

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

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**DÉLIBÉRATION N°DEL2024\_013**  
**SÉANCE DU 14 FÉVRIER 2024**

**14 - RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2024**

Première étape du cycle annuel du budget, le rapport sur les orientations budgétaires prévu à l'article L.2312-1 du code général des collectivités territoriales 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.

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 du débat sur les orientations budgétaires. 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 du débat sur les orientations budgétaires.

Vu l'avis favorable de la commission n° 1 et après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte.

Heure de vote : <b>19h56</b>		Nombre de votants : <b>54</b>	
<u>Pour</u> : <b>51</b>	<u>Contre</u> : <b>0</b>	<u>Abstentions</u> : <b>3</b> Pascal BRANTONNE Yvonne PECORARO Nicolas VIVIER	<u>NPPV</u> : <b>0</b>

Le Président de Séance,  
**Benoit ARRIVE**

Le Secrétaire de Séance,  
**Sylvie LAINÉ**

Ville de Cherbourg-en-Cotentin  
Département de la Manche  
**Conseil municipal du 14 février 2024**

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 : 44

Date de la convocation et de son affichage : 1<sup>er</sup> février 2024

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

**L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le quatorze février** à 17h00, le conseil municipal de Cherbourg-en-Cotentin, dûment convoqué en date du 1<sup>er</sup> février 2024 par M. ARRIVÉ, Maire, s'est réuni à la mairie de Cherbourg-en-Cotentin.

### **PRÉSENTS**

AMBROIS Anne - AMIOT Florence - ARRIVÉ Benoit - BERNARD Christian - BRANTONNE Pascal - BROQUAIRE Guy - CATHERINE Arnaud - COUPÉ Stéphanie - DUVAL Karine - FAGNEN Sébastien (mandataire DUVAL Karine jusqu'à son arrivée 20h35) - FRANÇOISE Bruno (mandataire TARIN Sandrine à son départ 18h30) - GENTILE Catherine - GRUNEWALD Martine - HAMEL Estelle - HAMON-BARBÉ Françoise (arrivée 17h54) - HÉBERT Karine - HÉRY Sophie - HULIN Bertrand - HUREL Karine - JOZEAU-MARIGNÉ Muriel - LAINÉ Sylvie - LEFAIX-VÉRON Odile - LEFRANC Bertrand - LEJAMTEL Ralph - LEJEUNE Pierre-François - LELONG Gilles - LEMOIGNE Sophie - LEPOITTEVIN Gilbert - LEQUILBEC Frédéric - MARGUERITTE Camille - MARTIN Patrice - MORIN Daniel - MORIN Lucie (mandataire PERRIER Didier à son départ 20h00) - PECORARO Yvonne - PERRIER Didier - PLAINEAU Nadège - RONSIN Chantal - ROUELLÉ Maurice - SIMONIN Philippe - SOURISSE Claudine - TARIN Sandrine - TAVARD Agnès - VARENNE Valérie - VASSAL Emmanuel.

### **ABSENTS EXCUSÉS**

BERHAULT Bernard a donné procuration à ROUELLÉ Maurice  
BOUSSELMAME Nouredine a donné procuration à GRUNEWALD Martine  
HÉBERT Dominique a donné procuration à SOURISSE Claudine  
LAGALLARDE Quentin a donné procuration à LAINÉ Sylvie  
LE POITTEVIN Lydie a donné procuration à MARTIN Patrice  
MAGHE Jean-Michel a donné procuration à HAMON-BARBÉ Françoise  
MARGUERITTE David a donné procuration à LEQUILBEC Frédéric  
PIC Anna a donné procuration à ARRIVÉ Benoit  
Déport de RONSIN Chantal pour la question 38  
SAGET Eddy a donné procuration à BROQUAIRE Guy  
VIVIER Nicolas a donné procuration à PECORARO Yvonne

### **ABSENTE**

ISOIRD Valérie

Mme LAINÉ Sylvie 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](http://www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou sa notification

**CONSEIL MUNICIPAL DU 14 FEVRIER****RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024**

La première partie du mandat a vu deux crises mondiales majeures se succéder : celle du Covid en 2020 et 2021, puis celle de la guerre en Ukraine, en février 2022, dont l'une des conséquences fût le déclenchement de l'inflation des prix de l'énergie et des matières premières. La situation financière saine de Cherbourg-en-Cotentin, confirmée par le rapport définitif de la Chambre régionale et territoriale des comptes de Normandie présenté en septembre 2022, lui a permis d'absorber ces deux chocs successifs. La forte mobilisation des moyens municipaux, depuis 2020, a assuré non seulement la continuité de nos services publics, notamment sanitaires et sociaux, éducatif, sportif, culturel, et du cadre de vie, mais elle a également accompagné efficacement le secteur associatif qui participe à la richesse de l'animation de notre ville.

Ces deux crises aussi brutales qu'inattendues, conjuguées aux décisions gouvernementales de revalorisation légitime des fonctionnaires territoriaux mais sans compensation financière et de suppression de la recette dynamique de la taxe d'habitation, ont cependant fragilisé l'équilibre des finances publiques dont celui des communes et de leurs services de proximité à la population. Cherbourg-en-Cotentin, en prenant toute sa part à cet effort de solidarité collective, n'a pas fait exception.

Tous les leviers de nos politiques publiques ont été mobilisés afin de proposer des solutions efficaces, tant au niveau des services proposés au public que des moyens qui les financent. Ces choix ont permis de faire face à ces crises, puis d'enrayer la diminution mécanique de l'épargne, entamée depuis ces trois derniers exercices, en préservant au maximum les enjeux et l'ambition portés par la municipalité.

Le budget 2024 s'inscrira dans cette exigence. Sans renoncer à la qualité du service public ni faire appel au levier fiscal, il proposera de maîtriser les effets encore puissants de l'inflation qui s'appliquent notamment à la masse salariale. Cela passera par l'adaptation du service public aux besoins toujours évolutifs de nos habitants dans une démarche de sobriété de moyens compatibles avec les contraintes du changement climatique. Comme partout ailleurs, la solidarité communautaire s'exprime auprès des communes dès 2024, à travers le nouveau pacte financier et fiscal, source de moyens financiers supplémentaires tant en fonctionnement, par l'augmentation de la dotation de solidarité communautaire, qu'en investissement avec réévaluation des fonds de concours aux communes.

La conjugaison de tous ces leviers d'action permettra de mener à bien les programmes majeurs d'investissement, dont la mise en chantier débutera ou s'achèvera en 2024 (aménagements du Bus Nouvelle Génération, requalification de la voie du Homet, rénovation du plateau piétonnier et de la Place De Gaulle, mise en chantier du palais des sports de Chantereyne...), marquant définitivement ce mandat du sceau de la transformation urbaine pour une ville responsable et résiliente face aux enjeux écologiques et climatiques.

Le présent rapport analyse les caractéristiques qui présideront à l'élaboration du budget primitif 2024. Il développera les moyens qui pourront être consacrés au fonctionnement des services publics et aux projets d'investissement.

## SOMMAIRE

<b>1. LES ELEMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL .....</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Le contexte économique.....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Une croissance relativement faible du PIB national.....	4
1.1.2. Une diminution attendue de l'inflation.....	5
<b>1.2. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2024.....</b>	<b>5</b>
<b>1.3. Des lois de finances qui intègrent des dispositifs d'aide aux collectivités locales et abandonnent la contrainte de Cahors.....</b>	<b>6</b>
1.3.1. L'éligibilité confirmée de la commune au filet de sécurité 2022.....	6
1.3.2. Le filet de sécurité 2023.....	7
1.3.3. L'amortisseur électricité.....	7
1.3.4. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027 dessine une trajectoire non encore contraignante pour les collectivités territoriales.....	7
<b>2. UN BUDGET CONTRAINT PAR UN EFFET CISEAU STRUCTUREL, AGGRAVE PAR LA CRISE INFLATIONNISTE .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale en 2022.....</b>	<b>9</b>
2.1.1. Des taux de fiscalité foncière stabilisés d'ici la fin de mandat.....	10
2.1.1.1. Une fiscalité municipale concentrée sur le foncier bâti.....	11
2.1.1.2. La taxe sur le foncier non bâti (TFNB).....	11
<b>2.2. Les ressources exogènes : les dotations nationales figées ou en diminution malgré une inflation historique .....</b>	<b>12</b>
2.2.1. Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréquations poursuivent leur chute...	12
2.2.1.1. La baisse de DGF en partie garantie par la DSC.....	15
2.2.1.2. Les allocations compensatrices.....	15
2.2.1.3. La chute des fonds de péréquation : le FPIC et le FDPTP .....	16
2.2.2. Les dotations communautaires, premier amortisseur de la chute des dotations nationales ...	16
<b>2.3. Les charges de fonctionnement maîtrisées mais confrontées à la crise inflationniste .....</b>	<b>18</b>
2.3.1. Des dépenses par habitant dans la moyenne nationale .....	18
2.3.2. Des charges de fonctionnement déjà impactées par la crise sanitaire.....	19
2.3.3. Consolider la régie municipale en maîtrisant la masse salariale.....	20
2.3.3.1. La structure des effectifs .....	20
2.3.3.2. La masse salariale 2022 .....	20
2.3.3.3. Evolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel.....	21
2.3.3.4. Le temps de travail.....	22
2.3.4. Moderniser et harmoniser le fonctionnement de la commune.....	22
2.3.5. Soutenir le monde associatif.....	23
2.3.6. Développer l'offre de santé et accompagner la solidarité.....	23

<b>3. <u>L'INVESTISSEMENT CONTRAINT PAR UNE EPARGNE REDUITE SOUS L'EFFET DE L'INFLATION DES CHARGES</u></b> .....	<b>24</b>
<b>4. <u>UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENT QUI ENTRE EN PHASE OPERATIONNELLE</u></b> .....	<b>26</b>
<b>5. <u>UNE DETTE FAIBLE ET SAIN</u></b> .....	<b>28</b>
<b>5.1. <i>Une situation comparée très satisfaisante</i></b> .....	<b>29</b>
<b>5.2. <i>Un encours de la dette en diminution</i></b> .....	<b>30</b>
<b>5.3. <i>Une progression de l'annuité qui reste mesurée</i></b> .....	<b>31</b>

## **1. LES ELEMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL**

Après la pandémie de SARS-COV2, la guerre en Ukraine, puis plus récemment, les très fortes tensions au Moyen Orient, l'ordre économique mondial demeure fragile. Si les conséquences des deux premières crises ont fortement impacté les comptes publics, les risques géopolitiques qui subsistent au niveau international en 2024, amplifiés par un dérèglement du climat qui n'épargne plus personne, génère un contexte international incertain face auquel la commune doit s'adapter pour maintenir ses services public essentiels à la vie de la Cité.

### **1.1. Le contexte économique**

#### *1.1.1. Une croissance relativement faible du PIB national.*

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 avait retrouvé une croissance positive au cours de l'année 2021, mais ce répit n'était que temporaire.

En France, après un recul de - 8 % en 2020, le PIB a progressé de 6,80 % en 2021.

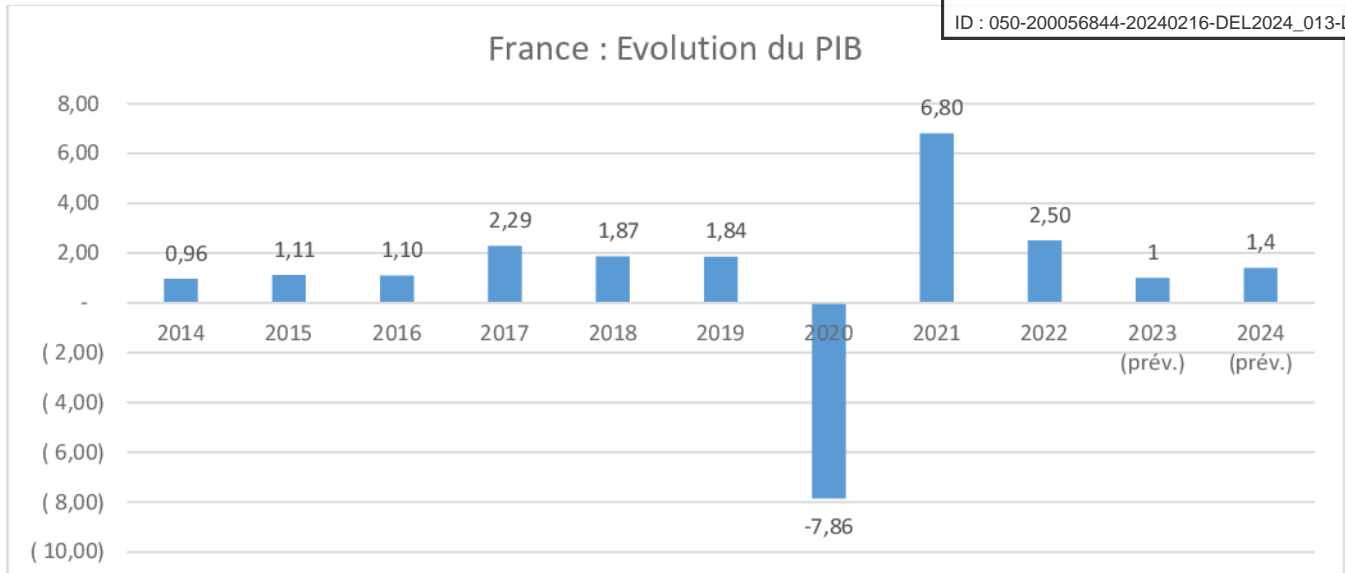
En 2022, l'évolution du PIB a été de 2,5 %, en deçà des prévisions du Gouvernement qui misait sur une croissance du PIB en volume de + 4 % dans le Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2022.

L'évolution pour 2023 devrait s'établir autour de 1 % et les prévisions retenues par le gouvernement dans la loi de finances 2024 sont de 1,4 %.

L'inflation ralentit la progression de la consommation finale privée incluant ménages et entreprises alors que celle-ci représente la moitié des richesses dégagées. Son relatif dynamisme est néanmoins espéré grâce aux mesures de soutien au pouvoir d'achat des ménages (cf. boucliers tarifaires).

Le resserrement du crédit immobilier pèse également sur les investissements des entreprises et des ménages. La croissance serait donc atone mais positive en supposant une amélioration du contexte financier international.





### 1.1.2. Une diminution attendue de l'inflation

L'inflation se définit au sens de l'INSEE comme une progression cumulative des prix sur plusieurs trimestres.

Les années 2021-2022 ont retrouvé des niveaux jamais atteints depuis les années 1980 et les suites de la crise pétrolière, période au cours de laquelle les autorités avaient introduit une politique « d'austérité » afin de casser la dynamique de l'inflation (augmentation des taux d'intérêt, désindexation des salaires).

Depuis le début de la guerre en Ukraine, la remontée des prix de l'énergie et des matières premières a provoqué une forte accélération de l'inflation.

La France a connu en 2022, une inflation de 5,3 %. Celle de 2023 devrait s'élever à 4,8 %.

Pour l'établissement du PLF 2024, le Gouvernement retient une inflation prévisionnelle de 2,5 %.

La réalisation de cette prévision dépendra, en partie de la politique monétaire menée par la Banque centrale européenne qui a drastiquement relevé son taux de dépôt à plusieurs reprises en 2022 et en 2023, de peur que le niveau élevé de l'inflation ne s'installe durablement.

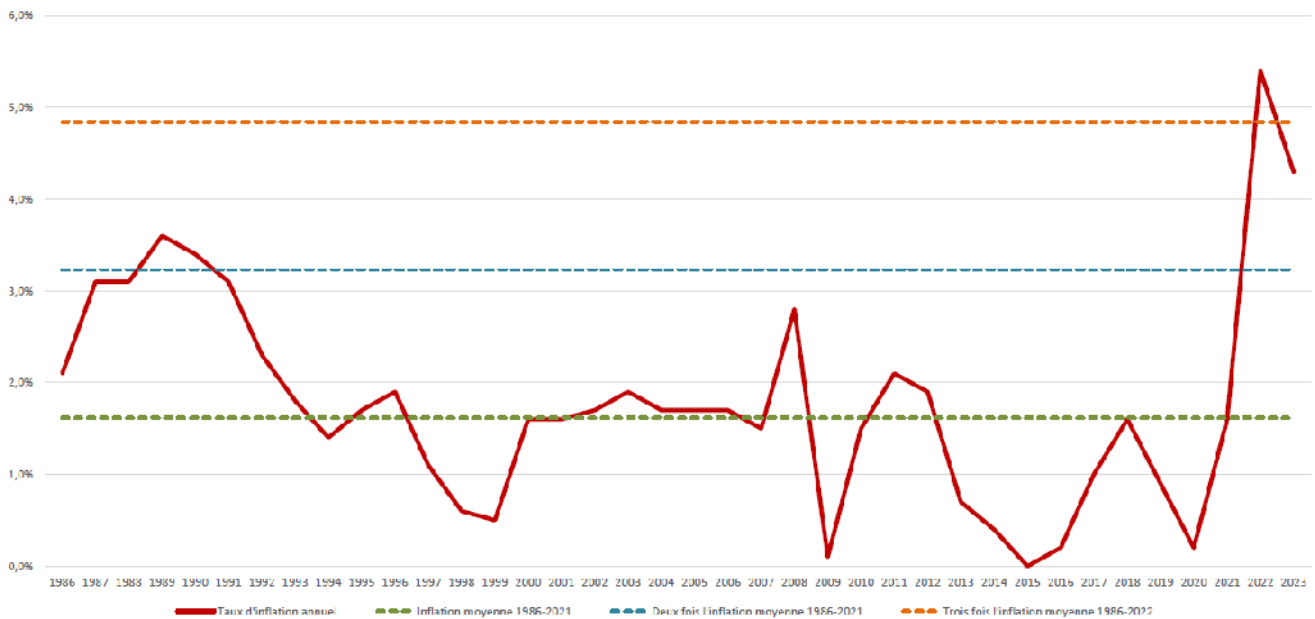
### 1.2. **Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2024**

La loi de finances 2024 a été présentée avec une hypothèse de hausse du PIB de + 1,4 % pour l'année 2024.

De plus, il en ressort :

- ▶ un taux d'inflation prévisionnel de 2,5 % (puis 2 % en 2025) ;
- ▶ un **niveau de déficit public** de **4,4 %** du PIB (pour un retour à 3 % en 2027) ;
- ▶ un **taux d'endettement** (Dettes/PIB) estimé à **109,7 % du PIB** en 2024.

## Inflation annuelle 1986-2023



### **1.3. Des lois de finances qui intègrent des dispositifs d'aide aux collectivités locales et abandonnent la contrainte de Cahors.**

Le Gouvernement a retenu dans la loi de finances le mécanisme des pactes de confiance, inspirés des contrats de Cahors, destinés à encadrer l'augmentation des dépenses des collectivités locales. Néanmoins, aucune contrainte ni sanction n'est prévue au titre de l'année 2024 en cas d'augmentation excessive des dépenses des collectivités locales.

Par ailleurs, trois dispositifs ont été mis en place nationalement afin de diminuer l'impact de la crise inflationniste sur les comptes des collectivités :

#### *1.3.1. L'éligibilité confirmée de la commune au filet de sécurité 2022*

Ce dispositif a été institué par la loi de finances rectificative du 16 août 2022 (article 14).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses constatées entre 2021 et 2022.

Pour en bénéficier, la Ville doit respecter deux critères cumulatifs :

- L'épargne brute de l'exercice 2022 doit diminuer d'au moins 25 % par rapport à celle constatée en 2021. Celle-ci s'élevait à 20 M€. Il faut donc qu'elle diminue en 2022, d'au moins 5 M€, ce qui correspond à nos estimations. Cela signifie néanmoins que ce dispositif présente un effet de seuil important.
- Cette diminution de l'épargne brute doit provenir, à au moins 50 %, de l'augmentation des dépenses ciblées (personnel, énergies et alimentation). Ce critère est largement constaté puisque la dégradation de l'épargne brute 2022 provient essentiellement de ces postes de dépense.



Ayant respecté ces deux critères, l'Etat a remboursé à la Ville, en 2023, 50 % du personnel et 70 % de la hausse des charges énergies et alimentation, soit une recette non pérenne de 3,6 M€, dont il est dommageable qu'elle n'ait pas été consolidée dans la DGF pour 2024.

#### *1.3.2. Le filet de sécurité 2023*

Ce dispositif a été institué par la loi de finances pour 2023 (article 113).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses constatées entre 2022 et 2023.

Pour en bénéficier, la Ville devra respecter le critère suivant :

- L'épargne brute de l'exercice 2023 devra diminuer d'au moins 15 % par rapport à celle constatée en 2022. On constate que le dispositif présente toujours un effet de seuil important.

En cas de respect de ce critère, l'Etat remboursera à la Ville, en 2024, 50 % de la différence entre l'augmentation des dépenses d'énergie et 50 % de celle des recettes réelles de fonctionnement.

Ce ne sera pas le cas, l'épargne brute 2023 ayant été redressée par rapport à 2022.

#### *1.3.3. L'amortisseur électricité.*

Ce dispositif a été institué par la loi de finances pour 2023 (article 181).

Il consiste à atténuer l'augmentation des dépenses d'électricité constatées en 2023.

L'Etat prend en charge 50 % du prix de l'électricité au delà de 180 € / MWh, plafonné à 500 € / MWh.

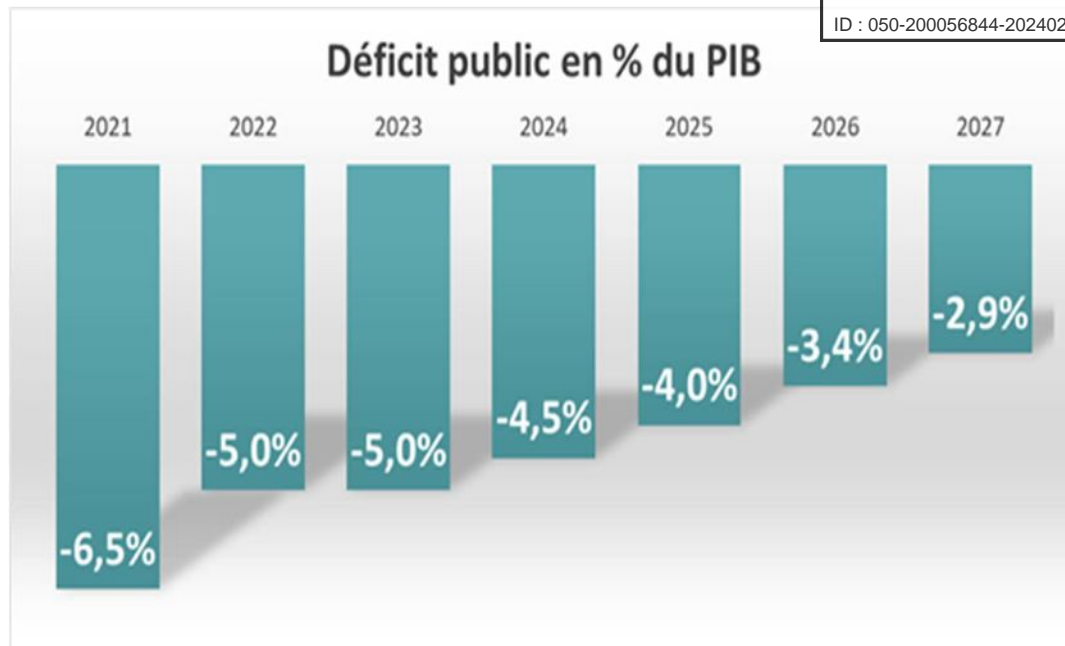
Cette prise en charge est directement déduite des factures d'électricité par les fournisseurs. Pour Cherbourg-en-Cotentin, cette prise en charge est estimée à 800 K€ en 2023, ce qui vient atténuer l'augmentation des dépenses d'électricité estimée à 4 M€ par rapport à 2022.

Ce dispositif est cumulable avec le filet de sécurité.

#### *1.3.4. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027 dessine une trajectoire non encore contraignante pour les collectivités territoriales*

Parallèlement au projet de loi de finances, la loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027 est parue au Journal Officiel du 19 décembre 2023. Elle définit la trajectoire pluriannuelle des finances publiques jusqu'en 2027. Certaines de ses dispositions concernent les collectivités territoriales mais demeurent non contraignantes quant à l'atteinte de ces résultats, abandonnant l'aspect coercitif des pactes de Cahors.

Selon ce texte, le déficit public serait réduit à - 3 % à horizon 2027 soit un effort entre 2022 et 2027 de près de 40 milliards d'euros.



Le Gouvernement justifie le respect de cette trajectoire par les mesures suivantes :

- L'extinction progressive des mesures de soutien tant relatives à la crise sanitaire qu'à la protection du revenu net face à l'inflation,
- Un retour de la croissance qui dépasserait en 2024 la croissance potentielle,
- « Un effort structurel sur les dépenses publiques auquel les collectivités territoriales doivent contribuer ».

Néanmoins, l'Etat et les administrations centrales ne supporteraient que 15 % de l'effort global contre 46 % pour les administrations de sécurité sociale (grâce à l'amélioration de la conjoncture économique et les réformes des retraites et de l'assurance chômage) et **39% pour les collectivités locales**. Ces dernières devraient dégager des excédents budgétaires plus importants qu'actuellement alors que le déficit de l'Etat se réduirait lentement.

A l'occasion du débat sur les orientations budgétaires, chaque collectivité territoriale ou groupement de collectivités territoriales doit présenter son objectif concernant l'évolution de ses dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de sa section de fonctionnement.

## **2. UN BUDGET CONTRAINT PAR UN EFFET CISEAU STRUCTUREL, AGGRAVE PAR LA CRISE INFLATIONNISTE**

Structurellement, **53 % des recettes de fonctionnement du budget principal sont figées** (attribution de compensation : 25,2 M€, FNGIR : 2,1 M€ et DC RTP : 1,1 M€) **ou présentent une évolution potentiellement négative** (DGF : 42 M€ (dont DSR (241 K€) qui disparaît en 2024), compensations diverses : 4,2 M€, FDPTP : 1,5 M€).

Depuis le transfert de la fiscalité économique à la communauté d'agglomération en 2017, puis la réforme conduisant à la suppression de la taxe d'habitation, le dynamisme des recettes du budget repose

désormais essentiellement sur les taxes foncières. Celles-ci vont s'élever à 49 recettes de fonctionnement du budget. Elles vont bénéficier en 2024 d'une revalorisation légale forfaitaire de 3,9 %.

La plupart des tarifs des services municipaux vont également être actualisés à hauteur de 3,8 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour certains et 1<sup>er</sup> septembre 2024 pour d'autres.

Toutes les autres recettes de fonctionnement sont au mieux stables, ou en diminution.

Au final, les recettes de fonctionnement évoluent globalement en dessous de l'inflation, ce qui réduit considérablement les marges de manœuvre lorsque cette dernière est forte.

### **A l'inverse, toutes les dépenses de fonctionnement sont soumises à l'inflation.**

Les dépenses de personnel et d'énergie sont structurellement importantes dans le budget municipal qui se compose de services directs aux habitants tels que les écoles et les équipements sportifs, et en termes de patrimoine à disposition des citoyens.

Or, ces postes qui représentent 70 % des dépenses de fonctionnement, sont les plus touchés par l'inflation.

Cette spécificité accroît l'effet ciseau en 2024, ce qui impacte les niveaux d'épargne et donc le financement de l'investissement.

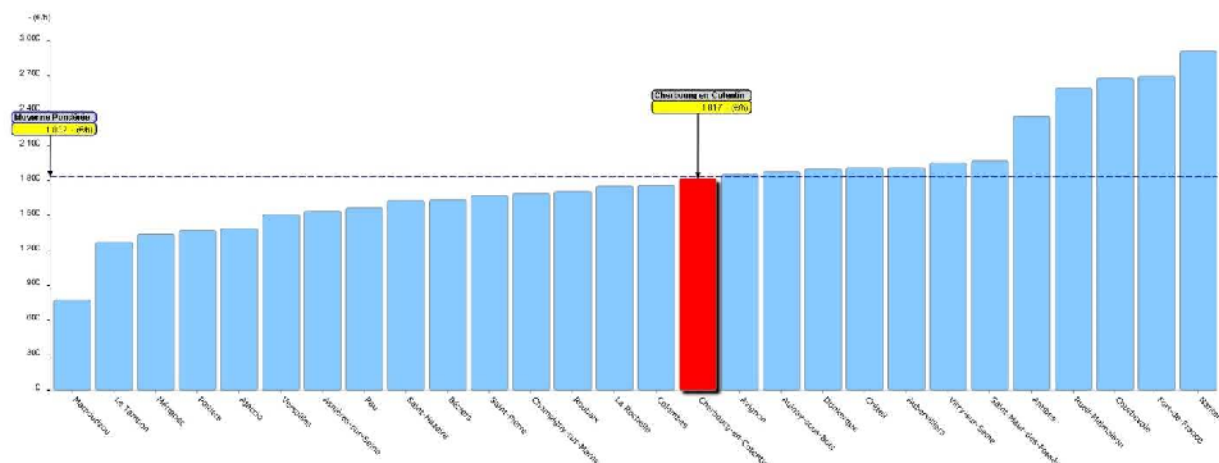
### **2.1. Les produits de fonctionnement conservés au niveau de la moyenne nationale en 2022**

Les produits de fonctionnement se sont élevés à 147 M€ en 2022, en hausse de 4,26 % par rapport à 2021.

M€	2019	2020	2021	2022
Impôts et taxes	77,2	77,3	76,1	78,1
Dotations et participations	55,4	56,9	53,8	55,2
Autres produits fonct courant	8,6	7,6	10,8	13,4
Produits exceptionnels larges *	1,3	0,3	0,3	0,3
<b>PROD. DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>142,5</b>	<b>142,0</b>	<b>141,0</b>	<b>147,0</b>
			<b>4,26%</b>	

\* y compris les produits financiers divers (76 - 762) atténuation de charges

Les recettes de fonctionnement de la Ville atteignent 1 817 € par habitant, soit 0,8% en dessous de la moyenne nationale des communes de la même strate démographique (75 000 – 99 999 habitants) qui s'élève à 1 832 €.



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 524 € par habitant, contre une moyenne nationale de 214 € par habitant. Cette situation exceptionnelle est le résultat bénéfique de la création de Cherbourg-en-Cotentin.

<b>Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2022 - C/PopINSEE</b>	<b>Cherbourg (€/hab)</b>	<b>Moyenne (€/hab)</b>	<b>Ecart moy en €</b>	<b>Ecart moy en %</b>
<b>Produits de fonctionnement</b>	<b>1 817</b>	<b>1 832</b>	<b>-15</b>	<b>-0,8%</b>
Produits de fonctionnement courant	1 813	1 797	16	0,9%
Impôts locaux	895	1 113	-238	-21%
Autres impositions	70	159	-89	-56,1%
DGF	524	214	310	144,6%
Autres produits	324	291	33	11,3%

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. Des taux de fiscalité foncière stabilisés d'ici la fin de mandat.

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.

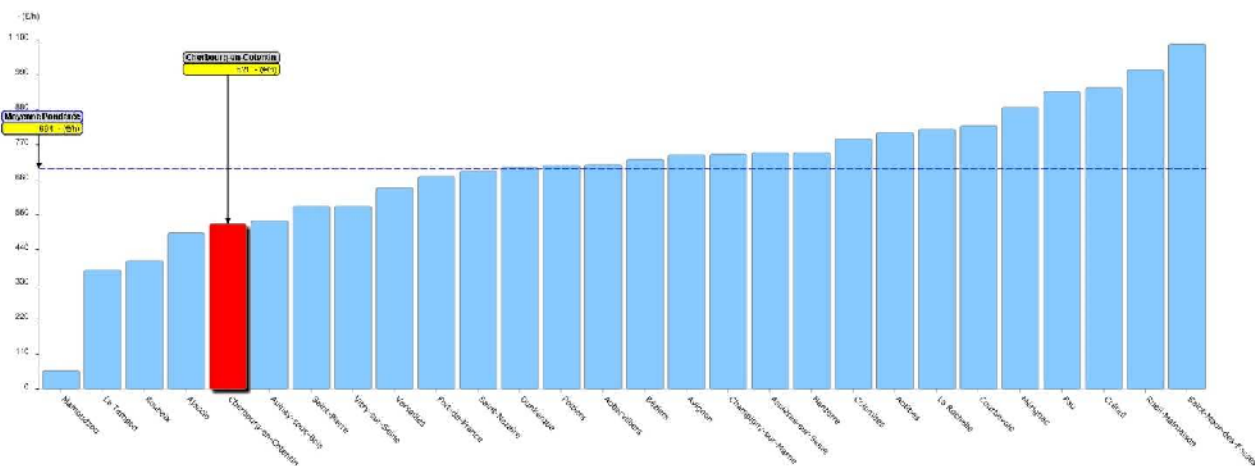
Depuis 2017, les impôts économiques et notamment la cotisation économique territoriale (CET), ainsi qu'une part de taxe sur le foncier bâti sont perçues directement par la communauté d'agglomération du

Cotentin. Ces transferts de fiscalité ont été intégralement compensés dans l'année 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. Une fiscalité municipale concentrée sur le foncier bâti.

La taxe d'habitation sur les résidences principales est supprimée pour tous les contribuables depuis 2023. En contrepartie, les communes ont récupéré le taux de foncier bâti du Département, faisant de la taxe foncière, le **dernier impôt direct local sur lequel elles exercent un pouvoir sur le taux.**

Le produit de cette taxe est estimé à 51,3 M€ en 2024, soit 32 % des recettes de fonctionnement. Rapporté au nombre d'habitants, **le produit 2022 de la taxe foncière de Cherbourg-en-Cotentin est resté inférieur de près de 25 % à la moyenne des communes de sa strate.**



Après une variation de 5 % des taux d'imposition en 2023, ceux-ci demeureront **stables en 2024.**

L'hypothèse envisagée pour le BP 2024 est de retenir une progression du produit notifié de 2023 de + 4,7 % pour la taxe sur le foncier bâti, comprenant l'actualisation législative des bases de + 3,9 % ainsi qu'une augmentation physique de 0,8 % liée à la croissance des installations bâties.

La taxe sur le foncier bâti des établissements industriels 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.

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 est 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.

2.1.1.2. 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 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 :**

Il est proposé, dans l'attente de la notification des bases prévisionnelles de 2024, de construire le projet de budget à partir des éléments fiscaux suivants :

- **stabilité du taux des taxes foncières et de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires et les logements vacants,**
- **revalorisation forfaitaire des valeurs locatives du foncier bâti et non bâti retenue à 3,9 % par l'Etat**
- **croissance physique prudente des bases attendue à 0,8 %.**

Dans ces conditions, **le produit des impôts directs locaux est estimé à 50,8 M€, en augmentation de 2,3 M€ par rapport au produit notifié en 2023.**

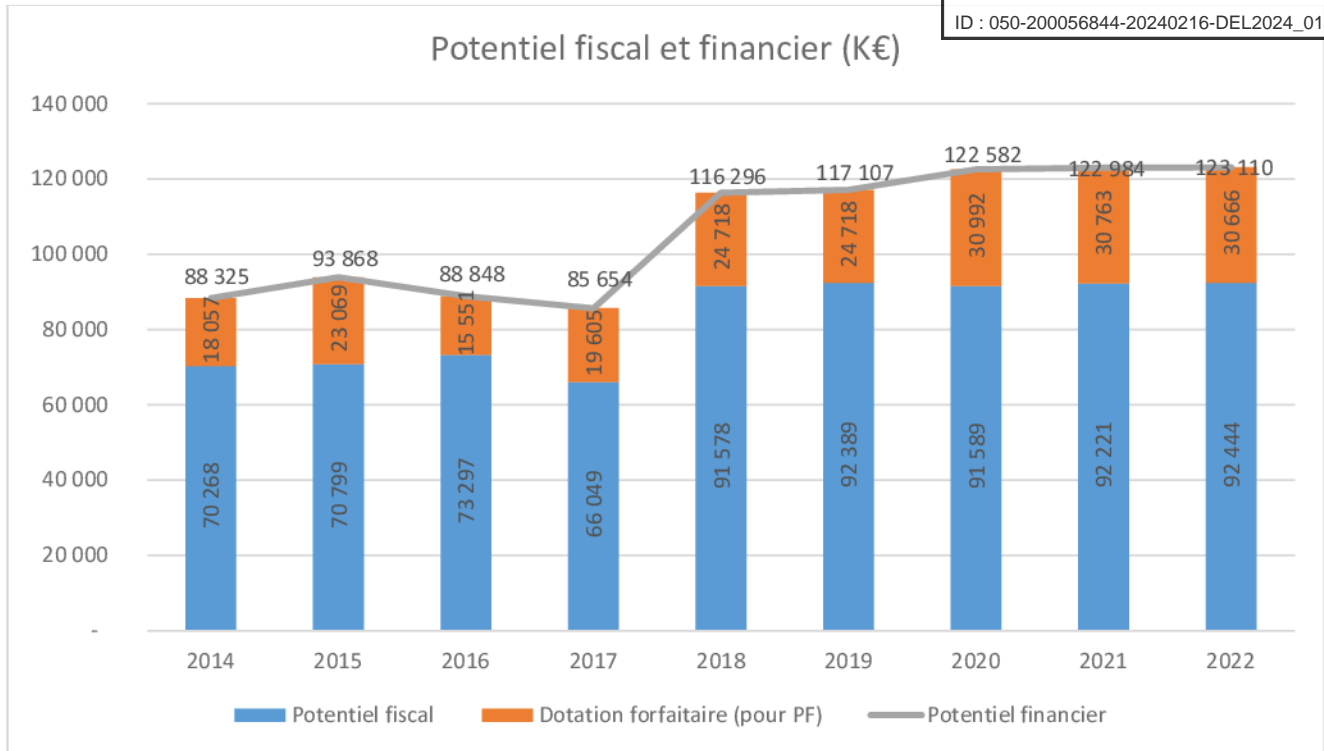
### **2.2. Les ressources exogènes : les dotations nationales figées ou en diminution malgré une inflation historique.**

Alors que les dotations nationales poursuivent leur chute en euros constant, du fait du désengagement de l'Etat dans un contexte de forte inflation, les dotations communautaires (attributions de compensations et DSC), dynamisées par le nouveau pacte financier et fiscal, continuent de compenser les chutes de dotations nationales (FPIC et DGF) tout en assurant une nouvelle péréquation des retombées fiscales attendues de la mise en service de l'EPR de Flamanville.

#### *2.2.1. Les ressources nationales : les dotations et fonds de péréquations poursuivent leur chute.*

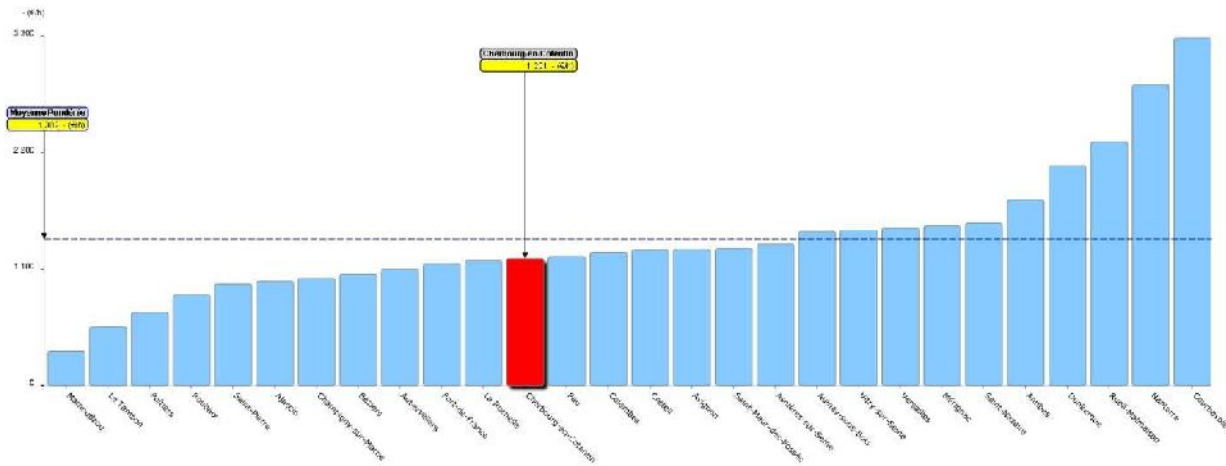
Suite à la création de la communauté d'agglomération, les potentiels fiscal et financier de Cherbourg-en-Cotentin ont fortement progressé ce qui a provoqué une diminution mécanique des dotations d'Etat.



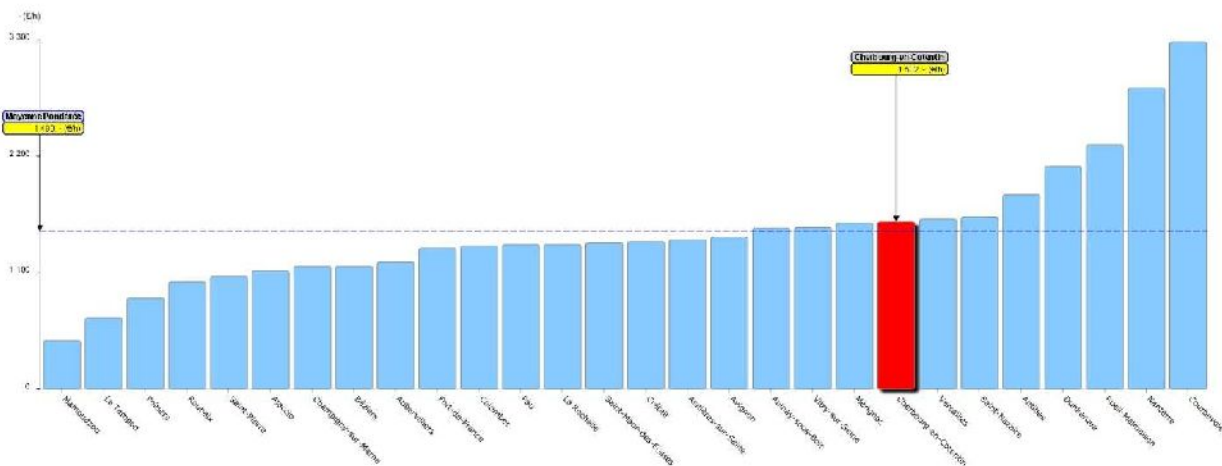


Le potentiel fiscal<sup>1</sup>, qui mesure la richesse fiscale locale, a augmenté de plus de 50 %, passant de 779 €/hab en 2017 à 1 201 €/hab en 2023. Cette modification substantielle est à mettre en relation avec la création de la communauté d’agglomération du Cotentin. Les bases fiscales des établissements 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 (1 382 €/hab).

<sup>1</sup> 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 financier<sup>2</sup> est quant à lui passé de 1 522 €/hab à 1 582 €/hab en 2023. Il demeure cependant dans la moyenne des autres communes de même strate (1 490 €/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 2023, 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 2024 et concernera directement la Ville qui ne bénéficie plus de la garantie de non baisse de la commune nouvelle.

<sup>2</sup> 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

### 2.2.1.1. La baisse de DGF en partie 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).

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€	2020	2021	2022	2023	Evolution 2022/2023 (K€)	Evolution 2022/2023 (%)
Dot. Forfaitaire (DF)	30 978	30 881	30 746	30 650	-96	-0,31%
Dotation d'aménagement (DSU+DSR+DNP)	11 671	11 657	11 648	11 639	-9	-0,08%
dont DSU	10 013	10 142	10 260	10 366	106	1,03%
dont DSR	241	241	241	241	0	0,00%
dont DNP	1 416	1 274	1 147	1 032	-115	-10,00%
<b>DGF CeC</b>	<b>42 649</b>	<b>42 538</b>	<b>42 394</b>	<b>42 289</b>	<b>-105</b>	<b>-0,25%</b>
<i>Compensation Charte CAC via la DSC</i>	<i>1 068</i>	<i>1 332</i>	<i>1 527</i>	<i>1 641</i>	<i>114</i>	<i>7,47%</i>
<b>DGF large</b>	<b>43 717</b>	<b>43 870</b>	<b>43 921</b>	<b>43 930</b>	<b>9</b>	<b>0,02%</b>

En 2024, malgré l'augmentation constatée de l'inflation, qui a valu une actualisation législative de 3,9 % des valeurs locatives foncières, **la DGF est attendue en légère diminution de - 28 K€** par rapport à la dotation perçue en 2023. La mise sous garantie de la DSR pour les communes nouvelles instituée dans la loi de finances pour 2024 permet de maintenir le niveau de cette recette et l'augmentation attendue de la DSU (1,27 %, soit une recette supplémentaire de 132 K€) permet de compenser la diminution de la dotation forfaitaire liée à la diminution du nombre d'habitants (- 830 habitants en 2023). La DNP continue de diminuer de - 10 % en 2024. Néanmoins, la compensation de la baisse de la DNP via la DSC communautaire permet d'équilibrer ce poste de recettes. La perspective d'une stabilisation du nombre d'habitants dans les prochains mois permettra une moindre érosion de la dotation forfaitaire.

### 2.2.1.2. 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 4 M€ en 2023 et sont estimées à 4,2 M€ en 2024.

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 qui s'appliquent à la valeur d'acquisition pour former la valeur locative cadastrale : pour les terrains, le nouveau taux est passé de 8 à 4 %, et pour les constructions,

le nouveaux taux est passé de 12 à 6 %. Ainsi, les valeurs locatives cadastrales sont réduites de moitié. Afin de compenser la perte de ressources pour les collectivités locales, 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.

### 2.2.1.3. La chute des 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 notamment 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.

Pour 2024, le prélèvement FPIC est attendu à 878 K€ alors qu'il s'est élevé à 887 K€ en 2023.

**La diminution du FPIC a été compensée par la communauté d'agglomération en 2017 et 2018. Elle a repris depuis 2023 apportant une compensation d'1,3 M€ à la Ville.**

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Prélèvement	-	- 261 087	- 570 733	- 670 077	- 884 255	- 886 459	- 977 270	- 885 296
Attribution	2 262 348	682 061	866 703	640 815	318 314	-	-	
Attribution de compensation (FPIC)		1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374	1 841 374	3 147 644
DSC (FPIC)			125 004	125 004	125 004	125 004	125 004	
Rectification suite contentieux				113 298	30 394			
Total FPIC	2 262 348	2 262 348	2 262 348	2 050 414	1 430 831	1 079 919	989 108	2 262 348
Evolution		-	-	- 211 934	- 619 583	- 350 912	- 90 811	<b>1 273 240</b>

En 2023, le fond départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP) s'est élevé à 1,69 M€. En 2024, il est estimé à 1,5 M€.

### 2.2.2. Les dotations communautaires, premier amortisseur de la chute des dotations nationales

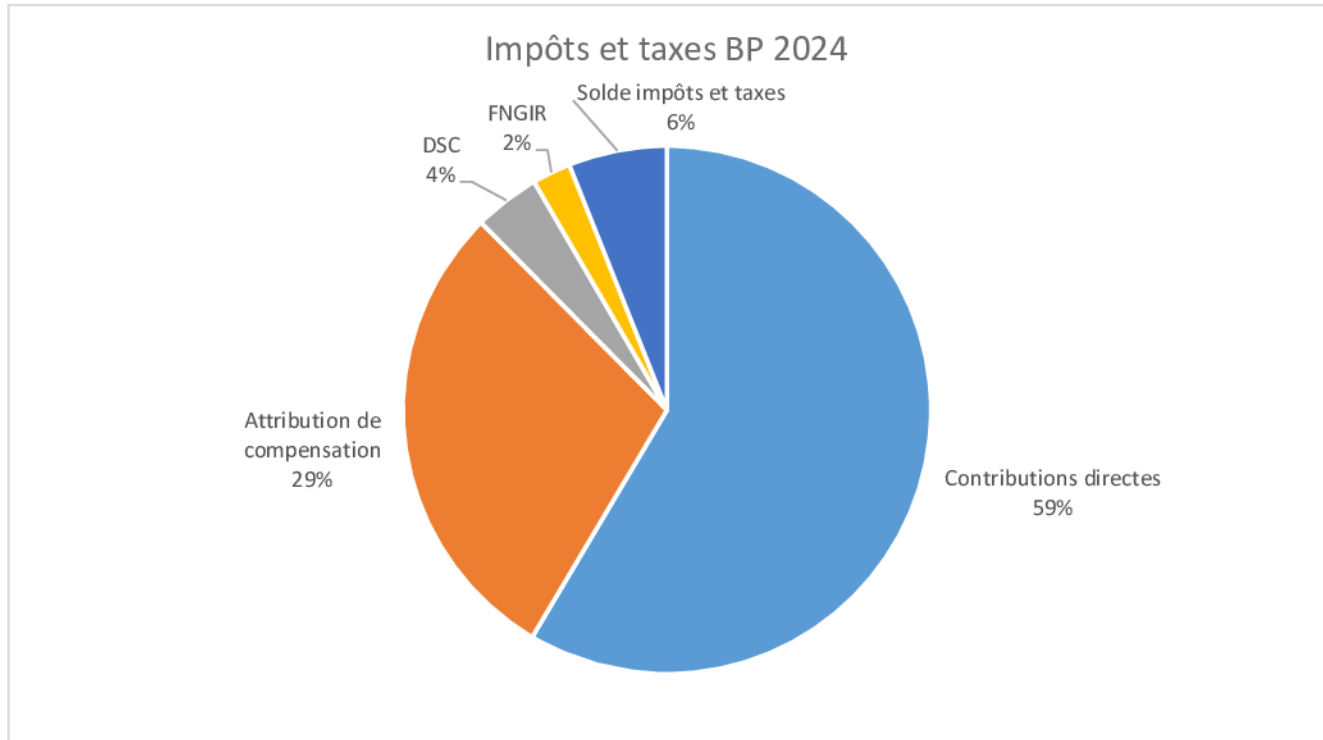
La communauté d'agglomération verse une attribution de compensation (AC) à la Ville, afin de neutraliser les transferts de fiscalité. **Cette AC représente dorénavant 29 % des produits d'impôts perçus par la Ville. Ce produit est figé** et ne peut plus évoluer qu'en fonction des décisions portées par la commission locale des charges transférées (CLECT) et du conseil communautaire à la majorité qualifiée.

L'attribution de compensation provisoire pour 2024 s'élève à 25,2 M€.

Ce montant intègre la compensation des variations du FPIC qui a été remise en place par la communauté d'agglomération en 2023 (1,3 M€ en 2023).

**Il intègre également une augmentation de 500 K€ pour compenser la partie de la subvention attribuée à l'ESAM C<sup>2</sup>, correspondant à la compétence communautaire « enseignement supérieur ».**

A l'inverse, l'AC 2024 diminue de 1,2 M€, correspondant à des pertes facturées directement par la Ville à la communauté d'agglomération dans le cadre de la refonte des conventions de mutualisations et de services communs.



**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 nationales 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 a été validée en décembre 2023 dans le cadre de la redistribution de la fiscalité attendue de l'EPR. Cette clause permet de compenser (dans l'AC) les pertes nouvelles que pourraient subir les communes membres avec la forte revalorisation de leurs potentiels fiscaux du fait de l'EPR.

Elle permet également d'envisager une péréquation de cette manne fiscale attendue, notamment par **une revalorisation des DSC, dont l'enveloppe globale augmentera de 2 M€ en 2024 puis de 3 M€ en 2025. Concrètement, l'augmentation de DSC pour Cherbourg-en-Cotentin en 2024 est estimée à près d'un million d'euros.**

Pour Cherbourg-en-Cotentin, cette DSC est passée de 337 242 € en 2017 à 2 405 284 € en 2023. 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 importante du budget.



### **2.3. Les charges de fonctionnement maîtrisées mais confrontées à la crise inflationniste**

Si le Gouvernement n'a finalement pas retenu dans la loi de finances le mécanisme des pactes de confiance, inspirés des contrats de Cahors, destinés à encadrer l'augmentation des dépenses des collectivités locales, Cherbourg-en-Cotentin ne se détourne pas pour autant de son objectif de gestion maîtrisée qui a permis de maintenir les objectifs de développement et de modernisation du service public.

Depuis le début de la crise inflationniste, les services municipaux sont mobilisés afin de questionner nos organisations et nos pratiques, adapter et optimiser le service public, relever les challenges de la transition écologique et énergétique.

Ainsi, dans le cadre d'une démarche itérative et d'amélioration continue, de nombreuses mesures d'optimisation sont déjà ou vont être mises en œuvre afin de réaliser des économies, notamment au niveau des énergies. D'autres mesures, plus structurelles sont à l'étude et permettront de nouvelles économies dans les mois et les exercices à venir.

Ces efforts de gestion pousseront néanmoins **une augmentation contrainte des dépenses de fonctionnement propres de la Ville autour de 4,5% de BP à BP**, portée notamment par l'augmentation de la masse salariale tant de la Ville que du CCAS.

#### *2.3.1. Des dépenses par habitant dans la moyenne nationale.*

La maîtrise des dépenses se confirme à travers le positionnement de Cherbourg-en-Cotentin qui se situe dans la moyenne parmi les villes de sa strate démographique (28 communes entre 75 000 et 99 999 habitants).

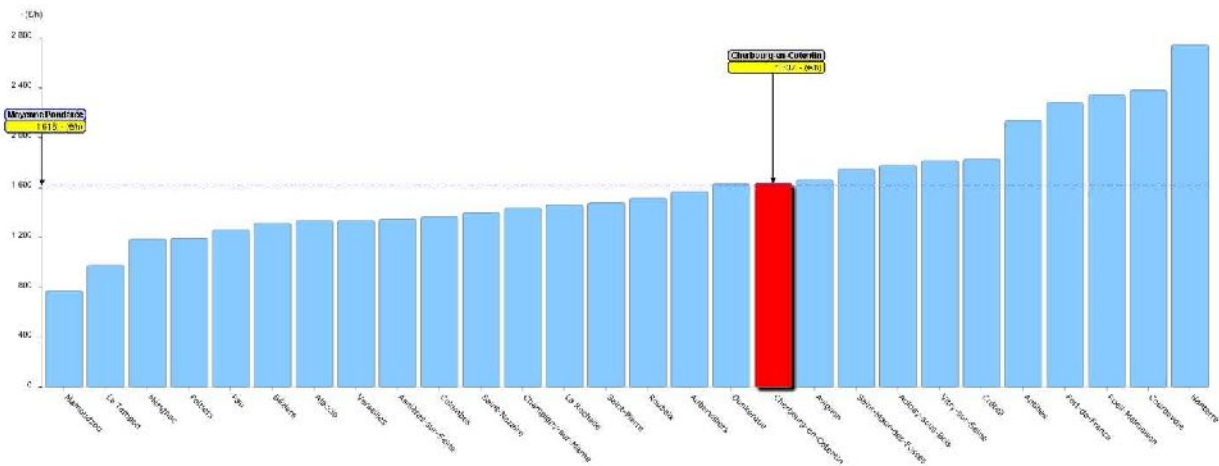
<b>Cherbourg-en-Cotentin - Fonctionnement 2022 - €/PopINSEE</b>	<b>Cherbourg (€/hab)</b>	<b>Moyenne Strate (€/hab)</b>	<b>Ecart moy en €</b>	<b>Ecart moy en %</b>
<b>Dépenses réelles de fonctionnement</b>	<b>1 637</b>	<b>1 616</b>	<b>21</b>	<b>1,3%</b>
Charges courantes	1 620	1 573	47	3%
<i>dt charges à caractère général</i>	363	306	57	18,7%
<i>dt charges personnel</i>	1 037	926	111	12%
<i>dt atténuations de produits</i>	13	67	-55	-81,1%
<i>dt Subventions versées</i>	186	144	42	29,4%
Intérêts	7	29	-22	-75,2%
Charges exceptionnelles	8	10	-6	-20,3%

*Moyenne nationale Strate 75 000-99 999 hbts (28 communes) Sources : données RCF Repères*

Les dépenses de fonctionnement de Cherbourg atteignent ainsi 1 637 € par habitant, légèrement supérieure à la moyenne nationale qui s'élève à 1 616 €.

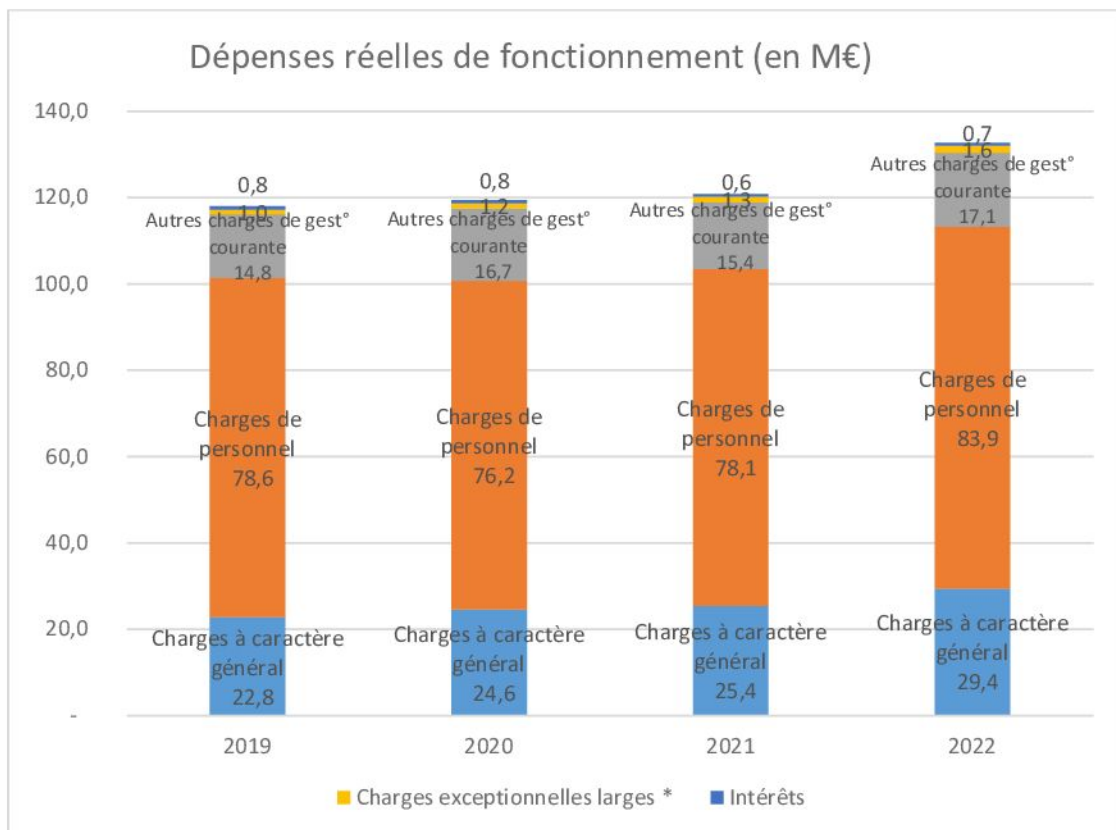
Si les charges de personnels demeurent légèrement au-dessus de la moyenne de la strate, cette situation résulte de plusieurs facteurs. **Outre la volonté de la municipalité de conserver la maîtrise en régie directe des services publics**, ces charges supportent également le coût des mutualisations de 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.





2.3.2. Des charges de fonctionnement déjà impactées par la crise sanitaire

Les charges de fonctionnement atteignent 132,8 M€ au compte administratif 2022, en augmentation de 9,9 % par rapport à 2021, soit une hausse de 12 M€, essentiellement liée aux dépenses énergétiques et à la masse salariale.



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.

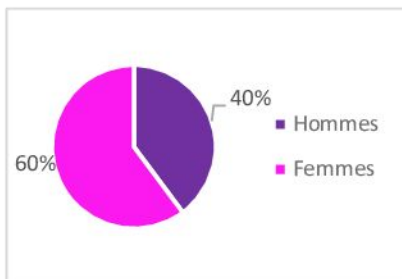
2.3.3.1. La structure des effectifs

Au 31 décembre 2022, la Ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 1 783 agents permanents dont 124 agents contractuels, représentant au total 1 709,39 ETP.

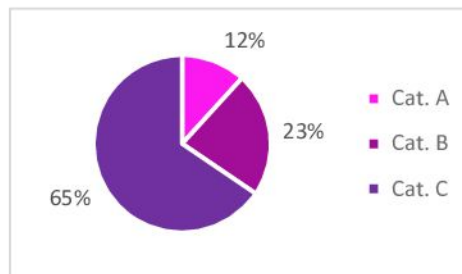
A ces agents s’ajoutaient 306 agents non permanents, dont 41 assistantes maternelles, 4 contrats de projet, 5 emplois aidés et 23 apprentis, portant ainsi l’effectif total en position d’activité à 2 089 agents.

Les effectifs permanents étaient structurés de la façon suivante :

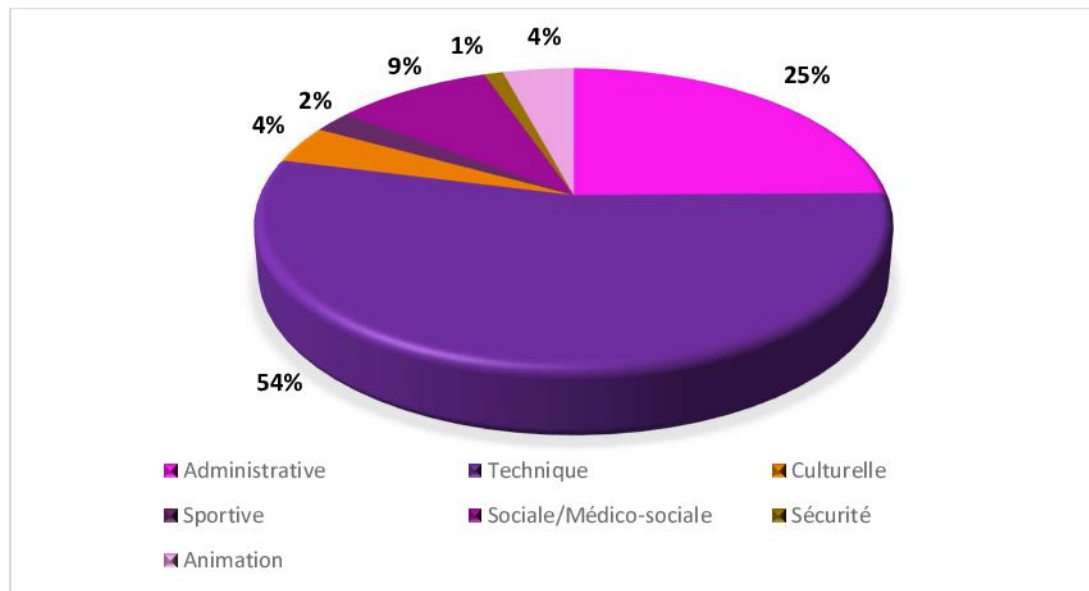
Par sexe



Par catégorie de grade



Par filière



2.3.3.2. La masse salariale 2022

Le montant total des traitements indiciaires des agents titulaires s’est élevé à près de 37,65 millions d’euros sur l’année 2022. En effet, les agents titulaires représentent 93 % des effectifs permanents de la collectivité, 79,4 % des effectifs totaux.

Le montant des primes et indemnités versées aux agents titulaires dans le cadre de leur fonction, s'est élevé à près de 10 millions d'euros.

En décembre 2022, 356 agents étaient bénéficiaires d'une NBI et sur l'année 2022, le coût total des nouvelles bonifications indiciaires s'est élevé à 292 023 €.

33 795 heures complémentaires et supplémentaires, réparties sur 816 agents, ont été rémunérées, tous statuts d'agents confondus, représentant un coût de 594 706 €.

Enfin, 18 agents ont bénéficié d'avantage en nature pour concession de logement de fonction et 29 agents d'avantage en nature repas.

### 2.3.3.3. Evolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel

**Le nombre d'emplois permanents s'est stabilisé au cours de l'année 2023.** On comptabilise ainsi 1 779 agents permanents rémunérés en novembre 2023.

En 2024, les effectifs permanents devraient continuer de se stabiliser, voire progresser avec le recrutement sur postes vacants à l'organigramme.

La commune comporte une part des plus de 60 ans représentant 7,68 % des effectifs permanents au 31 décembre 2022. Ainsi, 65 agents ont fait valoir leur droit de départ en retraite au cours de l'année 2022. Or, 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). Aussi, pour 2023, une progression de plus de 880 000 € est attendue, correspondant à 1 % du réalisé estimé de l'année N-1.

Parallèlement, plusieurs mesures locales vont venir impacter la masse salariale 2024 :

- suite au contrôle de la Chambre Régionale des Comptes, la prime annuelle a été intégrée au RIFSEEP sur l'année 2022. En 2023, une nouvelle phase d'harmonisation de son montant a eu lieu et en 2024, ce sera la dernière phase, qui représentera un coût annuel de 195 000 €,
- les élections européennes, pour un coût estimé à plus de 100 000 €,
- la négociation sur des mesures salariales, en cours avec les organisations syndicales, pour une enveloppe annuelle dédiée de 600 000 € sur 2024-2026,
- le versement du forfait mobilité durable, pour un coût estimé à près de 55 000 €.

Plusieurs mesures nationales prises sur l'année 2023, ainsi que de nouvelles mesures à venir, impacteront la masse salariale 2024 et sont donc à prendre en compte, notamment donc :

- la répercussion en année pleine des augmentations du SMIC de l'année 2023, ainsi que les impacts sur le relèvement de l'indice minimum
- la répercussion en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023,
- la répercussion de l'attribution de points d'indice supplémentaires à certains agents de catégories C et B au 1<sup>er</sup> juillet 2023,
- une attribution de 5 points d'indice supplémentaires à compter du 01/01/2024 à l'ensemble des fonctionnaires,
- l'augmentation de la prise en charge des abonnements transports à compter du 01/09/2023,
- la revalorisation du barème de monétisation des Comptes Epargne Temps de 10 %,

La prise en compte de ces différentes mesures gouvernementales sont chiffrées à près de 1,68 M€ sur l'année 2024.

**Ainsi, la masse salariale (chapitre 012) inscrite au budget prévisionnel augmentera de 4,75 %, passant de 89,2 M€ au BP 2023 à 93,4 M€ au BP 2024.**

#### 2.3.3.4. Le temps de travail

Au 31 décembre 2022, la Ville de Cherbourg-en-Cotentin comptait 114 agents à temps partiel et 114 agents à temps non complet, représentant de part et d'autre, 6,4 % de l'effectif permanent. A noter que parmi les agents à temps non complet, sont comptabilisés 12 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<sup>er</sup> 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*

Dans son rapport d'observations définitives, présenté au conseil municipal le 28 septembre 2022, la Chambre Régionale des Comptes soulignait la bonne santé financière de la Ville de Cherbourg-en-Cotentin. Elle remarquait à cette occasion que cette situation lui a permis de faire face à la crise sanitaire sans pour autant remettre en question ses perspectives.

La crise inflationniste apparue en 2022 est d'une telle ampleur qu'elle va nécessiter de prendre de nombreuses mesures en termes d'économies, de réorganisation et de questionnement systématique de nos organisations et de nos pratiques.

**Le chapitre 011, charges à caractères générales,** comporte l'ensemble des lignes de crédits relatives au fonctionnement courant de la collectivité. A périmètre constant, à savoir une fois déduites les charges de fonctionnement portées par la commune pour le compte de la Communauté d'agglomération du Cotentin qui les lui rembourse, ce chapitre **devrait évoluer au niveau de l'inflation prévisionnelle 2024, soit + 2,5 %**. Cet effort attendu de maîtrise des charges courantes est à mettre à l'actif de la municipalité qui s'est attachée, avec les services, à présenter des économies, parmi lesquelles, il y a lieu de citer :

- l'énergie dont l'évolution à la baisse des tarifs contractuels ainsi que les économies réalisées devraient permettre de dégager 1,1 M€ sur le fonctionnement dont 700 K€ sur l'électricité et 400 K€ sur le gaz,
- le fonctionnement des écoles (96K€),
- le fonctionnement des structures jeunesse et solidarité (76 K€ dont 37 K€ suite à la réorganisation de l'offre socioculturelle),
- le fonctionnement des services de proximité citoyenneté et participation citoyenne (116 K€) ou encore la culture suite à la suppression d'une exposition temporaire (22 K€).

A l'inverse, des augmentations contraintes sont à inscrire en 2024, notamment pour les transports scolaires suite à un nouveau marché, et la participation aux écoles privées, + 563 K€ dont 475 K€ pour les



écoles maternelles privées dont l'inscription avait été inscrite au budget supplémentaire de percevoir la compensation de l'Etat sur les trois derniers exercices.

La progression du nombre de repas servis quotidiennement par la cuisine centrale (passage de 2 200 à 3 500 repas par jour depuis la rentrée 2023) ainsi que la hausse moyenne des prix de 18 % des produits alimentaires enregistrée avec le nouveau marché conduit à une augmentation mécanique de ce poste de + 460 000 €. Cependant, cette dernière demeure relative et conjoncturelle dans la mesure où un montant équivalent correspondant aux repas confectionnés auparavant par des prestataires extérieurs a été retiré du budget et que cette somme comporte également pour 201 500 euros, un dernier remboursement de repas fournis en 2023 par le CCAS. En définitive, **le poste alimentation est en cours de stabilisation.**

Par ailleurs, 400 000 € de crédits supplémentaires seront prévus pour **moderniser et sécuriser les systèmes d'information** (dont 200 000 € pour la cybersécurité). La plupart de ces dépenses nouvelles est mutualisée avec l'agglomération, cette dernière remboursera donc à la ville 111 000 € sur les 400 000 € de crédits nouveaux.

#### 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 (et établissements publics de coopération culturelle (EPCC)) atteindra comme en 2023 et à périmètre constant, plus de 7,7 M€. La Ville de Cherbourg-en-Cotentin consacre 186 € par habitant au titre des subventions à ses partenaires (y compris le CCAS), contre 144 € au niveau national (moyenne de la strate pour l'année 2022).**

Le maintien des subventions aux associations traduit la volonté de soutenir le monde associatif.

En revanche, la Ville ne pourra se substituer à d'éventuels désengagements des autres partenaires qui financent les associations.

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

La participation annuelle au CCAS atteindra 6,25 M€ au BP 2024, contre 5,6 M€ en 2023. Il faut cependant tenir compte du versement anticipé fin 2022 d'une subvention de 0,85 M€ afin d'assurer le financement du CCAS jusqu'à l'approbation du budget 2023. Cette croissance est liée essentiellement à la masse salariale du CCAS concernée notamment par le Ségur de la santé. Cette subvention 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.

#### 2.3.7. 2024, une année exceptionnelle d'évènements internationaux

Que ce soit pour l'accueil de la flamme olympique de Paris 2024, ou pour les commémorations du 80<sup>ème</sup> anniversaire du débarquement des Alliés sur nos côtes, Cherbourg-en-Cotentin sera au rendez-vous de ces évènements aux retentissements mondiaux en mobilisant ses moyens techniques et financiers, ses écoles et les associations locales pour inscrire ces moments de célébrations au cœur de la Cité. Au total, le budget prévoira une somme de 146 000 euros pour accompagner ces évènements.

2024 sera également l'année de la réception de la Dhream Cup (260 000 €) dont la concession vient d'être renouvelée pour les 15 prochaines années, et de l'organisation du rendez-vous populaire de Presqu'île en fleurs pour lequel un crédit de 55 000 € sera prévu.

### **3. L'INVESTISSEMENT CONTRAINT PAR UNE EPARGNE REDUITE SOUS L'EFFET DE L'INFLATION DES CHARGES.**

Les comptes administratifs 2021 et 2022 de la Ville de Cherbourg-en-Cotentin présentent une diminution des ratios d'épargne, sous l'effet de la crise sanitaire puis de la crise inflationniste.

Ainsi, les soldes intermédiaires de gestion se sont dégradés en 2022, avec une épargne nette qui est passée de 12,2 M€ en 2021 à 6 M€ en 2022.

M€	2021 CA	2022 CA	Var.	Var. %
Produits de fct. courant	140,6	146,7	6,1	4,3%
- Charges de fct. courant	119,9	131,5	11,6	9,7%
<b>= EXCEDENT BRUT courant</b>	<b>20,7</b>	<b>15,2</b>	<b>-5,5</b>	<b>-26,6%</b>
<b>+ Solde exceptionnel large *</b>	<b>-0,1</b>	<b>-0,3</b>	<b>-0,3</b>	528,0%
<b>= EPARGNE de GESTION</b>	<b>20,7</b>	<b>14,9</b>	<b>-5,8</b>	<b>-27,9%</b>
- Intérêts	0,6	0,7	0,1	16,7%
<b>= EPARGNE BRUTE</b>	<b>20,1</b>	<b>14,2</b>	<b>-5,9</b>	<b>-29,2%</b>
- Capital	7,9	8,2	0,3	3,8%
<b>= EPARGNE NETTE</b>	<b>12,2</b>	<b>6,0</b>	<b>-6,2</b>	<b>-50,7%</b>

Cette dégradation contrainte de l'épargne nette se traduit par un recours plus important à l'emprunt pour financer le programme d'investissement. Ainsi, en 2022, l'emprunt a représenté 27 % du financement de l'investissement alors que l'épargne nette a contribué à hauteur de 18 %. Le fonds de roulement a également été sollicité à hauteur de 10,2 M€, soit 30 % du financement de l'investissement 2022.

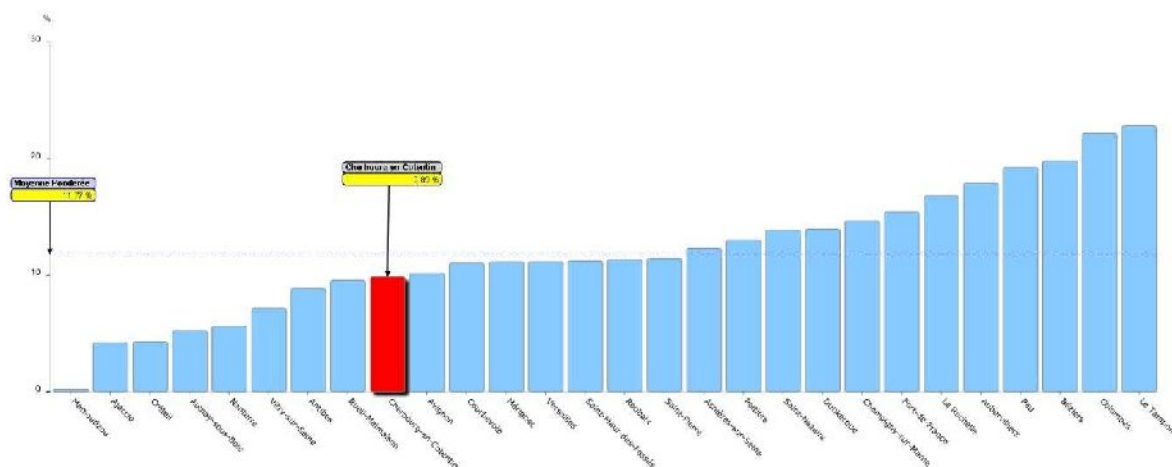
€	Dépenses	Recettes	Structure
<b>Dépenses d'investissement hors dette</b>	<b>33 461 830</b>		
<b>Dim fonds roulement</b>		10 192 808	30,46%
Epargne nette		5 940 104	17,75%
Ressources propres d'investissement (RPI)		5 412 547	16,18%
Subventions		2 916 370	8,72%
Emprunt		9 000 000	26,90%
<b>TOTAL</b>	<b>33 461 830</b>	<b>33 461 830</b>	<b>100,00%</b>

Son niveau d'épargne est devenu inférieur à celui des communes de sa strate démographique (75 000 à 99 999 habitants).



CA 2022	Cherbourg (€/hab)	Moyenne nationale (€/hab)	Ecart moy en volume	moy en %
Epargne de gestion	187	245	-58	-23,7%
- Intérêts	7	29	-22	-75,2%
= Epargne brute	180	216	-36	-16,6%
- Remb. du capital	105	137	-32	-23,6%
= Epargne nette	75	78	-3	-4,4%

Quelle que soit l'épargne concernée, les ratios de Cherbourg-en-Cotentin sont devenus inférieurs 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.

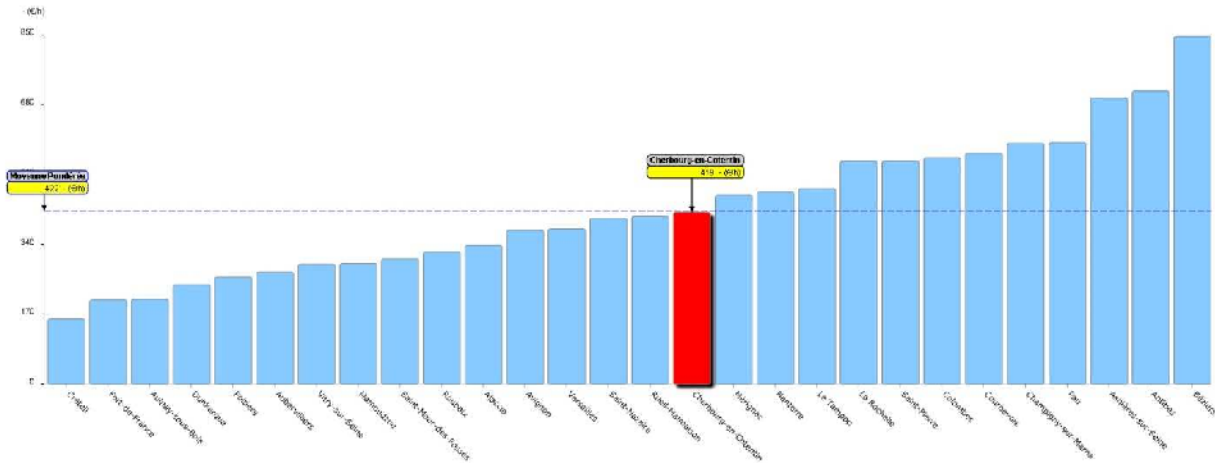


Rapporté aux produits de fonctionnement du compte administratif 2022, le niveau d'épargne brute était inférieur à la moyenne de la strate (11,77 %) avec un ratio de 9,89 %.

Les dépenses d'investissement réalisées en 2021 ont atteint 27,7 M€, puis 33,5 M€ en 2022 marquant l'effort entrepris pour développer la ville.

Compte administratif (M€)	2021	2022	Var.	Var. %
Dép. d'inv. hors dette	27,7	33,5	5,8	20,94%
Subventions (yc DETR)	4,7	2,9	-1,8	-38,30%
Epargne nette	12,2	5,9	-6,3	-51,64%
Emprunt	13,5	9	-4,5	-33,33%
Emprunt / DI hors dette	48,7%	26,9%		
Epargne nette / DI hors dette	44,0%	17,6%		

Si l'on compare les dépenses d'investissement hors dette en euros par habitant, la Ville a dépensé 419 € en 2022, soit un niveau comparable à la moyenne de sa strate (422 €).



Si l'année 2022 a subi le choc de la crise inflationniste, l'épargne nette devrait à nouveau augmenter en 2023. En effet, les mesures d'économies structurelles, la forte revalorisation des bases fiscales (7,10 %), l'augmentation des taux de 5 % en 2023, et la perception du filet de sécurité (3,6 M€ non pérenne) vont permettre un redressement des ratios d'épargne en 2023. Malgré cela, la programmation d'investissements de la Ville devra dorénavant s'adapter de façon constante en fonction des économies d'exploitation qu'elle saura mettre en place et des ressources nouvelles qu'elle pourra mobiliser tant par elle-même qu'à travers ses partenaires et notamment la Communauté d'agglomération du Cotentin.

**4. UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENT QUI ENTRE EN PHASE OPERATIONNELLE**

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.

Le PPI se compose des investissements programmatiques (grands projets structurants) et des investissements dits récurrents (entretien des bâtiments, voirie et parkings, informatique, éclairage public, matériels et mobiliers ...).

La qualité de l'autofinancement dégagé au budget primitif permettait de soutenir une programmation pluriannuelle d'investissement ambitieuse, évaluée initialement à 210 M€ (période 2021/2026).

Face à la réduction des marges d'autofinancement du fait de la crise inflationniste et de la remontée des taux d'intérêt, le montant du PPI a été ramené à 190 M€ en 2023.

Ce premier arbitrage a permis de consolider le volet programmatique afin de confirmer les ambitions et les priorités du mandat. Il démontre ainsi la capacité de résilience et d'adaptation rapide de la commune au contexte économique en constante évolution.

Le PPI pourra évoluer en prenant en compte les évolutions attendues sur les programmes ainsi que l'engagement le report possible d'opérations qui s'exécuteront en début du prochain mandat (2027-2028). Le niveau d'engagement financier de ce PPI demeure encore 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 l'équivalent 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 : la rénovation du centre-ville et de son secteur piétonnier, l'accompagnement du projet Mobilités de Bus Nouvelle Génération, la transformation de l'espace Chantereyne en palais des sports, le 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** : le programme de réfection des voiries, le développement du plan Vélo et l'aménagement de la voie du Homet, l'aménagement du parc de la Fauconnière, l'étude d'aménagement du quai Lawton Collins.

**Elle accorde également une attention forte à l'amélioration de l'offre de services publics du quotidien** : le schéma directeur des écoles publiques, la création de places dédiées à la petite enfance, la 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**, 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).

La programmation était établie initialement 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 M€ par an). Le paramètre concernant les dépenses de fonctionnement est remis en cause par la crise inflationniste. La réduction du volume du PPI et les mesures prises pour réduire l'effet ciseau (réduction des dépenses de fonctionnement et optimisation des recettes de fonctionnement) permettront de retrouver, en fin de mandat, une situation financière encore satisfaisante.

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 stratégie de gestion et d'entretien du patrimoine communal comme le plan de cession doivent permettre d'accélérer la transition énergétique et d'optimisation d'utilisation du parc immobilier, dans un contexte de forte hausse des prix de l'énergie.

La dégradation des ratios d'épargne et de l'autofinancement aura pour conséquence un recours accru à l'emprunt, alors même que les taux d'intérêt sont fortement remontés. Ce recours à l'emprunt pourra être contenu si les recettes d'investissement sont optimisées, ce qui devrait être le cas grâce à la recherche active de fonds de concours auprès de la Communauté d'agglomération, du Département, de la Région et de l'Etat.

### **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. Grâce aux AP, il n'est plus nécessaire d'inscrire dans un seul et même budget la totalité du coût d'un projet qui sera réalisé sur plusieurs années. Désormais, seuls les crédits dont on prévoit la consommation pendant l'exercice seront inscrits au budget.

Ainsi, il est envisagé de passer en AP les opérations avoisinant ou supérieures à 2 millions d'euros et s'étalant sur au moins deux exercices.

Au 1er janvier 2024, 7 programmes d'investissement font l'objet d'une AP, pour un montant total de 65,4 M€ pour le budget principal.

Près de 15 M€ de nouveaux crédits de paiement seront ouverts au budget 2024.

1 AP a été créée en 2016 :

- CLSH du Becquet (3,2 M€) fin prévue en 2024

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

- Le pôle petite enfance (6 M€) fin prévue en 2024
- La rénovation urbaine du site La Polle Les Fourches (5,4 M€) fin prévue en 2024

3 nouvelles AP ont été créées en 2021 dont la réalisation est prévue avant la fin du mandat :

- Le palais des sports Chantereyne (34,6 M€)
- Le plateau piétonnier Cherbourg-Octeville (7 M€)
- La rénovation de l'école Mitterrand (4 M€)

1 nouvelle AP a été créée en 2022 dont la réalisation est prévue avant la fin du mandat :

- La voie du Homet (5,2 M€)

Enfin, une AP va être créée en 2024 pour le budget annexe du port de plaisance, à hauteur d'environ 8 M€, correspondant aux investissements à réaliser dans le cadre de la nouvelle concession.

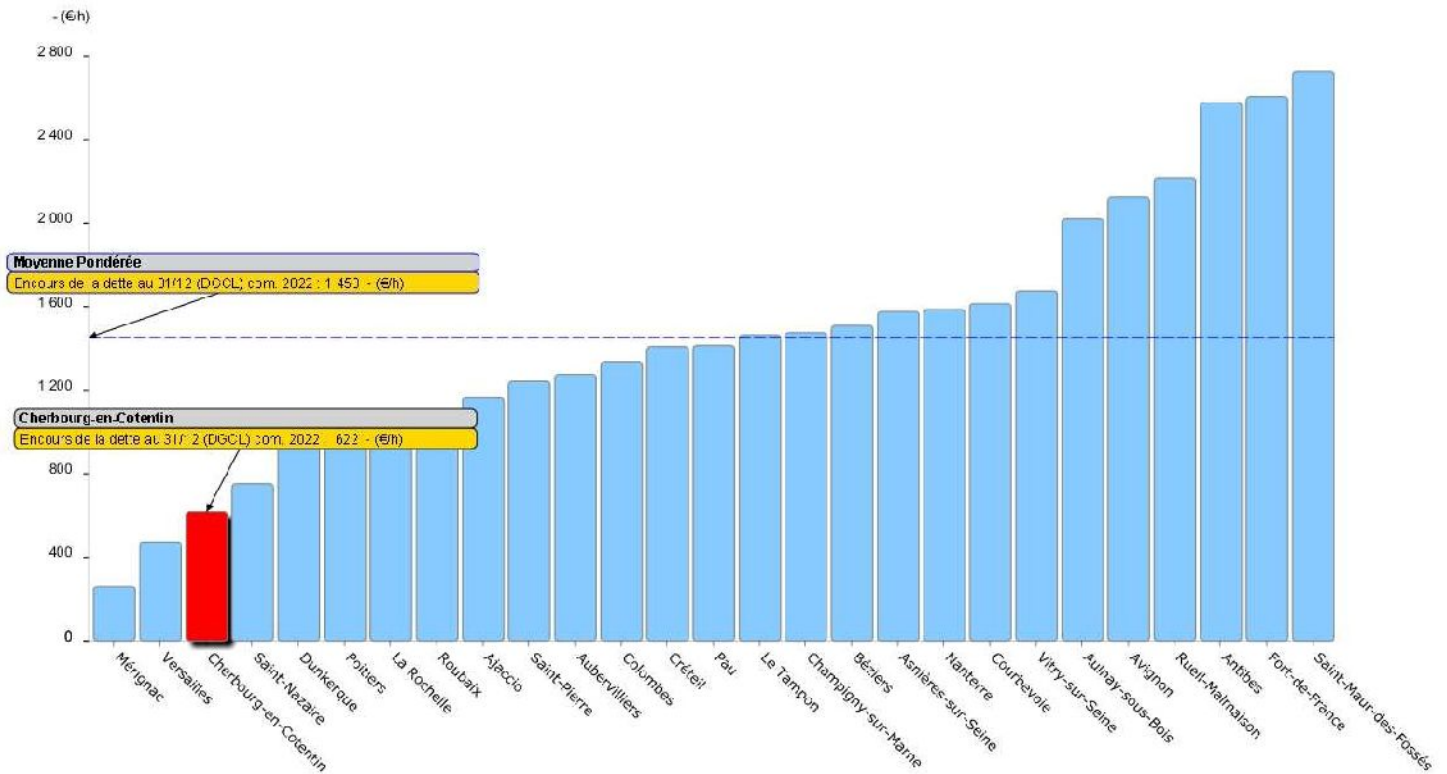
## **5. UNE DETTE FAIBLE ET SAINTE**

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.

**5.1. Une situation comparée très satisfaisante**

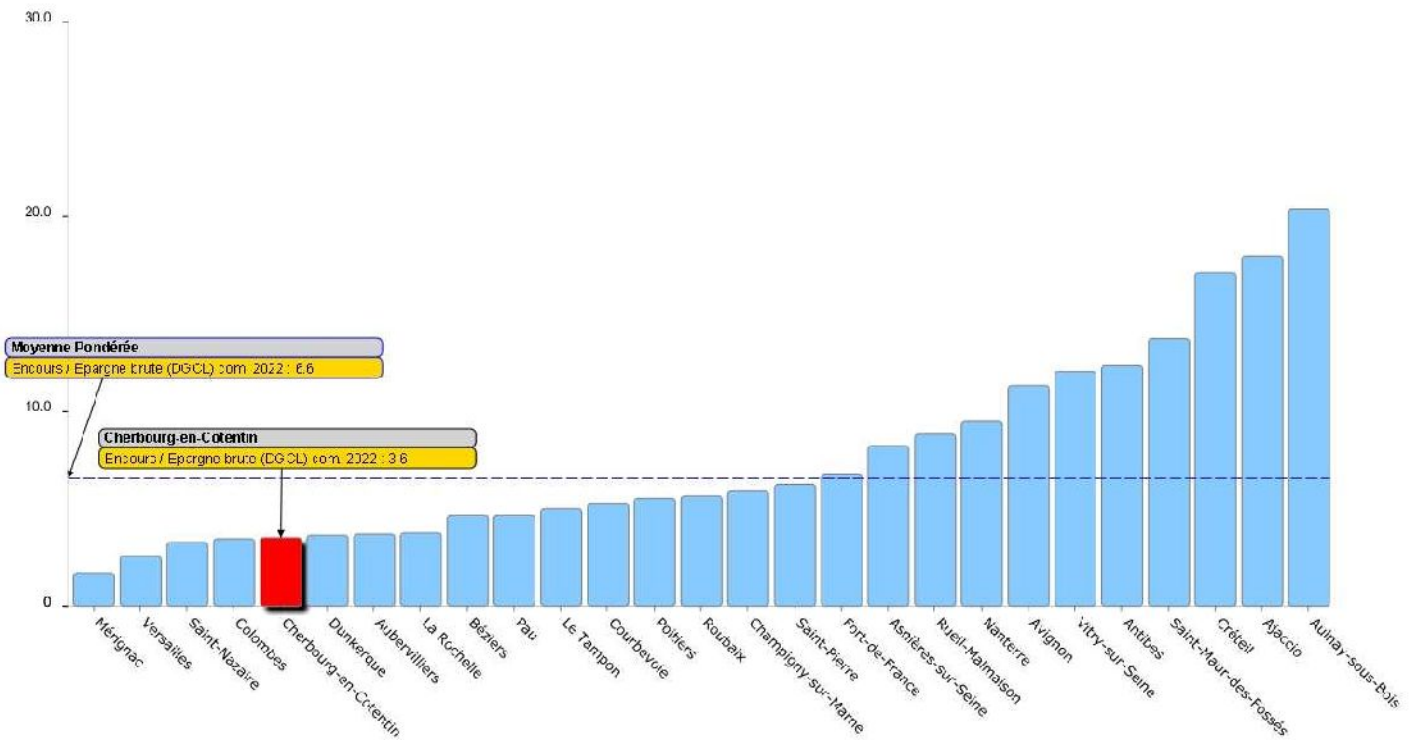
Cherbourg-en-Cotentin figure parmi les communes les plus faiblement endettées de sa strate de population (75 000 – 99 999 habitants).

En 2022, l’encours par habitant du budget principal s’établissait à 622 euros quand la moyenne se situe à 1 453 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 3,6 années en 2022. Cherbourg-en-Cotentin se place en très bonne position par rapport aux autres communes de sa strate (en moyenne 6,6 années), et bien loin des 12 années maximales prévues par le pacte de Cahors.





**5.2. Un encours de la dette en diminution**

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.

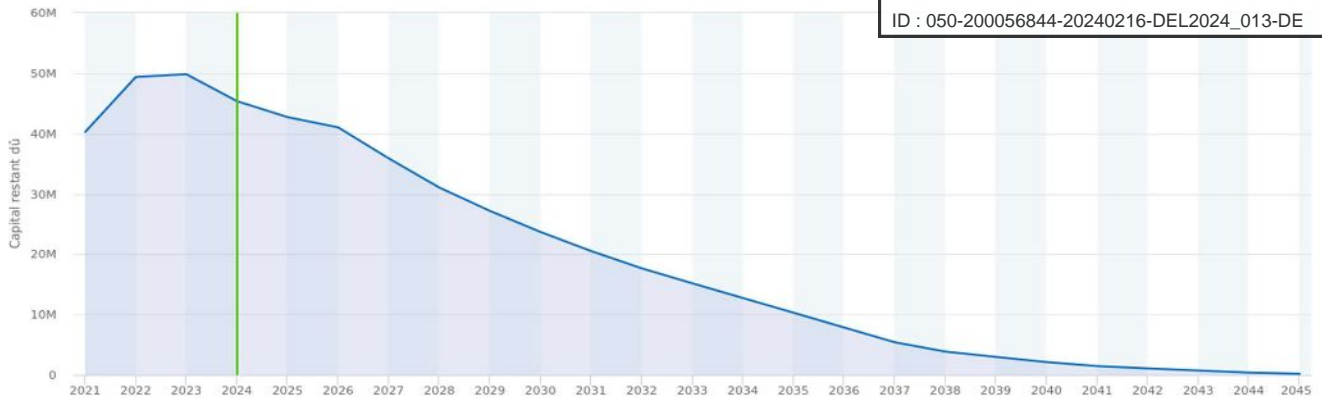
Ainsi, deux emprunts d’un montant total de 19 000 000 euros sur 15 ans ont été contractés et versés en 2021 et 2022, à des taux fixes encore très bas (0,50 et 0,54%).

En 2023, il a été souscrit deux emprunts d’un montant total de 6 900 000 €, un premier emprunt de 3 900 000 € sur 20 ans indexé sur Euribor 12 mois + 0,60 % et un second emprunt de 3 000 000 € sur 20 ans indexé sur Livret A + 0,60 %. Ce dernier sera mobilisé en fin d’année 2024.

Par ailleurs, la ville de Cherbourg-en-Cotentin a signé en décembre 2023 une convention de financement Intracting avec la Banque des territoires. Il s’agit d’un dispositif financier consistant à réaliser des travaux de performance énergétique générant des économies d’énergie avec un temps de retour de l’ordre de 13 ans. Dans le cadre du financement du schéma directeur d’aménagement lumière (SDAL), il a été consenti une avance totale de 3 000 000 € à un taux de 2 %, versée en deux temps, un premier versement de 1 M€ en 2023 et un second de 2 M€ en 2024. Les économies générées seront affectées au remboursement des avances.

Malgré ce nouvel encours de dette, l’extinction de la dette de Cherbourg-en-Cotentin demeure rapide les premières années.



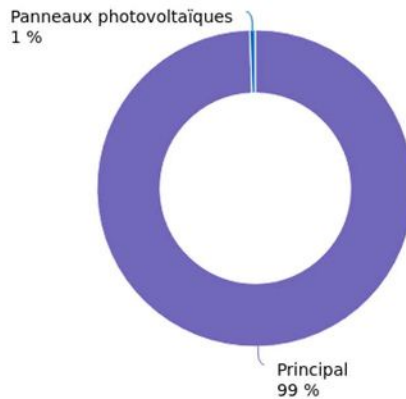


Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, le stock de la dette brute tous budgets confondus de Cherbourg-en-Cotentin atteint 46 131 709 €, dont 2 108 576 € de dette récupérable auprès de la communauté d’agglomération du Cotentin, liée aux compétences économiques, transports, déchets ménagers, prises par cette dernière en 2017 et 2018.

La dette propre municipale s’établit ainsi à 44 023 134 € au 1er janvier 2024, en baisse de 8,76% (- 4,2 M€) par rapport à 2023.

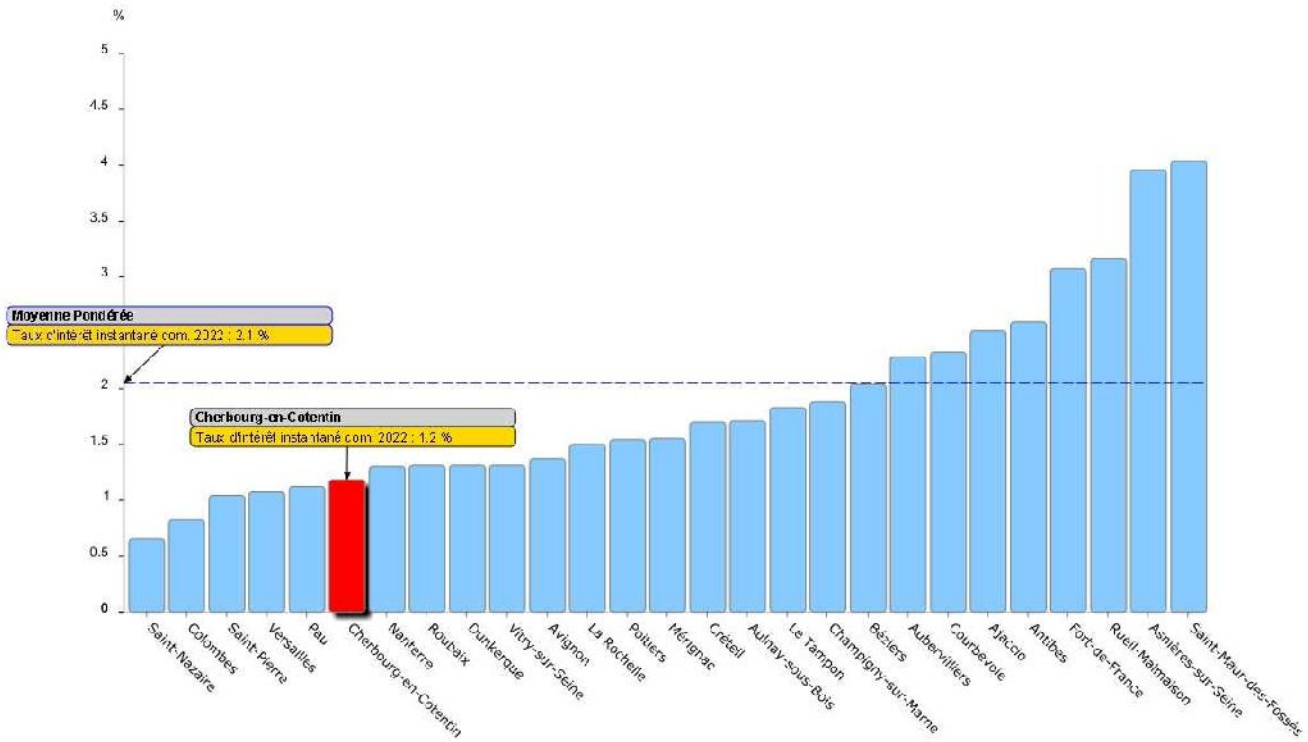
	<b>Encours au 01/01/2023 (en €)</b>	<b>Encours au 01/01/2024 (en €)</b>	<b>Variation (en €)</b>	<b>Var. %</b>
<b>Dette propre</b>	48 251 194,07	44 023 133,59	-4 228 060,48	-8,76%
<b>Dette récupérable (agglomération)</b>	2 395 458,53	2 108 575,85	-286 882,68	-11,98%
<b>Dette brute budget général</b>	50 646 652,60	46 131 709,44	-4 514 943,16	-8,91%

Au 31/12/2023



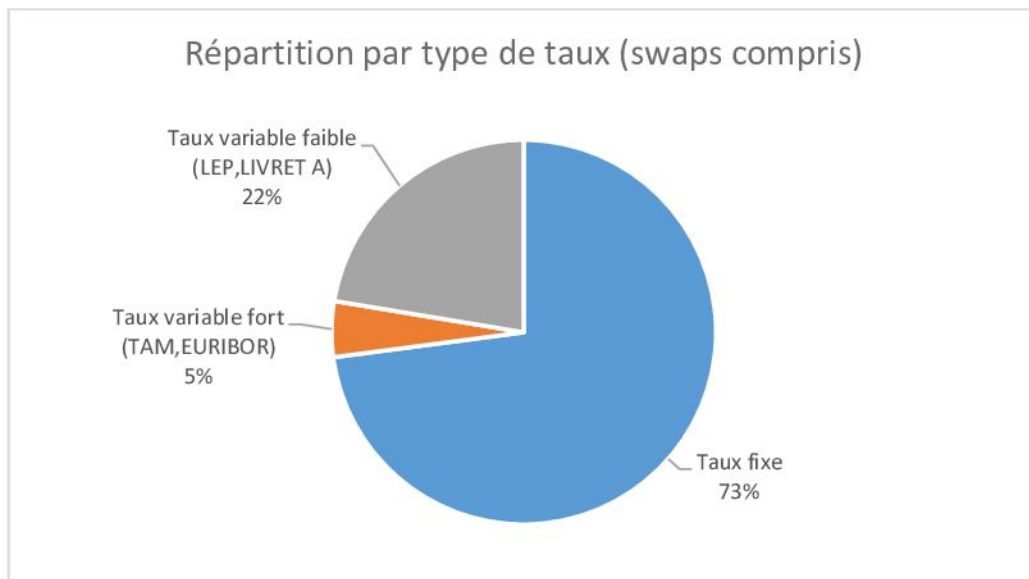
**5.3. Une progression de l’annuité qui reste mesurée**

Le taux moyen reflète la qualité budgétaire de la dette sur l’exercice. S’élevant à 1,2 % en 2022, il est l’un des plus bas des communes de la strate (moyenne 2,1 %).



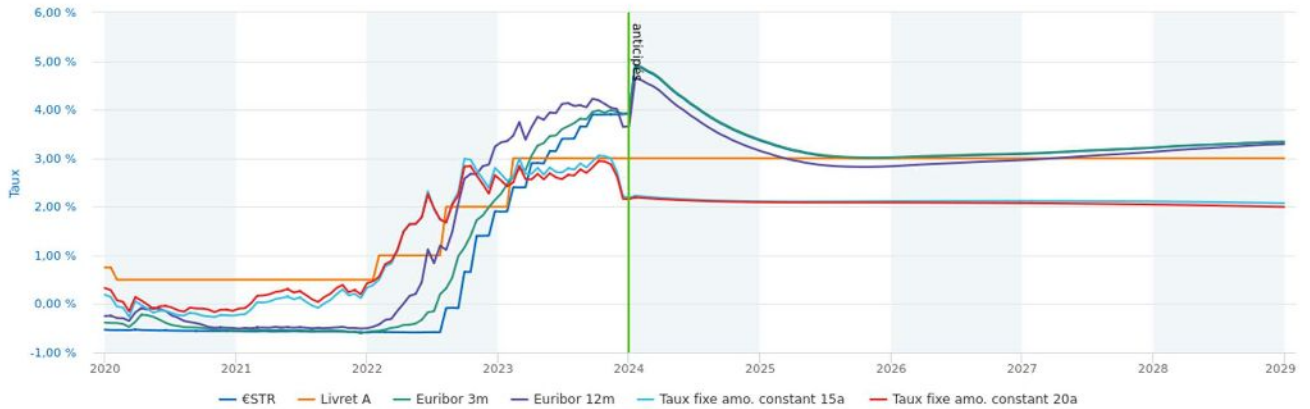
La dette est saine, avec une répartition de 54 % de taux fixe et 46 % de taux variable.

En tenant compte des contrats de couverture taux variable contre taux fixe, l'encours à taux fixe est conforté, 73 % de taux fixe, 22 % de Livret A et LEP et de 5 % de taux monétaires courants. Cette structure permet de limiter l'impact de la hausse des taux sur le budget de la collectivité.



Au regard de la charte Gissler, la dette du budget général est entièrement constituée de emprunts à taux fixe ou à taux variable, y compris les swaps, représentant 19 % de l'encours qui permettent de se protéger de la hausse actuelle des taux.

Après une longue période de taux historiquement bas voire négatifs, les taux ont fortement augmenté depuis l'été 2022, avec un pic probablement atteint en cette fin d'année 2023. Une baisse est attendue pour l'année 2024. Le contexte devrait être plus favorable pour les futures consultations bancaires.



L'annuité nette prévisionnelle du budget général atteint 6 752 081 €, en progression de 9,3 % (+ 572 K€), notamment lié à la répercussion en année pleine des hausses successives du Livret A et du LEP ainsi que l'impact des deux nouveaux emprunts, avance Intracting et emprunt du Crédit Mutuel, versés en décembre 2023 (annuité prévisionnelle supplémentaire : 277 K€ sur le capital et 138 K€ sur les intérêts).

	BP 2023 (en €)	BP 2024 (en €)	Var. €	Var. %
<b>Capital</b>	5 524 354	5 710 107	185 753	3,4%
<b>Intérêts (y ICNE et swaps nets)</b>	1 006 475	1 412 864	406 389	40,4%
<b>Annuité brute</b>	6 530 829	7 122 971	592 142	9,1%
<b>Annuité récupérée CAC</b>	350 845	370 890	20 045	5,7%
<b>Annuité nette</b>	<b>6 179 984</b>	<b>6 752 081</b>	<b>572 097</b>	<b>9,3%</b>

Le Maire

**Benoît ARRIVE**

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le 19/02/2024

ID : 050-200056844-20240216-DEL2024\_013-DE



# BILAN

## Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023



## Table des matières

Contexte .....	2
SYNTHESE DES SITUATIONS COMPAREES EN 2022 .....	3
Conditions générales .....	3
Evolution de carrière et titularisation .....	4
Rémunération.....	4
Formation.....	5
Organisation du temps de travail.....	5
Conditions de travail et congés .....	6
2 VOLET EXTERNE .....	7
1 Un festival dédié .....	7
2 L'engagement dans la lutte contre les violences .....	8
3 La prise en compte du genre dans la promotion de la santé .....	9
4 Les instances de coordination .....	9
PLAN D' ACTIONS 2021-2023 : BILAN.....	10
Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance.....	10
Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne.....	12
Domaine 3 : Favoriser articulation vie privée/vie professionnelle .....	14
Glossaire .....	15



## Contexte

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

A ce titre, la loi 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, prévoyait un certain nombre de mesures à mettre en place d'ici à 2021 : plan d'actions pluriannuel pour l'égalité professionnelle ; dispositif de recueil de signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, etc...; Ainsi, les collectivités locales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants doivent élaborer depuis décembre 2020, un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La durée de ce plan est de trois ans au maximum, renouvelable.

Ce plan doit comporter au moins des mesures visant à :

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

Nous arrivons au terme du premier plan d'actions (2021-2023). Ce document présente le bilan des actions menées sur ces trois années.

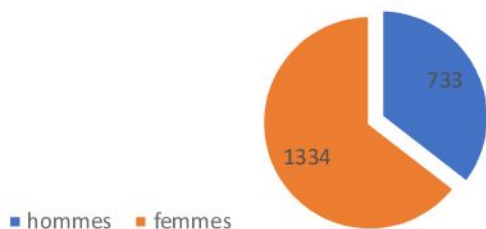
# Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023

## SYNTHESE DES SITUATIONS COMPAREES EN 2022

### Conditions générales

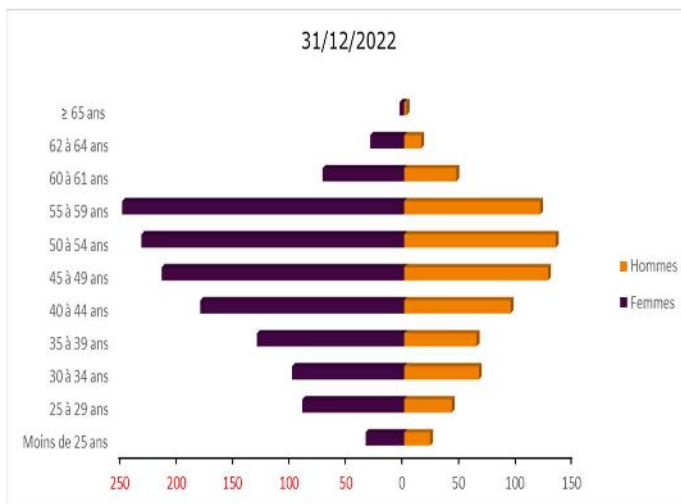
Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1334 femmes et 733 hommes sur emploi permanent

Répartition femme-hommes de l'effectif permanent

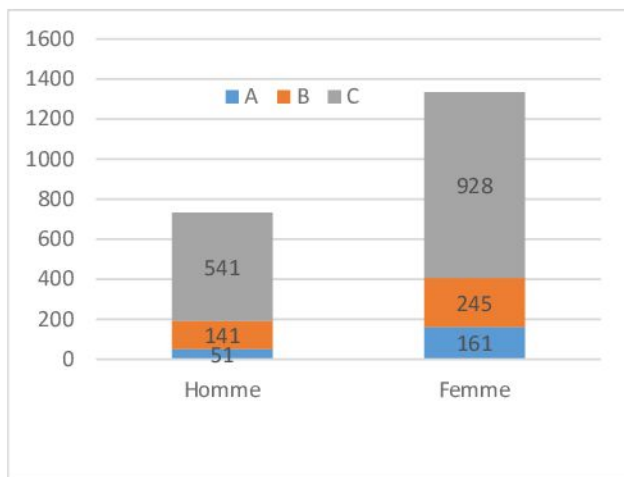


La collectivité emploie 8 agents sur emploi fonctionnel, dont 4 femmes

Effectif permanent 2022



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents) en 2022



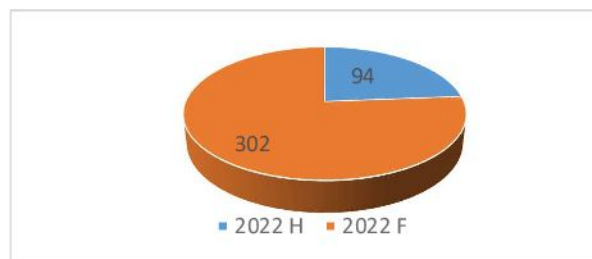
Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

	2022	
	H	F
Administrative	48	431
Technique	561	435
Culturelle	25	47
Sportive	28	13
Sociale/Médico-sociale	18	361
Sécurité	16	4
Animation	37	43
<b>Total</b>	<b>733</b>	<b>1334</b>

Taux de féminisation par catégorie du grade en 2022

A	75.94%
B	63.47%
C	63.10%

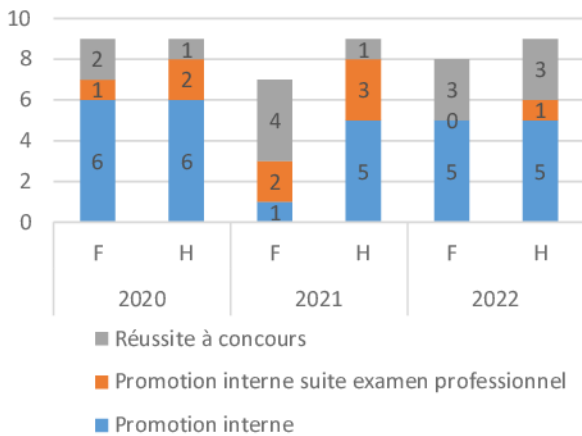
Répartition F/H agents non permanents 2022



# Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023

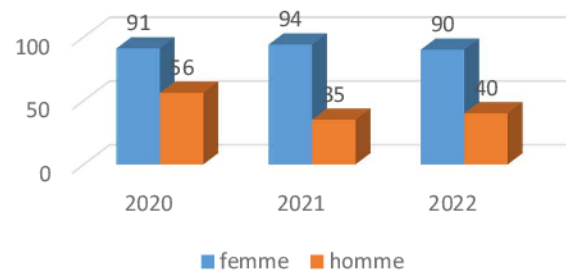
## Evolution de carrière et titularisation

Avancements 2020, 2021, 2022

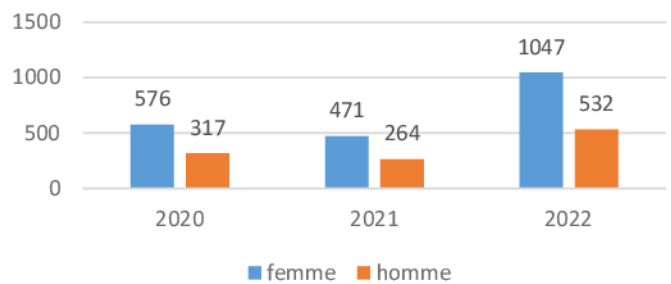


Rappel : sur 2067 agents, 1334 sont des femmes, 733 des hommes.

AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT DE GRADE



AGENTS BÉNÉFICIAIRES D'UN AVANCEMENT D'ÉCHELON



## Rémunération

Somme des dix rémunérations les plus élevées

2022	Nombre d'agents	total rémunérations
Femme	5	419 243,06 €
Homme	5	429 496,32 €

Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes (emplois permanents)

EN %	Homme	Femme
CAT A	28,14	25,05
CAT B	19,32	19,05
CAT C	16,45	16,81

Agents bénéficiaires de la GIPA 2022

Catégorie	Femmes	
	Nb. Bénéficiaires	Coût
A	7	5 403,36 €
B	26	11 810,39 €
C	116	21 115,41 €
Total	149	38 329,16 €

Catégorie	Hommes	
	Nb. Bénéficiaires	Coût
A	3	728,81 €
B	17	9 000,13 €
C	85	23 617,80 €
Total	105	33 346,74 €

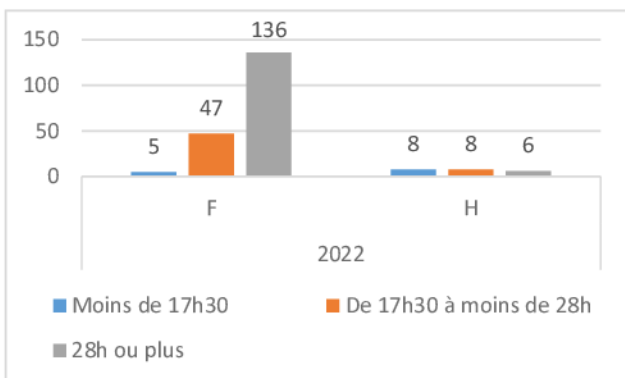
# Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023

## Formation

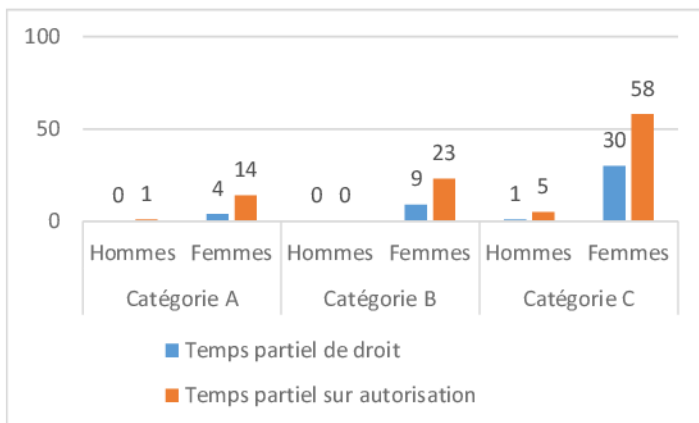
L'intégration du nouveau logiciel de suivi/gestion des formations en 2023 fait que les données des requêtes ne peuvent être éditées de manière suffisamment fiable pour être mentionnées dans ce rapport cette année.

## Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

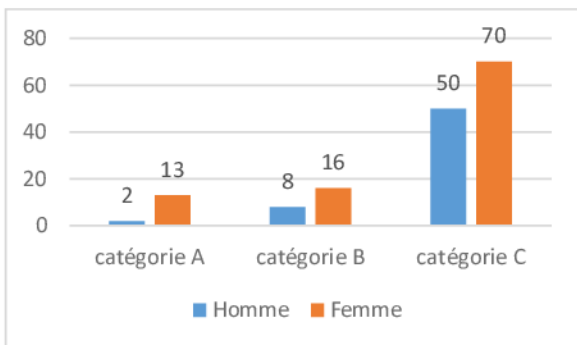
Répartition des agents permanents à temps non complet en 2022



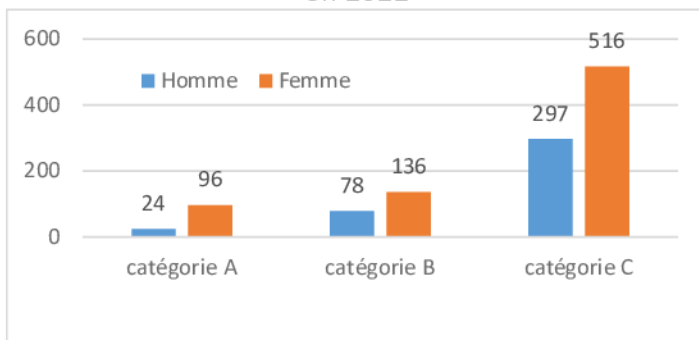
Agents permanents à temps partiel de droit ou sur autorisation



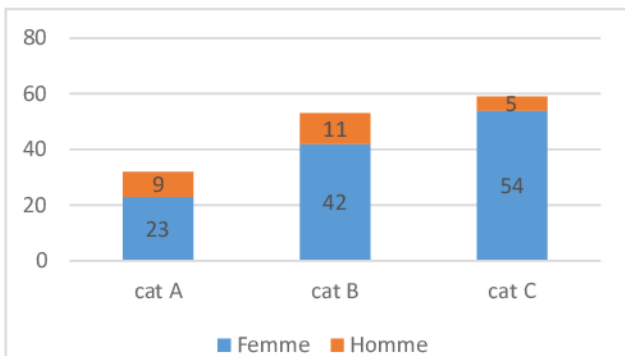
Nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2022



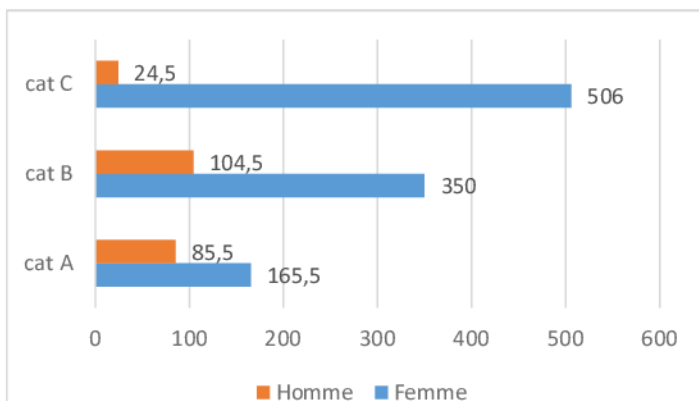
Nombre d'agents ayant déposé des jours sur leur CET en 2022



Nombre d'agents ayant fait du télétravail au moins une journée



Nombre de jours télétravaillés



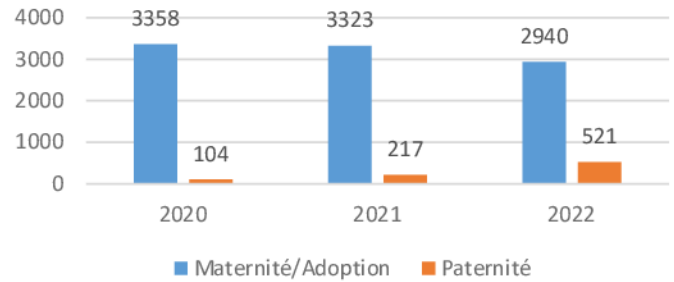
# Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023

## Conditions de travail et congés

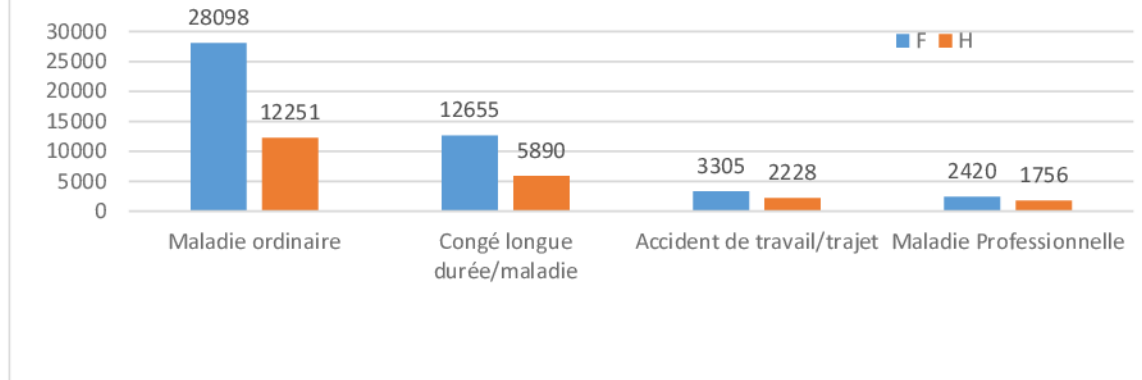
Congés maternité, paternité ou adoption des agents sur emploi permanent

- 521 jours de congés paternité ou adoption en 2022
- 2940 jours de congés maternité ou adoption en 2022

Evolution du nombre de jours maternité/paternité de 2020 à 2022



NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2022



Les jours d'arrêts pour maladie professionnelle en 2022, concernent :

- la filière technique : 5 femmes et 6 hommes de catégorie C.
- la filière médico-sociale et sociale : 3 femmes de catégorie C et 1 femme de catégorie B.
- la filière administrative : 1 femme de catégorie B.



## 2 VOLET EXTERNE

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

Depuis sa création à Cherbourg-en-Cotentin en 2000, le festival Femmes dans la ville, qui s'appuie sur la journée internationale pour les droits des femmes du 8 mars, continue de défendre l'égalité entre hommes et femmes dans nos sociétés.

Ce festival organisé par la Ville de Cherbourg-en-Cotentin, ses partenaires et des bénévoles, veut aussi plus que jamais contrer les stéréotypes de genre et lutter contre toutes les formes de discriminations, rendre possible l'épanouissement individuel et façonner une société ouverte sur le monde et respectueuse de l'altérité.

En 2023, après deux années impactées par les règles d'urgence sanitaire et la mobilisation de l'équipe sur la vaccination, le festival a retrouvé ses incontournables :

- **LE VILLAGE DU FESTIVAL ET SA CANTOCHE** : L'âme de ce festival, c'est aussi son village en coeur de ville et sa cantoche ! Cet endroit ouvert à tous est aussi bien un lieu de rencontres avec les bénévoles, le point-billetterie des spectacles et une adresse des plus conviviales pour déjeuner le midi les plats concoctés par les bénévoles.
- **LE FORUM TOUTES POUR ELLES** : Organisé par « Toutes pour Elles – Osez entreprendre », association créée par des femmes pour soutenir, valoriser et développer l'entreprenariat féminin dans le Cotentin. Un rendez-vous ouvert à tous avec des rencontres, des speed-meetings, des conseils pour entreprendre, des contacts, des ateliers... À cette occasion, le prix Femmes Entrepreneures récompense les meilleurs projets créés par une femme.
- **LA PROGRAMMATION CULTURELLE** : L'association locale « Cultur'elles » assure la programmation culturelle du festival porté par la Ville de Cherbourg-en-Cotentin. Chaque année, de nombreux concerts, spectacles, one-woman-show de qualité sont à l'affiche !
- **LES EXPOSITIONS** : Exposition à la Bibliothèque Universitaire : Les découvreuses anonymes Des médias à la politique, en passant par l'enseignement supérieur ou le monde des sciences, mise en lumière de femmes et leurs accomplissements trop peu connus.
- **LES CONFERENCES** : Animée par Élise Devieille, docteure en sociologie et conférencière pour l'association Épicène :

Prévenir les violences sexistes et sexuelles dans le milieu du spectacle vivant  
Formation réservée aux professionnel.le.s du spectacle

L'éducation non genrée  
Conférence-discussion. Comment permettre à l'enfant d'être lui-même ?

- **LES RENCONTES DEBATS** :  
Échanges-débats sur les violences conjugales  
Organisés par La Belle Échappée (association Femmes) et le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).  
Ciné-débat : Cherchez la femme !  
Projection de documentaires d'Arte mettant en avant le parcours et portrait de femmes oubliées. En présence de la réalisatrice Julia Gavras.
- **LE PRIX LITTÉRAIRE ÉGALITÉ JEUNESSE**

La Ville de Cherbourg-en-Cotentin décerne organise depuis 2019 un prix littéraire unique en France : le Littéraire Égalité Jeunesse

Son objectif est de mettre en avant les ouvrages ayant un impact positif sur la construction identitaire des jeunes et proposant une vision de la société plus égalitaire, notamment par la représentation de la singularité et de la diversité. Des classes de 3e et 2de des collèges et lycées de Cherbourg-en-Cotentin sont invités à lire une sélection de 4 à 5 ouvrages, roman graphique ou roman, sélectionnée par des professionnel.le.s de la ville, des professeur.e.s documentalistes et l'antenne Cherbourg du Centre LGBTI.

Les élèves se réunissent ensuite en jury pour déterminer l'ouvrage lauréat, la ville lui décerne un prix de 2 000 euros pour soutenir l'écriture jeunesse émergente qui œuvre en faveur de plus d'égalité et déconstruit les stéréotypes et les préjugés

# Egalité Femme Homme : Bilan 2021/2023

Les ouvrages sont sélectionnés à partir des critères suivants : publication récente / auteur·ice n'ayant pas publié plus de cinq ouvrages / des ouvrages qui proposent une vision de la société plus égalitaire, plus diverse et singulière

Les attendus sont les suivants :

- faire réfléchir sur la notion d'identité et de construction de soi,
- mettre en avant les différences, montrer l'importance de la singularité, de l'acceptation de ses particularités quelles qu'elles soient,
- dénoncer les stéréotypes et les préjugés, ainsi que les représentations normées de la société.

Les classes participantes des collèges et lycées de Cherbourg en Cotentin :

- bénéficient en amont d'une intervention sur les attendus du Prix et l'égalité
- reçoivent au minimum 1 jeu des 5 ouvrages de la sélection
- organisent un vote au sein de la classe,
- choisissent un ou deux élèves pour les représenter le jour de la délibération et pour défendre l'ouvrage choisi par la classe.

Une rencontre avec l'auteur ou autrice leur est également proposée durant le Festival du livre.

Pour l'année 2023 c'est 12 classes de 7 collèges et 3 lycées qui ont participé et décerné le prix à Blanche Sabbah pour Mythes et Meufs. Les élèves ont ensuite rencontré Blanche Sabbah, autrice féministe, en juin dans le cadre du festival du livre.

## 2 L'engagement dans la lutte contre les violences

Inscrit tant dans le Plan Municipal de Santé que dans la feuille de route du Conseil Local de Prévention de la délinquance, Cherbourg-en-Cotentin poursuit l'implication des communes historiques et de la Cuc dans la mobilisation pour l'élimination des 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 familiales :

Cet axe a été et reste une priorité du conseil de sécurité et de prévention de la délinquance. Depuis 15 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 pour accompagner les professionnels et sensibiliser le grand public.

En 2023 cela s'est traduit par :

- Le soutien financier annuel aux associations qui contribuent à améliorer le parcours des femmes victimes et assurer l'accès aux droits depuis. (ACJM, CIDFF, Sortir du Silence, Association Femmes, la Belle échappée)
- l'animation du groupe de travail violences intra familiales dans la continuité des 15 dernières années. Ce travail partenarial coordonné permet la mutualisation des savoirs faire de chacun et une confiance réciproque pour une meilleure efficacité au service des personnes victimes de violences.
- Le soutien aux actions des partenaires pour aider les professionnels à la prise en compte et l'orientation des victimes de violences, les enfants victimes, la question des auteurs...
- La réalisation d'outils communs pour aider à la prise de conscience et à la lisibilité des lieux d'accueil et d'écoute :
  - Edition des cartes de visites violences : plus de 3000 par an
  - Edition de pastilles vidéos : ces vidéos de format court permettent de visualiser le lieu et la personne qui va les recevoir et facilite ainsi l'orientation.
- 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 de la primaire au lycée et organisent des temps de sensibilisation du grand public, notamment autour de la journée du 25 novembre.

L'exposition Fais pas genre est présentée durant l'année sur les structures de la ville ou de ses partenaires.

Première exposition sur les violences faites aux femmes en direction des 15-25 ans et des jeunes adultes. Elle été créée par l'association Résonances en collaboration et d'après les travaux du Dr Muriel Salmona, (psychiatre, psycho-traumatologue, présidente de l'association Victimologie et Mémoire Traumatique)... Elle a pour objectif de sensibiliser le jeune public aux violences faites aux femmes et à leurs conséquences, en **favorisant l'animation participative**.

Pensée et illustrée de manière ludique et originale, elle se compose de 12 tableaux exposants les principes et les bases de réflexion sur le sujet (chiffres, statistiques, définitions, présentations des mécanismes...).

### 3 La prise en compte du genre dans la promotion de la santé

La prise en compte du genre dans la promotion de la santé, notamment la santé affective et sexuelle, 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

« La santé sexuelle est un état de bien-être physique, mental et social dans le domaine de la sexualité. Elle requiert une approche positive et respectueuse de la sexualité et des relations sexuelles, ainsi que la possibilité d'avoir des expériences sexuelles qui soient sources de plaisir et sans risque, libres de toute coercition, discrimination ou violence. La sexualité est influencée par des facteurs biologiques, psychologiques, sociaux, économiques, politiques, culturels, éthiques, juridiques, historiques, religieux et spirituels. » (OMS)

La lutte contre les stéréotypes de genre est donc la base du parcours 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 – Acquérir de l'information sur la santé sexuelle (la puberté, les IST, la contraception, les IVG) sans discriminations.

- Le service santé propose des temps pour les élèves (spectacle conférence atelier prix égalité jeunesse, concours vidéo...) qui en complément des enseignements, actions et interventions menés dans leur établissement respectif facilitent la mise en place d'un parcours d'éducation à la vie affective et sexuelle et à l'égalité. Des outils mutualisés sont également mis à disposition pour faciliter la mise en place d'actions qui contribuent au parcours d'éducation à la vie affective et sexuelle et à l'égalité (expositions, quizz interactif...)
- Une convention de partenariat avec l'antenne de Cherbourg du centre LGBT de Normandie a permis en 2023, dans la continuité du 1<sup>er</sup> village des fiertés organisé en 2022, d'accompagner en plus cette année la première marche des fiertés organisée à Cherbourg-en-Cotentin
- Un défilé Body Optimist  
Fort du succès des 2 premiers défilés Body Optimist en 2021, les associations organisatrices: la Maison Pour Tous Léo Lagrange, Au Fil de l'Eau et Cultur'Elles, en collaboration avec le service santé, handicap et lutte contre les discriminations et le service parcours participation citoyenne de la ville de Cherbourg en Cotentin, ont souhaité mener une dernière édition, une expérience humaine forte de sens et mémorable qui a réussi à faire passer le message, celui du bien être dans son corps.  
L'ensemble des partenaires de ce projet ont souhaité s'associer pour traiter du sujet des discriminations liées à l'apparence physique et particulièrement du surpoids. En quinze ans, la proportion des personnes obèses dans la population française est passée de 8% à 15%. Cela représente près de 10 millions de personnes, près d'une personne sur six. Pourtant, ils et elles sont très peu visibles, peu visibles dans la cité, peu visibles dans les entreprises et peu visibles dans les structures d'accueil du public. Le poids des stéréotypes et de la stigmatisation portés par les personnes en surpoids ou avec un physique atypique est handicapant dans tous les domaines d'activité. Les discriminations subies par ces personnes sont quotidiennes, autant dans la scolarité, que dans le privé, que dans l'emploi, que dans la santé, et que dans le logement.
- La lutte contre les inégalités générées par le tabou des règles et la précarité menstruelle  
Dans la continuité des spectacles et conférences sur le sujet des règles programmées les années passées, Cherbourg –en –Cotentin a fait l'acquisition en 2023 de distributeurs de protections menstruelles pour équiper ses structures jeunesse et centres sociaux avec des produits sains et biodégradables.

### 4 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, réseau parentalité, Centre de santé, associations dans le champ de la santé sexuelle et de la lutte contre les violences (CAAP 'S, VIH'GILANCE, Le Refuge, Antenne du Centre LGBTI, CIDFF, Sortir du Silence, **Association Femmes, ACJM, ...**), **MADO**, Fondation Bon Sauveur, CAARUD, ADSEAM, CHRS Louise Michel, CCAS, CHPC, Centre de planification, Au fil e l'eau, Cegidd, CPAM, DRDFE, Police Nationale, Parquet, Barreau, UMJ, CISPD de la CAC, CCAS, Département, infirmier.e.s libérales, sages-femmes ...)

## PLAN D' ACTIONS 2021-2023 : BILAN

### Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Bilan
Politique recrutement	Favoriser la mixité par le recrutement	DPA	Veiller à une sélection équilibrée des candidatures	Nbre de sélections équilibrées	<p>Le sexe des candidats ne fait aucunement partie des critères de sélection des candidatures. Les conseillères en recrutement, sensibilisées aux aspects discriminatoires, veillent à ce que le services recruteurs ne tiennent pas compte de quelque critère discriminatoire dans leur sélection de candidat, notamment, du sexe des candidats et rappellent, si nécessaire, les règles en matière de discrimination et s'assurent que la sélection n'est établie qu' en fonction des compétences des candidats .</p> <p>Le nouveau process recrutement et ses outils sont venus appuyer cette démarche, les outils permettant une sélection plus objective à partir de critères mettant en avant la vérification des compétences des candidats(en matière de savoir, savoir-faire et savoir-être) de manière harmonisée entre tous les candidats d'une même procédure de recrutement.</p> <p>Nos outils informatiques actuels ne nous permettent pas l'édition des indicateurs prévus pour vérifier les actions définies.</p> <p>Toutefois, nous pouvons noter que sur 161 procédures de recrutement portées et ayant abouties en 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 postes ont été pourvus par des femmes</li> <li>• 81 postes ont été pourvus par des hommes</li> </ul>
			A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous les recrutements : postes permanents, CDD, stagiaires...)	Evolution du % de représentants du sexe sous-représenté sur les postes où il est sous-représenté	



## Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance

Politique Rémunération	Disposer d'indicateurs complets sur la rémunération des agents (but : objectiver les causes éventuelles des écarts de rémunérations)	DPR	<p>Réaliser une analyse des rémunérations approfondies par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>une analyse des écarts au regard de variables explicatives (âge, ancienneté, niveau de responsabilité, d'encadrement)</li> <li>analyse de l'impact éventuel du temps partiel et mettre en place un groupe de travail sur le sujet si nécessaire</li> </ul>	Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération	Au niveau de la moyenne des rémunérations annuelles brutes en 2021 et 2022, l'écart est moins important entre les femmes et les hommes qu'au niveau national. Par ailleurs, on constate un écart qui se réduit entre les femmes et les hommes de 2021 à 2022 (passé de 3.51 à 3.26%).
Politique formation	Equilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	DSPF	Privilégier les formations courtes et modulaires pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel	Nbre et type de formations, nbre d'heures, par sexe	Plan 2023 (au 11 décembre 2023) : 4679 jours réalisés dont 50,26% par des femmes 30950 heures réalisées dont 50,04% par des femmes 3141 départs en formation dont 60,68% par des femmes
Politique Mixité	Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés des deux sexes	DSPF	Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents, femmes et hommes. (vestiaires...)	Nbre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre d'agents concernés	Passage d'un marché avec AZERGO en 2023 pour faciliter l'achat de matériel ergonomique et l'aménagement de postes de travail. 13 projets d'aménagements de locaux ont reçus l'accompagnement des conseillers de prévention et ont été présentés en CALA en 2023.
			Etude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager	Nbre d'études réalisées Nbre de postes aménagés	49 interventions pour aménagements de poste ont été réalisées en 2023 par les conseillers de prévention.
	Avoir une politique RH non stéréotypée	DPA	Utiliser un vocabulaire non stéréotypé (terminologie des fiches de poste, organigrammes, communication interne...)	Nbre d'offres d'emploi revues dans ce sens	Toutes les offres d'emploi publiées par la ville de Cherbourg en Cotentin sont réalisées avec une écriture inclusive.



## Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Bilan
Politique communication/sensibilisation	Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)	DRSTTP	Restituer le diagnostic et le plan d'actions (intranet ou tout autre moyen)	Restitution effective	Réalisé chaque année via les instances du dialogue social. Le rapport est disponible dans l'intranet.
			Créer un espace spécifique Egalité sur intranet	Nbre de visiteurs	Réalisé : l'onglet est accessible à partir du dossier « Ressources Humaines »
			Faire des portraits d'agents (cperso)	Nombre de portraits	2 portraits en moyenne par magazine : 47x2 = 94 soit 12 par an
			Informers: organiser des quizz, des campagnes d'affichage pour sensibiliser sur l'Egalité et la lutte contre toute discrimination	Nombre de communication Nombre de lieux d'affichage	Pas d'action menée sur ce plan
			Diffuser une information ciblée via le c perso: fiche sur le congé de paternité, impact temps partiels sur la retraite...	Nombre d'informations dans ce sens	Pas d'action menée sur ce plan
			Faire connaître la politique menée par la collectivité en matière d'égalité (LDG...)	Nbre de canaux privilégiés en plus des supports traditionnels de communication, intégrer cette sensibilisation à la Journée d'accueil des nouvelles recrues	Pas d'action menée sur ce plan
	Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	DSPF	S'appuyer sur le réseau d'assistants de prévention pour sensibiliser sur égalité, et lutte contre toute discrimination	Nombre d'assistants formés déployés	10 agents formés en 2023 12 agents formés au total entre 2021 et 2023
		DSPF	Mise en place de la cellule (fiche processus de traitement, et formations des agents concernés)	Edition des fiches processus Taux de formation des agents ciblés	2021 : mise en place de la cellule de signalement. 2023 : 158 agents formés (selon requête) : encadrants CEC-CECAS
		DRSTTP DPA	Informers les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation	Nbre d'informations dans ce sens	En 2021, 2 agents étaient concernés ; En 2022, 3 agents ont été informés ; en 2023, 13 agents ont été informés sur leurs droits Outre les agents qui bénéficient de la protection fonctionnelle, depuis 2022, tout agent victime reçoit un courrier de l'administration l'informant de ses droits.

# Egalité Femme Homme : Bilan2021/2023

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le 19/02/2024



ID : 050-200056844-20240216-DEL2024\_013-DE

## Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne

	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Bilan
		DPA	Mise en place d'enquêtes administratives	Nbre d'enquêtes administratives diligentées sur cette thématique	Une des deux enquêtes menées en 2023 est en lien avec cette thématique
		DSPF	Présentation d'un bilan des signalements et des suites données (bilan social, CHSCT)	Evolution du nombre de cas recensés	Le bilan figure dans le rapport d'activité annuel de la direction et bilan social de la ville. Il est présenté au F3SCT (ex CHSCT). 2021 : 2 signalements, 2022 : 5 signalements, 2023 : 0 signalement.
Politique formation égalité	Former les agents à l'égalité et à la mixité	DSPF	Intégrer l'égalité F/H dans les formations aux managers	Nbre de formations effectuées	0 en 2023 Accompagnement en cours (2023-2024) sur cycle de management. A voir pour intégrer dans le plan de formation des encadrants ou dans le cadre des « échangeons RH ».
			Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	Nbre de formations effectuées	2023 : 158 agents formés sur la cellule signalement : encadrants CEC-CECAS. 2022 : 5 agents formés sur l'action « Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes »

# Egalité Femme Homme : Bilan2021/2023

Envoyé en préfecture le 16/02/2024

Reçu en préfecture le 16/02/2024

Publié le 19/02/2024



ID : 050-200056844-20240216-DEL2024\_013-DE

## Domaine 3 : Favoriser articulation vie privée/vie professionnelle

Politique amélioration articulation des temps de vie	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Bilan
	Soutenir la parentalité		Diligenter une enquête auprès des agents femmes et hommes pour connaître précisément leurs besoins	Nombre d'agent.es ayant répondu à l'enquête	L'enquête a été menée vers les habitants, dont les agents de la ville font partie. Les résultats de l'enquête seront exploités en 2024 avec une action interne prévue.
			Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter les réunions tardives (encadrer les heures de réunions)	Proportion des réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée	Lien avec les travaux du droit à la déconnexion en cours. Mise en œuvre 2024.
			Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence	Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence	Mise à disposition de ZOOM au niveau de la collectivité pour simplifier la mise en œuvre de réunion en visio. Equipements de salles de réunion ou mise à disposition de matériel (totem caméra/micro/enceinte).
	Améliorer les conditions de retour des salariés dans la collectivité à l'issue des congés familiaux		Permettre aux agent.es absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec la collectivité en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres agent.es (intranet, mail...)	Nbre d'agent.es ayant demandé le maintien du lien par rapport au nbre d'agent.es absents pour congés familiaux	Pas d'action menée sur ce plan
Améliorer les conditions de retour après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle, information sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères			Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés Nombre d'informations sur les droits liés à la parentalité	Pas d'action menée sur ce plan	

# Glossaire

## Discrimination

Une discrimination est le fait d'opérer toute distinction entre les personnes physiques et/ou morales à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes physiques et/ou morales.

## Égalité

Relation entre deux choses ne présentant aucune différence de grandeur, ni de qualité. Principe politique social qui établit les mêmes droits pour tous les citoyens. Devise républicaine.

## Genre

Concept qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui ont été apprises, qui sont variables au fil du temps et qui changent selon les cultures.

## Mixité

Présence des deux sexes sans forcément nombre égal.

## Parité

Égalité similitude parfaite.

## Stéréotype

En psychologie sociale, un stéréotype est une représentation caricaturale figée, une idée reçue, une opinion toute faite acceptée et véhiculée sans réflexion, concernant un groupe humain ou une classe sociale.