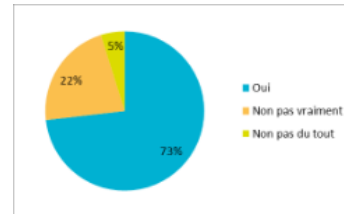
EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à la flexibilité du temps de travail (128 répondants)

Une très grande majorité des répondants indique que Cœur de Garonne aide pour des besoins ponctuels tels que des RDV médicaux ou garde d'enfant imprévue.

Les remarques portent sur (16 réponses) :

- la flexibilité n'est possible en fonction des métiers (3)
- une bienveillance à ce sujet surtout pour des rdv médicaux (6) celle-ci ne semble pas être identique selon les chefs de service (1)
- des plannings donnés tous les 15 jours ou tous les mois, ce qui ne permet pas d'anticiper les rdv personnels



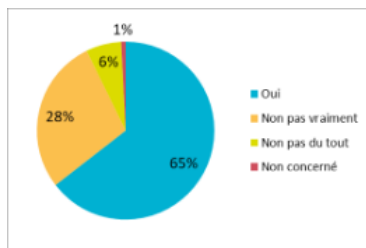
EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à l'aménagement du temps de travail (124 répondants)

Une grande majorité des répondants indique que Cœur de Garonne facilite l'aménagement du temps de travail dans les plannings réguliers.

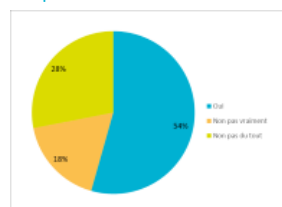
Les remarques portent sur (19 réponses) :

- L'annualisation (semaines de travail chargées, pas de consultation préalable ou communication du planning 15 jours avant ce qui ne permet pas de s'organiser)
- Les RTT (les 5 jours à poser librement ne sont pas suffisants)
- L'adaptation des horaires de travail aux horaires des écoles
- La semaine de 4,5 jours pour 35h ce qui permettrait de ne pas poser de RTT 1 mercredi sur 2 et d'économiser sur les frais de garde
- Les contraintes en termes de congés

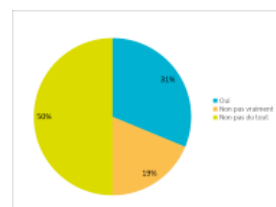


EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

→ Par rapport à la possibilité de télétravail (125 répondants dont 68 non concernés)



→ Femmes de moins de 45 ans avec enfants

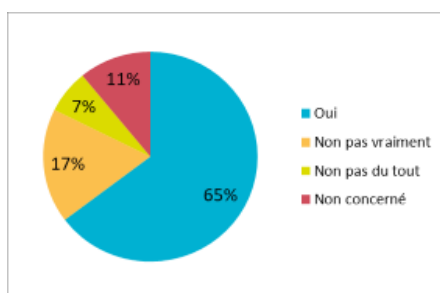


54% des agents dont le poste permet le télétravail pensent que Cœur de Garonne favorise l'équilibre professionnel/vie personnelle avec la possibilité de télétravail,

Ce taux tombe à 31% pour les femmes de moins de 45 ans avec enfant(s).

EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PERSONNELLE

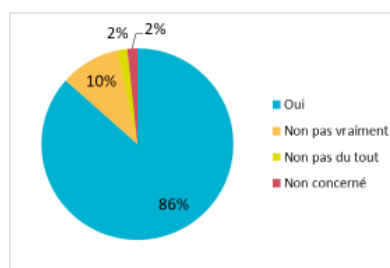
→ Par rapport aux horaires de réunions (119 répondants)



La majorité des répondants pensent les horaires de réunions fixés par Cœur de Garonne ne sont pas un frein à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

CONDITIONS PHYSIQUES DE TRAVAIL

→ 86% des agents pensent que les conditions de travail (environnement, locaux, aménagement de postes) sont égales entre les femmes et les hommes (119 réponses).



Hormis l'inhérence des conditions de travail liées aux métiers, il est relevé un manque de vestiaires pour les femmes dans les déchetteries, services techniques (3)

SUGGESTIONS DES AGENTS POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

(24 réponses)



Sensibiliser

- Communication
- Journée de rencontres spécifiques avec ateliers et théâtre impro
- Formation à la prévention VSS sur le sexisme insidieux et inconscient
- Ateliers «is ma vie» dans les différents services....



Aller vers plus d'équité entre les temps partiels/non complets et les temps complets

- Possibilité de télétravail pour les postes compatibles
- Extension des RTT



Autres

- Enlever photo et sexe sur les lors des recrutements
- Être plus transparents sur les salaires
- Être plus à l'écoute des agents
- Travailler sur la mixité des équipes

SYNTHÈSE EXPÉRIENCE

CE QU'IL FAUT RETENIR

- ✓ **10 agents** ont vécu une situation discriminante, 8 en ont parlé et la situation a été résolue dans la moitié des cas. Il est mentionné la difficulté à savoir si c'est dans le cadre du ressenti ou un fait, où commence la discrimination ?
- ✓ **37 agents** ont vécu ou ont été témoins d'un manque de respect
- ✓ **La majorité** des agents pensent que Cœur de Garonne aide à l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Cet avis n'est pas partagé par les femmes de - de 45 ans ayant des enfants pour le télétravail ou pour l'aménagement du temps de travail
- ✓ **Les bonnes pratiques à promouvoir :**
 - l'articulation des temps (professionnels/privés)
 - la déconstruction des préjugés et stéréotypes
 - la lutte contre les violences et la mixité des équipes

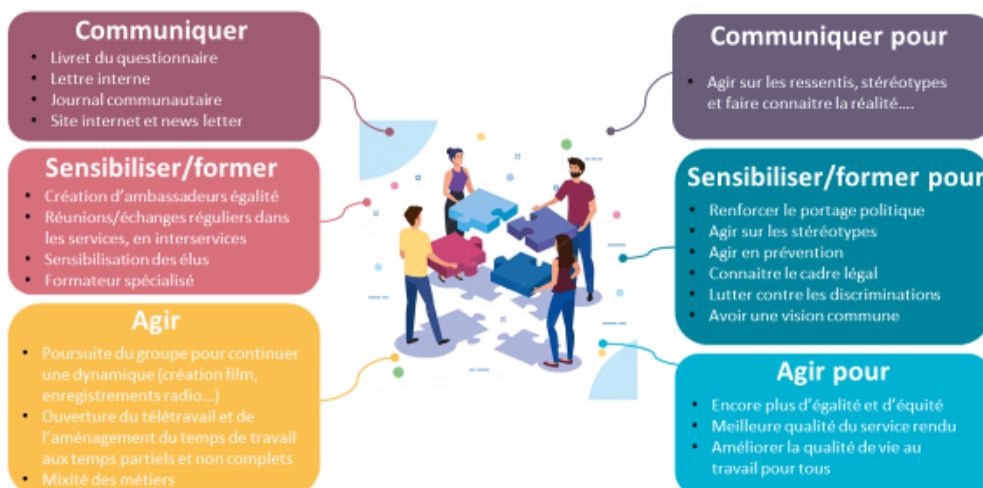
PISTES DE RÉFLEXION

- ✗ **SENSIBILISATION/FORMATION**
 - communiquer sur cette enquête et régulièrement sur cette thématique
 - définir ce qui est une discrimination, manque de respect
 - libérer la parole avec des moments qui facilitent des échanges sur ce sujet
 - avoir des actions style « vis ma vie »
 - avoir des ambassadeurs égalité
- ✗ **TEMPS DE TRAVAIL**
 - Pour les annualisations, avoir plus de concertation en amont et être informé des plannings plut tôt quand c'est possible
 - Ouvrir la possibilité d'aménagement de temps de travail aux temps non complets et/ou partiels

Page 23

Communauté de communes Cœur de Garonne | Egalité Femmes/Hommes | Livret Enquête

LES PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

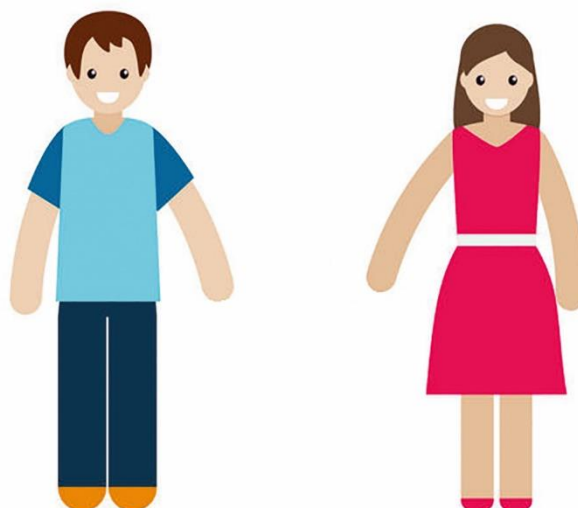


Page 24

Communauté de communes Cœur de Garonne | Egalité Femmes/Hommes | Livret Enquête

PLAN D' ACTIONS

2023-2025



FICHE ACTION 1 : CREATION AMBASSADEURS EGALITE ET ACTIONS DE SENSIBILISATION 2023-2025**AXES CONCERNES**

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

CONSTAT

Un groupe d'agents volontaires a mis en place un questionnaire en 2022, a fait le traitement du dit questionnaire et a émis des propositions pour agir concrètement pour la prévention de toute discrimination et pour une réelle égalité femmes hommes. Les agents souhaitent continuer leur action par la création d'ambassadeurs Egalité et la mise en place d'actions concrètes dans les services et sur Cœur de Garonne en général.

OBJECTIFS

- Fédérer et mobiliser les collaboratrices et collaborateurs grâce à une démarche de diagnostic concertée
- Impliquer les managers dans la démarche
- Passer de l'égalité de droits à l'égalité de faits
- Favoriser une prise de conscience collective
- Engager la collectivité dans une politique volontariste, en s'appuyant sur les collaboratrices et collaborateurs de tous les services et toutes catégories

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création d'un groupe d'ambassadeurs Egalité
- Formation et/ou sensibilisation des ambassadeurs
- Transmission et explication du livret d'enquête dans les différents services et structures de Cœur de Garonne
- Proposition d'actions et mise en œuvre de ces actions

INDICATEURS D'EVALUATIONIndicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions
- Nombre de collaboratrices et collaborateurs sensibilisés et variété des services
- Nombre d'actions et variété

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'améliorations
- Questionnaire d'évaluation à la fin des actions

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les collaboratrices et collaborateurs
- Un intervenant extérieur pour lancement de la démarche
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique
- Implication des managers et des collaboratrices et collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience

FICHE ACTION 2 : LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES GRACE A LA VALORISATION DES METIERS 2023-2025**AXES CONCERNES**

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

CONSTAT

Alors que plus diplômées que les hommes :

- 58.4% des étudiants en post bac sont des filles (d'après une étude de l'observatoire des inégalités en 2017)
- 47% des femmes ont terminé leurs études supérieures contre 33 % des hommes d'après une étude du ministère de l'enseignement supérieur datant de 2020.)

Les femmes occupent en général des emplois moins qualifiés, plus précaires, moins bien rémunérés et plus souvent à temps partiel.

Il n'y pas d'écarts de rémunération dans la collectivité entre les femmes et les hommes, le régime indemnitaire mis en place étant lié aux différentes fonctions d'un poste et non au genre. Les écarts de rémunération constatés portent uniquement sur la mixité des métiers et filières. Sur 87 familles professionnelles, seules 17 sont mixtes (avec 40% de femmes et 60% d'hommes). Les temps non complets sont aussi occupés majoritairement par des femmes.

Enfin, les stéréotypes de genre peuvent amener à considérer des compétences communicationnelles, relationnelles, sociales comme des compétences naturelles plus que de réelles compétences professionnelles.

OBJECTIFS

Travailler sur la mixité des métiers dans la collectivité

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Création d'une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes liés au genre comprenant différents médias tels que articles, affiches et des évènements

Proposition aux collaboratrices et collaborateurs de pouvoir découvrir différents postes par le biais de mise en situation

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre et variété des médias
- Nombre des collaboratrices et collaborateurs sensibilisés

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Retour des collaboratrices et collaborateurs sur la campagne

MOYENS MOBILISES

- Chargée de communication
- Affiches, articles dans journal, lettre interne
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Sensibilisation à la question du genre, de l'égalité, des discriminations
- Changement des stéréotypes

FICHE ACTION 3 : MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL 2023-2025**AXE CONCERNE**

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

CONSTAT

Le télétravail a plusieurs objectifs : il vise à l'amélioration de la qualité de vie au travail par le gain de temps dans les transports et moins de fatigue et à une amélioration des émissions de gaz à effet de serre grâce à la limitation des déplacements domicile-travail.

Lors des périodes de confinements liées à la crise sanitaire les collaboratrices et collaborateurs ont pu expérimenter le travail à distance et sont demandeurs de la mise en place du télétravail.

L'expérimentation mise en place en 2022 pour une trentaine d'agents à temps complet et titulaire avec une seule journée de télétravail hebdomadaire s'est avérée positive.

OBJECTIFS

Confirmer l'expérimentation en validant la possibilité de télétravail pour les postes télétravaillables

Engager une réflexion pour étendre pour les autres postes télétravaillables

Engager une réflexion sur les modalités de mise en œuvre de télétravail

Permettre à Cœur de Garonne de travailler sur son impact environnemental en limitant les trajets pendulaires

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Continuer le groupe télétravail et le comité de pilotage
- Extension des publics
- Continuer l'achat de matériel adéquat

INDICATEURS D'EVALUATIONIndicateurs quantitatifs :

- Nombre de réunions des groupes de travail et du comité de pilotage
- Nombre de demandes et Nombre d'agents pouvant télétravailler
- Nombre d'améliorations apportées

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaboratrices et collaborateurs pratiquant le télétravail

MOYENS MOBILISES

- DRH et personnel
- Moyens matériels : ordinateurs, téléphone, VPN....
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Meilleure articulation vie professionnelle, vie privée
- Attrait de la collectivité pour les recrutements et pour éviter les turn over
- Augmentation de la qualité de vie au travail avec moins de trajets pendulaires

FICHE ACTION 4 : COMMANDE PUBLIQUE 2023-2025

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

CONSTAT

En application de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, trois nouvelles interdictions d'accès aux contrats publics en matière d'égalité professionnelle et de discriminations ont été instaurées. Désormais ne peuvent candidater :

- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour l'infraction prévue à l'article 225-1 du Code pénal constituée par toute discrimination, c'est-à-dire toute distinction opérée entre les personnes notamment en raison de leur sexe.
- les personnes qui ont fait l'objet depuis moins de cinq ans d'une condamnation pour l'infraction à l'article L.1146-1 DU Code du travail constituée par la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité femmes hommes (discrimination à l'embauche ou à l'occasion d'un renouvellement du contrat ou d'une mutation ainsi que qu'en matière de rémunération, de formation, d'affectation ou de promotion notamment en considération du sexe)
- les personnes qui n'ont pas respecté leur obligation de négociation en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes.

L'ensemble de ces dispositions est mis en œuvre dans le cadre des marchés publics par un contrôle systématique de la production de l'attestation correspondante en phase de candidature

OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par l'insertion de clauses dans nos cahiers des charges pour que la commande publique devienne un levier pour l'égalité
- Diffuser notre exigence vers d'autres organisations

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Rédaction d'une ou plusieurs clauses permettant de réduire les inégalités de genre

Inclusion de ces clauses dans nos marchés publics

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de clauses intégrées aux marchés publics

Indicateurs qualitatifs :

- Variété des marchés publics comportant cette clause

MOYENS MOBILISES

- Service commande publique

RESULTATS ATTENDUS

- Promotion de l'égalité femmes hommes dans nos commandes publique

FICHE ACTION 5 : RESSOURCES HUMAINES 2023-2025

AXES CONCERNES

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

CONSTAT

Le statut de la fonction publique tend à protéger les collaboratrices et collaborateurs face aux inégalités mais il ne garantit pas pour autant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Même si le taux de féminisation des effectifs est important avec près de 60% de femmes, certains freins à l'égalité persistent parfois et peuvent concerner le déroulement de carrières, la rémunération, l'accès aux postes à responsabilité etc...

La Direction des ressources humaines de Cœur de Garonne assure trois grandes missions :

- la gestion administrative liée aux ressources humaines (paie, contrat, cadre juridique)
 - le développement des compétences (GPEC, recrutement, formation)
 - la qualité de vie au travail en favorisant le bien-être physique et psychique des collaboratrices et collaborateurs
- Dans ce cadre, il est primordial d'assurer un environnement de travail exempt de toutes discriminations (dont celles le genre), de toutes formes de sexisme conscientes ou inconscientes.

Le dispositif de signalement permettant le recueil des signalements est déjà mis en place ainsi que la procédure idoïne.

OBJECTIFS

- Dépasser l'obligation légale par plusieurs actions portées par le service ressources humaines pour une réelle égalité femmes hommes.
- Diffuser notre exigence vers tous les services

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Intégration d'une mention dans toutes les fiches métiers

Rédaction de la mention

Transmission et explication aux directeurs de services

Inclusion de la mention dans toutes nos fiches métiers et information aux collaboratrices et collaborateurs

Mise en place d'une information sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité sur la carrière ou la retraite

Rédaction d'une note spécifique et entretien individuel

Communication sur la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique

Préparation d'une campagne de communication sur cette circulaire

INDICATEURS D'EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de mentions sur l'égalité femmes hommes insérées dans les fiches métiers
- Nombre de communication et/ou d'entretiens sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité

- Nombre de communication sur la circulaire du 9 mars

Indicateurs qualitatifs :

- Retours des collaboratrices et collaborateurs ayant reçu l'information sur les conséquences des réductions de temps de travail liés à la parentalité (demandes d'informations complémentaires, confirmation du choix initial ou non...)
- Retours des collaboratrices et collaborateurs sur la campagne de communication sur la circulaire du 9 mars

MOYENS MOBILISES

- Service ressources humaines et service communication
- Flyers, affiches, événements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tout le personnel
- Choix éclairé pour les réductions de temps de travail liés à la parentalité
- Baisse des comportements sexistes

FICHE ACTION 6 : COMMUNICATION 2023-2025**AXES CONCERNES**

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

CONSTAT

La communication est un axe majeur pour la prise de conscience et l'évolution des mentalités. C'est en communiquant sur le plan d'action mais aussi plus largement sur le sujet de l'égalité Femmes hommes que nous pourrions toucher un plus large public.

OBJECTIFS

- Publier des articles tout au long de l'année (et plus particulièrement lors des grandes dates annuelles) sur l'égalité femmes hommes, les actions Cœur de Garonne, la prévention, la lutte contre le sexisme
- Créer des affiches qui interpellent tant pour le public qu'en interne
- Etendre les espaces de communication à tous les services recevant du public
- Favoriser une prise de conscience collective

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création d'affiches, d'articles
- Utilisation de différents supports
- Participation à des événements dédiés

INDICATEURS D'EVALUATIONIndicateurs quantitatifs :

- Nombre de campagnes de communication
- Nombre d'articles, supports de communication et variété des supports

Indicateurs qualitatifs :

- Changement des consciences
- Variété des propositions d'améliorations

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les collaboratrices et collaborateurs
- Les services et structures de la collectivité, les associations éducatives et culturelles
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Création d'une dynamique
- Implication des managers et des collaboratrices et collaborateurs sur le long terme
- Réduction des comportements sexistes grâce à une nouvelle prise de conscience

FICHE ACTION 7 : L'EMPLOI DES FEMMES 2023-2025**AXES CONCERNES**

Axe 1 : Evaluer prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Axe 3 : Favoriser articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

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

CONSTAT

Les familles avec enfants représentent 41% des ménages du territoire. ; Il y a 4450 couples avec enfants et 1500 familles monoparentales.

Le taux d'activité des femmes (75%) est inférieur à celui des hommes (80%). 30.7% des femmes sont à temps partiel contre seulement 6.3% des hommes.

Avoir des accueils de qualité pour garder les enfants et permettre aux femmes de travailler est essentiel.

Les services sont déjà conséquents sur Cœur de Garonne :

- Petite enfance : 8 crèches accueillant 226 enfants et 110 assistants maternels en activité.
- Enfance : 18 accueils de loisirs associés à l'école, 3 garderies, 11 accueils de loisirs sans hébergement
- Emploi : un service emploi nouvellement créé permettant un meilleur accompagnement des personnes éloignées de l'emploi, ateliers CV....

OBJECTIFS

- Permettre la garde des enfants dans des accueils de qualité
- Développer les places d'accueil petite enfance que ce soit en accueil individuel ou collectif
- Favoriser l'insertion professionnelle avec le développement de dispositif type crèche AVIP (A vocation d'insertion Professionnelle) et le service Emploi Cœur de Garonne

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Création de places en structures collectives ou en accueil individuel
- Travail sur la valorisation du métier d'assistant maternel et accompagnement des projets
- Accompagnement des équipes petite enfance pour l'accueil des personnes en formation, en recherche d'emploi....
- Accompagnement des demandeurs d'emploi, information sur la reconversion professionnelle et la VAE ...

INDICATEURS D'EVALUATIONIndicateurs quantitatifs :

- Nombre de places en petite enfance, Nombre d'heures en accueil de loisirs
- Nombre d'actions et nombre de participants pour la valorisation du métier d'assistant maternel
- Nombre d'accueil spécifique de personnes en insertion dans les crèches
- Nombre d'actions, d'accompagnement, d'information pour le service emploi

Indicateurs qualitatifs :

- Questionnaire de qualité pour les accueils
- Variété des propositions pour la valorisation du métier d'assistants maternels
- Retour des personnes en insertion accompagnées, et sortie vers l'emploi (si connaissance)

MOYENS MOBILISES

- Direction et cadres de la collectivité
- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse, communication et développement économique
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Emploi des femmes
- Implication des services dans l'accompagnement des personnes en insertion professionnelle

FICHE ACTION 8: EDUCATION 2023-2025**AXES CONCERNES**

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

CONSTAT

Le Haut Conseil à l'Egalité alerte dans son rapport 2023 sur l'état du sexisme qui perdure en France. La persistance du sexisme ordinaire est préoccupante car elle peut conduire aux manifestations les plus violentes. Parmi les hommes de 25 à 34 ans, près d'un quart estime qu'il faut parfois être violent pour se faire respecter, et tous âges confondus, 40% trouvent normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper des enfants. 80% des femmes estiment être moins bien traitées que les hommes en fonction de leur sexe et 37% disent avoir déjà subi des rapports sexuels non consentis.

OBJECTIFS

- Inclure la notion d'égalité, d'éducation non genrée dès le plus jeune âge dans l'action éducative de la petite enfance aux jeunes adultes (crèches, RPE, LAEP, accueils de loisirs, espaces jeunes)
- Aborder l'éducation à la sexualité et à la vie affective dans les espaces jeunes
- Eduquer au numérique (contenus, représentations dégradantes, traitements inégaux entre les femmes et les hommes, contenu pornographique...) et accompagner les parents dans le contrôle parental

DESCRIPTIF DE L'ACTION

- Valorisation de cette thématique dans les rapports annuels des structures
- Information et sensibilisation des personnels
- Création d'actions spécifiques sur cette thématique
- Création d'actions sur le numérique abordant cette thématique
- Accompagnement de la parentalité sur l'éducation non genrée et sur la vigilance sur le numérique

INDICATEURS D'EVALUATIONIndicateurs quantitatifs :

- Nombre d'actions, projets
- Nombre de participants
- Proportion des jouets, livres genrés dans les structures

Indicateurs qualitatifs :

- Variété des propositions
- Changement des comportements, attitudes

MOYENS MOBILISES

- Les services et structures petite enfance, enfance – jeunesse
- Partenariat avec l'Education Nationale
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Changement des stéréotypes et des comportements sur le long terme

FICHE ACTION 9 : ACTIONS SUR LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES**AXE CONCERNE**

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

CONSTAT**LES VIOLENCES AU SEIN DU COUPLE**

En 2019, en moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui, au cours d'une année, sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles commises par leur conjoint ou ex-conjoint, est estimé à 213 000 femmes. L'auteur de ces violences est le mari, le concubin, le pacsé, le petit-ami, ancien ou actuel, cohabitant ou non.

7 femmes victimes sur 10 déclarent avoir subi des faits répétés. 8 femmes victimes sur 10 déclarent avoir également été soumises à des atteintes psychologiques ou des agressions verbales.

Parmi ces femmes victimes, 18% déclarent avoir déposé une plainte en gendarmerie ou en commissariat de police suite à ces violences.

Cette estimation est issue des résultats de l'enquête de victimation annuelle « Cadre de vie et sécurité » (INSEE-ONDRP-SSMSI). Champ : Femmes âgées de 18 à 75 ans vivant en ménage ordinaire en métropole. Note : Ces chiffres sont des moyennes obtenues à partir des résultats des enquêtes de 2012 à 2019. Source : Enquête « Cadre de vie et sécurité » 2012-2019 - INSEE-ONDRP-SSMSI.

LES VIOLENCES SEXUELLES

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de viols et/ou de tentatives de viol est estimé à 94 000 femmes. De la même manière que pour les chiffres des violences au sein du couple présentés ci-dessus, il s'agit d'une estimation minimale.

Dans 91% des cas, ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime. Dans 47% des cas, c'est le conjoint ou l'ex-conjoint qui est l'auteur des faits.

Suite aux viols ou tentatives de viol qu'elles ont subi, seules 12 % des victimes ont porté plainte

Par ailleurs, en 2016, l'enquête « Violences et rapports de genre » (VIRAGE) menée par l'INED, a permis de mesurer le nombre de personnes ayant subi des violence sexuelles (viols, tentatives de viol, attouchements du sexe, des seins ou des fesses, baisers imposés par la force, pelotage) au cours de leur vie. Ces violences ont concerné 14,5 % des femmes et 3,9 % des hommes âgés de 20 à 69 ans. Source : Enquête « VIRAGE », INED, 2016.

En haute Garonne, au 1^{er} novembre 2021 :

- 6 homicides contre 3 en 2020, 8 tentatives d'homicides
- une augmentation de 34.47% des violences sexuelles
- 109 viols sur des personnes majeures contre 87 en 2020
- une hausse de 11.87% des violences intra familiales par rapport à la même période en 2020 (4500 interventions)

OBJECTIFS

- Identifier et renforcer le partenariat local pour un meilleur accompagnement
- Communiquer pour mieux informer les femmes y compris dans le cadre de la prévention
- Favoriser l'information de l'ensemble des professionnels pouvant être en 1^{er} accueil, information, accompagnement

DESCRIPTIF DE L'ACTION

Identification des partenariats au niveau local et formalisation d'un partenariat

Création d'une page spécifique d'information sur le site internet Cœur de Garonne avec une information dans la news letter

Création d'une affiche ou flyer sur cette thématique

Informations spécifiques lors des réunions de service

INDICATEURS D’EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l’accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d’accès aux services spécifiques

INDICATEURS D’EVALUATION

Indicateurs quantitatifs :

- Nombre de supports de communication et nombre de personnes potentiellement touchées
- Nombre de conventions de partenariats
- Nombre de professionnels sensibilisés sur les questions des violences conjugales et intrafamiliales
- Nombre de constats par nos services

Indicateurs qualitatifs :

- Amélioration de l’accompagnement des personnes victimes de violences
- Liens entre les divers partenaires

MOYENS MOBILISES

- Services accueil, France Services, Petite enfance, Enfance-Jeunesse, Action sociale
- Service communication
- Flyers, affiches, évènements
- Budget Cœur de Garonne

RESULTATS ATTENDUS

- Information et appropriation par tous les collaboratrices et collaborateurs
- Augmentation des femmes informées et des possibilités d’accès aux services spécifiques