

Pôle finances et administration
Direction de l'analyse et du conseil
Rapporteur : Gilbert LEPOITTEVIN

CONSEIL MUNICIPAL

DÉLIBÉRATION N°DEL2022_008
SÉANCE DU 23 FÉVRIER 2022

08 - RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE - ANNÉE 2022

Première étape du cycle annuel du budget, le débat d'orientation budgétaire prévu à l'article L.2312-1 du C.G.C.T. a pour objet de permettre à l'assemblée délibérante de connaître les conditions d'élaboration du budget primitif et d'en présenter les priorités. Le rapport présenté en annexe aide à la définition de la stratégie budgétaire en dégagant les marges de manœuvre dont disposera le budget pour accomplir les objectifs du mandat.

Sont annexés au rapport d'orientation budgétaire 2022 un rapport détaillé 2021 sur les quartiers prioritaires de Cherbourg-en-Cotentin, ainsi que le rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes dans la collectivité et sur le territoire de Cherbourg-en-Cotentin.

Ce rapport sera transmis au Président de la communauté d'agglomération Le Cotentin dans un délai de quinze jours à compter de son examen par l'assemblée délibérante. Il sera mis à la disposition du public à l'hôtel de Ville, dans les quinze jours suivant la tenue de débat d'orientation budgétaire. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L.2312-1 et D.5211-18-1,

Le conseil municipal est invité à :

- prendre acte que le débat d'orientation budgétaire 2021 a eu lieu sur la base d'un rapport portant sur le budget de la commune et de ses annexes,
- autoriser le Monsieur le Maire, ou Monsieur le Maire adjoint à signer toute pièce nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Vu l'avis favorable de la 1^{ère} commission et après en avoir délibéré, le conseil prend acte et adopte.

Le Maire,
Benoit ARRIVE

PJ : 3

Ville de Cherbourg-en-Cotentin
Département de la Manche
Conseil municipal du 23 février 2022

Mentions prescrites par circulaire de M. le Préfet de la Manche le 3/6/1885 :
Nombre de Conseillers en exercice : 55 – Présents à la séance : 49
Date de la convocation et de son affichage : 11 février 2022
Date d’affichage du compte rendu : 2 mars 2022

Extrait du registre des délibérations du conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin

L’An Deux Mille Vingt-Deux, le vingt-trois février à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 11 février 2022 par M. ARRIVÉ, Maire, s’est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

Le conseil est organisé pendant la période d’état d’urgence sanitaire et conformément à loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021.

PRÉSENTS

AMBROIS Anne (mandataire SIMONIN Philippe jusqu’à son arrivée 18h15) - ARRIVÉ Benoit - BERHAULT Bernard - BERNARD Christian - BOUSSELMAME Noureddine - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUFILS Gérard - DUVAL Karine - FAGNEN Sébastien - FRANÇOISE Bruno (arrivée 17h29) - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle - HÉBERT Dominique - HÉBERT Karine - HÉRY Sophie - HULIN Bertrand - HUREL Karine - ISOIRD Valérie - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - KRIMI Sonia - LAINÉ Sylvie - LE POITTEVIN Lydie - LEFAIX-VÉRON Odile (mandataire GRUNEWALD Martine jusqu’à son arrivée 18h04) - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEMOIGNE Sophie - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédéric (départ 20h58) - MAGHE Jean-Michel - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - PERRIER Didier - PIC Anna - PLAINEAU Nadège (arrivée 17h24) - RENARD Nathalie - ROGER Véronique - RONSIN Chantal - ROUELLÉ Maurice - SAGET Eddy (départ 21h05) - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie - VASSAL Emmanuel.

ABSENTS EXCUSÉS

AMIOT Florence a donné procuration à LEMOIGNE Sophie
BAUDIN Philippe a donné procuration à Mme GRUNEWALD Martine puis à Mme LEFAIX-VÉRON Odile à son arrivée
MARGUERITTE Camille a donné procuration à HERY Sophie
MARGUERITTE David a donné procuration à LEQUILBEC Frédéric
TARIN Sandrine a donné procuration à FRANÇOISE Bruno
VIEL BONYADI Barzin a donné procuration DUFILS Gérard

Mme DUVAL Karine conformément à l’article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales remplit les fonctions de Secrétaire

La présente délibération peut faire l’objet d’un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Caen, sis 3 rue Arthur Le Duc, BP 25086, 14050 – CAEN CEDEX 4 ou par l’application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

CONSEIL MUNICIPAL DU 23 FÉVRIER 2022

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022

La situation financière saine de Cherbourg-en-Cotentin lui a permis de répondre à l'urgence de la pandémie par un soutien sans faille aux autorités sanitaires locales ainsi qu'aux habitants. Cette forte mobilisation des moyens municipaux, estimée à plus de quatre millions d'euros sur ces deux derniers exercices, a assuré non seulement la continuité de nos services publics, mais elle a également accompagné efficacement les secteurs associatifs notamment sociaux, culturels, éducatifs et sportifs qui font la richesse de notre ville.

La maîtrise de la pandémie demeure encore hypothétique pour l'année 2022 malgré les résultats encourageants de la stratégie vaccinale et l'implication totale des personnels de santé. Il est cependant acquis que l'expérience tirée de cette situation inédite, ainsi que la capacité de résilience de tous les acteurs de la vie économique et sociale, permettent dorénavant d'envisager une reprise progressive et durable de l'activité. Dès lors, compte tenu des enjeux et de l'ambition portée par la municipalité, l'objectif prioritaire pour cet exercice et les suivants sera d'intensifier la mise en œuvre du programme du mandat.

Le présent rapport analyse les caractéristiques qui présideront à l'élaboration du budget primitif 2022. Il développera les moyens qui pourront être consacrés au fonctionnement des services publics et des projets d'investissement. Il apportera enfin un éclairage sur la structure du budget principal et il confirmera l'objectif de maîtrise des charges, confortant une épargne prévisionnelle satisfaisante qui assurera le financement d'un programme d'investissement envisagé à 210 millions d'euros d'ici à 2026.

SOMMAIRE

1. <u>LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL</u>	3
1.1. Le contexte économique mondial et au sein de la zone euro	3
1.2. Le contexte économique national	4
1.3. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2022	5
1.4. Une loi de finances 2022 de transition en attendant la prochaine législature	6
2. <u>UNE VILLE DYNAMIQUE ET SOLIDAIRE AFFICHANT UNE BONNE SANTÉ FINANCIÈRE</u>	6
2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale	6
2.1.1. <i>Une fiscalité locale marquée par la suppression de la taxe d'habitation et la réforme des impôts de production</i>	8
2.2. Les ressources exogènes : les dotations communautaires et les dotations nationales	11
2.2.1. <i>Les dotations communautaires</i>	12
2.2.2. <i>Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréquations</i>	13
2.3. Les charges de fonctionnement maîtrisées au niveau de l'inflation prévisionnelle	16
2.3.1. <i>Des dépenses par habitant inférieures à la moyenne nationale</i>	17
2.3.2. <i>Des charges de fonctionnement impactées par la crise sanitaire</i>	18
2.3.3. <i>Consolider la régie municipale en maîtrisant la masse salariale</i>	18
2.3.4. <i>Moderniser et harmoniser le fonctionnement de la commune</i>	21
2.3.5. <i>Soutenir le monde associatif</i>	21
2.3.6. <i>Développer l'offre de santé et accompagner la solidarité</i>	22
3. <u>L'INVESTISSEMENT PORTÉ PAR UNE ÉPARGNE FORTE ET UN ENDETTEMENT FAIBLE</u>	22
4. <u>UNE DETTE Saine ET RENOUVELÉE</u>	25
4.1. Une situation comparée très satisfaisante	25
4.2. La reconstitution d'un encours de la dette	26
4.3. Une annuité bénéficiant de taux faibles et sécurisés	27
5. <u>UN PROGRAMME DE 210 MILLIONS D'EUROS POUR LE MANDAT</u>	28

1. LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL

La pandémie de SARS-COV2 qui a gagné la planète en février 2020 a fondamentalement bouleversé l'ordre économique mondial. Ses conséquences sont encore difficiles à mesurer tant il n'a épargné aucun secteur de la société.

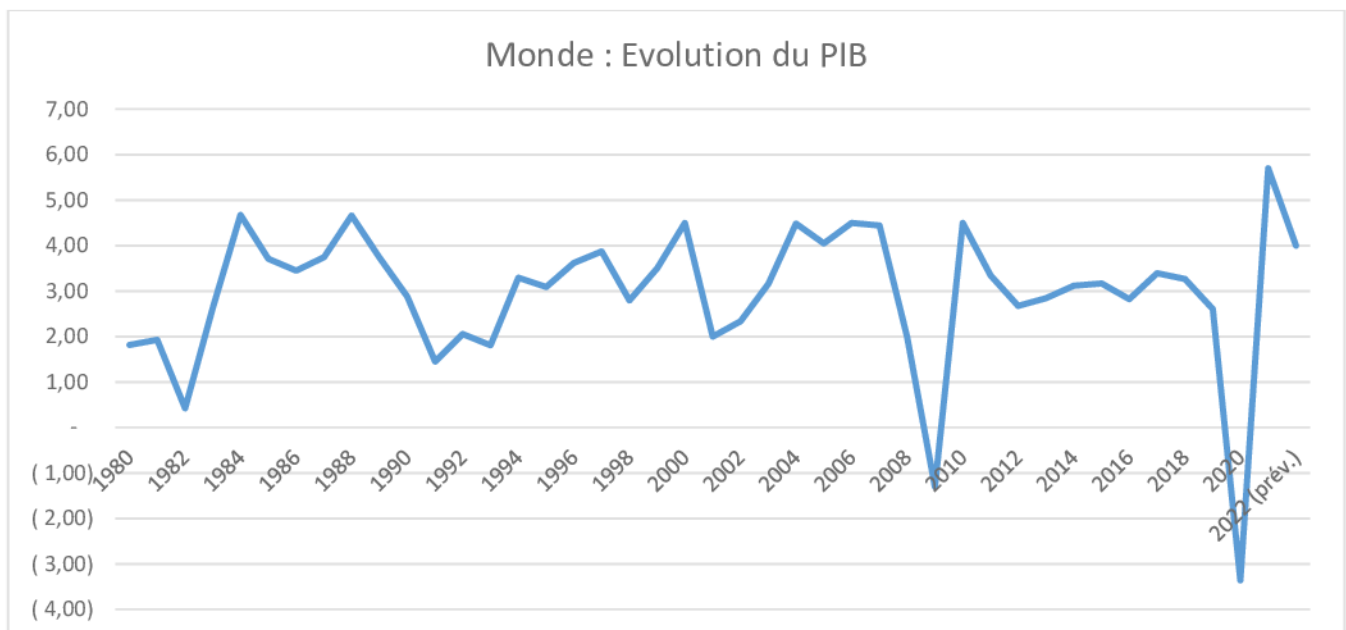
Même si Cherbourg et le Cotentin pouvaient apparaître comme un territoire jusqu'à présent moins touché que les autres territoires métropolitains, il reste éminemment concerné par les conséquences de cette pandémie et les mesures nationales et internationales qui seront prises pour assurer une relance suffisamment prompte et efficace contre la crise qui menace.

1.1. Le contexte économique mondial et au sein de la zone euro

Après le repli généralisé du PIB à l'échelle mondiale provoqué par la première vague épidémique de COVID 19 au premier trimestre 2020, l'ensemble des grandes économies développées a retrouvé une croissance positive au cours de l'année 2021. L'arrivée des vaccins en début d'année et l'expérience acquise au fil des différents confinements ont permis de limiter les effets les plus néfastes pour l'activité économique. Les plans de soutien budgétaire massifs ont également largement contribué à atténuer les pertes de croissance.

Par la suite, aux successives vagues de contamination qui ont touché les différents continents, se sont ajoutés d'autres obstacles qui sont venus ralentir la vigueur de la reprise. **D'une part la remontée de prix de l'énergie provoquant une accélération de l'inflation au second semestre. D'autre part des pénuries de biens intermédiaires, limitant certaines productions industrielles. Enfin une désorganisation des chaînes logistiques** en conséquence des confinements, avec aussi des **pénuries de main d'œuvre** dans certains secteurs (transport, restauration, etc.).

Le niveau de PIB préalable à la pandémie devrait être rejoint dans la plupart des grandes économies courant 2022. Après -2,8 % en 2020, la croissance mondiale rebondirait à 5,7 % en 2021 puis, ralentirait à 4% en 2022.



Les confinements ayant été plus longs et plus stricts en zone euro et selon les plus tardivement (au deuxième trimestre) qu'aux Etats-Unis. Elle a conservé un rythme soutenu au troisième trimestre à 2,2 % contre 2,1 % au deuxième trimestre.

Les goulets d'étranglement et une hausse importante des prix de l'énergie ont constitué les principaux facteurs d'accélération de l'inflation. Celle-ci s'est révélée plus forte qu'attendu (4,1 % en zone euro en octobre contre 0,9 % en janvier).

Du côté des politiques monétaires, les banques centrales des pays du G7 ont maintenu des conditions monétaires et financières accommodantes tout au long de l'année 2021.

Néanmoins, en raison de l'accélération de l'inflation dans un contexte de reprise de la croissance, la Fed a annoncé son intention de réduire ses achats nets d'actifs dès le mois de novembre. Dans ce contexte, la BCE a maintenu un quasi-statu quo estimant que les facteurs expliquant l'accélération de l'inflation devraient se dissiper au cours des prochains mois. Elle a toutefois réduit légèrement le rythme de ses achats nets d'actifs au troisième trimestre. **Fin octobre, les conditions financières se sont légèrement resserrées en zone euro mais demeuraient historiquement très favorables.**

En 2021, la croissance de la zone euro devrait atteindre 5,1 % (après -6,5 % en 2020) puis, elle ralentirait progressivement en 2022 à environ 4,1 %.

1.2. Le contexte économique national

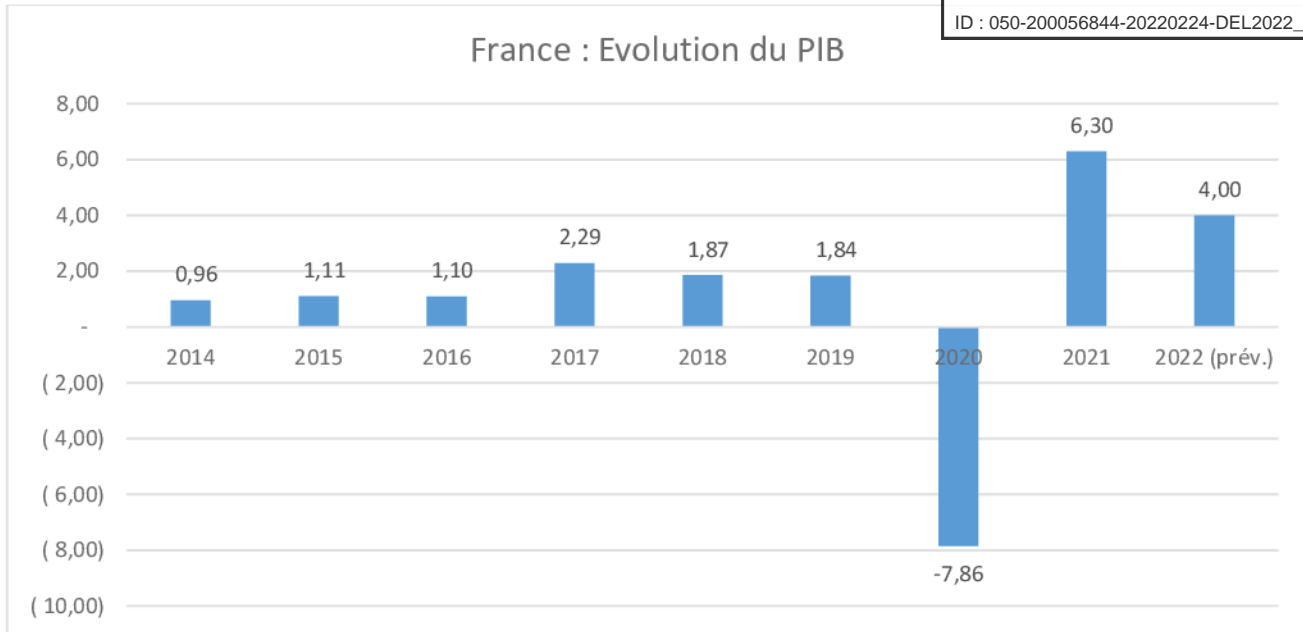
En France, après un recul de - 8 % en 2020, le PIB a progressé d'environ 6,30 % en 2021.

Cette dynamique s'explique par un rebond de quasiment toutes les composantes de la demande intérieure. Portée par la reprise de la demande dans le secteur des services, notamment en hébergement-restauration (+58,9 % au troisième trimestre 2021 après + 44,9 % au trimestre précédent), la consommation des ménages a progressé de 5 % au troisième trimestre 2021, contribuant ainsi à hauteur de 2,5 points à la croissance du PIB ce trimestre. De même, la consommation publique (+3 %) et le commerce extérieur ont également stimulé la croissance au troisième trimestre.

L'investissement a en revanche très légèrement baissé (-0,1 % au troisième trimestre 2021).

Dans ce contexte, un retour de l'économie française à son niveau pré-pandémique est attendu au premier semestre 2022.

Néanmoins, certains points de vigilance sont à prendre en compte. En effet, de nombreuses entreprises françaises font face à des difficultés d'approvisionnement, ce qui constitue un obstacle à la production et affecte certaines branches de l'industrie, notamment le secteur automobile.



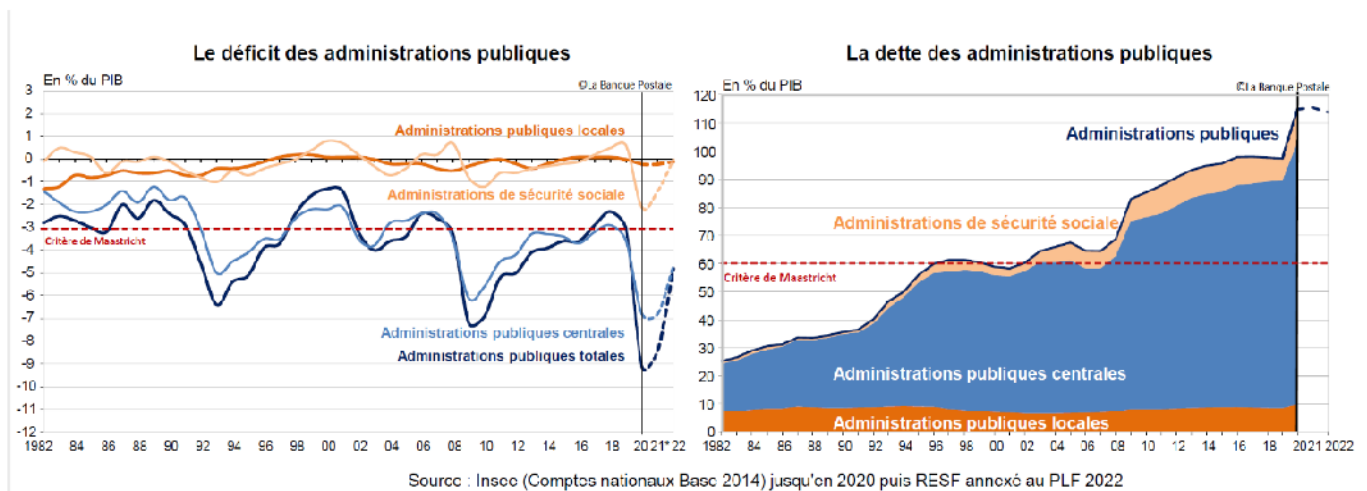
1.3. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2022

Les prévisions de croissance sont instables compte tenu de la situation sanitaire. Elles dépendent du niveau de propagation du virus, de la résilience de l'économie française et des mesures de soutien prises par l'Etat.

Néanmoins **la Loi de Finances 2022 a été présentée avec une hausse du PIB de + 4 % pour l'année 2022.**

De plus, il en ressort :

- ▶ un **taux d'inflation** prévisionnel de **1,5 %** contre 2,8 % constatés en 2021 ;
- ▶ un **niveau de déficit public** dégradé à **4,8 %** du PIB mais qui s'améliore par rapport à 2020 (9,10 %) et 2021 (8,40 %).
- ▶ un **taux d'endettement** (Dettes/PIB) estimé à **114 % du PIB** en 2022, contre 115,6 en 2021.



1.4. Une loi de finances 2022 de transition en attenda

La loi de finances 2022 ne fait que prolonger la mise en œuvre du "Plan de relance". Prévu sur deux ans, il se déploie autour de 3 volets principaux : l'écologie, la compétitivité et la cohésion.

Pour les collectivités locales, différents mécanismes peuvent être mobilisés, notamment :

- ▶ Dotation de Soutien à l'Investissement Local,
- ▶ Partenariat avec les Régions dans le cadre d'un accord régional de relance,
- ▶ Appels à projet concernant la rénovation des bâtiments publics,
- ▶ Financement de projets liés à la mobilité au quotidien et programme européen REACTEU.

Les autres dispositions de la loi de finances pour 2022 intéressant le bloc communal sont principalement axées sur la fiscalité et les concours financiers qui seront présentés un peu plus loin dans le document.

Dans ce contexte encore marqué par la crise sanitaire, la préservation de l'autofinancement reste la priorité pour assurer la réalisation des programmes d'investissement. Cet objectif passe par une maîtrise de nos charges, malgré les contraintes inflationnistes qui pèsent sur ces dernières, une stabilisation des taux d'impositions municipaux, ainsi qu'à un recours raisonnable à l'emprunt pour dynamiser l'investissement.

2. UNE VILLE DYNAMIQUE ET SOLIDAIRE AFFICHANT UNE BONNE SANTÉ FINANCIÈRE

La comparaison rétrospective des données budgétaires demeure complexe. Les évolutions institutionnelles et statutaires de ces six dernières années, puis la crise sanitaire ont impacté considérablement les postes de dépenses et de recettes du budget municipal. Néanmoins, Cherbourg-en-Cotentin a su dégager des marges de manœuvre financières pour maintenir et développer un service public de proximité moderne et solidaire, renforcer le rayonnement de la ville et soutenir son dynamisme économique.

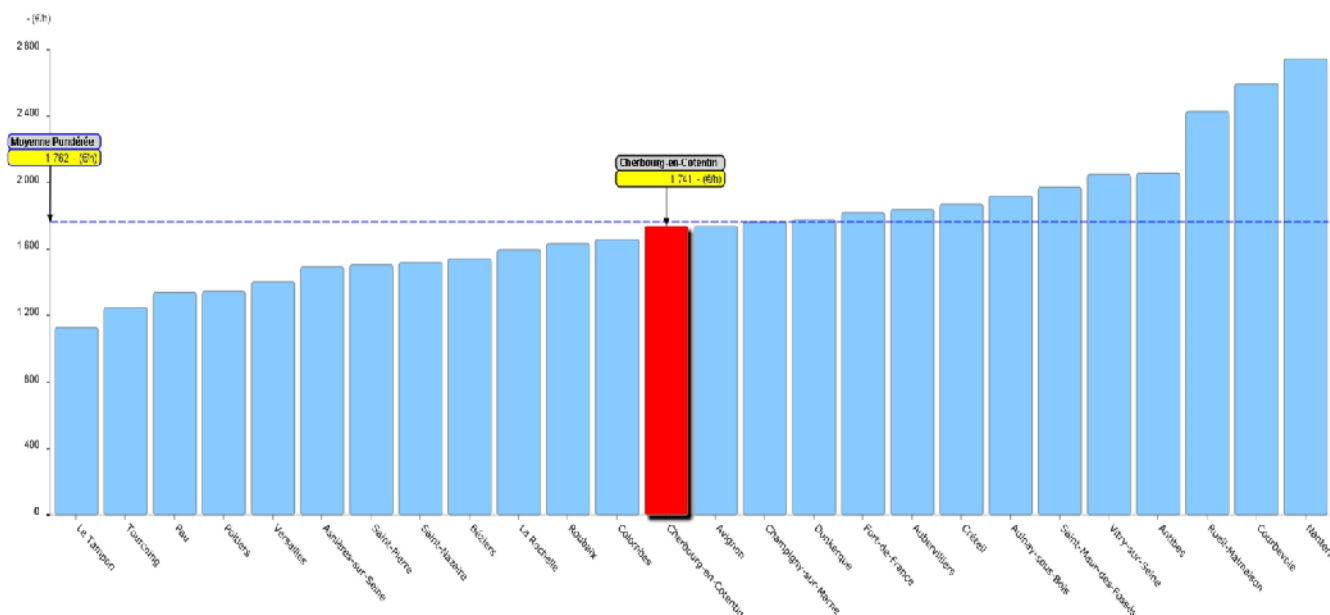
2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale.

Les produits de fonctionnement se sont élevés à 142 M€ en 2020, en recul de - 0,41 % par rapport à 2019.

M€	2018	2019	2020
Impôts et taxes	81,1	77,2	77,3
Dotations et participations	55,6	55,4	56,9
Autres produits fct courant	6,0	8,6	7,6
Produits exceptionnels larges *	2,2	1,3	0,3
PROD. DE FONCTIONNEMENT	144,9	142,5	142,0
* y compris les produits financiers divers (76 - 762) atténuation de charges			-0,41 %

Les recettes ont été impactées par la crise sanitaire du fait des fermetures partielles ou totales de certains services générant une perte de recette sur les redevances (scolaires, périscolaires, culturel, sportif, stationnement...) compensée en partie par des dotations exceptionnelles (CAF).

Les recettes de fonctionnement de la ville atteignent 1 741 € par habitant, ce qui est inférieur à la moyenne nationale des communes de la même strate démographique (75 000 – 99 999 habitants) qui s'élève à 1 762 €.



Ce faible écart à la moyenne révèle cependant une structure des recettes du budget de la ville assez singulière. La faiblesse relative des ressources propres (fiscalité locale, produits des services) est compensée par un niveau particulièrement élevé de DGF, propre au statut de commune nouvelle, de 523 € par habitant, contre une moyenne nationale de 222 € par habitant. Cette situation exceptionnelle est le résultat bénéfique de la création de Cherbourg-en-Cotentin.

Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2020 - €/PopINSEE	Cherbourg	Moyenne (€/hab)	Ecart moy en €	Ecart moy en %
Produits de fonctionnement	1 741	1762	-21	-1,2%
Produits de fonctionnement courant	1 738	1749	-11	-0,6%
Impôts locaux	886	1105	-219	-19,8%
Autres impositions	61	148	-86	-58,4%
DGF	523	222	301	135,5%
Autres produits	267	274	-7	-2,5%

En optimisant les dotations d'Etat, la commune nouvelle a permis de modérer la pression fiscale ainsi que les produits issus des services pour en autoriser l'accès au plus grand nombre.

2.1.1. Une fiscalité locale marquée par la suppression de la taxe d'habitation et la réforme des impôts de production

Les créations successives de Cherbourg-en-Cotentin et de la communauté d'agglomération ont profondément marqué la fiscalité locale.

L'unification progressive et automatique sur 12 ans des taux d'impositions directes (TH, TFB) des cinq communes fondatrices a marqué le premier acte de la création fiscale de Cherbourg-en-Cotentin.

Depuis 2017, les impôts économique et notamment la cotisation économique territoriale (CET), ainsi qu'une part de taxe d'habitation et de taxe sur le foncier bâti sont perçues directement par la communauté d'agglomération du Cotentin. Ces transferts de fiscalité ont été intégralement compensés dans l'attribution de compensation (AC) que perçoit la ville, devenue, avec la dotation de solidarité communautaire (DSC), une composante majeure du panier de ressources de Cherbourg-en-Cotentin.

2.1.1.1. La fin programmée de la taxe d'habitation

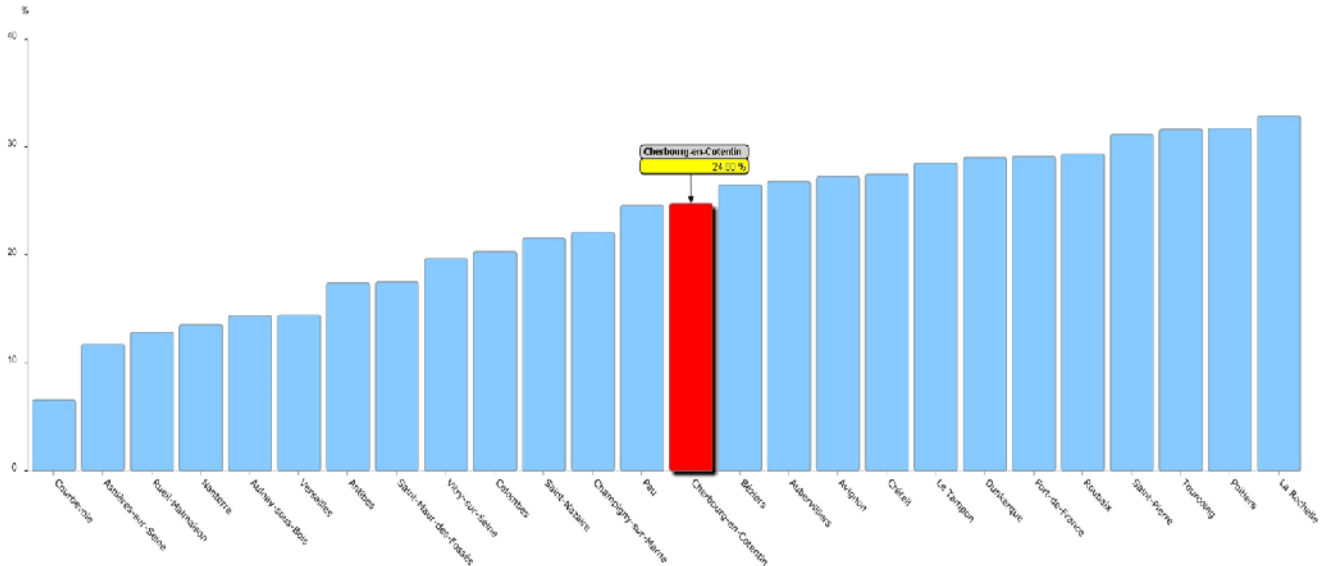
La taxe d'habitation de 20% des ménages les plus aisés est encore réduite, après une première étape en 2021. Ces ménages bénéficieront en 2022 d'une exonération de 65% de leur taxe. La taxe d'habitation sur les résidences principales sera supprimée pour tous les contribuables en 2023.

La loi de finances 2020 a précisé les conditions de compensation de la suppression de la TH. Les communes préservent leur pouvoir de taux avec le transfert du taux départemental de la taxe sur le foncier bâti.

Pour Cherbourg-en-Cotentin, le produit de foncier bâti récupéré est supérieur à la perte de produit de TH. Les produits fiscaux subiront donc le prélèvement d'un coefficient correcteur (coco) estimé à 1,53 M€ en 2022.

2.1.1.2. La taxe sur le foncier bâti (TFB)

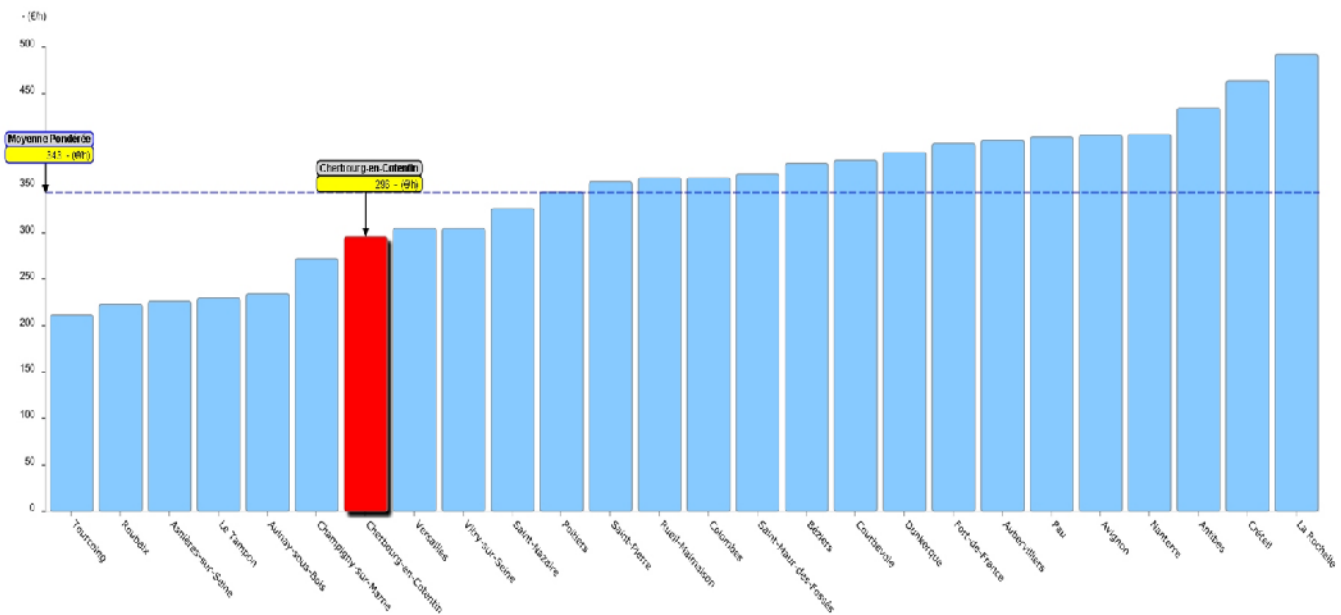
Le taux de taxe foncière 2020 de Cherbourg-en-Cotentin demeure actuellement **dans la moyenne** des villes de sa strate démographique.



Dans le cadre de la réforme de la TH, **le taux de la taxe sur le foncier bâti** de Cherbourg-en-Cotentin s'est cumulé avec celui du Département en 2021. Il **est ainsi passé de 24,80 % à 46,22 %**.

Cette mesure n'a eu aucune conséquence du point de vue du contribuable, qui, au lieu de payer une part communale au taux de 24,80 % et une part départementale au taux de 21,42 %, a payé une part communale au taux de 46,22 %.

Le produit de cette taxe est estimé à 43,6 M€ en 2022, soit 30 % des recettes de fonctionnement. Rapporté au nombre d'habitants, **le produit 2020 de la taxe foncière de Cherbourg-en-Cotentin est resté inférieur de près de 14 % à la moyenne** des communes de sa strate.



A taux d'imposition constants, l'hypothèse envisagée pour le BP 2022 est de **retenir une progression du produit notifié de 2021 de + 3,9 % pour la taxe sur le foncier bâti**, comprenant l'actualisation des bases de +3,4% ainsi qu'une augmentation physique de 0,5% liée à la croissance des installations bâties. La taxe sur le foncier bâti des établissements industriels (qui représente 13,4 % des bases communales de TFB) a été fortement allégée en 2021 dans le cadre du plan de relance de l'économie. En effet, le gouvernement a diminué les impôts de production de 10 milliards d'euros en 2021. L'économie annuelle engendrée par cette réforme représente environ 3,2 M€ pour les établissements industriels implantés sur le territoire de Cherbourg-en-Cotentin, avec des économies importantes pour les plus gros contribuables à savoir Naval Group et les CMN.

Les collectivités locales qui perçoivent la taxe foncière ne subissent pas cette perte de recette, qui est compensée par un mécanisme neutralisant cette réforme, y compris pour les entreprises nouvelles dont les futures bases taxables bénéficieront à la Ville.

En revanche, la compensation de la réduction des bases sera calculée sur le taux 2020. La mise en œuvre de cette mesure a donc pour conséquence de réduire significativement le levier fiscal, déjà amputé de la taxe d'habitation.

2.1.1.3. La taxe sur le foncier non bâti (TFNB)

Comme pour la taxe sur le foncier bâti, le taux de TFNB suit une intégration fiscale progressive (IFP) sur une période de douze ans.

Néanmoins la TFNB a bénéficié en 2017 d'un effet collatéral à la mise en place de la communauté d'agglomération. La TH et la TFNB étaient soumises à une règle de lien qui les faisait évoluer de façon similaire. Pour respecter cette règle, la TFNB de Cherbourg-en-Cotentin a dû diminuer de -28 % dès 2017 portant ainsi son taux à 51,29 % contre 71,26 % auparavant. Celle-ci va continuer à converger jusqu'en 2028. A l'issue de l'IFP, toutes les communes déléguées constateront une diminution de la TFNB de 25 à 35 % sur cette période de douze ans.

Conclusion sur la fiscalité directe locale :

Compte tenu de la suppression de la taxe d'habitation effective pour 80 % des contribuables et assurée à hauteur de 65 % pour les autres en 2022,

Compte tenu de la baisse du taux de la taxe sur le foncier non bâti de - 28 % en 2017,

Il est proposé de retenir une **stabilisation de la fiscalité locale directe**, et, dans l'attente de la notification des bases prévisionnelles de 2022, de construire le projet de budget à partir des éléments fiscaux suivants :

- **stabilité du taux des taxes foncières et de la TH sur les résidences secondaires et les logements vacants,**
- **revalorisation forfaitaire des valeurs locatives du foncier bâti et non bâti retenue à 3,4 %**
- **croissance physique prudente des bases attendue à 0,5 %.**

Dans ces conditions, **le produit des impôts directs locaux sera estimé à 43,1 M€, en augmentation de 1,6 M€ par rapport au produit constaté en 2021.**

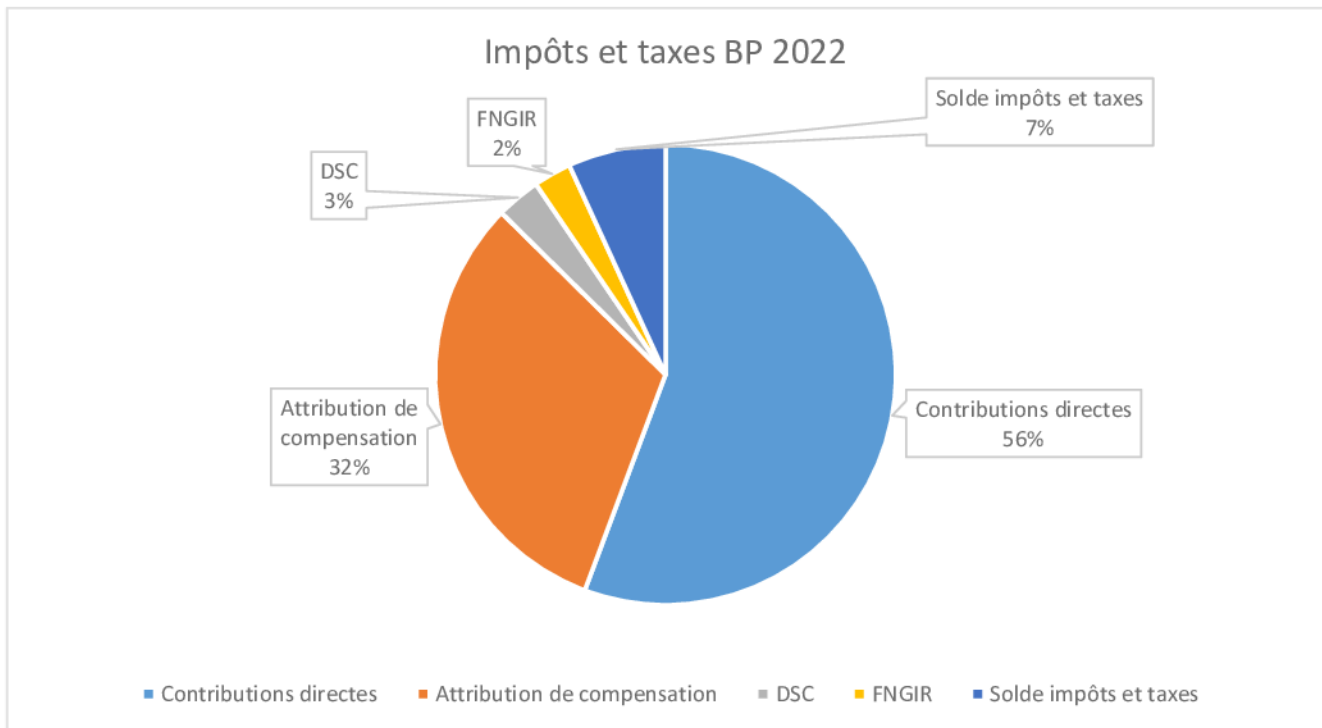
2.2. Les ressources exogènes : les dotations communautaires et les dotations nationales.

La garantie de non baisse des dotations appliquée aux communes nouvelles a cessé en 2019. La DGF de Cherbourg-en-Cotentin est dorénavant exposée aux aléas des lois de finances et des réformes qu'elles apportent. Elle est également sujette à l'évolution de ses propres critères de richesses, dont le potentiel fiscal et le revenu par habitant, qui fragilisent l'évolution et la pérennité de certaines de ses dotations et autres fonds de péréquation.

2.2.1. Les dotations communautaires

La communauté d'agglomération verse une attribution de compensation (AC) à la Ville, afin de neutraliser les transferts de fiscalité. Cette AC représente dorénavant 32 % des produits d'impôts perçus par la ville. Ce produit est figé et ne peut plus évoluer qu'en fonction des décisions portées par la commission locale des charges transférées (CLECT).

L'attribution de compensation provisoire pour 2022 s'élève à 24,5 M€.

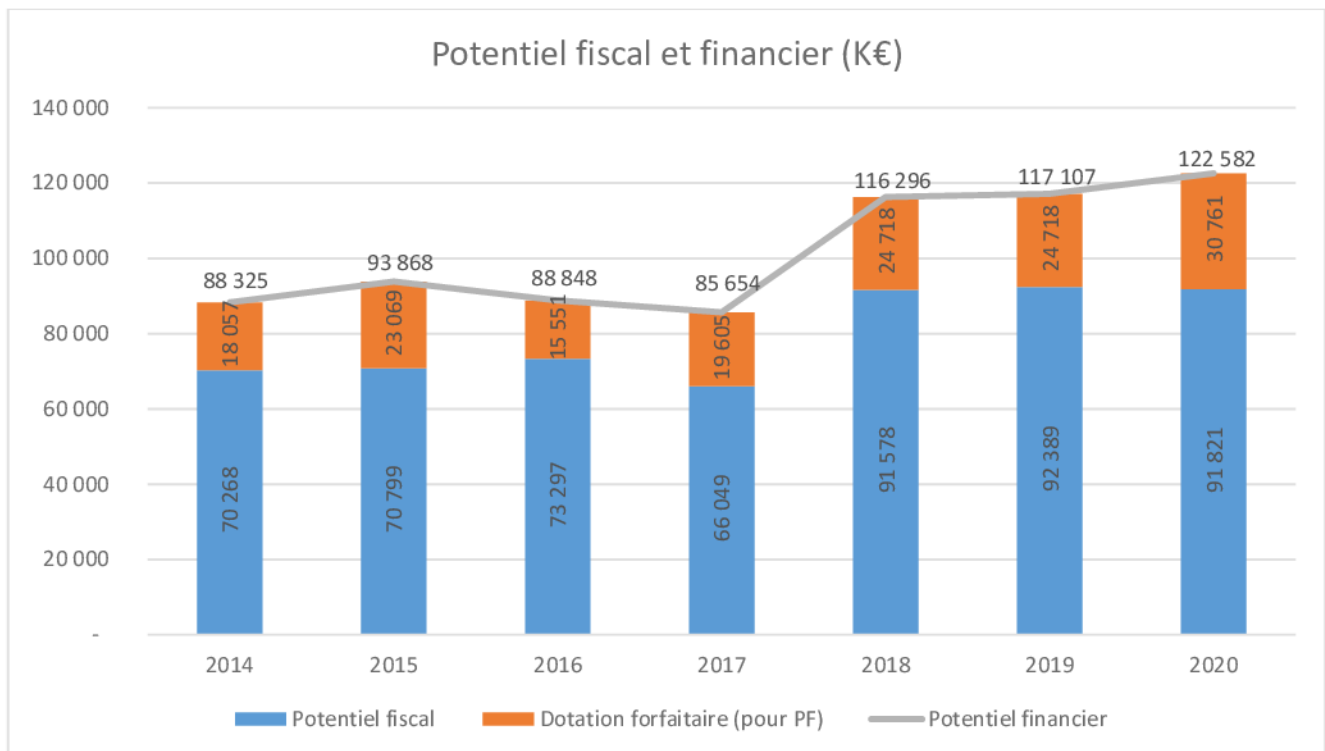


La dotation de solidarité communautaire (DSC) a pour objectif d'assurer la péréquation des ressources fiscales entre les communes du Cotentin. Son rôle a dû évoluer ces quatre derniers exercices afin de devenir un instrument de compensation des pertes de dotations enregistrées par les communes, substituant ainsi la solidarité locale à la solidarité nationale. Le nouveau pacte fiscal et financier de la communauté d'agglomération du Cotentin a confirmé ce rôle fondateur de la DSC. De plus, une clause de revoyure y a été intégrée pour être déclenchée l'exercice précédent celui au cours duquel la fiscalité de l'EPR arrivera à la communauté. Cette clause permettra de compenser les pertes nouvelles que pourraient subir les communes membres avec la forte revalorisation de leurs potentiels fiscaux du fait de l'EPR, et envisager une péréquation de cette manne fiscale attendue, notamment par une revalorisation des DSC.

Pour Cherbourg-en-Cotentin, cette DSC est passée de 337 242 € en 2017 à 2 214 238 € en 2021. Ces augmentations notables ont permis de compenser les pertes de dotations d'Etat liées à l'augmentation des potentiels financier et fiscal, suite à la création de la communauté d'agglomération, et font de la DSC une recette majeure du budget.

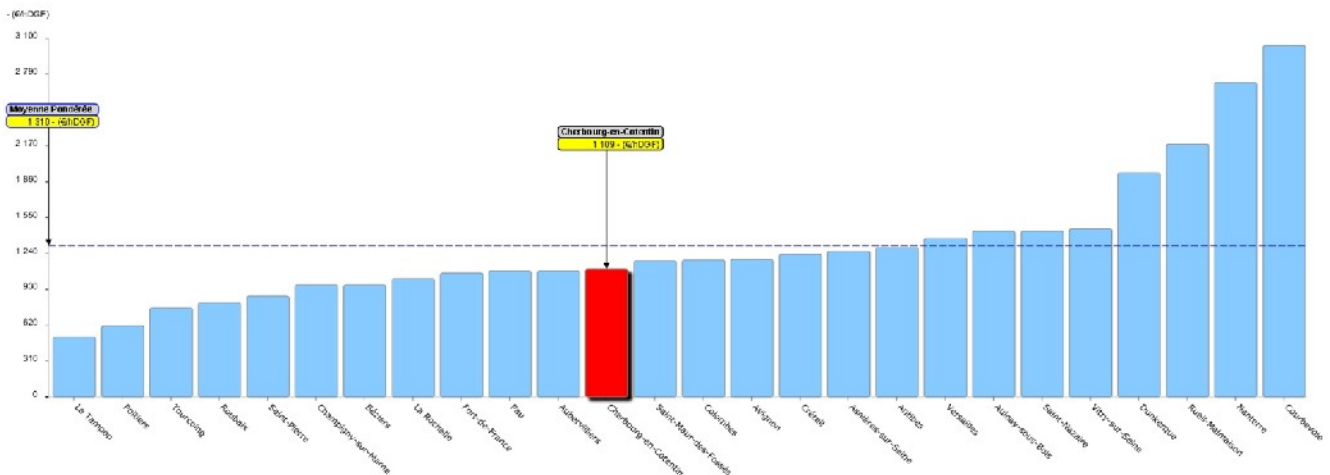
2.2.2. Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréqua

Suite à la création de la communauté d’agglomération, les potentiels fiscal et financier de Cherbourg-en-Cotentin ont fortement progressé.

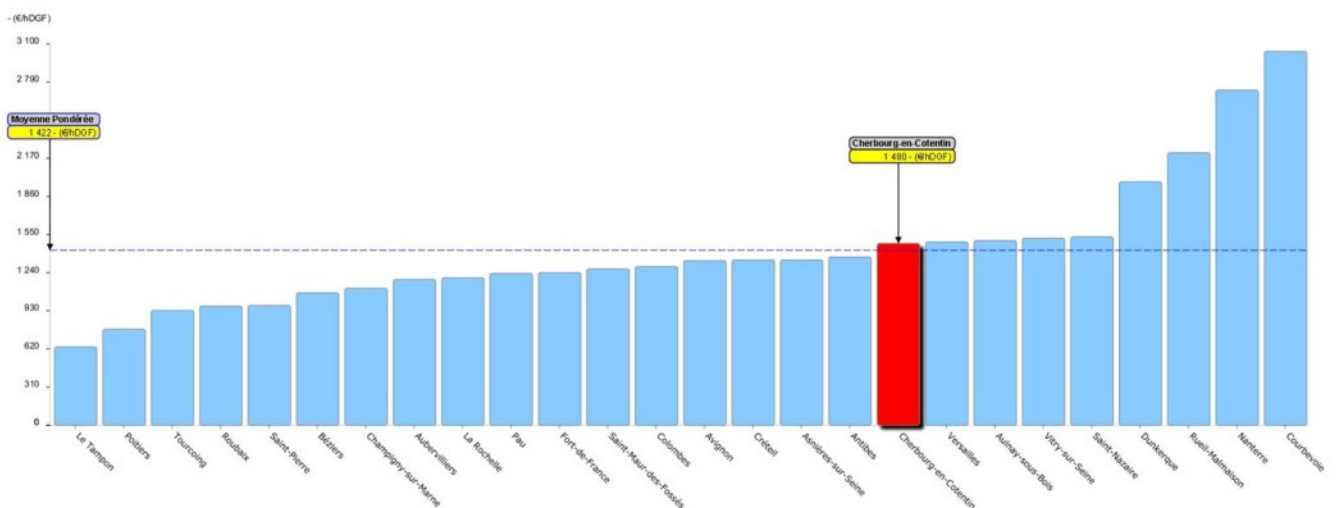


Le potentiel fiscal¹, qui mesure la richesse fiscale locale, a augmenté de plus d’un tiers, passant de 779 €/hab en 2017 à 1 109 €/hab en 2021. Cette modification substantielle est à mettre en relation avec la création de la communauté d’agglomération du Cotentin. Les bases fiscales des établissements exceptionnels d’Orano et d’EDF Flamanville sont dorénavant réparties sur l’ensemble des communes du Cotentin et augmentent artificiellement la richesse fiscale de chacune d’elles. Cependant, malgré cette forte augmentation, le potentiel fiscal de la ville reste inférieur à la moyenne des communes de même strate (1 310 €/hab).

¹ Somme que produiraient les quatre taxes directes d’une commune en appliquant aux bases brutes de ces quatre taxes les taux moyens nationaux consolidés pour une année considérée. On y ajoute l’ancienne compensation SPPS (suppression progressive de la part salaires). Pondéré par la population, il sert généralement d’indicateur de richesse fiscale.



Le potentiel financier² est quant à lui passé de 1 010 €/hab à 1 480 €/hab en 2021. Il demeure cependant au niveau des autres communes de même strate (1 422 €/hab).



Ces augmentations substantielles des indicateurs de richesse de Cherbourg-en-Cotentin ont un impact direct sur l'évolution à la baisse de certaines composantes de sa DGF. Cet effet négatif qui s'opère depuis 2018 sur la quasi-totalité des DGF des communes du Cotentin est neutralisé par le pacte financier et fiscal de la communauté d'agglomération. Ce dernier, renouvelé par la communauté d'agglomération le 7 décembre dernier, assure en effet que toute baisse de dotation provoquée par la création de la communauté d'agglomération sera strictement compensée. Cette compensation a été mise en œuvre dès 2018 afin de faire face à la chute des DGF et du FPIC constatée sur les communes. Cette mesure se poursuivra en 2022 et concernera directement la ville qui ne bénéficie plus de la garantie de non baisse de la commune nouvelle.

² Somme du potentiel fiscal 4 taxes auquel on ajoute la dotation forfaitaire n-1 hors compensation de la part salaire et de la dotation de consolidation

2.2.2.1. La DGF dorénavant garantie par la DSC

La DGF est constituée de la dotation forfaitaire (DF) ainsi que d'une dotation d'aménagement composée de la dotation de solidarité urbaine (DSU), de la dotation nationale de péréquation (DNP) et de la dotation de solidarité rurale (DSR).

La dotation forfaitaire de la commune nouvelle a bénéficié d'une stabilité jusqu'en 2018 alors que les DGF de toutes les communes contribuaient au redressement des déficits publics de l'Etat.

Depuis 2019, la DGF de Cherbourg-en-Cotentin est sujette aux changements législatifs ainsi qu'aux évolutions de ses propres critères de richesses tels que les potentiels fiscal et financier. La forte évolution de ces derniers, liée à la création de la communauté d'agglomération, a provoqué une diminution substantielle depuis 2019, compensée par la DSC.

En K€	2018	2019	2020	2021	Evolution 2020/2021 (K€)	Evolution 2020/2021 (%)
Dot. Forfaitaire (DF)	31 449	31 210	30 978	30 881	-97	-0,31%
Dotation d'aménagement (DSU+DSR+DNP)	12 134	11 669	11 671	11 657	-14	-0,12%
<i>dont DSU</i>	9 692	9 854	10 013	10 142	129	1,29%
<i>dont DSR</i>	228	241	241	241	0	0,00%
<i>dont DNP</i>	2 215	1 573	1 416	1 274	-142	-10,03%
DGF CeC	43 583	42 878	42 649	42 538	-111	-0,26%
<i>Compensation via la DSC</i>		785	1 068	1 332	264	24,72%
DGF large	43 583	43 663	43 717	43 870	153	0,35%

En 2022, la dotation forfaitaire est attendue en diminution de - 0,54 %, soit - 166 K€ par rapport à la dotation perçue en 2021, sous l'effet de la diminution du nombre d'habitants qui est passé de 81 521 à 80 926 (- 595 habitants). La DNP continue de diminuer de - 10 % en 2022. Néanmoins, la compensation via la DSC communautaire permet d'équilibrer ce poste de recettes. La perspective d'une stabilisation du nombre d'habitants permettra une moindre érosion de la dotation forfaitaire.

La DSR est figée à 241 414 € et la DSU est attendue en augmentation de 1,37 %, soit une recette supplémentaire de 139 K€.

2.2.2.2. Les allocations compensatrices

Les allocations compensatrices sont sorties des variables d'ajustement du budget de l'Etat depuis 2018 et ne sont donc plus soumises à diminution. Suite à la suppression de la taxe d'habitation, elles ne concernent désormais plus que les taxes foncières. Elles se sont élevées à 3,1 M€ en 2021 et sont estimées à 3,3 M€ en 2022.

Ces allocations compensatrices concernant le foncier bâti sont mises en place depuis 2021 suite au plan de relance ayant divisé par deux la taxe foncière des établissements industriels.

En effet, la loi de finances 2021 a modifié les taux d'intérêt qui s'appliquent former la valeur locative cadastrale : pour les terrains, le nouveau taux passe de 8 à 4 %, et pour les constructions, le nouveaux taux passe de 12 à 6 %.

Ainsi, les valeurs locatives cadastrales des établissements industriels sont réduites de moitié.

Afin de compenser la perte de ressources pour les collectivités locales (point III de l'article 4 du PLF 2021), l'Etat verse une compensation de perte de recettes de taxe foncière sur les propriétés bâties, équivalent à la perte de bases d'imposition sur ces établissements industriels multipliés par le taux d'imposition de taxe foncière sur les propriétés bâties de l'année 2020.

La compensation est donc pour le moment évolutive, elle progressera (ou diminuera) comme les bases d'imposition des établissements industriels.

2.2.2.3. Les fonds de péréquation : Le FPIC et le FDPTP

Le Cotentin a perdu son éligibilité au fond de péréquation intercommunal et communal (FPIC) à partir de 2019, compte tenu de l'augmentation du revenu moyen par habitant.

Le mécanisme de garantie nationale n'agissant plus depuis 2021, le FPIC est désormais réduit à son aspect « prélèvement » et n'apporte plus aucune recette.

Un contentieux introduit par l'agglomération reste en cours sur le calcul du FPIC, qui a déjà permis d'obtenir deux redressements favorables à l'EPCI et ses communes membres.

Pour 2022, le prélèvement FPIC est attendu à 1 149 K€ alors qu'il s'est élevé à 886 K€ en 2021.

En 2021, le fond départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP) s'est élevé à 1,8 M€. En 2022, Cherbourg-en-Cotentin devrait bénéficier d'une stabilité de sa dotation au regard des critères de répartition. Pour 2022, le projet de loi de finances prévoit une stabilité de l'enveloppe nationale du FDTP.

2.3. Les charges de fonctionnement maîtrisées au niveau de l'inflation prévisionnelle

Le pacte de Cahors a contraint la collectivité à maîtriser dès 2018 l'évolution de ses charges afin que ces dernières ne dépassent pas le plafond annuel autorisé de 1,2 %. Cet objectif a été atteint. Les charges de fonctionnement de Cherbourg-en-Cotentin ont diminué sous l'effet de la maîtrise de sa gestion qui a permis de maintenir les objectifs de développement et de modernisation du service public sans créer d'effet ciseaux entre les charges et les produits.

La contractualisation avec l'Etat, suspendue pour l'année 2020 du fait de la crise sanitaire, n'aura concerné que les exercices 2018 et 2019. Aucune reconduction de ce mécanisme n'est prévue pour le moment.

2.3.1. Des dépenses par habitant inférieures à la moyenne nationale

La maîtrise des dépenses se confirme à travers le bon positionnement de Cherbourg-en-Cotentin parmi les villes de sa strate démographique (26 communes entre 75 000 et 99 999 habitants).

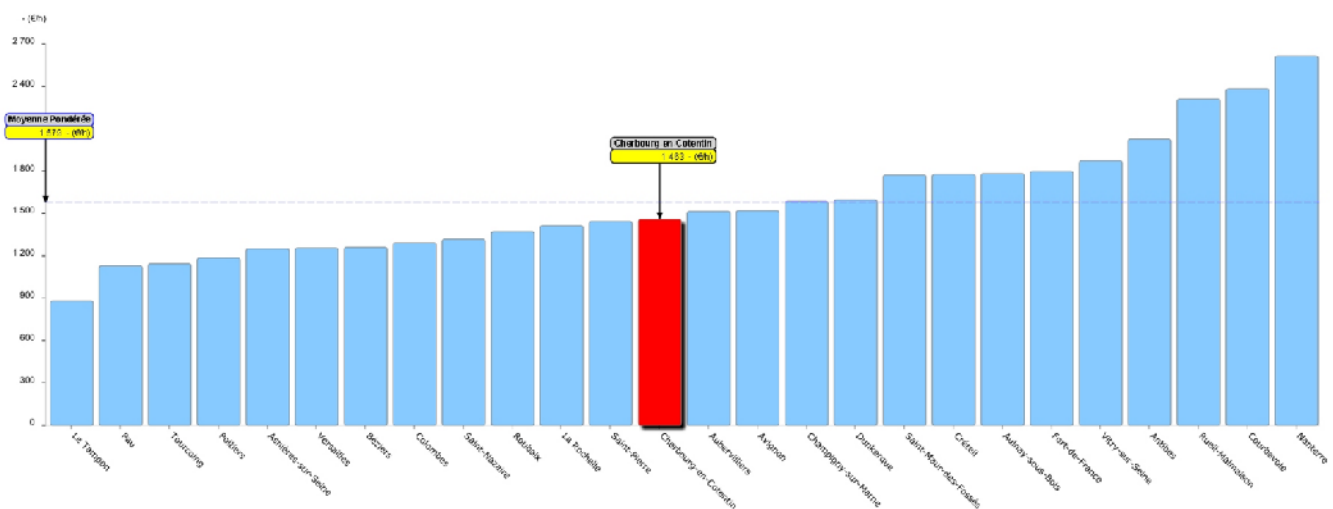
Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2020 - €/PopINSEE	Cherbourg	Moyenne Strate	Ecart moy en €	Ecart moy en %
Dépenses réelles de fonctionnement	1 463	1 579	-116	-7,4%
Charges courantes	1 450	1 525	-76	-5,0%
<i>dt charges à caractère général</i>	302	271	31	11,5%
<i>dt charges personnel</i>	934	886	47	5,3%
<i>dt atténuations de produits</i>	12	87	-75	-86,2%
<i>dt Subventions versées</i>	169	146	24	16,1%
Intérêts	6	34	-28	-81,1%
Charges exceptionnelles	3	15	-12	-79,0%

Moyenne nationale Strate 75 000-99 999 hbts (26 communes) Sources : données RCF Repères

Les dépenses de fonctionnement de Cherbourg atteignent ainsi 1 463 € par habitant, inférieures de 7,4 % à la moyenne nationale qui s’élève à 1 579 €.

Si les charges de personnels demeurent supérieures à la moyenne de la strate, cette situation résulte de plusieurs facteurs. **Outre la volonté de la municipalité de conserver la maîtrise en régie directe des services publics**, ces charges supportent également le coût des mutualisations de services partagés avec la communauté d’agglomération. Ces charges mutualisées font l’objet de remboursement et viennent diminuer d’autant la section de fonctionnement de la ville.

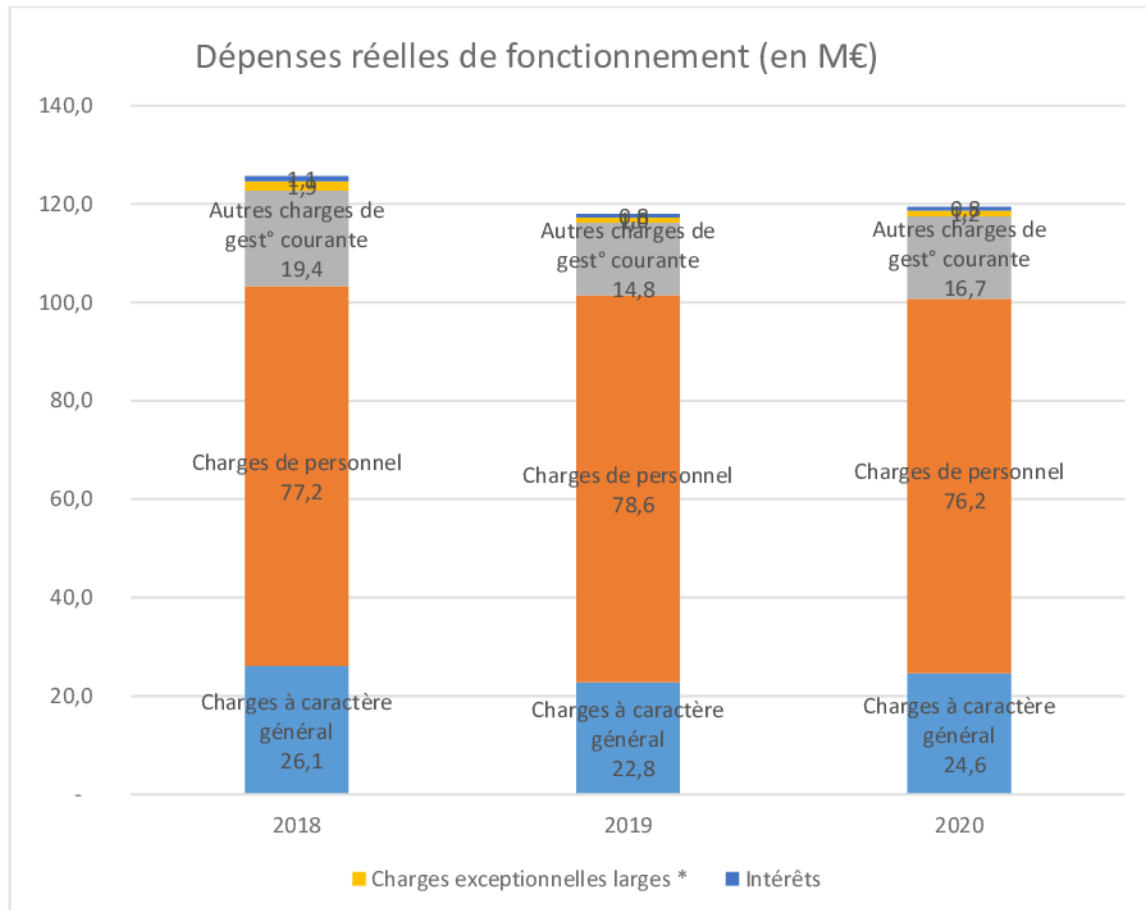
En définitive, Cherbourg-en-Cotentin affiche un niveau de dépenses de fonctionnement par habitant légèrement inférieur à la moyenne des communes de sa strate ce qui lui confère une position médiane selon le graphique suivant.



2.3.2. Des charges de fonctionnement impactées par la crise sanitaire

Les charges de fonctionnement atteignent 119,5 M€ au compte administratif 2020, en augmentation de 1,33 % par rapport à 2019, soit une hausse de 1,6 M€.

L'essentiel de cette augmentation est liée aux dépenses mobilisées pour faire face à la crise sanitaire.



2.3.3. Consolider la régie municipale en maîtrisant la masse salariale

Les dispositions issues de la loi NOTRe du 7 août 2015 prévoient que les collectivités doivent désormais préciser, à l'occasion du DOB, l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

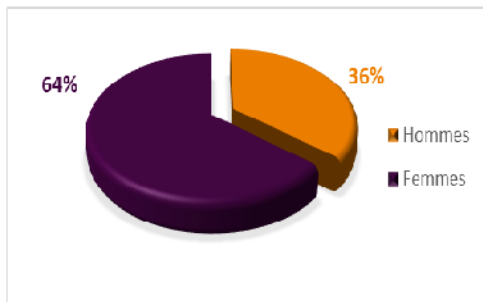
2.3.3.1. La structure des effectifs

Au 31 décembre 2020, la ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 1691 agents permanents dont 71 agents contractuels, représentant au total 1623,16 ETP.

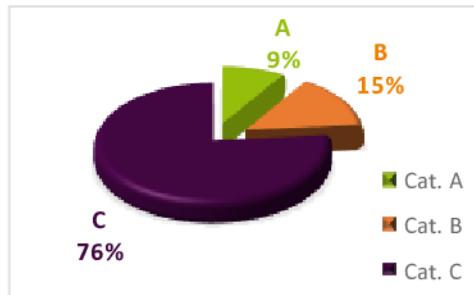
A ces agents s'ajoutaient 301 agents non permanents, dont 44 assistantes maternelles, 3 emplois aidés et 7 apprentis, portant ainsi l'effectif total en position d'activité à 1992 agents.

Les effectifs permanents étaient structurés de la façon suivante :

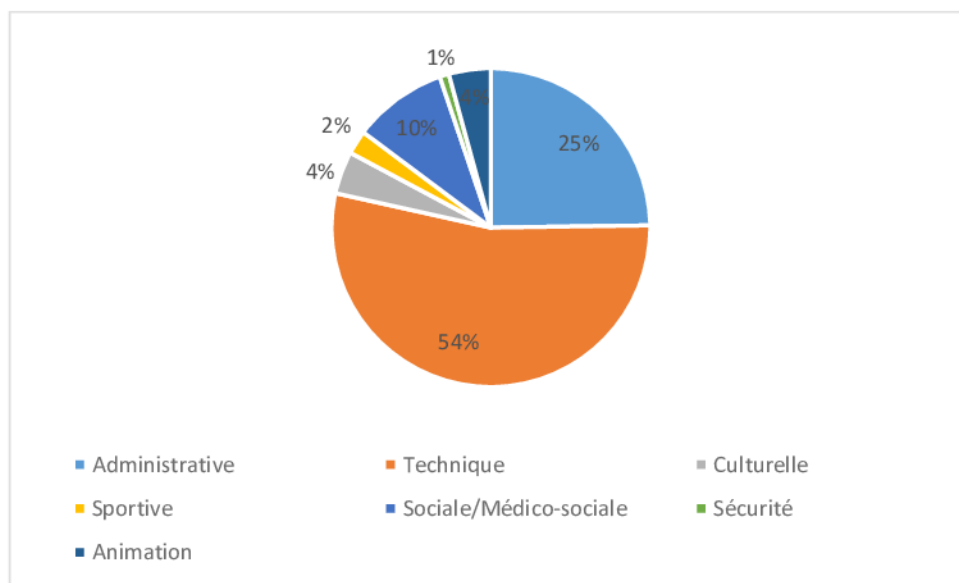
Par sexe



Par catégorie de grade



Par filière



2.3.3.2. La masse salariale 2020

Le montant total des traitements indiciaires des agents titulaires s'est élevé à plus de 36,45 millions d'euros sur l'année 2020. En effet, les agents titulaires représentent 95,4% des effectifs permanents de la collectivité, 79,3% des effectifs totaux.

Le montant des primes et indemnités versées aux agents titulaires et contractuels de droit public, dans le cadre de leur fonction, s'est élevé à près de 7,8 millions d'euros. Ce montant ne tient pas compte des primes annuelles versées aux agents des anciennes collectivités fusionnées pour créer la commune nouvelle de Cherbourg-en-Cotentin, pour un montant total d'un peu plus de 1,33 millions d'euros.

En décembre 2020, 374 agents étaient bénéficiaires d'une NBI et sur l'année 2020, le coût total des nouvelles bonifications indiciaires s'est élevé à 318 094 €.

26 114 heures complémentaires et supplémentaires, réparties sur 717 agents, ont été rémunérées, tous statuts d'agents confondus, représentant un coût de 374 688 €.

Enfin, 19 agents ont bénéficié d'avantage en nature pour concession de logement de fonction.

2.3.3.3. Evolution prévisionnelle de la structure de personnel

Le nombre d'emplois permanents a augmenté au cours de l'année 2021. Après le confinement, le rythme des recrutements a repris sur l'année 2021 et 23 créations ont été actées lors de la restructuration de l'organigramme au 1er avril 2021. On comptabilise ainsi 1717 agents permanents rémunérés en décembre 2021.

En 2022, les effectifs vont encore évoluer suite à la mise en œuvre des politiques municipales suivantes :

- Reprise en régie du Centre de santé au 1^{er} janvier 2022 (7 ETP)
- Reprise de la gestion du restaurant administratif jusqu'alors géré par le CCAS au 1^{er} janvier 2022 (4 ETP)
- Création d'un pôle petite enfance Agnès Varda (8 ETP prévus en création)
- Créations liées à la restructuration de l'organigramme en année pleine

Aussi, l'ensemble de ces mouvements et créations repris en année pleine sur le budget 2022 est estimé à près de 2,5 millions d'euros.

La commune comporte une part des plus de 60 ans représentant 7,45 % des effectifs permanents au 31 décembre 2020. Ainsi, 59 agents ont fait valoir leur droit de départ en retraite au cours de l'année 2020.

La structure des effectifs évolue sous l'effet des évolutions de carrières (avancements d'échelons et de grades) résumé sous l'appellation « GVT » (Glissement vieillesse technicité).

Pour 2022, une progression de près de 800 000 € est attendue, correspondant à 1 % du réalisé estimé de l'année N-1.

La masse salariale sera également impactée par l'augmentation du versement mobilité, passé de 1,1 % à 1,5 % au 1^{er} juillet 2021, pour un coût de plus de 140 000 € en année pleine.

La masse salariale sera également sujette à l'ouverture de la possibilité du paiement des jours épargnés par les agents sur leur compte épargne temps. A cet effet, près de 270 000 € seront budgétés.

Des mesures nationales impacteront la masse salariale 2022 et sont donc à prendre en compte, notamment :

- une prévision du relèvement du SMIC,
- une révision des échelles C1 et C2 de rémunération pour les catégories C,
- la répercussion en année pleine de l'ajout de points d'indice à certains agents de catégorie C au 1er avril 2021,

Ceci pour un montant estimé à plus de 380 000 €

Une évolution de près de 200 000 € est également prévue, du fait de l'intégration du coût lié au service commun SIG avec la communauté d'agglomération, jusqu'alors passé sur les attributions de compensation et désormais facturé.

Ainsi, la masse salariale (chapitre 012) inscrite au budget prévisionnel augmentera de 1,49 %, passant de 81,4 M€ au BP 2021 à 82,6 M€ au BP 2022.

2.3.3.4. Le temps de travail

Au 31 décembre 2020, la ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 125 agents à temps partiel et 103 agents à temps non complet, représentant respectivement 7,4 % et 6,1 % de l'effectif permanent. A noter que parmi les agents à temps non complet, sont comptabilisés 13 agents du conservatoire à rayonnement communal, souvent titulaires de postes intercommunaux.

En ce qui concerne le temps de travail annuel, un nouveau règlement applicable au 1^{er} janvier 2022 a été adopté par le conseil municipal lors de sa séance du 3 novembre 2021. Il permet de respecter la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, qui fixe la durée hebdomadaire de temps de travail à 35 heures par semaine, et la durée annuelle à 1 607 heures.

2.3.4. Moderniser et harmoniser le fonctionnement de la commune

Notre collectivité a franchi un nouveau pas vers des politiques publiques harmonisées et plus intégrées, donnant plus de sens à l'action des services au quotidien, partout sur le territoire municipal. Pour accompagner la nouvelle municipalité issue du suffrage de 2020, la réforme des services s'est traduite dans la refonte définitive de l'organigramme structuré autour de 7 pôles pour mettre en œuvre le projet de mandat, dont la modernisation des équipements municipaux demeure un des défis majeurs.

L'harmonisation des politiques municipales sur les cinq communes déléguées est également source de maîtrise des charges à travers une simplification des procédures internes pour une meilleure maîtrise de l'action de proximité. Cette harmonisation s'applique tant pour la gestion du secteur associatif qui sera mieux accompagné avec des interlocuteurs dédiés pour organiser sa formation et son suivi, mais également en matière de restauration collective avec la reprise en régie en un lieu unique et moderne à René Lebas, de la confection des repas pour l'ensemble des scolaires.

La mutualisation des moyens avec la communauté d'agglomération permet également de partager le coût des services supports (Finances, Ressources Humaines, Systèmes d'information). Le remboursement à la ville s'est élevé à 2,1 M€ en 2021.

L'accélération du renouvellement des véhicules les plus consommateurs, les travaux d'économie d'énergie sur les bâtiments, la rationalisation des équipements public à travers notamment le schéma directeur de l'école publique, ou la réhabilitation de gymnases (Nordez, La Saillanderie, Jaurès) et salle de spectacles (théâtres à l'italienne et de la butte, salle Imagin'Art) permettent de contenir à termes les dépenses d'exploitation.

2.3.5. Soutenir le monde associatif

La densité, la diversité et la qualité du réseau associatif est une véritable richesse de la ville et de ses habitants. Il convient de le préserver et de le conforter pour faire de Cherbourg-en-Cotentin une ville dynamique, attractive et solidaire.

Le montant global des subventions aux associations atteindra un montant constant, plus de 7,5 M€. La ville de Cherbourg-en-Cotentin consacre 164 € par habitant au titre des subventions à ses partenaires, contre 145 € au niveau national.

En parallèle, les associations pourront continuer de bénéficier du plan de relance covid, prévu pour un montant de 100 K€. Ce crédit sera dépensé sous forme de prestations et d'actions à destination des associations afin de les accompagner suite aux difficultés liées à la crise sanitaire.

Enfin, plusieurs subventions non inscrites en 2021 du fait de la crise sanitaire seront à nouveau inscrites au budget 2022.

2.3.6. Développer l'offre de santé et accompagner la solidarité

La participation annuelle au CCAS atteindra 5,6 M€ au BP 2022, en augmentation de 47 K€. Cette croissance assurera à l'établissement municipal la capacité d'accomplir les actions de solidarité envers les personnes les plus fragiles avec notamment le développement de l'aide à la personne par les services à domicile, ainsi que la modernisation des lieux d'accueil des personnes âgées et des plus démunis.

Initialement porté par une SCIC (société coopérative d'intérêt collectif), le centre de santé municipal Brès-Croizat devient un budget annexe de la Ville au 1^{er} janvier 2022. Il bénéficiera d'une participation financière afin de l'aider à assurer ses missions.

3. L'INVESTISSEMENT PORTE PAR UNE EPARGNE FORTE ET UN ENDETTEMENT FAIBLE

La commune nouvelle a su reconstituer un niveau d'épargne suffisamment fort pour assurer le financement équilibré des programmes d'investissement tout en désendettant la ville. Le niveau d'épargne que dégagent les soldes intermédiaires de gestion, exprime cette bonne santé financière.

MC	2017 CA	2018 CA	2019 CA	2020 CA	Var. €	Var. %
Produits de fct. courant	149,9	143,8	142,2	141,7	-0,5	-0,35%
- Charges de fct. courant	128	123,4	116,9	118,5	1,6	1,37%
= EXCEDENT BRUT courant	21,9	20,5	25,3	23,2	-2,1	-8,30%
+ Solde exceptionnel large *	-0,8	-0,1	0,1	-0,2	-0,3	-300,00%
= EPARGNE de GESTION	21,0	20,4	25,4	23,0	-2,4	-9,45%
- Intérêts	1,3	1,1	0,8	0,5	-0,3	-37,50%
= EPARGNE BRUTE	19,8	19,3	24,6	22,5	-2,1	-8,54%
- Capital	7,9	7	7,9	7,9	0	0,00%
= EPARGNE NETTE	11,9	12,2	16,7	14,6	-2,1	-12,57%

* y compris financiers hors intérêts (produits et charges) et provisions réelles (dotations et reprises)

Le compte administratif 2020 de la ville de Cherbourg-en-Cotentin présente une diminution des ratios d'épargne, sous l'effet de la crise sanitaire.

Ces mouvements n'ont pour autant pas remis en cause les marges de manœuvre par des efforts importants de gestion sur les dépenses de fonctionnement.

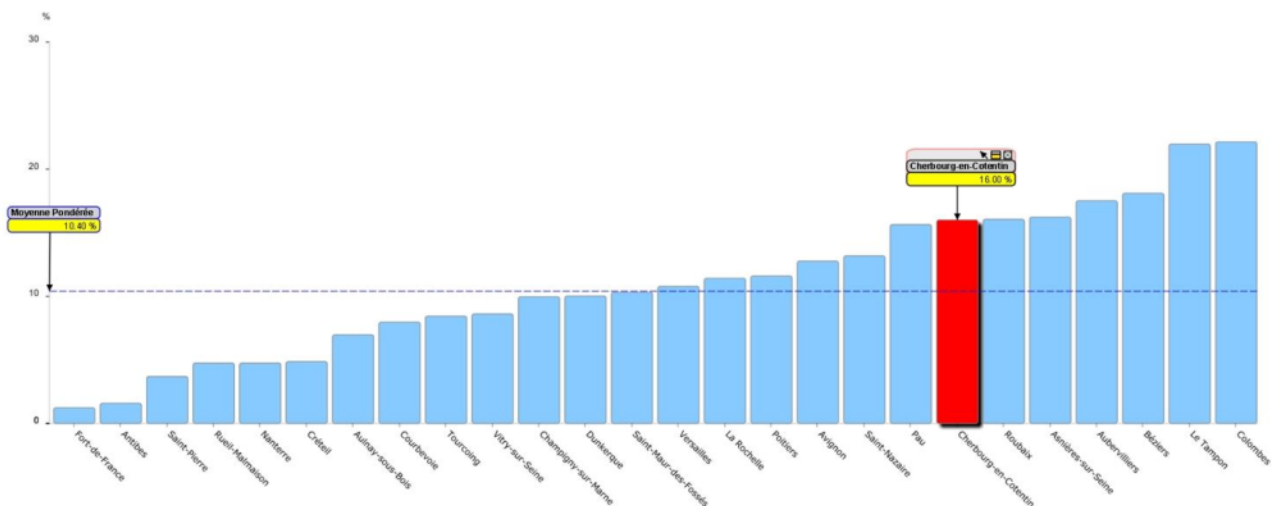
Ainsi, malgré un effet ciseau conjoncturel en 2020, les soldes intermédiaires de gestion restent à un niveau satisfaisant, l'épargne nette s'établit à 14,6 M€ en 2020 contre 16,7 M€ en 2019.

La valeur de ces soldes intermédiaires de gestion prend tout son sens à travers une comparaison de ceux-ci avec la moyenne nationale de la strate démographique (75 000 à 99 999 habitants).

CA 2020	Cherbourg €/hab	Moyenne nationale (€/hab)	Ecart moy en volume	Ecart moy en %
Epargne de gestion	285	217	68	31,1%
- Intérêts	6	34	-28	-81,1%
= Epargne brute	279	183	95	52,0%
- Remb. du capital	100	134	-34	-25,4%
= Epargne nette	179	50	129	259,7%

Quelle que soit l'épargne concernée, les ratios de Cherbourg-en-Cotentin demeurent supérieurs à la moyenne nationale. Dégagée des opérations d'amortissement du capital de la dette, l'épargne brute reste le ratio le plus utilisé pour analyser la santé financière d'une ville.

Rapporté aux produits de fonctionnement du compte administratif 2020, le niveau d'épargne brute est supérieur à la moyenne de la strate (10,4 %) avec un ratio de 16 %.



Enfin, le niveau d'épargne nette a permis de financer le programme d'investissement du mandat et de nombreux projets nouveaux.

Sur l'hypothèse d'un retour à la normale en 2022, le montant de l'épargne au budget primitif 2022 sera supérieur à celui dégagé au budget 2021. Au-delà des impacts budgétaires de la crise sanitaire, l'effort réalisé par les services dans l'ajustement des prévisions budgétaires, la réorganisation des moyens entre les communes déléguées, les mutualisations, permettront de maintenir une épargne prévisionnelle solide, capable d'assurer durablement l'équilibre des comptes.

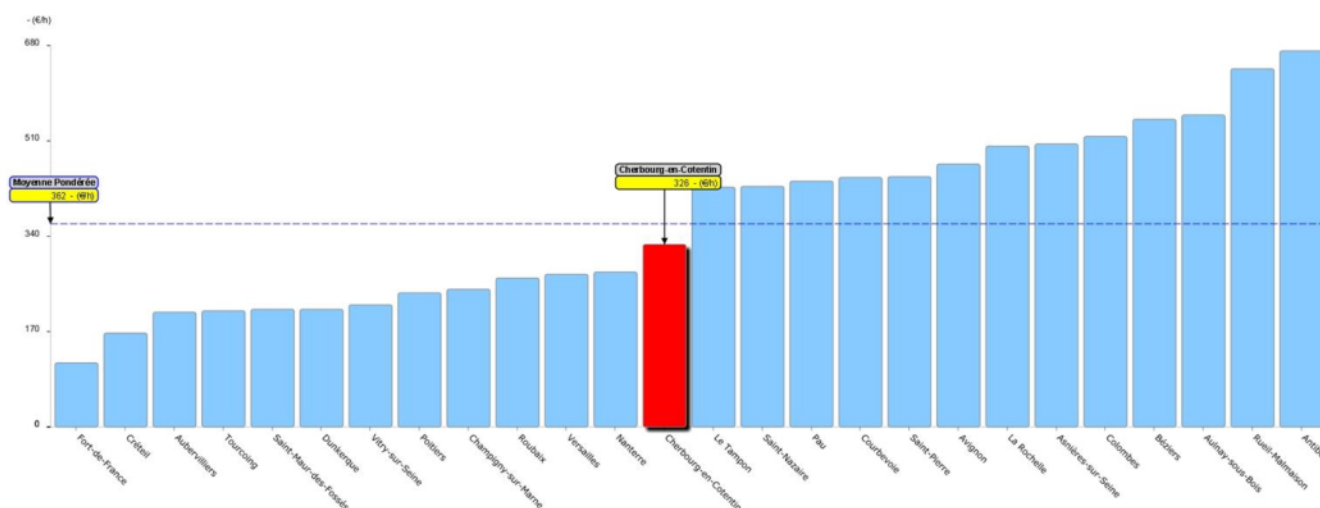
Après une reprise importante des dépenses d'investissement en 2019, la crise sanitaire est venue freiner la dynamique de l'investissement, malgré un programme d'équipement ambitieux.

Dans ce cadre, les dépenses d'investissement réalisées en 2020 ont atteint 26,4 M€, soit 7 M€ de moins par rapport à 2019.

Pour le financement de l'investissement, l'épargne nette couvre 55,3 % des dépenses. Par ailleurs, le niveau suffisant de l'encours de caisse municipale a permis de limiter le recours à l'emprunt à 13,3 % des dépenses d'investissement.

Compte administratif (M€)	2017	2018	2019	2020	Var. M€	Var. %
Dép. d'inv. hors dette	17,2	29,8	33,4	26,4	-7	-20,96%
Subventions (yc DETR)	1	2,6	4,8	4,6	-0,2	-4,17%
Epargne nette	11,9	12,2	16,7	14,6	-2,1	-12,57%
Emprunt	4,4	2,9	3	3,5	0,5	16,67%
Emprunt / DI hors dette	25,6%	9,7%	9,0%	13,3%		
Epargne nette / DI hors dette	69,2%	40,9%	50,0%	55,3%		

Si l'on compare les dépenses d'investissement hors dette en euros par habitant, la Ville a dépensé 326 € en 2020, soit légèrement en deçà de la moyenne de sa strate (362 €).



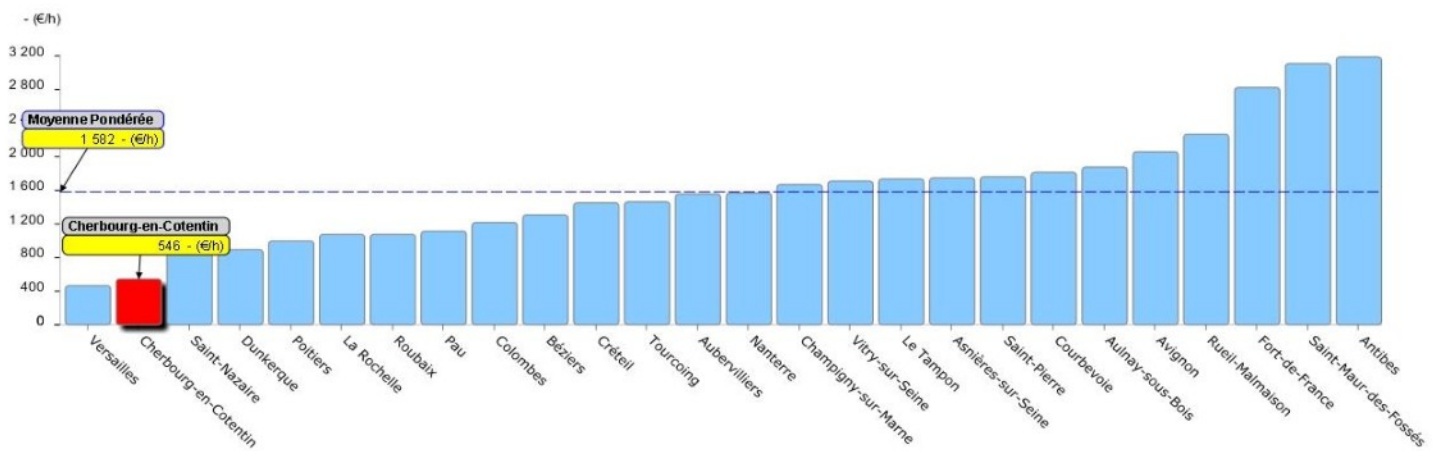
4. UNE DETTE Saine ET RENOUELEE

L'endettement demeure un marqueur important de la gestion d'une commune. Ce dernier se mesure à l'aune de plusieurs indicateurs tels que l'encours par habitant, la capacité de désendettement en année ou la part de l'emprunt dans le financement de l'investissement.

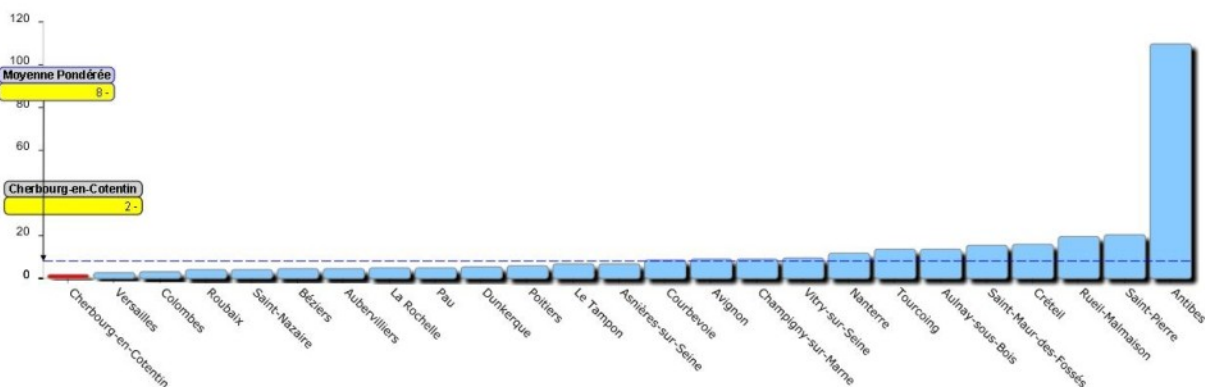
4.1. Une situation comparée très satisfaisante

Cherbourg-en-Cotentin figure parmi les communes les plus faiblement endettée de sa strate de population (75 000 – 99 999 habitants).

En 2020, l'encours par habitant du budget principal s'établissait à 546 euros quand la moyenne se situe à 1 582 euros.



Le niveau d'endettement peut aussi s'illustrer par la capacité de désendettement. Le ratio, rapportant le stock de la dette à l'épargne brute, s'élevait à moins de 2 années. Cherbourg-en-Cotentin se place en très bonne position par rapport aux autres communes de sa strate (8 années), et bien loin des 12 années maximales prévues par le pacte de Cahors.

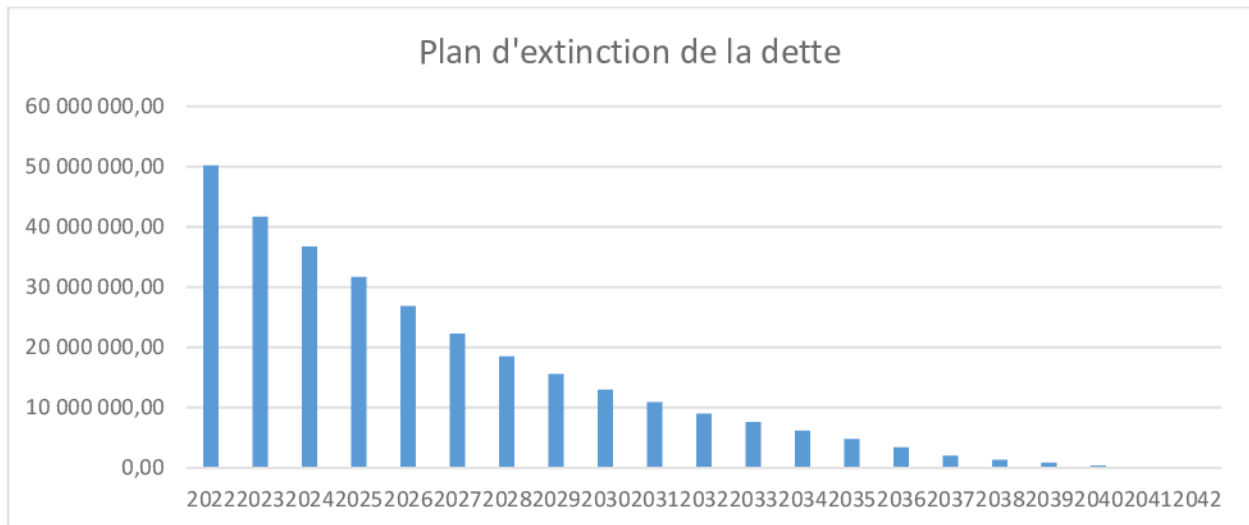


4.2. **La reconstitution d'un encours de la dette**

Conformément à la stratégie d'endettement adoptée pour le mandat, en lien avec la prospective financière, **l'objectif est de reconstituer progressivement un encours de la dette, afin de créer à moyen et à long terme un renouvellement cyclique de marges financières, destiné au financement des futurs investissements. Cette reconstitution de l'encours demeure opportune dans un contexte de taux d'intérêts historiquement bas.**

Ainsi, après une baisse continue de l'encours de la dette depuis la création de la commune nouvelle en 2016, deux emprunts portant sur 10 000 000 et 9 000 000 euros sur 15 ans ont été contractés en septembre 2021. Le premier de 10 000 000 euros a été mobilisé immédiatement. Il s'agit d'un taux fixe de 0,54 %. Le second sera mobilisé en 2022. Il s'agit d'un taux fixe de 0,5 %.

Malgré ce nouvel emprunt, l'extinction de la dette de Cherbourg-en-Cotentin demeure rapide.



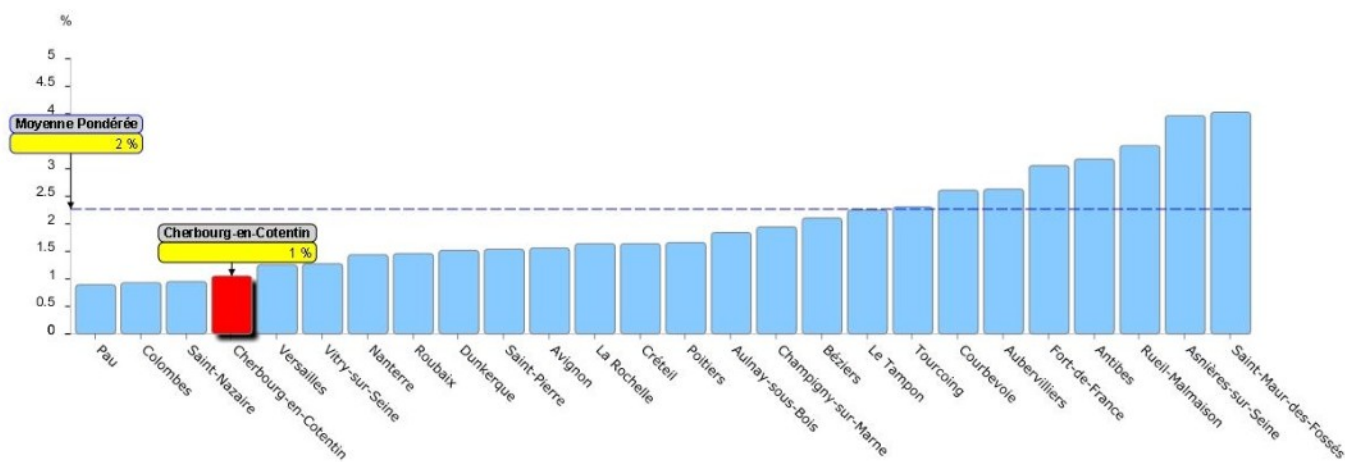
Au 1^{er} janvier 2022, le stock de la dette brute de Cherbourg-en-Cotentin atteint 50 207 928 euros, dont 2 681 847 euros de dette récupérable auprès de la communauté d'agglomération du Cotentin, liée aux compétences économiques, transports, déchets ménagers et eau, prises par cette dernière en 2017 et 2018.

La dette propre municipale tous budgets confondus s'établit ainsi à 47 526 082,12 € en 2022, soit une hausse de 13% (+5,5 M€) par rapport à 2021.

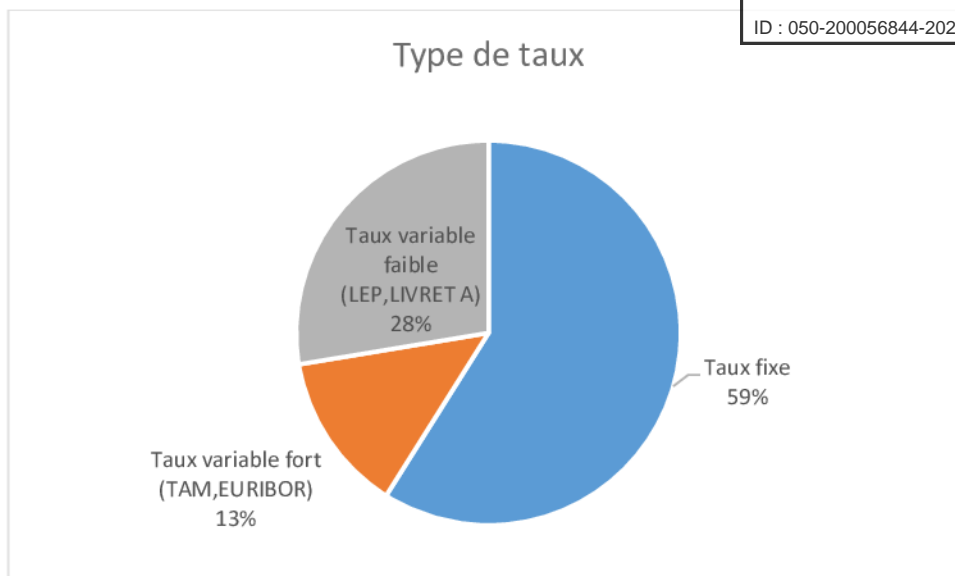
€	Encours au 01/01/2021	Encours au 01/01/2022	Var. €	Var. %
Budget principal	44 478 840,50	49 798 651,52	5 319 811,02	11,96%
Budget panneaux photovoltaïques	483 589,90	409 277,33	-74 312,57	-15,37%
Dette brute budget général	44 962 430,40	50 207 928,85	5 245 498,45	11,67%
Dette récupérable vis-à-vis de la CAC	2 965 994,95	2 681 846,73	-284 148,22	-9,58%
Dette propre budget général	41 996 435,45	47 526 082,12	5 529 646,67	13,17%

4.3. Une annuité bénéficiant de taux faibles et sécurisés

Le taux moyen reflète la qualité budgétaire de la dette sur l'exercice. S'élevant à 1 % pour 2020, il est l'un des plus bas des communes de la strate (moyenne 2 %).



La dette est saine, elle est composée de 59% de taux fixe, 28% de Livret A et LEP et de 13% de taux monétaires courants.



Au regard de la charte Gissler, la dette du budget général est entièrement sécurisée, avec 100 % de 1A, c'est-à-dire des emprunts à taux fixe ou à taux variable, y compris les swaps.

Pour l'exercice 2022, la commune continuera de bénéficier de la faiblesse des taux variables. L'annuité nette prévisionnelle du budget général s'élève à 8 929 457 €, en progression de 3,3 % (+ 286 648 €) par rapport à 2021.

	BP 2021	BP 2022	Var. €	Var. %
Capital	8 256 103	8 578 113	322 010	3,9%
Intérêts (yc ICNE)	700 361	662 279	-38 082	-5,4%
Annuité brute	8 956 464	9 240 392	283 928	3,2%
Annuité récupérée CAC	313 655	310 935	-2 720	-0,9%
Annuité nette	8 642 809	8 929 457	286 648	3,3%

5. UN PROGRAMME DE 210 MILLIONS D'EUROS POUR LE MANDAT

Cherbourg-en-Cotentin a engagé en 2021 une démarche de programmation pluriannuelle d'investissement (PPI) afin de mettre en cohérence les priorités d'investissement du mandat dans un cadre pluriannuel de dépenses.

La qualité de l'autofinancement dégagé au budget primitif permet de soutenir une programmation pluriannuelle d'investissement ambitieuse, évaluée aujourd'hui à 210 millions d'euros (période 2021/2026) dont le montant pourra évoluer à la hausse en prenant en compte les surcoûts attendus sur les programmes ainsi que l'engagement d'opérations nouvelles ou reportées qui s'exécuteront en début du prochain mandat (2027-2028). Cette marge est estimée à 35 millions d'euros. Ce niveau d'engagement financier est très conséquent pour une commune de la strate de Cherbourg-en-Cotentin et compte parmi les plus élevés des grandes villes normandes.

Cette programmation se répartit entre une centaine de grandes opérations en enveloppes récurrentes permettant d'assurer des travaux de réfection, de remplacement, d'entretien-maintenance.

Elle répond aux priorités de mandat.

Elle confirme les ambitions de la municipalité en matière d'attractivité et de développement durable du territoire communal pour poursuivre et accroître le travail mené depuis la création de la commune nouvelle : rénovation du centre-ville, rénovation urbaine du quartier Charcot-Spanel, accompagnement du projet Mobilités de Bus Nouvelle Génération, transformation de l'espace Chantereyne en palais des sports, développement du foncier abordable pour développer l'offre de logement dans les Zones d'Aménagement Concerté et en diffus en renouvellement urbain.

Elle accentue l'intervention de la ville en matière de qualité du cadre de vie et de biodiversité : programme de réfection des voiries, développement du plan Vélo et aménagement de la voie du Homet, aménagement du parc de la Fauconnière, de la pointe de Querqueville, de Collignon, étude d'aménagement du quai Collins. Elle accorde également une attention forte à l'amélioration de l'offre de services publics du quotidien : schéma directeur des écoles publiques, création de places dédiées à la petite enfance, rénovation d'équipements sportifs, et plus globalement l'entretien/maintenance et l'amélioration de la performance énergétique du parc immobilier communal.

Enfin, elle décline des actions nouvelles plaçant les habitants au cœur de la cité (dont budgets participatifs), promouvant la culture partout et pour tous (dont nouveau conservatoire et salle de spectacle associée, rénovation des salles de spectacle vivant, pôles associatifs culturels, parcours patrimonial extraordinaire), l'inclusion sociale et le lien intergénérationnel (dont quartier d'habitat inclusif sur le site Beauregard, création de plateaux handisport).

Pour l'essentiel, elle se décompose par grande politique publique dont :

- Le sport pour plus de 40 millions d'euros
- Les mobilités, la voirie et éclairage public pour plus de 40 millions
- L'enfance l'éducation, la restauration scolaire pour près de 40 millions d'euros
- La culture pour plus de 10 millions d'euros
- La transition énergétique pour plus de 4 millions
- La petite enfance pour près de 7 millions d'euros
- La jeunesse pour plus de 6 millions d'euros
- L'amélioration et la préservation du patrimoine pour environ 18 millions d'euros
- La biodiversité des espaces verts et propreté urbaine pour plus de 10 millions d'euros
- L'urbanisme durable pour plus de 30 millions d'euros

La programmation est établie sur une hypothèse de capacité de désendettement en fin de mandat estimée à moins de quatre années, une maîtrise des dépenses de fonctionnement (environ +1,1% par an équivalent à l'inflation prévisionnelle) et une stabilité des recettes d'investissement (environ 4,2 millions d'euros par an).

Les effets induits par la crise sanitaire (impact sur les effectifs et sur les délais de paiement, hausse des prix des matières premières), les évolutions de prévisions budgétaires pour les opérations de fin de mandat n'ayant pas encore fait l'objet d'études rendent nécessaire un pilotage continu de la mise en œuvre de la programmation afin d'assurer les arbitrages rendus nécessaires à l'avancement des projets. C'est le rôle du comité de suivi de la PPI présidé par le Maire, réunissant les adjoints en charge de l'exécution des principaux investissements de mandat et l'adjoint aux finances (arbitrages programmatiques et budgétaires, suivi des réalisations sur le plan budgétaire et calendaire, pilotage des recettes).

La mise en place de la PPI va permettre à la collectivité de mieux tenir compte des investissements à venir et d'en mesurer les impacts sur les dépenses de fonctionnement à moyen et long termes. La conduite d'une étude de schéma directeur immobilier dans les deux ans doit permettre d'affiner la stratégie de gestion et d'entretien du patrimoine communal et de préciser les programmes de cession et de rénovation thermique. Dans un contexte de hausse des prix de l'énergie, la collectivité fait le choix d'accentuer sa politique d'optimisation de son parc immobilier en terme énergétique et d'occupation.

Les grands programmes d'investissement :

La Ville de Cherbourg-en-Cotentin recourt à la technique des autorisations de programme et de crédits de paiement (AP/CP) pour les opérations les plus significatives du mandat.

Ce système de gestion revêt deux grands intérêts : il développe une culture de gestion de projet et contribue à améliorer sensiblement l'engagement et le suivi des marchés publics.

Par ailleurs, les autorisations de programmes et crédits de paiement AP-CP sont un moyen idéal pour améliorer les taux de réalisation. Avec une autorisation de programme (AP), il n'est pas nécessaire d'inscrire dans un seul et même budget la totalité du coût d'un projet qui sera réalisé sur plusieurs années. Seuls les crédits dont on prévoit la consommation pendant l'exercice seront inscrits au budget sous forme de crédits de paiement.

Ainsi, il est envisagé de passer en AP les opérations avoisinant ou supérieures à 3 millions d'euros et s'étalant sur au moins trois exercices.

Au 1er janvier 2022, 13 programmes d'investissement font l'objet d'une AP, pour un montant total de 65,3 millions d'euros.

A cette même date 22,2 millions d'euros de crédits de paiement ont été dépensés, et près de 7,9 millions d'euros de nouveaux crédits de paiement seront ouverts au budget 2022.

Cinq d'entre elles ont été créées avant 2016 par la communauté urbaine (attractivité du centre historique de Cherbourg et hôtel communautaire (devenu hôtel de Ville en 2016)) et par les communes déléguées de Tourlaville (extension du cimetière et CLSH du Becquet) et de La Glacière (rénovation école Suzanne Brès). Ces opérations, qui ont représenté un coût total de 11 millions d'euros, étant terminées, les AP seront clôturées en 2022.

1 AP a été créée en 2016 : extension de l'école Eglantine à Tourlaville (2 M€) dont la fin est prévue en 2022.

3 AP ont été créées en 2018, pour des opérations sur Cherbourg-Octeville :

- Le pôle petite enfance (6 M€) fin prévue en 2022,
- Le complexe Chantereyne (113 689 €) fin prévue en 2022,
- La reconversion du site La Polle Les Fourches (5,4 M€) fin prévue en 2022.

4 nouvelles AP ont été créées en 2021 dont la réalisation est prévue avant la

- Le palais des sports Chantereyne (28,2 M€),
- Le plateau piétonnier Cherbourg Octeville (7 M€),
- La rénovation de la mairie déléguée de Cherbourg Octeville (3 M€),
- La rénovation de l'école Mitterrand (2,8 M€).

Enfin, une nouvelle AP sera créée en 2022 pour la voie du Homet pour un montant de 4,3 M€.

Conclusion

Ce rapport d'orientation budgétaire traduit une nouvelle fois la qualité de la gestion financière de Cherbourg-en-Cotentin qui place notre commune dans le peloton de tête des communes de sa strate pour l'ensemble des indicateurs.

Notre qualité de gestion permet de dégager les moyens suffisants, sans recourir à la fiscalité, pour accomplir d'ici la fin du mandat le programme municipal. Cherbourg-en-Cotentin va ainsi engager un programme d'investissements inédit estimé à 210 millions d'euros d'ici à 2026, pour préparer l'avenir au service de ses habitants. Cette ambition propose de développer et harmoniser un service public toujours plus proche du citoyen, et lui offrir un cadre de vie rénové, conforme aux nouveaux modes de vie et respectueux des engagements visant à lutter contre le réchauffement climatique. Cette ambition a également pour objectif de mieux structurer la solidarité sur le territoire en mettant à disposition plus de services et de moyens en matière de santé, d'éducation et d'initiatives culturelles et associatives.

Le budget primitif 2022 confirmera ces axes forts de la municipalité tout en laissant à la prochaine mandature les moyens de poursuivre la construction d'une ville que l'on souhaite toujours plus solidaire, attractive, dynamique et respectueuse de son environnement.

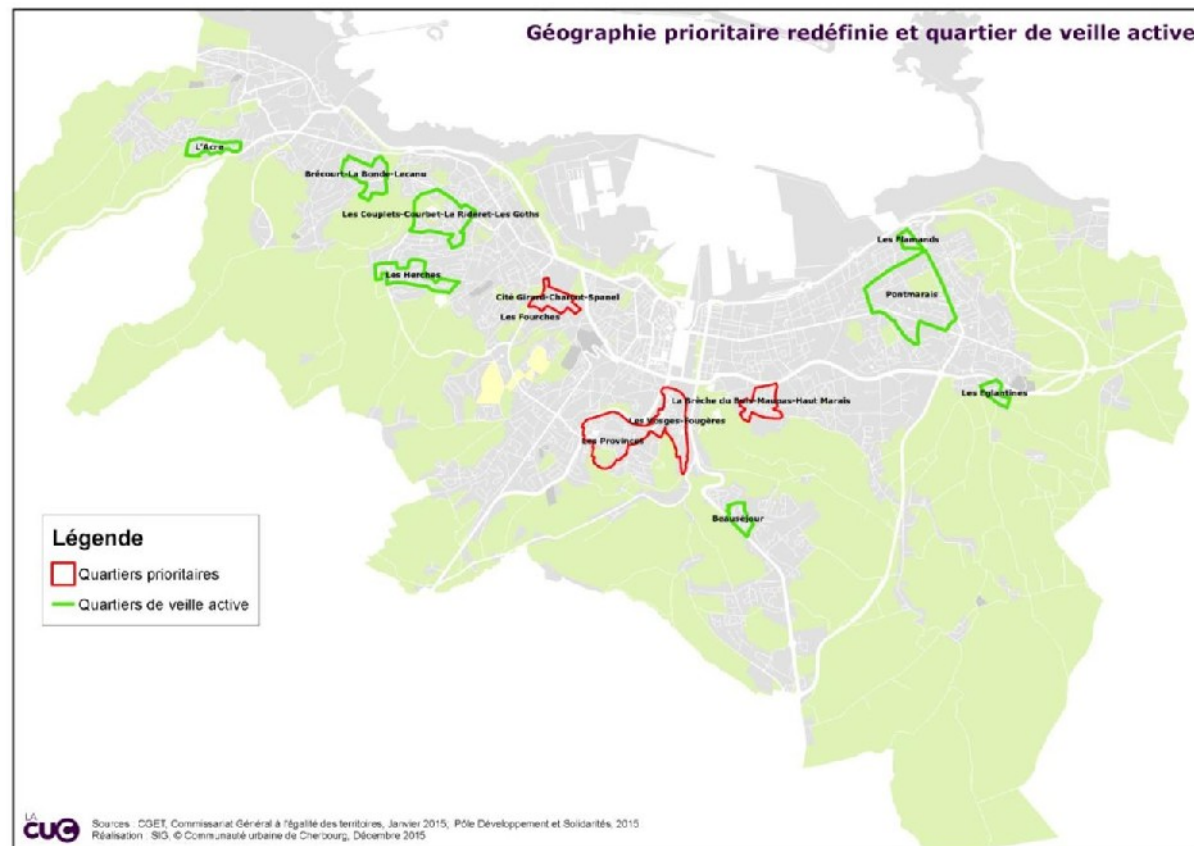
Le Maire

Benoit ARRIVÉ

DOCUMENT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE - RAPPORT SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES


La ville de Cherbourg-en-Cotentin comprend 11 quartiers inscrits dans le cadre de la politique de la ville : 3 quartiers prioritaires (Les Provinces, Hautmarais Maupas Brèche du bois et Les Fourches Charcot Spanel) ainsi que 8 quartiers de veille active (L'Acre, Brécourt La Bonde Lecanu, Les Herches, Beauséjour, Les Eglantines, Pontmarais et Les Flamands).

L'action menée envers ses quartiers et leurs habitants est contractualisée par le contrat de ville 2015-2022, prorogé jusqu'au 31 décembre 2023 (cf. Loi de finances 2022).



Ce rapport effectue un zoom statistique sur les quartiers de la commune déléguée de Cherbourg-Octeville, territoires anciennement appelés "Zones Urbaines Sensibles", seuls quartiers reconnus comme prioritaires par l'Agence Nationale de Cohésion des Territoires (ANCT)

CONTEXTE TERRITORIAL

Envoyé en préfecture le 24/02/2022
Reçu en préfecture le 24/02/2022
Affiché le 
ID : 050-200056844-20220224-DEL2022_008-DE

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin regroupe 179 484habitants (*source INSEE 2018*).

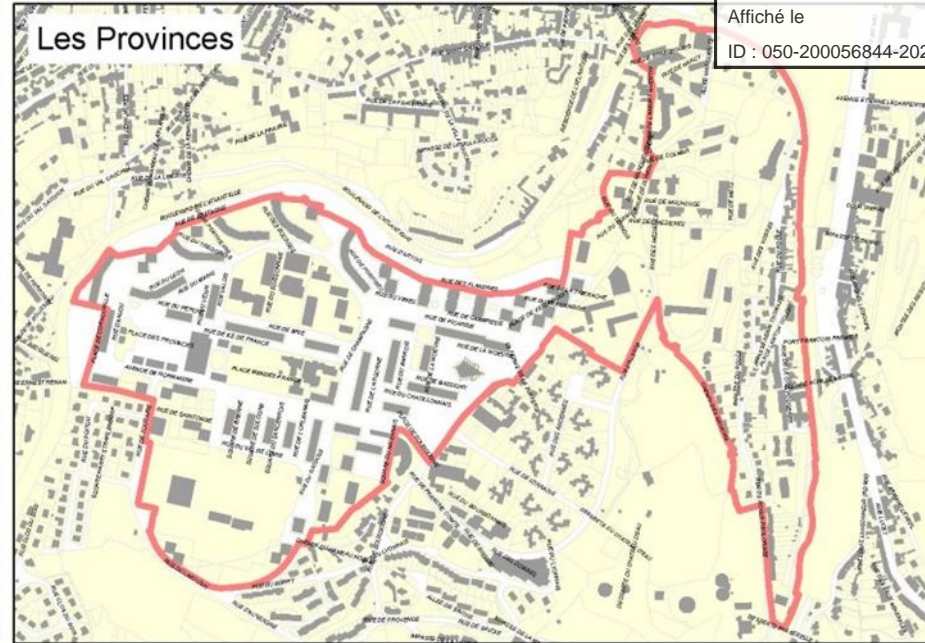
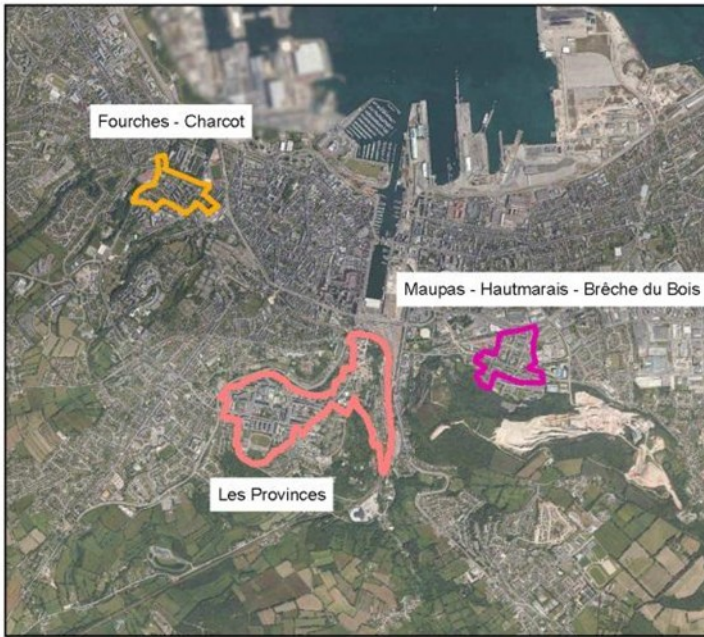
En son sein, seule la commune de Cherbourg-en-Cotentin (79 200 habitants – *source INSEE 2017*) est éligible à la politique de la ville.

La géographie prioritaire des contrats de ville a été élaborée, en 2015, en s'appuyant sur un critère de revenu des habitants, mesuré à partir d'une référence locale et nationale. Ainsi, lorsque sur un territoire d'au moins mille habitants, le revenu médian est inférieur à cette référence, il devient "quartier prioritaire" de la politique de la ville (QPV).

Le seuil de bas revenu retenu pour notre territoire était de 11 400 €.

A partir de cette définition, trois quartiers ont été pris en compte : Les Provinces, Maupas-Haumarais-Brèche du bois et Les Fourches-Charcot Spinel.

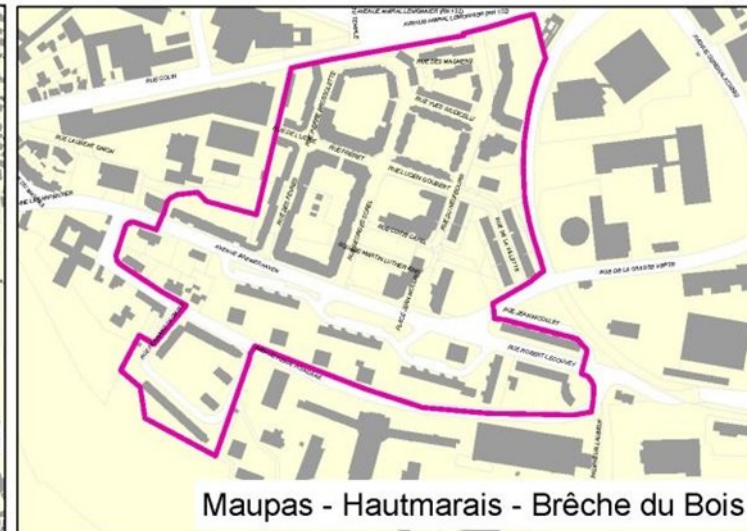
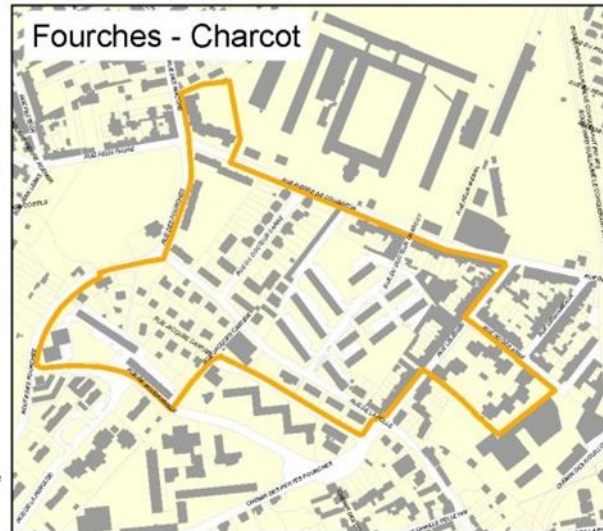
Ces 3 quartiers représentent 9 855 habitants soit 5.4% de l'agglomération du Cotentin, 12.44% de la population de Cherbourg-en-Cotentin et 26.5% de la population de la commune déléguée de Cherbourg-Octeville.



Quartiers prioritaires

Légende

-  Fourches - Charcot
-  Maupas - Hautmarais - Brèche du bois
-  Les Provinces



Sources : CGET, Commissariat Général à l'égalité des territoires, Septembre 2014

DONNEES STATISTIQUES DES QUARTIERS

Remarques préalables :

- *Afin de préparer la diffusion du recensement de la population de 1999, l'INSEE avait développé un découpage du territoire en mailles de taille homogène appelées IRIS2000. Un sigle qui signifiait « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique » et qui faisait référence à la taille visée de 2 000 habitants par maille élémentaire. Depuis, l'IRIS (appellation qui se substitue désormais à Iris-2000) constitue la brique de base en matière de diffusion de données infra-communales. Il est important de noter que ces IRIS ne correspondent pas forcément au zonage des QPV, souvent infra-IRIS.*
- *Compte tenu du mode d'élaboration du recensement, l'INSEE déconseille de calculer des évolutions au niveau quartier entre deux années consécutives. Les résultats issus du recensement de la population ne se comparent correctement entre eux que sur des périodes espacées d'au moins cinq ans.*
- *Les données disponibles ne sont pas des données brutes et les indicateurs renseignés pour les QPV ne sont pas toujours ceux dont nous disposons également à l'échelle de la commune ou de l'agglomération, aussi à la date de rédaction de ce rapport, nous ne pouvons pas renseigner l'ensemble des items. Ce rapport sera donc complété en cours d'année, présenté au comité de pilotage du contrat de ville puis réintégré, avec analyse, dans le rapport 2022.*


POSITIONNEMENT DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE CHERBOURG-EN-COTENTIN PAR RAPPORT AUX QUARTIERS PRIORITAIRES DU DEPARTEMENT ET DE LA REGION

Envoyé en préfecture le 24/02/2022
 Reçu en préfecture le 24/02/2022
 Affiché le 
 ID : 050-200056844-20220224-DEL2022_008-DE

	Population	Jeunes de 0 à 14 ans (%)	Réussite au Brevet (%)	Taux de pauvreté (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux de vacance (%)	Logements sociaux (%)
Ensemble des QPV CEC (CO)	9 855	25.6	84.2	42.1	42.7	56.1	10.4	53.3
Total CO	37 055	16.1	87.2	14.5	51.7	60	9.8	25
Ensemble des QPV du Département de la Manche	15 998	22.3	84.5	40.1	44.8	56	8.1	21.3
Total du Département de la Manche	499 919	17.3	85.9	12.7	61.5	68.1	8.1	12.8
Ensemble des QPV de la Région Normandie	194 452	25.3	78	43.8	39.5	49.9	7.3	25.7
Total Normandie	3 328 364	18.5	84.8	13.5	59.8	66	7.3	15.3

(source : Atlas des quartiers de la politique de la ville, CGET – Septembre 2017)

DONNEES STATISTIQUES DES 3 QPV CHERBOURGEOIS

Envoyé en préfecture le 24/02/2022
 Reçu en préfecture le 24/02/2022
 Affiché le 
 ID : 050-200056844-20220224-DEL2022_008-DE

	Les Provinces		Hautmarais Maupas Brèche du bois		Les Fourches Charcot Spanel		Cherbourg-en- Cotentin	Agglomération Le Cotentin
	2013	2018	2013	2018	2013	2018	2017	2018
Population	6 672	6 288	1 754	1 510	1 429	1 335	79 200	179 484
Caractéristiques socio-démographiques	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2016
Part des femmes	52,8	52,5	53,3	55,1	52,2	52,3	51,7	50,8
Part des personnes de 0 à 24 ans parmi la population	37,2	35,7	38	37,5	33,4	36,5	29,5	28,4
	2013	2016	2013	2016	2013	2016	2016	2018
Part des familles monoparentales parmi les ménages	19,3	36,1	21,4	38	16,9	37,7	9,6	9,6
Part des ménages de 5 personnes et plus	5,7	nd	9,2	nd	nd	nd	nd	nd
Emploi	2015	2017	2015	2017	2015	2017	2017	2018
Taux d'emploi	38,9	40,6	44,1	49,6	50,4	49,5	61,6	66,1
Part des personnes de 15 à 24 ans ayant un emploi	48,6	nr	47,5	nr	60,3	nr	nr	37,7
Part des emplois précaires	28	30,5	26	32,3	27,1	24,6	15,3	nr
Education	2010	2016	2010	2016	2010	2016	2018	2018
Part de la population sans diplôme ou avec niveau inférieur au BAC	80,2	75,9	83,3	80,2	60,9	63,8	55,4	58,5
Revenu, niveau de vie	2013	2019	2013	2019	2013	2019	2019	2019
Part des ménages imposés	24,6	19,1	30,7	27,2	34,1	28,8	55	49,4
Revenu déclaré médian (en euros) par unité de consommation	9 020	10 130	10 574	12 830	11 794	13 640	21 290	21 510
1er quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	3 636	3 550	6 656	7 020	5 396	4 620	14 260	15 160
3ème quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	15 506	16 620	17 244	19 340	20 060	21 310	29 060	28 990
Taux de pauvreté (au seuil de 60%)	45,1	44,6	35,8	33	35,3	36,9	14,1	11,6
Taux de bas revenus déclarés (au seuil de 60%)	63,7	61,7	56	50,9	50,6	48,4	22	18,2
Prestations sociales	2013	2020	2013	2020	2013	2020	2020	2020
Nombre d'allocataires	2 389	2 473	525	547	423	445	18284	nr
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 50% de prestations sociales	1088	nd	220	nd	221	nd	nd	nd
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 100% de prestations sociales	648	nd	128	nd	139	nd	nd	nd

(source : Données sur les quartiers de la politique de la ville, INSEE, 16/12/2021)

Envoyé en préfecture le 24/02/2022

Reçu en préfecture le 24/02/2022

Affiché le

SLO

ID : 050-200056844-20220224-DEL2022_008-DE

2021

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre femmes et hommes sur le territoire de Cherbourg-en-Cotentin



Table des matières

Préambule	2
1 VOLET INTERNE : ETAT DES LIEUX POUR L'ANNEE 2020.....	4
1-1 Généralités	4
1-2 Répartition par catégorie.....	6
1-3 Répartition par filières.....	8
1-4 Répartition sur les agents contractuels	10
1-5 Promotions.....	10
1-6 Répartition des primes dans les rémunérations annuelles brutes.....	12
1-7 Répartition dans les formations.....	13
1-8 Répartition par temps de travail	14
2 VOLET EXTERNE : GENERALITES	17
3 BILAN ET PROSPECTIVES.....	20

Préambule

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et aux intercommunalités de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014, et le décret du 24 juin 2015 en fixe le contenu:

1.La première partie concerne le volet interne.

2.La seconde partie concerne le volet externe

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a également instauré le rapport social unique, qui regroupe à compter du 1^{er} janvier 2021, les données relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ,au handicap, à la santé et sécurité au travail, au handicap et à la lutte contre les discriminations...

1- VOLET INTERNE



1 VOLET INTERNE : ETAT DES LIEUX POUR L'ANNEE 2020

L'état des lieux s'appuie sur les données issues du RSU (rapport social unique) de 2020 et concerne l'intégralité du périmètre d'intervention de la collectivité, à savoir la ville et le centre communal d'action social (CCAS). Pour rappel, le seuil des 40% de personnes de chaque sexe auquel il est fait référence est celui issu de la loi du 12 mars 2012 (mais dont l'application ne concerne légalement que les emplois fonctionnels).

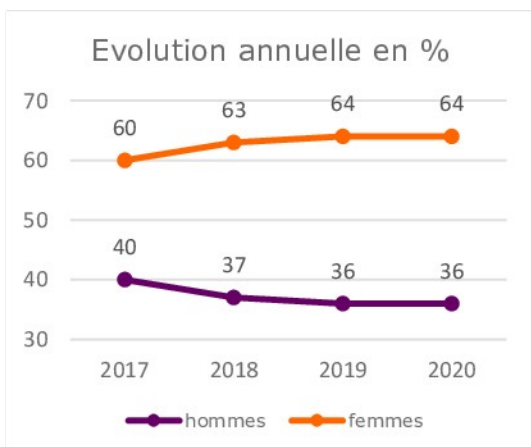
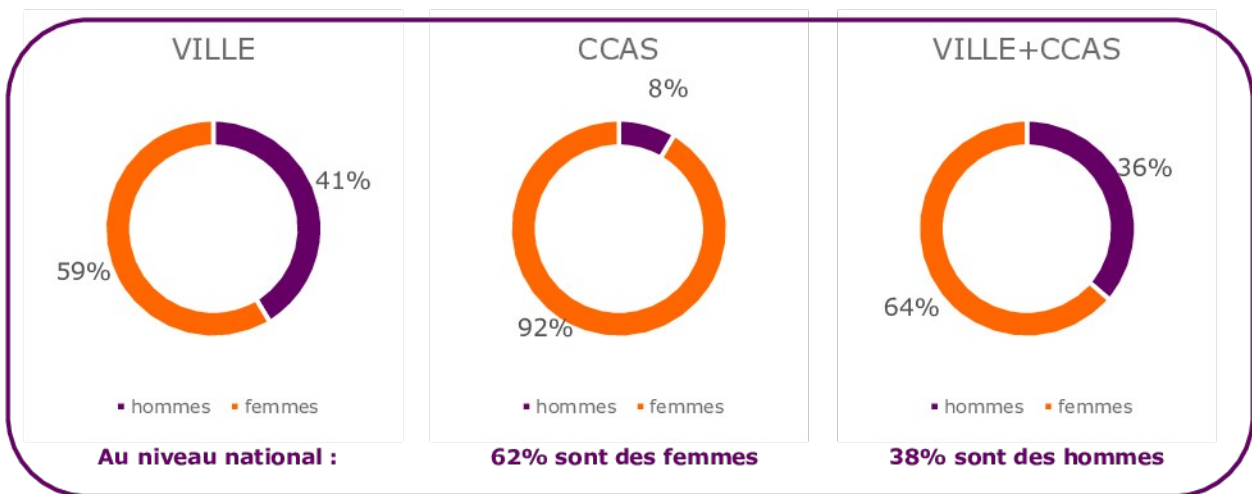
La lecture du rapport social unique (RSU) permet de tirer des enseignements sur la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les facteurs d'analyse disponibles sont nombreux : effectifs, rémunération, temps de travail, formation, action sociale...

1-1 Généralités

6 agents sur emploi permanent sur 10 sont des femmes en 2020

L'effectif permanent de la collectivité au 31 décembre 2020 est majoritairement féminin (64%) et en progression de plus 1,59% depuis 2018, avec une influence des effectifs du CCAS (92% de l'effectif sont des femmes) sur celui de la ville déjà majoritairement féminisé (58% de femmes).

Le taux de féminisation de Cherbourg-en-Cotentin est supérieur à celui observé au niveau national. En effet au niveau national, dans la fonction publique territoriale la part des femmes est de 62% contre 46% dans le privé. (Source DGAFP-2019).



Une tendance à la féminisation des agents de la collectivité se confirme mais reste stable depuis 2019.

Elle s'explique par plusieurs facteurs et notamment la succession de transferts à forte concentration masculine de plusieurs directions vers le Cotentin depuis 2017, comme la direction propreté urbaine au 1^{er} janvier 2017, la direction du cycle de l'eau ou bien encore l'habitat au 1^{er} janvier 2018.

Il est à noter un passage significatif du seuil des 40% garantissant la représentation équilibrée en 2017 et accentué pour les années 2018, 2019 et 2020.

REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2019





	Ville		CCAS		Ville+CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	25	18	0	7	25	25
25 à 29 ans	40	52	1	15	41	67
30 à 34 ans	40	75	1	19	41	94
35 à 39 ans	63	107	2	26	65	133
40 à 44 ans	94	128	2	39	96	167
45 à 49 ans	136	176	6	39	142	215
50 à 54 ans	116	182	3	57	119	239
55 à 59 ans	156	181	5	60	161	241
60 à 61 ans	33	56	0	20	33	76
62 à 64 ans	6	18	1	5	7	23
≥ 65 ans	1	3	1	1	2	4
Total	710	996	22	288	732	1284

REPARTITION PAR SEXE ET PAR AGE DE L'EFFECTIF PERMANENT 2020

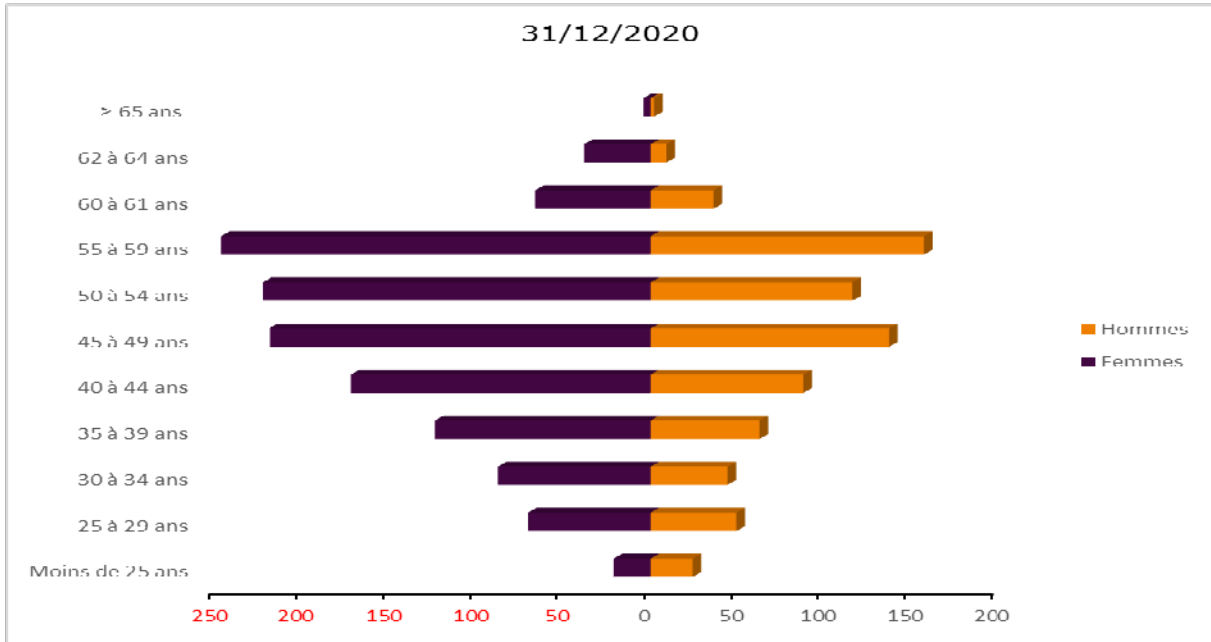
	Ville		CCAS		Ville + CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Moins de 25 ans	23	15	1	6	24	21
25 à 29 ans	48	51	1	19	49	70
30 à 34 ans	42	76	2	12	44	88
35 à 39 ans	60	98	3	26	63	124
40 à 44 ans	86	133	2	39	88	172
45 à 49 ans	132	179	5	40	137	219
50 à 54 ans	111	172	5	51	116	223
55 à 59 ans	152	187	5	60	157	247
60 à 61 ans	36	49	0	17	36	66
62 à 64 ans	8	31	1	7	9	38
≥ 65 ans	1	1	1	3	2	4
Total	699	992	26	280	725	1272

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, l'âge moyen pour une femme se situe aux alentours de 43,5 ans quand celui des hommes est de 43,1 ans selon le rapport annuel sur l'égalité pour 2019 de la DGAFF.

Pour Cherbourg-en-Cotentin, l'âge des titulaires est un peu plus avancé avec un âge moyen pour les femmes qui se situe à 47,06 ans et celui des hommes à 47,51 ans. Il s'agit donc d'un indicateur important de vieillissement de la structure.

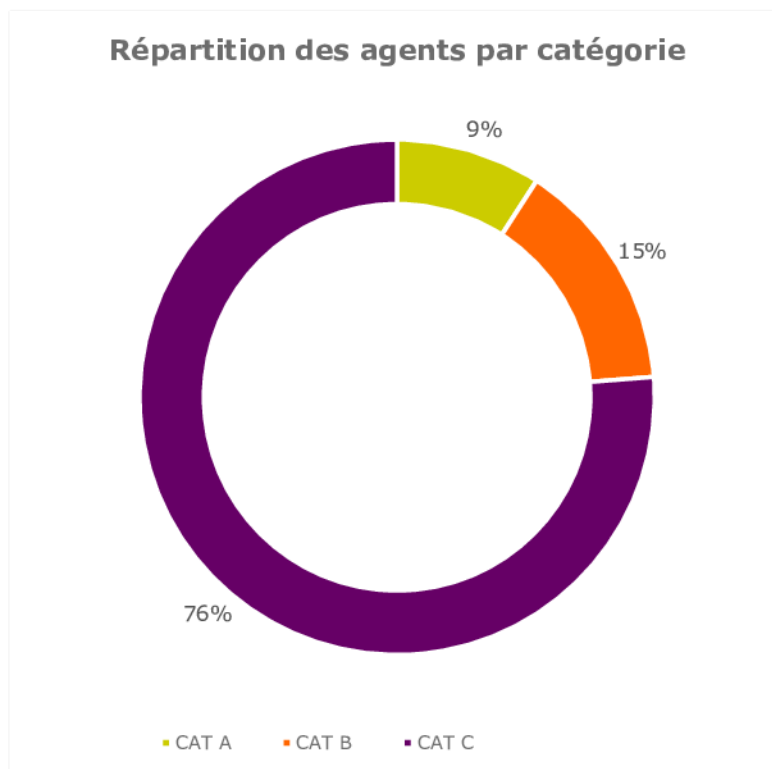
<u>Age moyen des agents permanents Ville</u>		<u>Age moyen des agents permanents CCAS</u>	
			
46.84 ans	47.21 ans	47.28 ans	47.81 ans

PYRAMIDES DES AGES



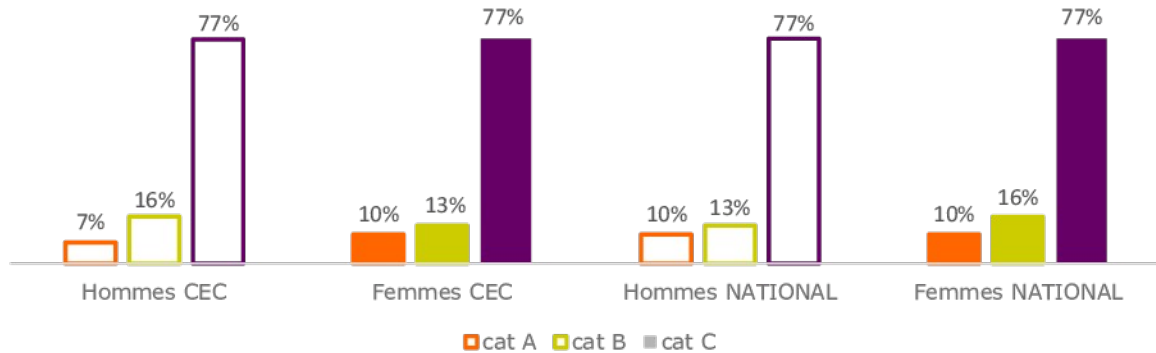
Au regard de la pyramide des âges de la collectivité, il apparaît nettement que les prochaines années observent des départs à la retraite très importants, avec une forte concentration de l'effectif féminin, il s'agit peut-être là d'un levier intéressant pour favoriser le rééquilibrage. En effet, 27% de l'effectif féminin est concentré dans les 3 tranches d'âge suivantes 55 à 59 ans, 60 à 61 ans, 62 à 64 ans.

1-2 Répartition par catégorie



Une répartition homogène entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique

Répartition des agents par genre et par catégorie

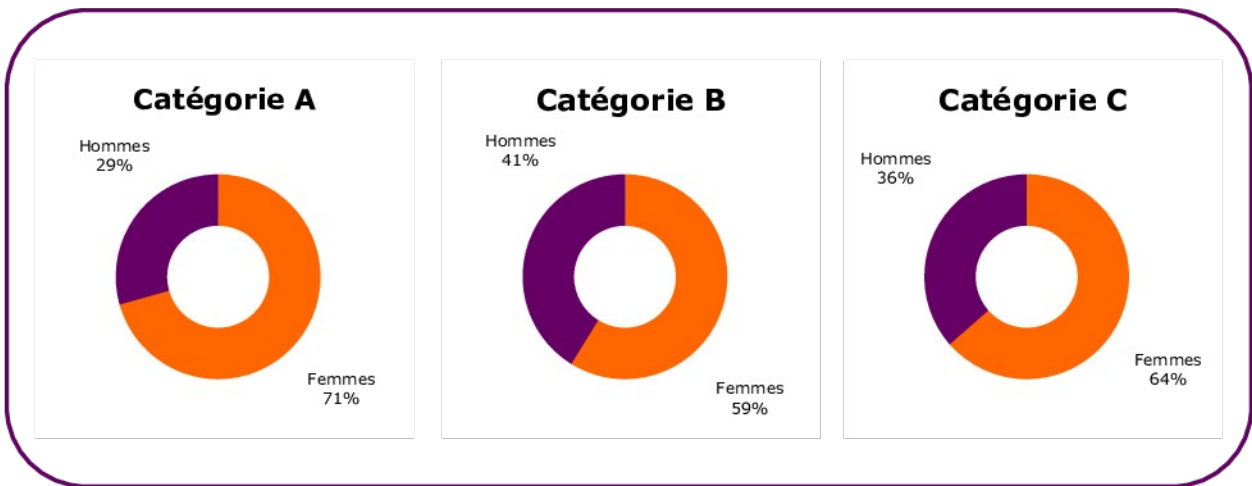


Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B) sur Cherbourg-en-Cotentin :

- 23% des femmes relèvent des catégories A et B
- 23% des hommes relèvent des catégories A et B

Un constat similaire peut être fait au niveau national :

- 26% des femmes relèvent des catégories A et B
- 23% des hommes relèvent des catégories A et B



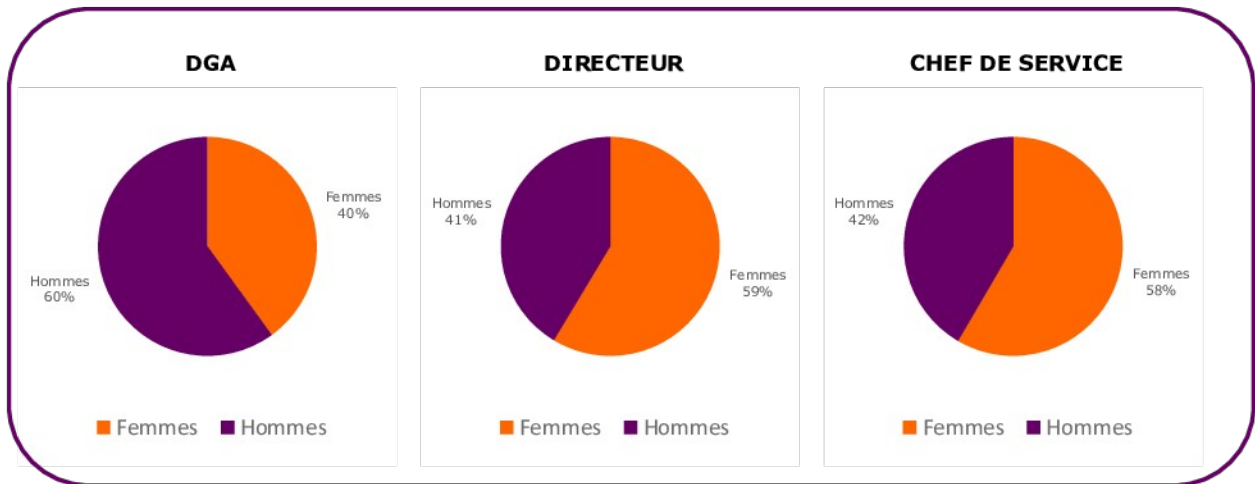
Au niveau national, dans la fonction publique territoriale (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2019).

- Les catégories A observent: 62% de femmes/ 38% d'hommes
- Les catégories B observent: 63% de femmes/ 37% d'hommes
- Les catégories C observent: 61% de femmes/ 39% d'hommes

Un fort taux de féminisation se retrouve également dans les catégories de grade. En effet, les femmes représentent 71% des catégories A avec tout de même une baisse de -3 points par rapport à 2019. Concernant les catégories B on observe une forte féminisation des effectifs (59%) avec une hausse de +6 points. Quant aux catégories C, la féminisation reste prégnante et stable avec 64% (soit une augmentation de +1,59% par rapport à 2018).

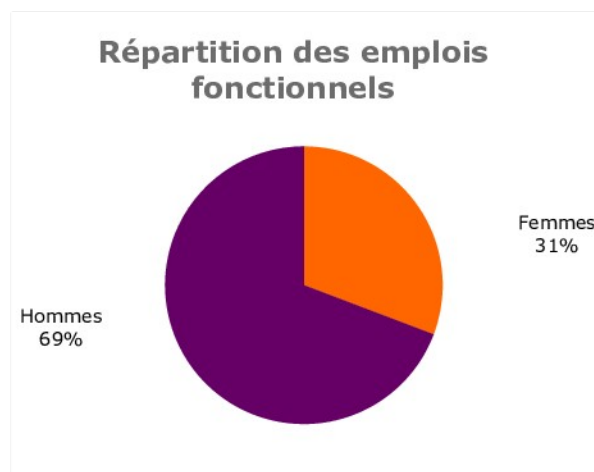
La faible représentation des hommes dans certaines catégories est constatée depuis 2016 notamment pour les catégories A et désormais C.





Concernant les emplois fonctionnels, ce sont des emplois stratégiques dont les nominations sont laissées au choix de l'autorité territoriale. Il existe cependant une obligation de nominations équilibrées de femmes et d'hommes dans les emplois supérieurs de la fonction publique instaurée par la loi du 12 mars 2012 dite loi Sauvadet. Elle concerne les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants, les départements et les régions.

Ces emplois sur Cherbourg-en-Cotentin, comme le montre le graphique ci-dessous, présentent un fort taux de masculinisation, puisque les hommes représentent 69% de ces emplois.



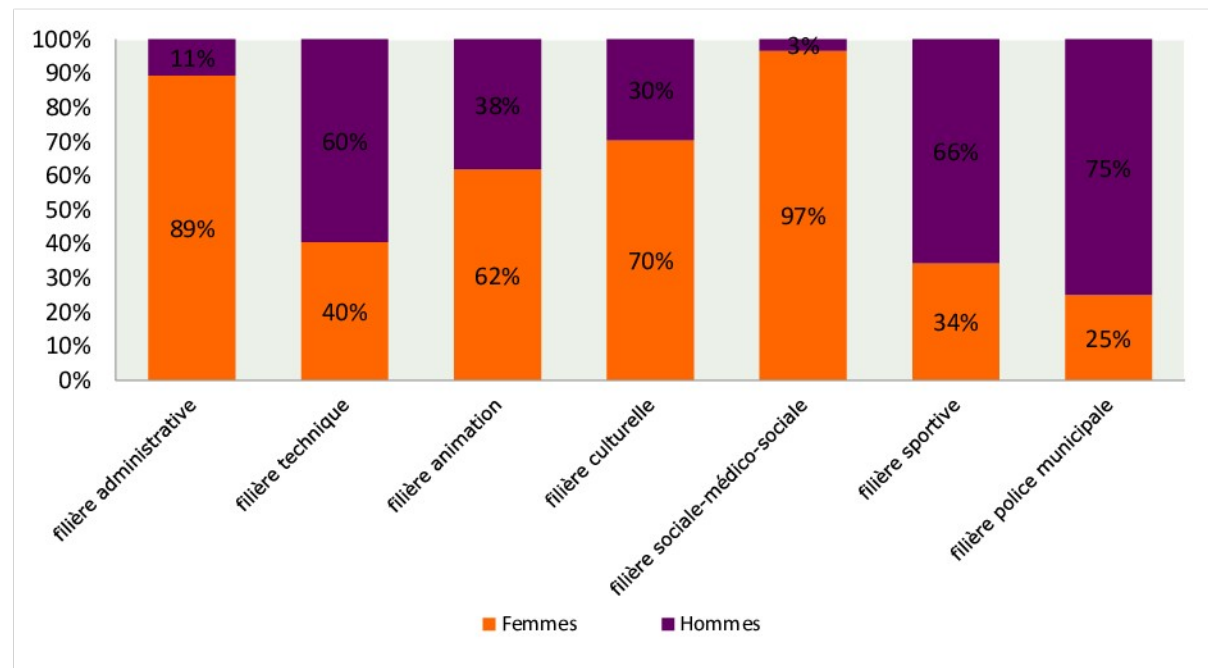
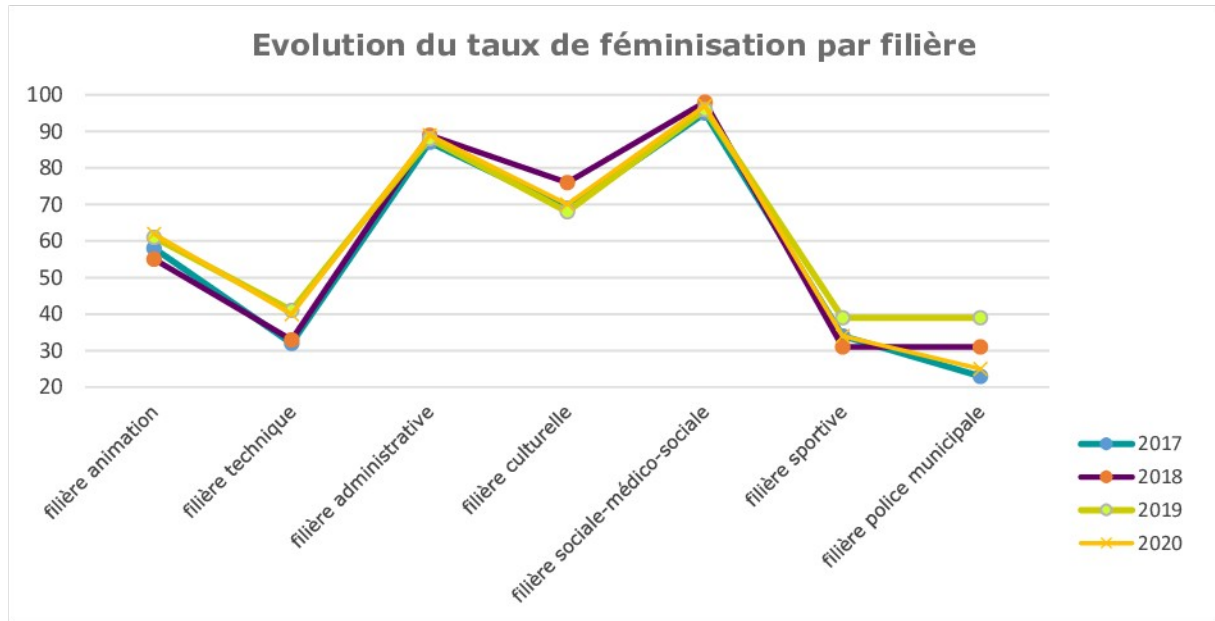
1-3 Répartition par filières

Des disparités dans la répartition par genre selon la filière

Si on s'intéresse à la répartition par filière, au niveau national, dans la fonction publique territoriale, les filières les plus féminisées sont les filières médico-sociales (95%), administratives (82%) et l'animation (72%). La filière la moins féminisée est la police municipale (22%) (Source DGAFP, chiffres clés de l'égalité professionnelle 2019).

La collectivité de Cherbourg-en-Cotentin suit globalement cette tendance. Certaines filières sont très largement féminisées comme la filière administrative (89%) l'animation (61%) ou bien encore la filière médico-sociale (97%). En revanche les filières sport et technique mais aussi police municipale observent un effectif plutôt masculin. Il est à noter que la filière technique observe un effet de levier en faveur des femmes dû à la forte propension de transferts vers le Cotentin. En outre, la police municipale qui séduisait davantage les femmes ces dernières années, observe en 2020 une régression avec 25% de son effectif féminin (-28% par rapport à 2019).

Les recrutements s’opèrent sur la base de la formation, de l’expérience, des compétences, des aptitudes à prendre en charge les fonctions et les responsabilités du poste à pourvoir ainsi que les capacités des candidats à s’intégrer dans un collectif de travail. Il n’y a donc pas d’emploi prédéterminé par genre. Toutefois, à l’instar des données nationales précisées précédemment, les emplois de certaines filières sont très majoritairement occupés par des femmes (filière administrative, animation, et surtout médico-sociale). Ces statistiques illustrent les difficultés à recruter des hommes ou des femmes sur certaines filières, par défaut de candidats, car les choix d’orientations professionnelles se sont opérés bien en amont. Par ailleurs, le relatif équilibre sur certaines filières cache une réalité bien différente selon les métiers. Ainsi, au sein de la filière technique, les postes d’agents de propreté sont occupés par des femmes, alors que les emplois liés aux métiers du bâtiment sont majoritairement occupés par des hommes.



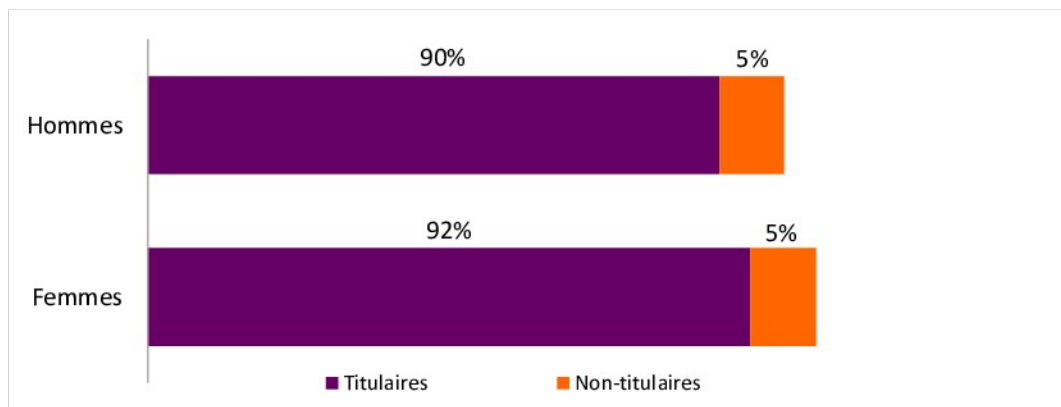
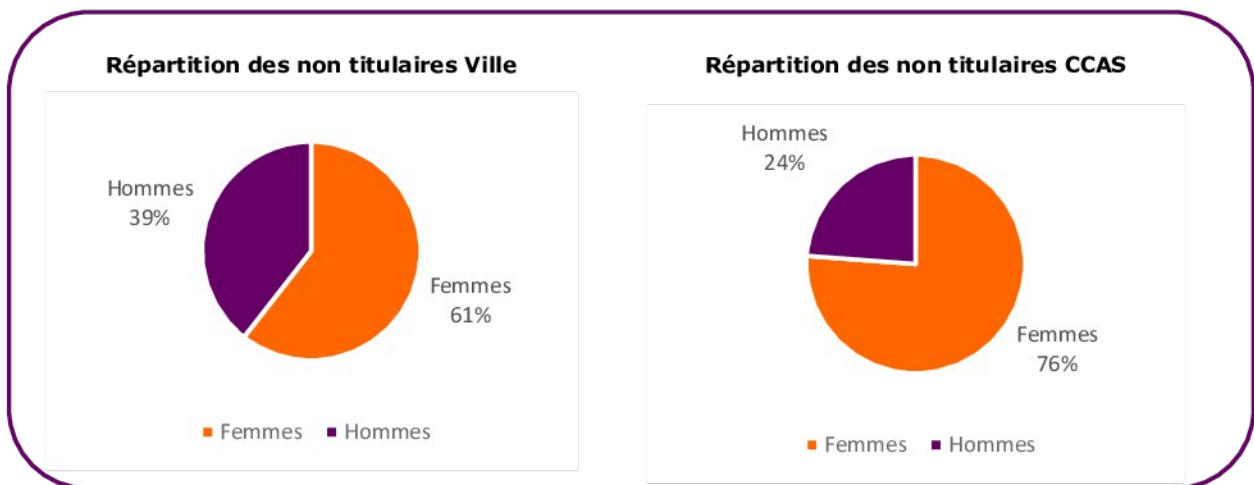
1-4 Répartition sur les agents contractuels

Au niveau national et particulièrement pour la fonction publique territoriale, les titulaires représentent 59% des effectifs féminins contre 41% pour les hommes. Et concernant les contractuels, 67% sont des femmes et 33% sont des hommes. (Source DGAFP, chiffres clé de l'égalité pro 2019)

Ainsi on constate que le pourcentage des femmes titulaires est plus important qu'au niveau national +5pts.

La répartition des effectifs non titulaires (CEC et CCAS) est parfaitement corrélée à la répartition des effectifs de Cherbourg-en-Cotentin, en effet les femmes représentent 64% et les hommes 36%.

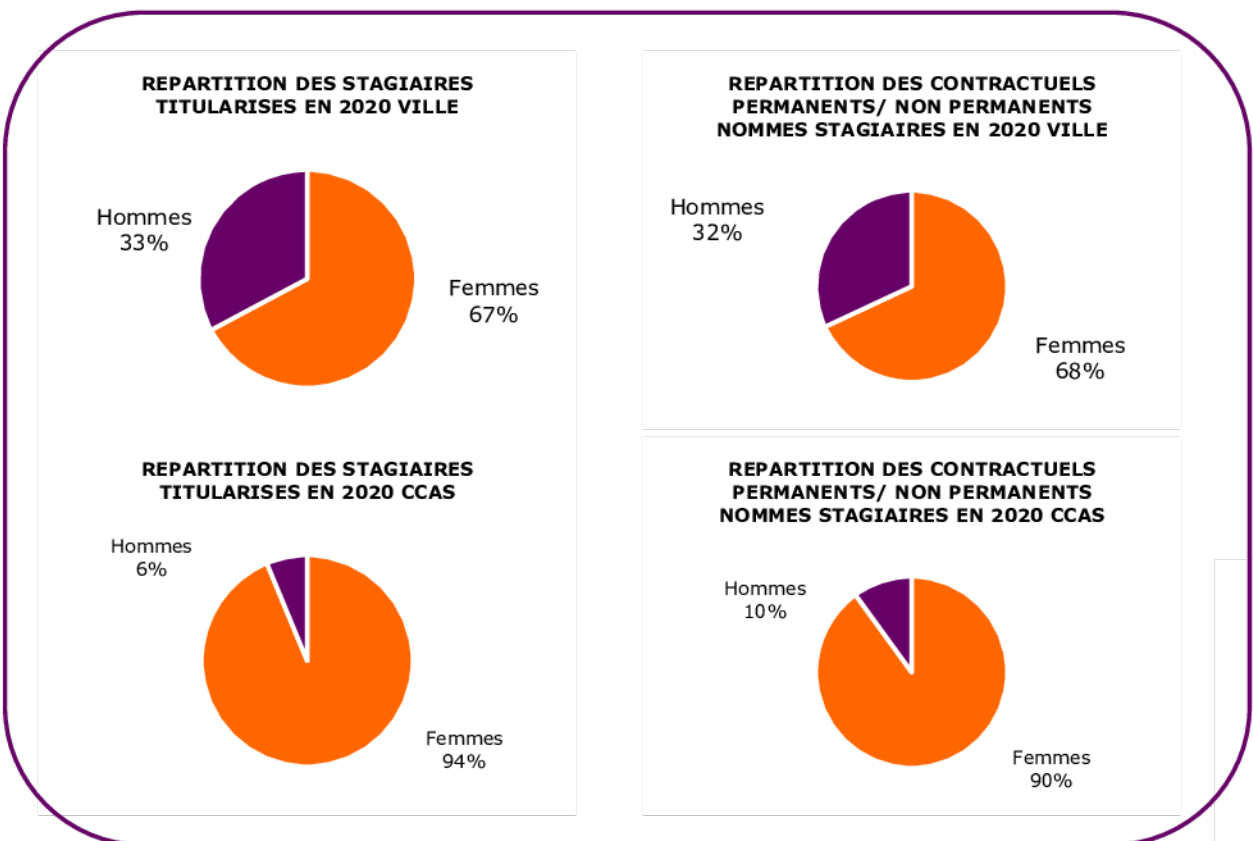
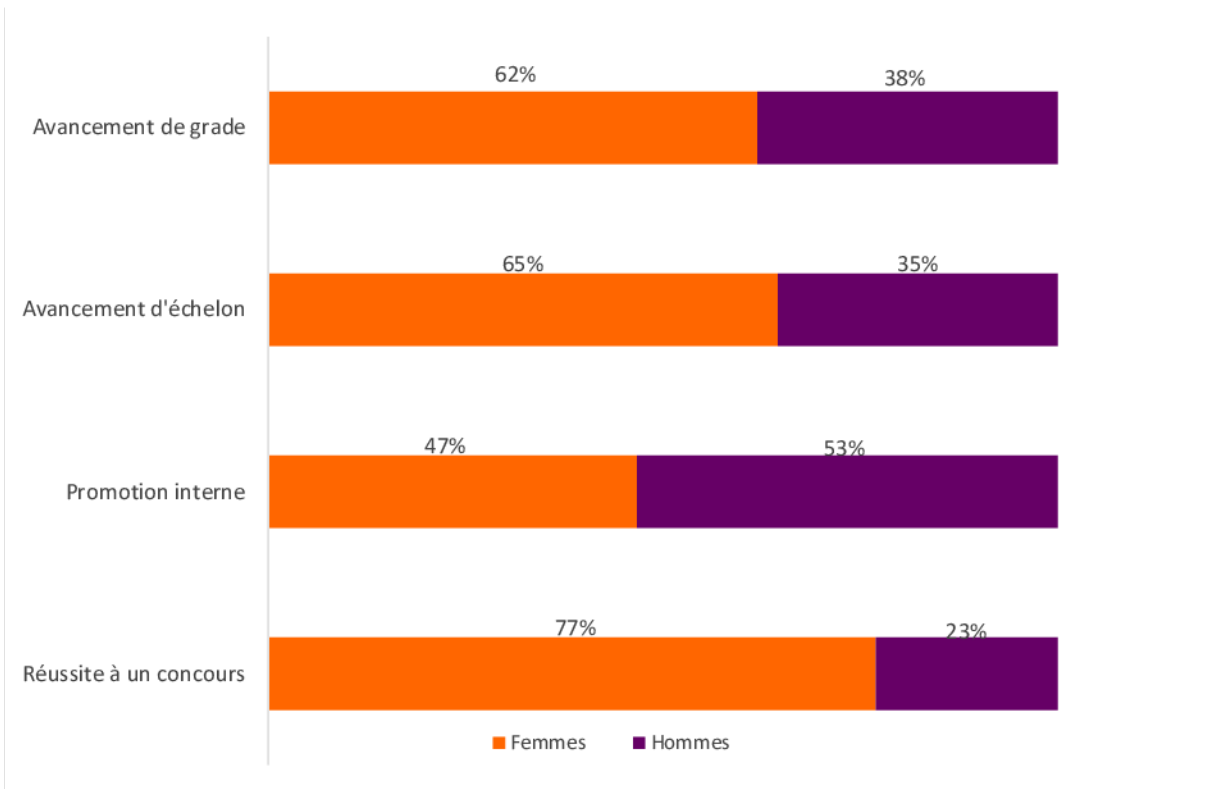
Cependant la répartition entre titulaires et non titulaires sur emplois permanents est quasi identique entre les hommes et les femmes. Ainsi on observe que les titulaires représentent 90% pour les hommes et 92% pour les femmes et que la répartition des non titulaires au niveau des femmes et des hommes est de 5%.



1-5 Promotions

On constate:

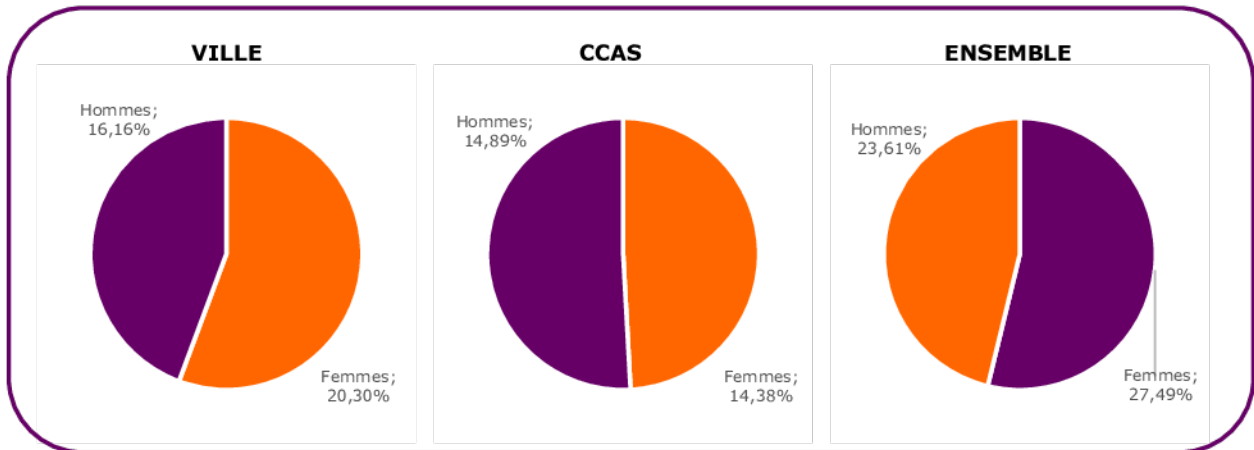
- que les avancements de grades et d'échelon suivent la tendance générale de la collectivité et notamment des effectifs majoritairement féminins
- que les hommes sont davantage promus en interne
- et que la tendance s'inverse pour la réussite aux différents concours.
- que la stagiairisation des agents qu'ils soient nommés stagiaires ou titularisés, montre un delta important au détriment des hommes, et qui accentue la forte féminisation des effectifs.



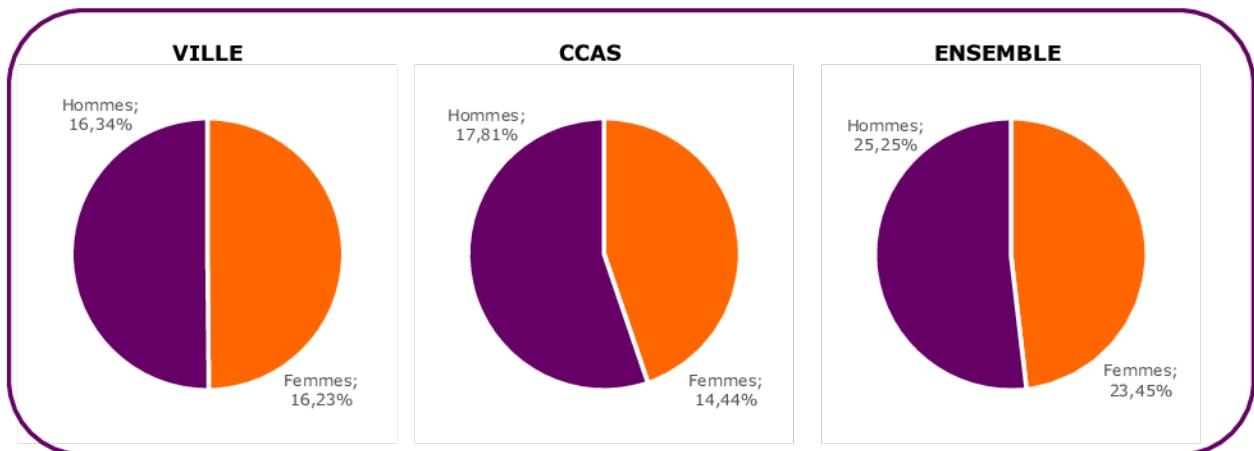
1-6 Répartition des primes dans les rémunérations annuelles brutes

La répartition entre femmes et hommes sur le montant moyen des rémunérations annuelles brutes pour les fonctionnaires sur emploi permanent reste stable par rapport à l'année précédente. De façon générale, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est identique selon le sexe.

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des titulaires



Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes des contractuels sur emploi permanent



Un salaire brut annuel des femmes inférieur de 10.5% à celui des hommes

Sur Cherbourg-en-Cotentin, les hommes sur emploi permanent sont, en moyenne, rémunérés 10.5% de plus que les femmes. Cet écart est néanmoins moins marqué qu'au niveau national. Sur l'ensemble du territoire, les hommes perçoivent une rémunération supérieure de 18.9% à celles des femmes avec des moyennes de rémunérations plus basses (25408.1 euros pour les femmes et 30209.7 euros pour les hommes)

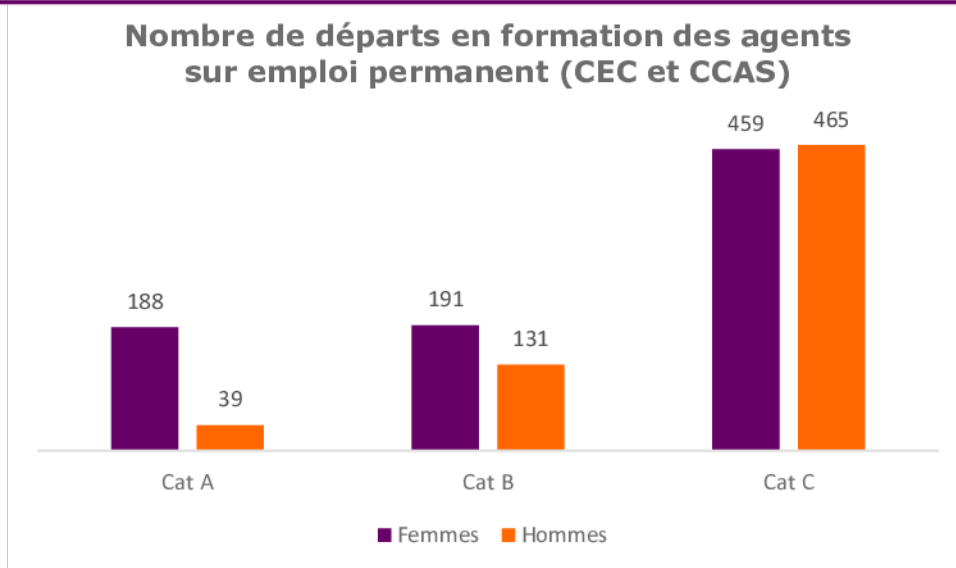
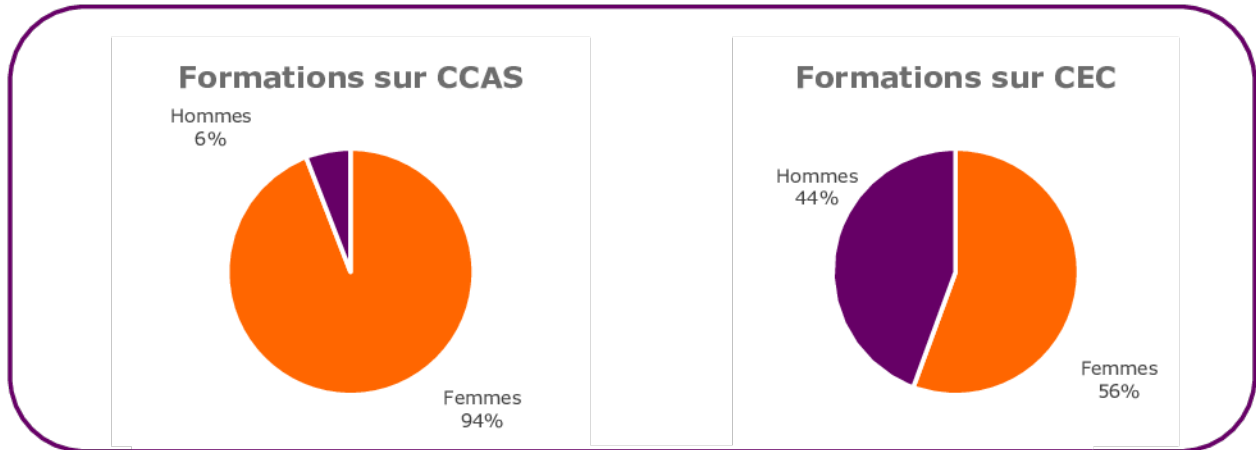
Emploi permanent	Femmes	Hommes
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent (Cherbourg-en-Cotentin)	26891.46€	29719.12€
Moyenne des rémunérations annuelles brutes de l'emploi permanent (niveau national)	25408.1€	30209.7€

1-7 Répartition dans les formations

De façon générale, concernant le nombre de départs en formation sur la collectivité, la répartition femmes/hommes suit le taux général des agents et est corrélé avec les effectifs.

918 agents sur emplois permanents sont partis en formation au moins une fois dans l'année 2020 dont 560 femmes et 358 hommes.

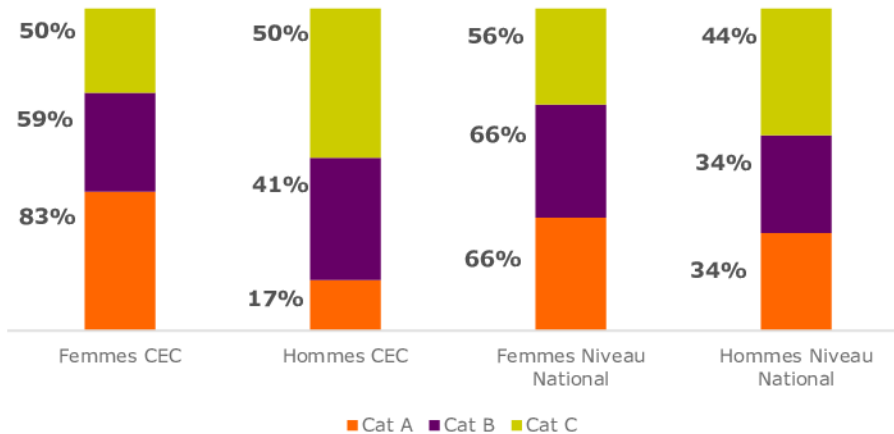
Ce qui représente en 2020, 3307,5 jours de formations, 1609 jours pour les hommes et 1713,5 jours pour les femmes.



Une situation d'égalité constatée dans les départs en formation

Le taux de départ en formation par catégorie selon le genre suit la structure des effectifs de Cherbourg-en-Cotentin en 2020. On notera toutefois que les femmes en catégorie A partent légèrement plus en formation que les hommes de la même catégorie. Elles sont 83% à partir en formation alors qu'elles représentent 71% des effectifs de cette catégorie. On observe cette tendance pour les agents masculins de catégorie C qui sont 50% à partir en formation alors qu'ils représentent 36% des effectifs de cette catégorie.

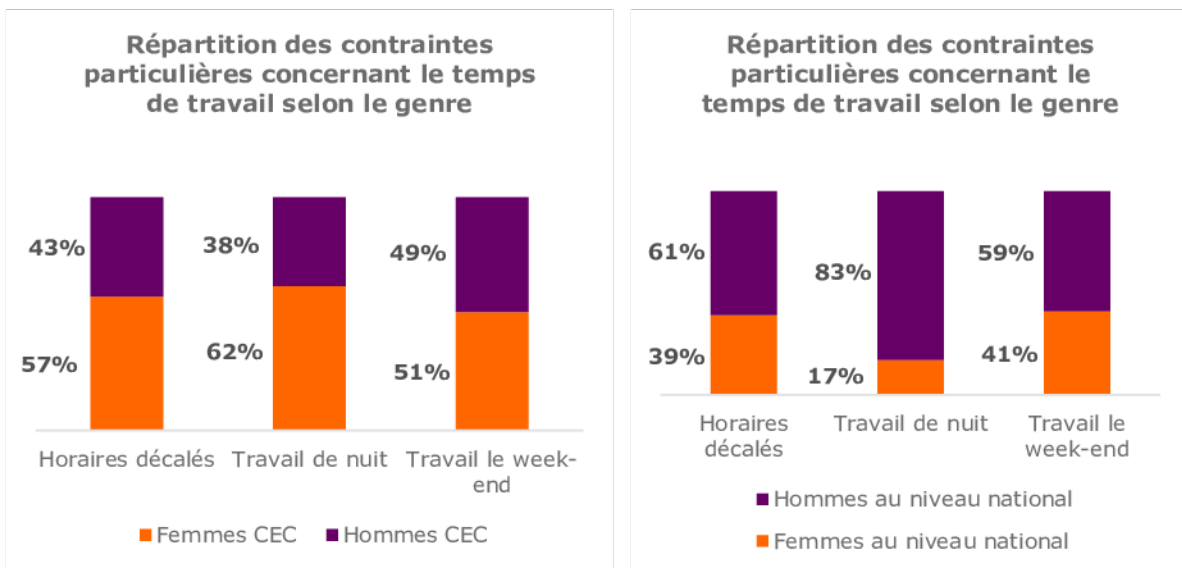
Taux de départ en formation par catégorie selon le genre



1-8 Répartition par temps de travail

Pas de disparités dans la répartition des contraintes liées au temps de travail

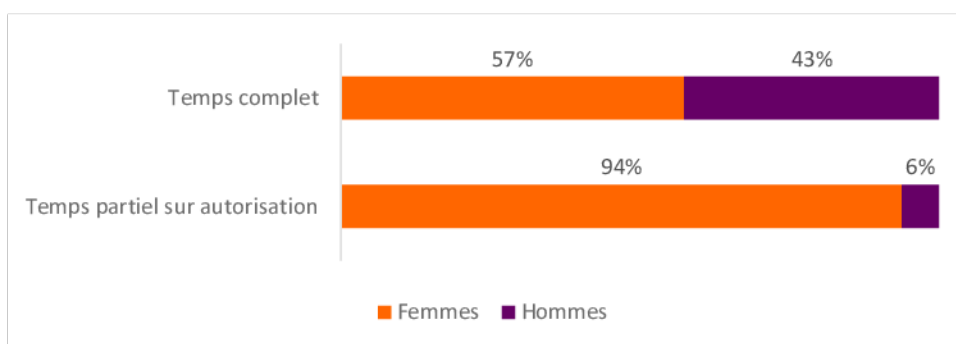
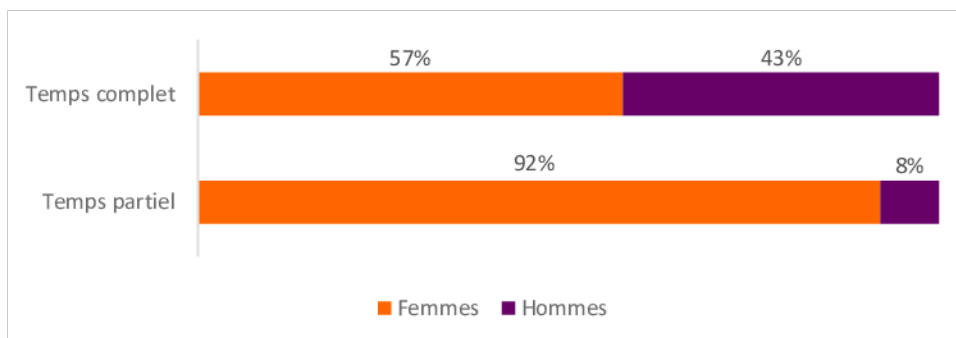
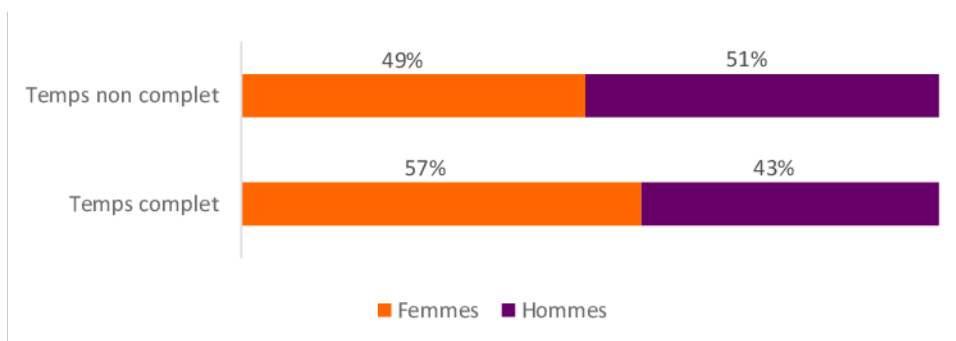
On observe des disparités dans la répartition des contraintes particulières concernant le temps de travail au niveau national ce qui n'est pas le cas de Cherbourg-en-Cotentin. De façon globale la répartition de ces contraintes est corrélée avec les effectifs.



Temps partiel, temps non complet

Il faut distinguer temps non complet et temps partiel. Les agents travaillant à temps non complet effectuent une durée de travail inférieure à 35 heures car leur emploi ne nécessite pas un temps complet. Le temps partiel est un temps de travail choisi par l'agent sur une période définie.

La comparaison des agents titulaires à temps plein, à temps partiel ainsi qu'à temps non complet met en évidence de façon assez nette que les femmes sont majoritairement concernées par des emplois à temps partiel. Ce qui peut avoir un impact sur leur fin de la carrière. Avec 92 % des temps partiels et 94% des temps partiels sur autorisation occupés par des femmes, Cherbourg-en-Cotentin se situe au-dessus de la moyenne nationale.



AGENTS PERMANENTS CEC+CCAS AU 31/12/2020 "hors temps partiels thérapeutiques"	Femmes	Hommes
Temps partiel	139	12
Temps partiel sur autorisation	105	7
Temps complet	918	683
Temps non complet	108	111

2- VOLET EXTERNE



2 VOLET EXTERNE : GENERALITES

Le volet externe se décline en 3 axes majeurs :

- Un festival dédié
- Un engagement fort dans la lutte contre les violences
- La prise en compte du genre dans la promotion de la santé

-1 Un festival dédié

Le festival femmes dans la ville, festival de l'égalité femme-homme y contribue depuis 20 ans. Si le festival a d'abord travaillé à valoriser la place des femmes dans la cité, puis à dénoncer les inégalités persistantes, il œuvre depuis quelques années à contrer les stéréotypes, qu'ils soient féminins ou masculins, pour tenter de libérer les individus des carcans dans lesquels ils se retrouvent prisonniers.

Ce festival unique en France est co-construit avec le tissu local autour de la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars. Il aborde la place des femmes et des hommes dans la société à travers plusieurs angles : culture, emploi, famille, jeunesse, solidarité, éducation, sport, santé, citoyenneté... sans tabou et sans préjugé à travers toutes sortes de manifestations : concerts, spectacles, expositions, rencontres, ateliers, pratiques sportives, conférences...

2-3 L'engagement dans la lutte contre les violences

Cherbourg-en-Cotentin poursuit son implication dans la mobilisation et la lutte contre toutes les violences faites aux femmes depuis 20 ans autour de 2 axes forts :

- L'accompagnement et le soutien des partenaires engagés dans la lutte contre les violences intra familiale :

Cet axe a été une priorité du conseil de sécurité et de prévention de la délinquance.

Depuis 10 ans, ce choix conjugué au souhait des différents acteurs associatifs de développer un travail en commun a permis d'engager une démarche de réseau en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. C'est aujourd'hui un réseau consolidé de partenaires qui développe les complémentarités, échange autour des problématiques communes pour informer les pouvoirs publics des réalités rencontrées et se mobilise chaque année autour du 25 novembre pour sensibiliser le grand public.

- Les actions de lutte contre le sexisme qui constitue le terreau des violences faites aux femmes

Les services de Cherbourg-en-Cotentin et ses partenaires réalisent chaque année des interventions dans les établissements scolaires du primaire au lycée.

Depuis 2017, les services de la ville accompagnent les actions de lutte contre le harcèlement de rue et les violences sexistes à l'école menées avec les partenaires locaux.

2-4 La prise en compte du genre dans la promotion de la santé

Cette prise en compte s'appuie sur la reconnaissance de :

- L'importance du genre dans les déterminants de santé
- L'impact des discriminations sexistes et homophobes dans la prise de risques
- Le genre comme première catégorisation de la population, une porte d'entrée à la lutte contre toutes les discriminations

Le service dédié à la promotion de la santé propose des temps de formation, conférences mutualisés pour les adultes encadrants. Un temps de sensibilisation égalité/discriminations/postures dans le groupe est organisé pour les adultes encadrants en amont de toute intervention du service auprès des publics ou/et en accompagnement d'un projet.

Le service propose également des temps mutualisés pour les élèves (spectacle, conférence, atelier, prix, concours...) qui en complément des enseignements, actions et interventions menés dans leurs établissements respectifs facilitent la mise en place d'un parcours d'éducation à la vie affective et sexuelle et à l'égalité.

Ainsi la lutte contre les stéréotypes de genre est la base des parcours éducatifs en particulier sur la vie affective et sexuelle qui permet de travailler sur les préjugés et représentations sur la sexualité, les normes, les relations amoureuses, les relations filles-garçons, l'identité sexuelle, le respect et les violences.

Les instances de coordination

Pour permettre la déclinaison des axes ci-dessus, Cherbourg-en-Cotentin coordonne plusieurs instances afin d'échanger sur les difficultés rencontrées, sur les outils d'intervention à mutualiser, de participer à des actions de formation commune et de déterminer un programme d'actions cohérent tout au long de l'année.

Partenaires : Education nationale (infirmière, cpe, assistante sociale collèges et lycée), IFSI, Maison de jeunes, service jeunesse, service des quartiers, associations dans le champ de la santé sexuelle et de la lutte contre les violences (Caap Sida, Safeway, Le Refuge, Centre LGBTI, CIDFF, Sortir du Silence ...), Fondation Bon Sauveur, CAARUD, ADSEAM, CHRS Louise Michel, CCAS, CHPC, Centre de planification, Au fil e l'eau, Cegidd, CPAM ,Associations partenaires (CIDFF, Association Femmes, ADSEAM, ACJM, Sortir du Silence,...), DRDFE, Police Nationale, Parquet, Barreau, CHPC, UMJ, CISPD de la CAC, CCAS, Département, infirmières libérales, Education nationale, IFSI, maison de jeunes, service jeunesse, service quartiers,

Les actions

Le Programme d'actions pour l'année 2020 a fortement été impacté par la crise, cependant quelques actions ont pu avoir lieu:

Janvier : Médiation par les pairs à l'école primaire Les Courlis

l'objectif est de permettre aux jeunes:

- D'apprendre à devenir responsables de leurs paroles et de leurs actes,
- De distinguer l'acte et la personne,
- De pratiquer l'écoute active et empathique ainsi que de développer le respect mutuel,
- De créer de nouvelles relations entre eux et avec les adultes.

formation pour les élèves volontaires de 5 séances de 2 heures minimum.

Pour l'école des Courlis, le projet a concerné

- Classes : 3 Nombre d'enfants : 40 à 75

Un module au collège des Provinces auprès de tous les 5 ème. en partenariat avec les associations locales (CIDFF, MPT LL - environ 260 élèves)

Début mars : FESTIVAL FEMMES DANS LA VILLE

Le festival Femmes dans la ville dont la création remonte à une vingtaine d'année, se déroulait à Cherbourg-Octeville. Son point de départ : valoriser les femmes qui s'impliquaient dans l'animation sociale du quartier, et notamment celles d'origine étrangère. Vingt ans après, Femmes dans la Ville rayonne sur l'ensemble de Cherbourg-en-Cotentin. Le festival questionne désormais les stéréotypes, féminins ou masculins, qui enferment les individus dans des carcans. Au travers d'expositions, de témoignages et autour de buffets venus d'ici et d'ailleurs. 60 partenaires, 300 bénévoles, 20 lieux et 5000 personnes

La préparation se fait de mars à décembre, pour 2020 : thème GENRES avec un travail avec les étudiants de l'IUT (réalisation d'une enquête sur les stéréotypes de genre auprès des 15-25 ans)

Lien vers le programme du festival Femmes dans la ville :

<https://femmesdanslaville.jimdo.com/le-festival/>

Fin Mars : Lancement de la formation de relais en santé sexuelle - socle commun pour 45 adultes encadrants (dont 3 services sanitaires)

Journée pour explorer les représentations et connaître les ressources disponibles

Journée de conférence- L'égalité, ça s'apprend ! Éducation à la vie affective et sexuelle : inclusivité et critique des normes, deux approches pédagogiques favorisant l'égalité et l'émancipation...

Septembre : signature de la charte Friendly Normandy

Dans la continuité de sa politique de lutte contre les discriminations et les stéréotypes de genre, la ville de Cherbourg-en-Cotentin a souhaité marquer son engagement pour les droits des personnes LGBT en signant la charte Friendly Normandy.

Octobre : prix Cherbourg-égalité-jeunesse

Qui récompense de jeunes auteurs ou autrices pour un de leurs ouvrages jeunesse sur le thème de la discrimination. Il s'inscrit dans les actions de sensibilisation au sexisme, aux stéréotypes et aux mécanismes de discrimination conduits dans les établissements scolaires et les structures jeunesse.

3-BILAN ET PROSPECTIVES



3 BILAN ET PROSPECTIVES

Ce rapport dresse le bilan et démontre l'engagement nécessaire sur plusieurs années pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire et en interne.

Sur le volet interne et au regard des données statistiques genrées existantes qui portent principalement sur la thématique emploi, des points d'amélioration et des opportunités restent à saisir pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Parmi les éléments clés à retenir : la collectivité suit de manière globale la tendance de fond de la fonction publique territoriale avec une forte féminisation de ses effectifs, une féminisation accrue de certaines filières, et des temps partiels occupés principalement par des femmes. Il ressort également un vieillissement des effectifs qui peut constituer une opportunité dans les prochaines années pour rétablir l'équilibre femmes/hommes dans les effectifs.

La prise en compte de la situation de la collectivité et les évolutions de la législation permettent de favoriser les actions. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec notamment la mise en place d'un plan d'action pluriannuel (remis en préfecture en mars 2021).

Ce qui pour Cherbourg-en-Cotentin constitue une réelle opportunité d'aborder et de structurer cette thématique sous l'angle de l'amélioration continue.

Pour l'année 2021, le panorama des actions est le suivant :

Sur les actions déjà mises en œuvre et poursuivies

- Continuité du travail de la direction santé, prévention, mieux-être au travail pour favoriser l'accès aux postes de travail (Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, et les conditions de travail de façon globale (vestiaires...))
- Continuité du travail de la direction emploi et compétences pour accompagner la mixité par le recrutement
- Continuité du travail de la direction de la communication interne, du dialogue et de l'action sociale pour sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité, production d'informations ciblées dans le journal interne,

Sur les actions nouvelles

- Constitution d'un groupe de travail en vue de la création d'un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations (service maintien dans l'emploi et mieux-être au travail, service organisation méthode qualité, direction de la communication interne, du dialogue et de l'action sociale et parties prenantes au fur et à mesure de l'avancée des travaux)

Présentation des travaux en comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail le 17 juin 2021 et mise en place effective de la cellule de signalement début septembre 2021

- Cartographie du processus de la saisine jusqu'au traitement
- Elaboration d'outils à destination des agents, témoins, membres de la cellule...
- (Grille d'entretien, Procédure de signalement, Document de saisine, Courriers type....)
- Organisation au sein de la cellule (personnes mobilisées et fonctionnement)
- Plan de communication autour de la mise en place de la cellule
- Sensibilisation

- Constitution d'un groupe de travail sur la production d'informations ciblées et la diffusion de portraits d'agents via le journal interne, pour permettre la sensibilisation.

Ce plan d'actions est progressif avec une montée en puissance sur les 3 années, et doit faire l'objet d'un suivi annuel, avec notamment un temps dédié au suivi avec les directions « pilotes ». Le reporting des actions sera présenté en comité technique à la date anniversaire du plan d'actions pluriannuel. De même, il n'est également pas à exclure que de nouvelles actions puissent être menées en marge de ce plan.

De plus, il est à noter que les années 2020 et 2021 ne sont pas représentatives de la réelle volonté de la collectivité qui a dû faire face aux restrictions liées à la crise sanitaire de la covid19, et qui a immobilisé certaines actions et notamment la constitution de groupes de travail sur certaines thématiques telles que la sensibilisation et la communication aux questions d'égalité ou bien encore l'approche intégrée de l'égalité dans les aspects financiers...

Sur le volet externe, le service dédié qui habituellement recensait pas moins de 140 actions tout au long de l'année autour de trois axes principaux ; un festival dédié, un engagement fort dans la lutte contre les violences, et la prise en compte du genre dans la promotion de la santé a vu son activité se réduire considérablement en 2020.

Ainsi, la crise sanitaire a largement impacté certaines actions qui ont fait l'objet d'adaptations ou de reports.

C'est le cas notamment, du Festival femmes dans la ville qui a dû être écourté, (programmation jusqu'au samedi a été stoppée le jeudi soir).

Quelques actions ont également été différées à l'image du travail portant sur la lutte contre les discriminations mené avec la classe de 5ème du collège des Provinces, l'opération Angela avec l'ensemble des bars fermés...

Certaines adaptations ont permis de continuer le travail et notamment la formation encadrants préalablement prévue en présentiel et désormais en vidéo ou bien encore le prix égalité jeunesse qui valorise les livres jeunesse qui déconstruisent les stéréotypes et les préjugés et proposent une vision de la société plus égalitaire et qui a remporté une franche adhésion.

Pour l'année 2021, les actions se sont encore plus réduites puisque les restrictions sanitaires n'ont pas permis de mener le festival femmes dans la ville ainsi que les différentes actions de façon générale.

La collectivité à travers ses services et ses événements continue cependant de promouvoir la diversité et d'assurer la diffusion de messages concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'identité sexuée et de lutter contre les LGBTIphobies en souhaitant la signature de la charte Friendly Normandy en 2022.

Enfin si le contexte le permet, le service doit renforcer les différentes actions en faveur de l'égalité des genres et initier de nouvelles actions à l'instar de la mise en ligne de vidéos pour la lutte contre les violences, mais aussi une visibilité accrue sur les réseaux sociaux, une sensibilisation dans les établissements scolaires cherbourgeois à la lutte contre le harcèlement et plus précisément le cyber harcèlement...

Ainsi toutes ces actions doivent favoriser l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.