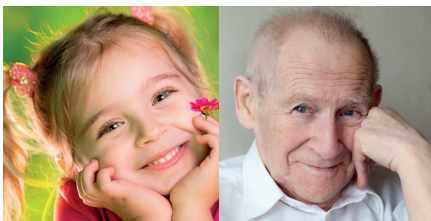


RAPPORT 2023

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Rapport sur la situation en matière
de Développement Durable

Rapport sur la situation en matière d'Égalité entre
les Femmes et les Hommes



présenté le 16 novembre 2022
par Marc FLEURET, Président du Conseil départemental

ORIENTATIONS BUDGETAIRES

2023

SOMMAIRE

Les orientations budgétaires pour 2023

I – Les perspectives de ressources pour 2023	4
I - 1 <u>Les hypothèses d'évolution des recettes de fonctionnement</u>	4
➤ <i>Les concours financiers de l'État</i>	4
➤ <i>Les recettes fiscales</i>	4
➤ <i>Les recettes issues des fonds de péréquation</i>	5
➤ <i>Les autres recettes</i>	6
I - 2 <u>Les sources de financement de la section d'investissement</u>	6
➤ <i>Les recettes propres d'investissement</i>	6
➤ <i>L'épargne prévisionnelle</i>	7
➤ <i>Les emprunts</i>	7
➤ <i>Un niveau d'endettement qui ne pénalise pas les équilibres budgétaires</i>	8
II – La croissance prévisionnelle des dépenses de fonctionnement 2023	9
II - 1 <u>L'impact de l'inflation sur les charges à caractère général</u>	9
II - 2 <u>La hausse des dépenses de personnel</u>	9
II - 3 <u>Des dépenses d'intervention toujours croissantes</u>	13
➤ <i>La protection et l'accompagnement de nos habitants au coeur de nos prérogatives</i>	13
➤ <i>Les autres composantes des dépenses d'intervention</i>	17
II - 4 <u>La progression des dépenses réelles de fonctionnement</u>	18
III – La volonté de s'inscrire dans une dynamique d'investissements en faveur de l'attractivité du territoire	19
IV – Les grands équilibres	20

Les Orientations Budgétaires pour 2023

Conformément à l'article L3312-1 du CGCT, le Président du Conseil départemental, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif 2023, présente au Conseil départemental les orientations budgétaires pour l'exercice 2023.

Le rapport relatif au Débat d'Orientations Budgétaires porte sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement, permettant d'évaluer le niveau d'épargne et l'équilibre budgétaire pour le Département.

Ce rapport comporte également les orientations en matière d'engagements pluriannuels avec les estimations des autorisations de programme, la présentation de la structure et de l'encours de dette ainsi que les informations relatives aux ressources humaines.

La préparation budgétaire est guidée non seulement par le souci de l'action publique efficiente au travers de la mise en œuvre de nos différentes politiques départementales mais aussi par une recherche constante d'efficacité et d'optimisation budgétaire pour maintenir la capacité financière de notre collectivité.

En effet, face aux besoins d'investissement pour concrétiser la transition écologique, maintenir le patrimoine de nos infrastructures et développer notre territoire, il sera plus que jamais nécessaire de préserver notre capacité d'investissement.

Car c'est bien le monde local qui porte les investissements, jouant un rôle majeur en faveur de la croissance et de l'emploi.

La construction budgétaire 2023 s'inscrit dans un contexte de flambée des prix de l'énergie, de tensions sur le marché des matières premières, de menaces qui pèsent sur la croissance et l'inflation avec la guerre en Ukraine qui perdure.

Ce contexte vient rompre avec la bonne tenue conjoncturelle des finances départementales observée en 2021 mais cette amélioration n'aura été que passagère.

Selon la dernière note de conjoncture de la Banque Postale, cette dernière anticipe le retour d'un effet ciseaux avec une hausse des dépenses supérieure à celle des recettes et donc une diminution de l'autofinancement. En effet, les incertitudes sont fortes quant aux multiples conséquences de la crise énergétique et de l'inflation sur les budgets locaux. Par ailleurs, les mesures 2022 de revalorisation du RSA de 4 %, de revalorisation du point d'indice, d'extension du plan Ségur de la santé et de revalorisation des salaires d'aides à domicile ont pesé sur les charges départementales.

Les impacts sur les comptes locaux seront visibles en 2022 et devraient être toujours très présents en 2023 avec l'inflation qui s'installe durablement et les perturbations des échanges internationaux. La capacité à tenir le budget de fonctionnement 2023 est l'objectif majeur.

En outre, la double actualité budgétaire avec le Projet de Loi de Finances (PLF) pour 2023 et le Projet de Loi de Programmation des Finances Publiques (PLPFP) 2023-2027 suscite des interrogations fortes des collectivités territoriales.

Le PLF acte la suppression de la CVAE, les Départements se voyant attribuer une nouvelle fraction de TVA. Par ailleurs, compte tenu du refus du Gouvernement, la DGF ne sera pas indexée sur l'inflation.

Quant au PLPFP, il demande un nouvel effort aux collectivités. Ces dernières devront contribuer au redressement des comptes publics dans le cadre de "pactes de confiance". Le PLPFP instaure un objectif de limitation de l'évolution des dépenses de fonctionnement et fixe le taux d'évolution à un rythme inférieur de 0,5 point au taux d'inflation.

Le périmètre des dépenses qui rentreront dans le dispositif n'est pas défini. Toutefois, le Gouvernement s'est engagé à neutraliser les Allocations Individuelles de Solidarité (AIS) dans le mécanisme de modération de l'évolution des dépenses de fonctionnement. Cet engagement lèverait la contradiction selon laquelle l'État ne peut à la fois demander une réduction de dépenses et en imposer de nouvelles.

Le principe même d'une contribution peut être remis en cause dans la mesure où l'endettement des collectivités est autofinancé et les budgets doivent être votés en équilibre. Les collectivités ne sont pas concernées par le déficit national financé par la dette. Un effort supplémentaire est demandé aux collectivités à l'heure où, inflation oblige, elles sont moins que jamais maîtres de l'évolution de leurs dépenses.

Ces contrats de confiance pénalisent les collectivités, comme le Département de l'Indre, qui ont, depuis des années, porté une attention particulière à mener une gestion vertueuse de leurs dépenses.

Concernant les objectifs à atteindre, ils seront suivis au niveau de chaque catégorie de collectivités pour responsabiliser collectivement. En cas de dépassement, les collectivités concernées verront leur dotation de soutien à l'investissement limitée et pourront être soumises à une reprise financière.

Le Département devra donc faire face à la croissance de charges pérennes qui ont été imposées sans concertation ni compensation en se cumulant avec l'inflation galopante, et la forte augmentation du coût des matières premières et de l'énergie. Face à ces dépenses non pilotables, une incertitude grandit quant aux évolutions des recettes dont la quasi-totalité est corrélée à la dynamique économique.

Néanmoins, en 2023, le Département sera de nouveau mobilisé et :

- exercera pleinement ses responsabilités à l'égard de ses habitants : acteur majeur en première ligne des solidarités humaines, le Département sera présent au quotidien au plus près des plus jeunes et des plus âgés, des personnes souffrant de handicap et des personnes fragilisées ou en situation de précarité ;
- mettra tout en œuvre pour faire face aux dépenses supplémentaires : hausse des prix de l'énergie, revalorisations salariales, dotations de fonctionnement aux collèges, contribution au Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) ;
- tiendra ses engagements à mener une politique d'investissements fondée sur l'innovation, les transitions énergétiques et écologiques, la cohésion territoriale et l'attractivité de son territoire.

Ces orientations budgétaires préfigurent le budget qui sera présenté avec comme ligne de forces les solidarités humaines et territoriales consolidées et une politique d'investissement ambitieuse basée sur des fondamentaux robustes et réaffirmés.

I - Les perspectives de ressources pour 2023

I-1 Les recettes de fonctionnement

➤ Les concours financiers de l'État

Le Projet de Loi de Finances pour 2023 n'indexe pas les dotations de fonctionnement aux collectivités locales sur le niveau de l'inflation comme souhaité par les associations d'élus. Ainsi, la non-prise en compte de l'inflation va mécaniquement générer, en volume, une perte de Dotation Globale de Fonctionnement (**DGF**), principale composante des recettes de fonctionnement. Une hausse supplémentaire de 320M€ a été annoncée par le Gouvernement, mais elle concerne seulement le bloc communal.

Compte tenu de l'évolution des composantes de la DGF (dotation forfaitaire et dotation de fonctionnement minimale), elle devrait s'établir à **45,9M€**.

Le produit de la Dotation Générale de Décentralisation (**DGD**) demeure figé et s'élève à **1,76M€**.

Au titre des compensations fiscales, les Départements seront ponctionnés en 2023 à hauteur de 25M€ au titre des variables d'ajustement. Il subiront une perte de Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle (**DCRTP**) et de Dotation de Transfert des Compensations d'Exonération de taxe d'habitation (**DTCE**). Leurs montants sont donc prévus respectivement à **3,9M€** et à **2,45M€**, à un niveau inférieur à celui de 2022.

Le Fonds National de Garantie Individuelle des Ressources (**FNGIR**) est quant à lui figé à hauteur de **3,55M€**.

Concernant les concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (**CNSA**), il est proposé de ne prévoir que les augmentations annoncées pour certaines mesures ciblées (dotation qualité des Services d'Aide A Domicile (SAAD), compensation de l'avenant 43, compensation du tarif plancher imposé pour l'Allocation Personnalisée d'Autonomie -APA- et la Prestation de Compensation du Handicap -PCH-). Il est à noter que la CNSA se désengage sur le financement du surcoût induit de la revalorisation salariale des SAAD en passant d'une compensation prévue de 50 % à un peu moins de 30 %. L'ensemble des recettes provenant de la CNSA pourrait s'établir à **17,8M€** déconnecté de l'évolution des besoins et donc des dépenses.

➤ Les recettes fiscales

Les Départements bénéficient d'une fraction de Taxe sur la Valeur Ajoutée (**TVA**) en compensation de la perte de la taxe foncière sur les propriétés bâties.

Pour 2023, la prévision serait de + 5,1 % d'où un produit estimé à hauteur de **44,6M€** (contre 42,6M€ en 2022).

Concernant la **fraction complémentaire de TVA** issue de la loi de finances pour 2020, son montant est reconduit à hauteur de **1,4M€**, identique à celui de 2022, compte tenu de l'enveloppe nationale constante de 250M€.

La suppression annoncée de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (**CVAE**) dans le PLF 2023 sera compensée par une nouvelle fraction de TVA. Cette suppression serait étalée sur deux années, 2023 et 2024, afin de financer en 2023 le maintien du bouclier tarifaire sur l'énergie. Dès 2023, les Départements ne toucheront plus de CVAE mais une fraction de TVA calculée par référence à la période 2020-2022. Un amendement du Gouvernement prévoit d'élargir la période à 2023. Le montant inscrit pour cette recette est incertain par manque d'information sur la CVAE que le Département aurait dû percevoir en 2023. La **fraction de TVA** pour perte de CVAE est évaluée à **9,3M€**, conformément à la moyenne du produit de CVAE perçu de 2020 à 2022.

Par ailleurs, le PLF pour 2023 prévoit que la dynamique annuelle de la TVA soit affectée à un fonds national d'attractivité économique des territoires. Cette proposition de territorialisation de la fraction de dynamique de TVA en fonction de l'activité économique aurait été à l'encontre des départements ruraux. Ce fonds a donc fait l'objet d'un amendement l'affectant uniquement au bloc communal. Les départements bénéficieront d'une dynamique nationale et non plus territorialisée. Par manque d'information à l'heure de la rédaction de ce rapport, aucune inscription de recette n'est donc faite à ce titre.

Le Département perçoit l'Imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseaux (**IFER**). La prévision peut être évaluée à **1,3M€**, conformément aux montants perçus ces dernières années.

Après une embellie des Droits de Mutation à Titre Onéreux (**DMTO**) en 2021, le produit pourrait se stabiliser au global sur l'année 2022. Le premier semestre est resté dynamique mais une décrue semble s'amorcer sur la deuxième partie de l'année intégrant l'impact de la remontée des taux d'intérêt sur les transactions immobilières. Cette ressource demeure volatile et imprévisible et les perspectives pour 2023 sont incertaines compte tenu du contexte anxiogène, du renchérissement du coût d'accès au crédit qui ne favorisent pas l'investissement dans l'immobilier. Une prévision de **19M€** de recettes de DMTO pourrait ainsi être proposée au BP 2023 selon l'hypothèse prudente d'une tendance à la baisse annoncée par rapport à 2022.

Le montant de la Taxe sur les Conventions d'Assurances (**TSCA**) versée aux Départements résulte à la fois de compensations de transferts de compétences opérés dans le cadre de l'acte II de la décentralisation et d'ajustements effectués dans le cadre de la réforme de la fiscalité de 2010. La TSCA conserverait son évolution tendancielle dynamique. Il est donc proposé d'inscrire **37,3M€** de produit pour l'exercice 2023.

La Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Energétiques (**TICPE**) se décompose en 2 parts, la première figée à **12,74M€** pour compenser le versement des allocations RSA et la seconde pour compenser les transferts de compétences de l'acte II de la décentralisation (en complément de la TSCA). Pour cette deuxième part, le montant inscrit serait de **3,6M€** selon une hypothèse de stabilité par rapport au compte administratif anticipé 2022.

Les produits encaissés sur les derniers exercices au titre de la **Taxe d'Aménagement** sont erratiques et ne permettent pas d'avoir une visibilité sur le produit à percevoir en 2023. Compte tenu des recettes anticipées à la hausse sur l'exercice 2022, un crédit de **750.000 €** pourrait être inscrit en 2023 en prenant pour hypothèse une évolution de nouveau croissante.

Enfin, le produit relatif à la Taxe Intérieure sur les Consommations Finales d'Electricité (**TICFE**) serait inscrit à hauteur de **3M€**, selon une tendance en légère augmentation constatée sur les derniers exercices.

➤ Les recettes issues des fonds de péréquation

Notre Département bénéficie de plusieurs fonds de péréquation ayant pour objectif de réduire les inégalités de répartition de richesse. Les Départements disposent de peu d'informations sur l'évolution de ces fonds ce qui conduit à émettre les hypothèses suivantes :

- **Fonds de péréquation de CVAE** : produit estimé à **0,4M€**, en baisse au regard de l'évolution des encaissements de CVAE. Avec la suppression de la CVAE, le devenir de ce fonds est incertain.
- **Fonds national de péréquation des DMTO** : selon les estimations de Ressources Consultant Finances (RCF), le produit serait en baisse par rapport à celui perçu en 2022. Il est prévu d'inscrire une recette de **12,5M€**, tout en précisant que cette ressource sera réduite par une contribution à ce fonds estimée à la hausse par RCF à hauteur de 1,8M€.
- Le Département perçoit une recette au titre du Dispositif de Compensation Péréquée (**DCP**) qui correspond aux frais de gestion de la TFPB transférés par l'État aux Départements. L'objectif est de réduire la charge des Allocations Individuelles de Solidarité (AIS). Compte tenu de l'évolution du produit de foncier bâti, la recette prévisionnelle 2023 s'établirait à **6,3M€**, à comparer aux 6,2M€ perçus en 2022.

➤ Les autres recettes

Ces recettes, évaluées à **17,4M€**, concernent principalement :

- les produits d'exploitation et du domaine provenant notamment des redevances pour occupation du domaine public, des remboursements de salaires pour les personnels mis à disposition,
- les ressources d'aide sociale se composant des recouvrements sur bénéficiaires, de leurs ressources, de la participation des obligés alimentaires et des recours sur succession,
- les autres produits de gestion dont les revenus des immeubles.

Le montant total des **recettes réelles de fonctionnement** pourrait donc être de l'ordre de **245M€**.

I-2 Les sources de financement de la section d'investissement

➤ Les recettes propres d'investissement

Le Département dispose du Fonds de Compensation de la TVA (**FCTVA**), recette liée aux investissements réalisés l'année précédente. Estimé sur la base de calcul actuellement en vigueur, le FCTVA pour 2023 se situerait à environ **4M€**.

La Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements (**DSID**), créée par la loi de finances pour 2019, est attribuée par le Préfet de région sous forme de subventions d'investissement dans les domaines jugés prioritaires au niveau local.

Les crédits à inscrire pour 2023 s'élèveraient à **2,4M€**, correspondent à des avances, acomptes et soldes des subventions obtenues dans le cadre de la DSID pour les projets d'investissement antérieurs retenus.

Les autres ressources propres comprennent la Dotation Départementale d'Équipement des Collèges (DDEC) figée de très longue date à **1,18M€**, les **amendes de radars automatiques** pour **0,8M€**, des participations diverses dans le cadre de nos travaux routiers et bâtimentaires.

Ces ressources propres représenteraient un total d'environ **12,8M€**.

➤ L'épargne prévisionnelle

La principale source de financement de la section d'investissement est constituée de l'épargne brute issue de la section de fonctionnement. Également appelée capacité d'autofinancement, elle est égale à la différence entre les produits de fonctionnement et les dépenses de fonctionnement.

Pour 2023, sur la base des hypothèses d'évolution des recettes de fonctionnement et des prévisions de dépenses, le niveau d'**épargne brute** serait identique à 2022 (**24M€**).

Cette situation s'expliquerait par la croissance de l'ensemble de nos dépenses, amortie conjoncturellement par le dynamisme de certaines de nos recettes et plus particulièrement celles issues de la fraction de TVA.

Le taux d'épargne brute, égal au rapport entre l'épargne brute et les produits de fonctionnement, se maintiendrait au même niveau de taux de 2022, proche de 10 %.

Une fois retranché le remboursement du capital des emprunts, l'**épargne nette** s'élèverait à **23M€** comme en 2022.

➤ Les emprunts

Pour équilibrer les orientations budgétaires 2023, un montant prévisionnel d'emprunt entre **21M€ et 23M€** serait nécessaire.

L'intégration future des résultats excédentaires cumulés devrait permettre de réduire ce volume d'emprunt et de conserver une capacité d'autofinancement solide.

➤ Un niveau d'endettement qui ne pénalise pas les équilibres budgétaires

La dette départementale est constituée d'un emprunt (composé de 2 tranches) dont la durée résiduelle moyenne est de 9,25 années.

Selon la charte « GISSLER » destinée à mesurer le risque inhérent aux emprunts, la totalité de la dette du Département est classifiée 1A, ce qui correspond à l'indice de risque le plus faible et ce qui signifie que le Département ne détient aucun emprunt structuré à risques.

	BP 2022	Prévision BP 2023
Encours de dette au 01/01	9.228.162,03	8.493.557,22
Capacité de désendettement en année	0,39	0,35
Capacité de désendettement en mois	4,63	4,25
Taux d'endettement	3,96 %	3,47 %

II – La croissance prévisionnelle des dépenses de fonctionnement 2023

La construction budgétaire 2023 se réalise dans un contexte de tensions internationales et de crise énergétique qui pénalisent notre budget de fonctionnement avec une contrainte supplémentaire que serait la contribution des départements au redressement des finances publiques.

Un point de vigilance en matière de stratégie d'équilibre réside dans le fait que l'augmentation des dépenses n'est soutenable qu'en période de croissance, car désormais, la quasi-totalité de nos recettes est corrélée à la dynamique économique.

Aujourd'hui, nous devons faire face à de multiples impacts liés aux contextes national et international. A la croissance forte de l'inflation, s'ajoutent les mesures gouvernementales en matière de revalorisation salariale et d'aide sociale qui s'imposent aux départements et auxquelles, sans faillir, nous répondrons.

2023 témoignera de nouveau de la volonté du Département d'assumer pleinement ses compétences obligatoires, notamment pour répondre à la demande sociale exprimée par les Indriens, tout en préservant les interventions facultatives, qui sont tout aussi essentielles au développement équilibré du territoire et au maintien de la cohésion sociale.

II-1 L'impact de l'inflation sur les charges à caractère général

Les charges à caractère général sont forcément impactées par la hausse du coût de l'énergie et des matières premières. Les prix à la consommation du gaz et de l'électricité dans nos différents bâtiments affectés aux services départementaux se traduisent par une augmentation des crédits pour 2023 estimée à + 700.000 € par rapport aux consommations 2022.

Compte tenu du contexte inflationniste, c'est l'ensemble des achats de matières et de fournitures, de carburants, de prestations de services, des frais d'entretien, de maintenance, qui connaîtront une évolution à la hausse.

Le chapitre consacré à l'ensemble de ces charges à caractère général serait anticipé à hauteur de **16,3M€**, en hausse de l'ordre de 10 % par rapport au compte administratif anticipé 2022.

II-2 La hausse des dépenses de personnel

Il est attendu que les dépenses de fonctionnement en matière de ressources humaines s'orientent vers une tendance annuelle d'évolution en 2023 de + 6,99 % pour atteindre ainsi une prévision de 42 826 010 €.

La masse salariale progresse chaque année structurellement. Elle résulte notamment des choix propres à la collectivité en matière des déroulements de carrière, notamment du mécanisme des avancements mécaniques d'échelons liés à l'ancienneté, des avancements de grade et de promotion interne qui sont un levier de dynamisation du parcours des agents. L'impact du Glissement-Vieillesse-Technicité (G.V.T.) qui représente 0,70 % des dépenses, va engendrer un coût estimé à 262 000 €.

Des effets exogènes sont également liés aux obligations réglementaires telles que les mesures nouvelles issues de décisions gouvernementales :

- Impact en année pleine de la hausse de l'indice minimum de traitement des agents publics des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) relevé à hauteur du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) qui lui est revalorisé de 2,01 % au 1^{er} août 2022, soit 120 000 €,
- Impact en année pleine de la hausse du point d'indice de la Fonction Publique à 3,5 % au 1^{er} juillet 2022, soit un coût supplémentaire de 635 000 €.

Par ailleurs, le décret n° 2020-1152 du 19 novembre 2020 et l'article 44 de la Loi de Finance rectificative n° 2022-1157 du 16 août 2022, a prévu le versement du Complément de Traitement Indiciaire (C.T.I.), initialement applicable pour la Fonction Publique Hospitalière, aux agents fonctionnaires et contractuels de la Fonction Publique Territoriale qui exercent des fonctions paramédicales ou d'accompagnement socio-éducatif.

L'impact budgétaire supplémentaire de cette mesure s'élève à 600.000 € par an.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le Département de l'Indre a adopté le nouveau dispositif indemnitaire qu'est le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement (R.I.F.S.E.E.P.) et composé de deux primes : d'une part, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et d'autre part, le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.). Cet outil de référence commun à toute la Fonction Publique et qui a été mis en œuvre en 2022, après avis du Comité Technique du 9 décembre 2021 et passage en Assemblée départementale, a eu un impact sur le budget de 600 000 € supplémentaires.

La collectivité a également créé plusieurs nouvelles missions :

- Un(e) technicien(ne) (catégorie B) Animation et Suivi des Travaux en Rivières et milieux aquatiques (ASTER) pour un coût estimatif supplémentaire de 40 000 €,
- Un(e) chargé(e) de missions « Conférence des Financeurs de la prévention de la perte d'autonomie » (catégorie A) pour un coût estimatif supplémentaire de 40 000 €,
- Un(e) technicien(ne) (catégorie B) fonctionnel système d'information financier et applicatifs pour un coût estimatif supplémentaire de 40 000 €,
- Un(e) ingénieur(e) (catégorie A) expert en Cyber sécurité pour un coût estimatif supplémentaire de 56 000 €.

Le Département de l'Indre poursuit son objectif de proposer des lieux d'accueil professionnel pour les jeunes en études et des lieux d'acculturation aux métiers de la collectivité en tension et accueille ainsi via l'apprentissage, 2 nouveaux alternants supplémentaires, en sus des 5 apprentis déjà accueillis.

Au 31 décembre 2021, les effectifs en position d'activité (tous statuts) s'élèvent à 1 098 agents dont 934 agents titulaires et contractuels (permanents ou non) et 164 assistants familiaux.

Les caractéristiques essentielles des effectifs affectés sur emplois permanents (hors contractuels non permanents et assistants familiaux) sont comme suit :

- Catégorie A : 21,51 % (21,30 % en 2020, 21,44 % en 2019, 11,22 % en 2018 et 10,71 % en 2017)
- Catégorie B : 15,35 % (15,97 % en 2020, 16,56 % en 2019, 27,51 % en 2018 et 27,15 % en 2017)
- Catégorie C : 63,14 % (62,73 % en 2020, 62 % en 2019, 61,27 % en 2018 et 62,14 % en 2017)

Les effectifs (hors assistants familiaux) relèvent principalement des filières technique (55,69 %), administrative (26,59 %) et sociale (10,59 %). On y dénombre 52,76 % de femmes et 47,24 % d'hommes.

L'âge moyen au sein de la collectivité est de 48,05 ans (à titre comparatif, 45,5 ans pour la Fonction Publique Territoriale) et 53,44 ans pour les assistants familiaux.

9,06 % des agents sont à temps partiel.

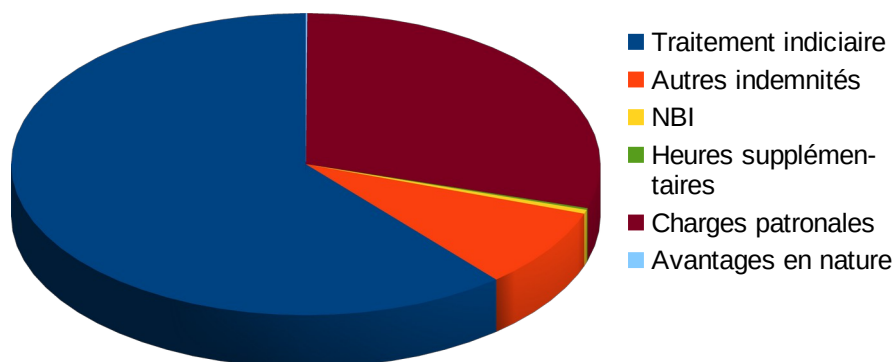
Au 31 décembre 2021, 50,81 % des agents occupant un emploi permanent ont 50 ans et plus et 4,97 % des agents ont moins de 30 ans.

44,32 % des agents fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2021 (avancements échelon, grade, promotion interne, concours).

Enfin, la structure de la masse salariale est constituée à 61,18 % par le traitement indiciaire perçu par les agents, les autres indemnités, Nouvelles Bonifications Indiciaires (N.B.I.) et heures supplémentaires représentant 9,11 % des dépenses de personnels et les avantages en nature 0,08 %.

Les charges patronales, quant à elles, représentent 29,63 %.

REPARTITION DES DEPENSES DE PERSONNEL



Les charges de personnel représentent au total en 2021, 45 737 597 €, soit 23,17 % du montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité.

66,81 % des agents de la collectivité ont participé à une formation sur l'année 2021.

L'offre de formation doit permettre de développer les compétences des agents pour améliorer la qualité du service rendu aux usagers et d'accompagner les éventuelles évolutions des métiers au sein de la collectivité. Dorénavant, et afin de répondre aux nouveaux usages, la formation est un mixte entre distanciel et présentiel.

Le temps de travail effectif reste identique (cycle annuel de 1 607 heures) et respecte le cadre législatif et réglementaire en vigueur.

Evolution 2022-2023

Les collectivités territoriales font face à une évolution normative conséquente avec de nouvelles contraintes budgétaires et juridiques.

De ces changements, apparaissent des besoins nouveaux d'expertise et de pilotage, des évolutions d'organisation et de gestion et par conséquent, une nécessaire progression des qualifications et des compétences individuelles et collectives.

De plus, l'allongement de la durée de vie au travail, les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques conjugués à l'évolution permanente du contexte réglementaire et de la maîtrise de la masse salariale ont accru ces problématiques de ressources humaines.

Compte tenu de la pluralité des enjeux et du contexte très évolutif, le Département de l'Indre souhaite poursuivre sa démarche de formalisation et d'amélioration de ses procédures de gestion des ressources humaines initiée dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion (L.D.G.).

Afin d'anticiper les départs à la retraite, une analyse de l'organisation et de la répartition du travail est menée en vue de mettre en place des dispositifs adaptés pour assurer la continuité des missions exercées. En effet, la transmission des savoirs du personnel expérimenté partant à la retraite vers les nouveaux arrivants permet de conserver dans l'organisation les compétences essentielles à un service public de qualité.

L'adaptation des recrutements aux besoins et aux objectifs de la collectivité est également un enjeu.

L'orientation principale à venir des L.D.G. est de maintenir l'efficacité des agents départementaux et d'assurer une continuité du service public dans la perspective des futurs départs à la retraite.

Par ailleurs, la Direction des Relations Humaines continue également son investissement dans l'automatisation des données en s'engageant dans la mise en œuvre d'une nouvelle version actualisée du logiciel des paies répondant aux normes et déclarations attendues par les organismes sociaux. La migration aura lieu courant 2023.

La réalisation dorénavant annuelle du Rapport Social Unique (R.S.U.) est également un outil indispensable pour connaître de la situation de l'ensemble du personnel via divers indicateurs en servant d'appui aux L.D.G. qui déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le but du R.S.U. est d'aider les collectivités à identifier les enjeux stratégiques de gestion à court terme et renforcer l'efficacité des politiques en matière de ressources humaines à long terme.

La Base de Données Sociales (B.D.S.) anonymisée qui va être instituée, sera mise à disposition dès 2023, aux membres du futur Comité Social Territorial (C.S.T.) qui verra le jour après les élections professionnelles du 8 décembre 2022, en lieu et place des Comité Technique (C.T.) et Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.).

« *Connaître précisément pour agir efficacement* », telle est la promesse du R.S.U. sur la gestion des ressources humaines et l'objectif du Département de l'Indre en matière de politique de ressources humaines.

II - 3 Des dépenses d'intervention toujours soutenues

La section de fonctionnement, au-delà des charges courantes liées à l'exercice de l'activité des services départementaux (charges à caractère général et charges de personnel) permet de mener les politiques publiques qui incombent à notre collectivité départementale au travers des missions de solidarités humaines, des contributions versées pour le fonctionnement de nos collègues et du financement du SDIS.

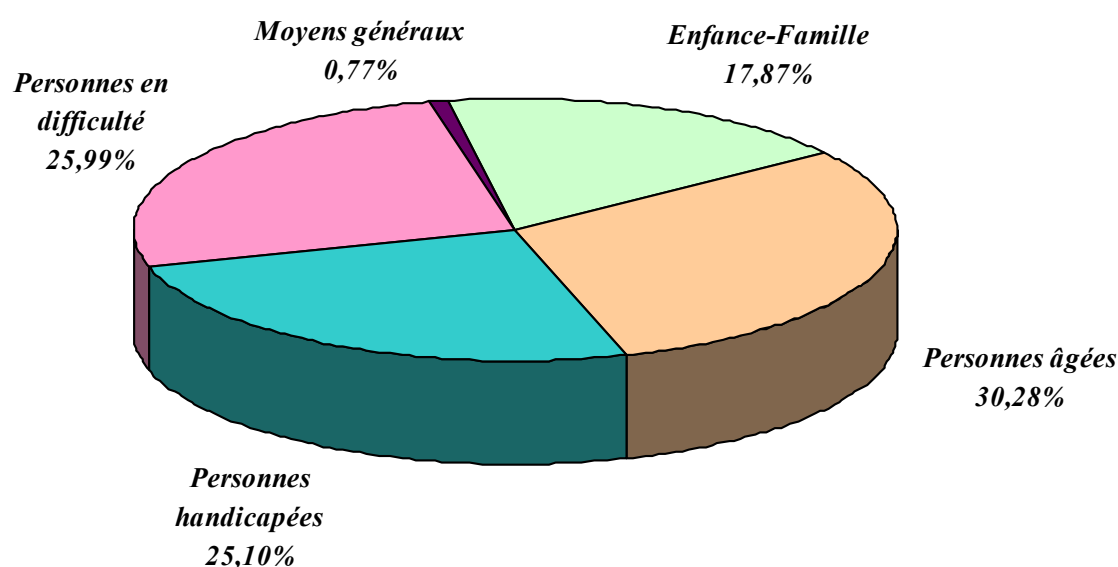
Par ailleurs, le Département de l'Indre poursuivra en 2023 ses actions en faveur des acteurs locaux par le subventionnement volontariste du monde associatif.

Principal poste budgétaire de la section de fonctionnement, les dépenses d'intervention se chiffrent à **147,7M€**, en augmentation de 5,6 % par rapport au BP 2022, soit près de 8M€ supplémentaires.

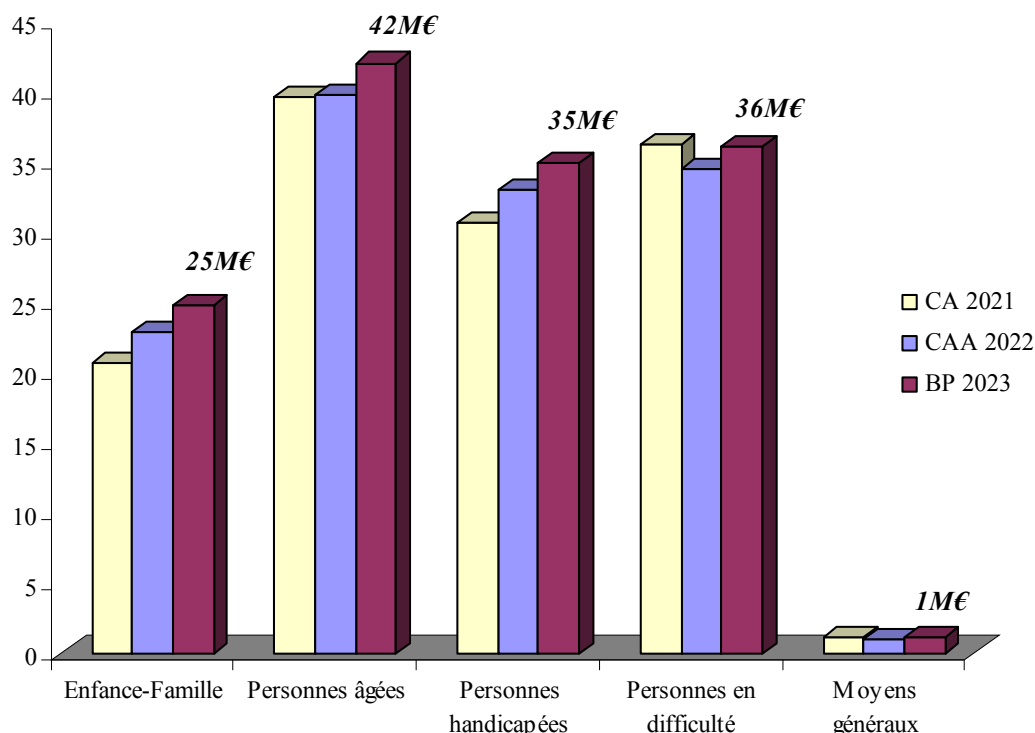
➤ La protection et l'accompagnement de nos habitants au coeur de nos prérogatives

Autonomie des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, protection de l'enfance, soutien aux plus fragiles, autant de missions primordiales que le Département assumera avec détermination afin de répondre aux besoins de l'ensemble de ses concitoyens, à tous les âges de la vie.

Représentant environ 70 % de la section de fonctionnement, le budget 2023 consacré aux solidarités humaines est prévu à hauteur de **138,9M€** en forte hausse par rapport aux consommations 2022 évaluées à 131,1M€. Les crédits se répartiraient par grands domaines d'intervention de la manière suivante :



Les volumes financiers affectés à nos grands secteurs d'intervention évolueraient selon le graphique suivant entre le compte administratif 2021, le compte administratif anticipé 2022 et le BP 2023 :



→ La **protection de l'enfance et de la famille** est le secteur qui connaîtra l'augmentation la plus forte en 2023 par rapport à 2022.

Les principaux postes budgétaires de ce domaine d'action concernent :

- la rémunération des assistantes familiales : la loi de février 2022 de protection des enfants prévoit une nette revalorisation des salaires des assistants familiaux. Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2022, cette réforme, visant à mieux rémunérer ces professionnels accueillant les enfants confiés à l'ASE, aura un surcoût financier de 1,5M€ pour atteindre un budget évalué à 10,6M€.
- la prise en charge des enfants en établissements spécialisés : avec le Ségur de la santé, les revalorisations salariales du secteur social et médico-social et de surcoût la hausse des coûts de l'énergie et de l'alimentation, le budget consacré à l'accueil des enfants en structures d'hébergement, estimé à 7M€, devrait subir une hausse de plus de 25 %.
- les services d'aide et d'accompagnement à domicile qui regroupent les services de "techniciennes de l'intervention sociale et familiale" et les services qui assurent les actions éducatives à domicile. Comme pour le personnel des établissements, ces services bénéficient de revalorisations salariales nécessitant l'inscription de crédits supplémentaires à hauteur de 6 %, soit une enveloppe globale de 3M€.

Au total, les crédits relatifs à la protection de l'enfance et de la famille pour 2023 sont évalués à **24,8M€**, en hausse de 14 % par rapport au BP 2022.

→ Notre Département consacrerait en 2023 42M€ de crédits, en hausse de 2,5 % par rapport au BP 2022, à destination du secteur des **personnes âgées** afin d'assumer ses missions favorisant le maintien à domicile pour l'épanouissement et le mieux vivre de nos aînés.

Ce secteur devrait connaître :

- une augmentation de l'APA à domicile du fait des revalorisations salariales des aides à domicile des SAAD
- une croissance de la dépense relative au financement, par l'aide sociale, de l'accueil des personnes âgées en EHPAD.

Ces évolutions ont les mêmes causes que pour le secteur de l'enfance. Les salariés des services d'aide à domicile, comme ceux des EHPAD, ont obtenu des revalorisations salariales qui renchérissent le coût de revient des prestations.

Chef de file de la politique gérontologique et particulièrement de la dépendance à domicile, le Département de l'Indre poursuivra en 2023 une politique ambitieuse à destination des personnes âgées pour favoriser leur bien vieillir dans l'Indre et pour mieux les accompagner dans la perte d'autonomie.

→ Les crédits consacrés aux **personnes en situation de handicap** connaîtraient, comme pour le secteur de l'enfance et des personnes âgées, le double impact de l'inflation et des revalorisations salariales du secteur social et médico-social.

En effet, les crédits de ce secteur financent des frais de séjours en établissement ou des services d'accompagnement à domicile. Il s'agit donc de dépenses de personnel ou de charges d'hébergement qui subissent l'inflation.

Le second poste de dépenses de ce secteur concerne le versement de l'allocation relative à la Prestation de Compensation du Handicap (PCH). Une dépense supplémentaire sera constatée compte tenu des revalorisations salariales des aides à domicile et des mesures pour améliorer la qualité du service (dotation qualité).

Notre Département se mobilisera pour favoriser l'autonomie des personnes porteuses de handicap et consacrera **34,9M€** à cette mission, budget en hausse de 7 % par rapport au BP 2022.

→ Le versement de l'allocation du Revenu de Solidarité Active (**RSA**) et l'**insertion des personnes en difficulté** représentent le seul secteur qui enregistrerait une diminution de crédits par rapport au BP 2022.

L'année 2021, contre toute attente, avait été marquée par une forte régression du nombre de bénéficiaires. Pour 2022, une hausse avait été anticipée mais la tendance reste à la décroissance. Les revalorisation du RSA d'avril (+1,8 %) et de juillet (+4 %) viennent compenser cette baisse.

Pour 2023, l'évolution du nombre de bénéficiaires du RSA reste une grande inconnue. Pour évaluer le montant des allocations RSA, l'hypothèse proposée est de partir de la dépense anticipée de 2022 et d'y appliquer une hausse de 5 % pour aboutir à une inscription de crédits de l'ordre de 33M€.

Malgré la baisse du nombre de bénéficiaires du RSA, le Département de l'Indre amplifiera ses efforts en matière d'insertion. Le constat qui est fait montre que si moins de personnes entrent dans le dispositif et plus en sortent, ceux qui restent sont ceux les plus en difficulté, souvent très éloignés de l'emploi. C'est donc une mission primordiale pour notre collectivité que d'accompagner les personnes les plus fragiles dans le cadre de notre offre d'insertion réorganisée et renforcée depuis 2021.

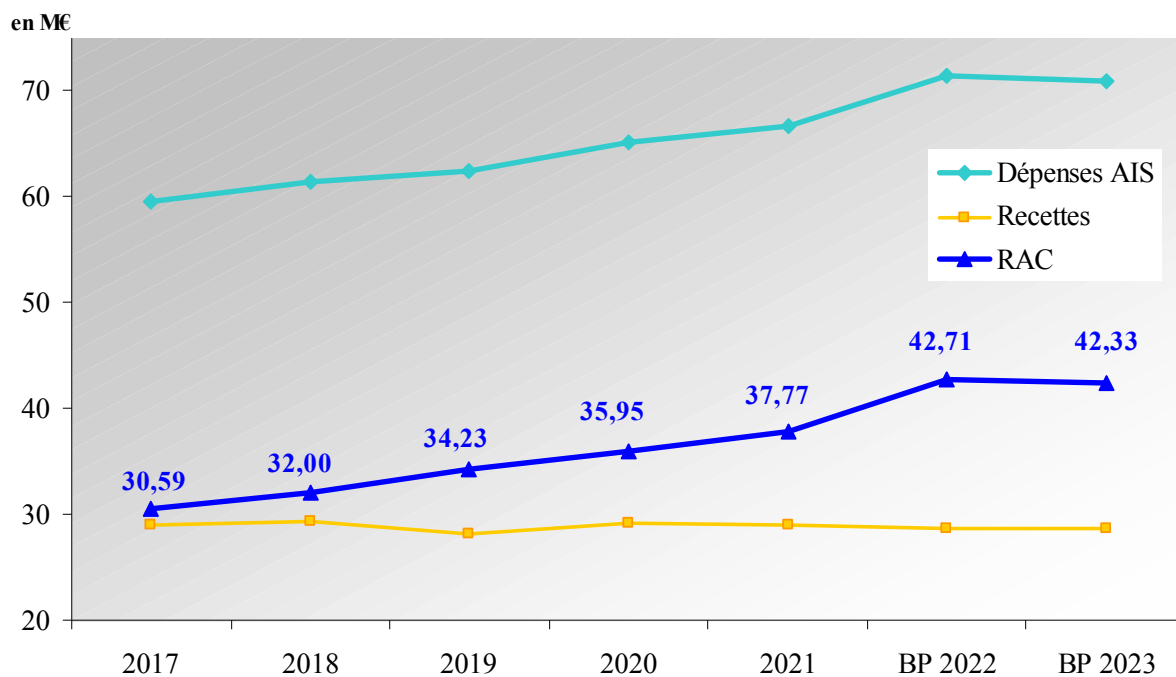
En effet, notre collectivité sera en mesure de poursuivre la nouvelle dynamique lancée en matière d'insertion sociale.

Pour cette action, une augmentation des crédits de 6,6 % est prévue au BP 2023, soit une enveloppe de 2,27M€.

Globalement, le budget relatif aux personnes en difficulté, comprenant les allocations de RSA, les missions d'insertion, le Fonds de Solidarité logement (FSL) et le Fonds d'Aide aux jeunes en Difficulté (FAJD) s'élèverait à **36,1M€**, en baisse par rapport au BP 2022 mais en hausse de 4,8 % par rapport au compte administratif anticipé 2022.

→ Le Reste A Charge (**RAC**) au titre des 3 Allocations Individuelles de Solidarité (AIS) stagnerait, les hausses de l'APA et de la PCH étant compensées par la diminution du RSA.

Au BP 2023, le RAC des allocations APA, RSA et PCH atteindrait **42,3M€** contre 42,7M€ au BP 2022.



→ La politique volontariste de **lutte contre la désertification médicale** menée par le Département de l'Indre sera de nouveau soutenue en 2023 pour apporter la sécurité aux familles indriennes, pour l'attractivité et l'avenir de notre territoire.

Précurseur dans ce domaine, avec des interventions dès 2008, notre collectivité n'a cessé d'innover et d'étoffer son offre pour attirer et conserver les professionnels de santé. L'enjeu pour la survie du territoire et de ses habitants est majeur.

Ainsi, les aides à l'installation dans le secteur libéral d'abord destinées aux médecins généralistes puis spécialistes ont été étendues aux chirurgiens dentistes, puis en 2022 aux masseurs-kinésithérapeutes, aux sages-femmes, aux orthophonistes, en valorisant les visites à domicile.

Par ailleurs, le Département poursuivra son combat et son engagement en faveur de l'accès aux soins de proximité et participera à de multiples financements :

- installation de dispositifs de téléconsultation dans les pharmacies,
- construction de cabinets annexes aux Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP),
- extension de MSP existantes,
- aides au logement pour les étudiants en santé stagiaires dans l'Indre,
- indemnités d'étude aux étudiants internes en médecine générale et spécialistes.

Notre collectivité se mobilisera toujours plus en 2023 dans une politique volontariste de lutte contre la désertification médicale en promouvant notre territoire, en démarchant les professionnels de santé et en favorisant et pérennisant leur installation dans l'Indre. Tels sont les objectifs fixés dans notre feuille de route dédiée à la Santé.

➤ Les autres composantes des dépenses d'intervention

L'engagement et la mobilisation du Département ne s'arrêtent pas à son rôle incontournable de garant des solidarités humaines. Notre collectivité ne renoncera, en 2023, à aucun de ses objectifs en assumant la diversité des missions qui sont les siennes : maintien et développement d'actions, de services et de politiques publiques volontaristes dans les domaines éducatif, culturel, sportif, touristique et environnemental sans oublier notre soutien essentiel pour la sécurité de chacun.

- Les crédits à inscrire au titre des **dotations de fonctionnement des collèges** sont fortement impactés par le contexte inflationniste et la crise énergétique. Pour autant, le Département dotera ses collèges d'un budget leur permettant d'assurer leur fonctionnement quotidien et d'engager des projets pédagogiques en faveur de nos collégiens et de maintenir le tarif de la restauration scolaire. Compte tenu de l'inflation, et afin d'assurer l'équilibre des comptes des collèges qui dépendent de lui financièrement, le Conseil départemental votera une enveloppe de **4,03M€**, en hausse de 1,77M€, soit +78 % par rapport au BP 2022.
- Les orientations budgétaires pour 2023 concrétisent par ailleurs l'ambition du Département de maintenir son soutien essentiel au monde associatif dans les différents domaines du sport, du sport scolaire, de la culture, du tourisme, du patrimoine, de l'environnement et de la jeunesse pour favoriser l'animation locale du territoire, facteur de cohésion sociale et de bien-être. Des crédits à hauteur de **4,5M€** pourraient être votés au titre des diverses **subventions de fonctionnement**, quasi équivalent au montant du BP 2022 (4,4M€).

- En 2023, le Département devrait contribuer au **SDIS** à hauteur de **9M€**, bien au-delà de l'inflation du PLF. Compte tenu de la première simulation du prochain budget de fonctionnement du SDIS, le Département, principal financeur, verrait sa contribution augmenter de 18 % (+1,4M€) par rapport à 2022. Alors que les participations des communes sont plafonnées au niveau de l'inflation, le Département supportera tous les efforts supplémentaires pour permettre l'équilibre du budget 2023 du SDIS. Ainsi, notre collectivité participe à la mise en œuvre des secours sur le territoire afin de garantir avec équité et efficacité la protection et la sécurité des Indriens.

Les autres dépenses de fonctionnement comprennent les atténuations de produits (attribution de compensation CVAE versée à la Région pour 1,9M€ et contribution au fonds de péréquation des DMTO pour 1,8M€), les charges financières, dont les intérêts des emprunts, et les charges exceptionnelles estimées à **4,3M€**.

II - 4 Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

	CA 2021	BP 2022	Prévisions BP 2023
Charges à caractère général	13,3	15,5	16,3
Charges de personnel	45,3	47,3	51,7
Dépenses d'intervention	133,5	139,9	147,7
<i>dont action sociale</i>	119,7	125,2	128,2
<i>dont contribution au SDIS</i>	7,4	7,5	9
<i>dont subventions</i>	4	4,4	4,55
Atténuations de produits	3,2	5,2	3,7
Charges financières, exceptionnelles et dépenses imprévues	1,7	1,1	1,2
TOTAL	197,4	209,3	220,7

III – La volonté de s’inscrire dans une dynamique d’investissements en faveur de l’attractivité du territoire

Développer les atouts de notre département tout en valorisant les richesses de nos territoires pour renforcer toute l’attractivité de l’Indre, telle est notre ambition.

2023 marquera la continuité d’un haut niveau d’équipement avec la mise en œuvre de politiques permettant d’organiser un territoire attractif, répondant aux attentes de nos habitants et offrant les conditions nécessaires à une vie de qualité.

La Solidarité territoriale sera le fil conducteur de toute l’action départementale avec des investissements robustes. Notre collectivité présente de nouveau pour 2023 des orientations budgétaires offensives pour soutenir l’activité économique et l’emploi, préparer l’avenir, aménager et équiper notre territoire de manière durable au profit des citoyens, des acteurs publics et privés.

Le budget d’investissement 2023 traduirait les axes forts d’une politique :

- en faveur de la sécurité de tous et de la libre circulation des biens et des personnes avec nos travaux sur les infrastructures routières pour que le réseau départemental assure des déplacements sécurisés et permette les échanges économiques en direction de toutes les communes de l’Indre ;
- en faveur des jeunes par la poursuite de nos travaux dans les collèges et le développement de nos investissements en matériels informatiques pour donner à notre jeunesse toutes les clés de la réussite éducative ;
- en faveur des communes pour que leurs projets deviennent réalisables. En tant que premier partenaire des communes, le Département restera engagé auprès d’elles et accentuera son soutien à travers les différents fonds thématiques toujours à guichet ouvert et toujours plus ambitieux ;
- en faveur de la transition énergétique avec un nouveau fonds d’adaptation au changement climatique et avec un ambitieux programme de travaux bâtimentaires prenant en compte cette problématique ;
- en faveur du monde rural et des éleveurs avec la création d’un nouveau fonds d’aide à l’installation des vétérinaires pour renforcer le maillage de ces professionnels de santé animale dans l’Indre.

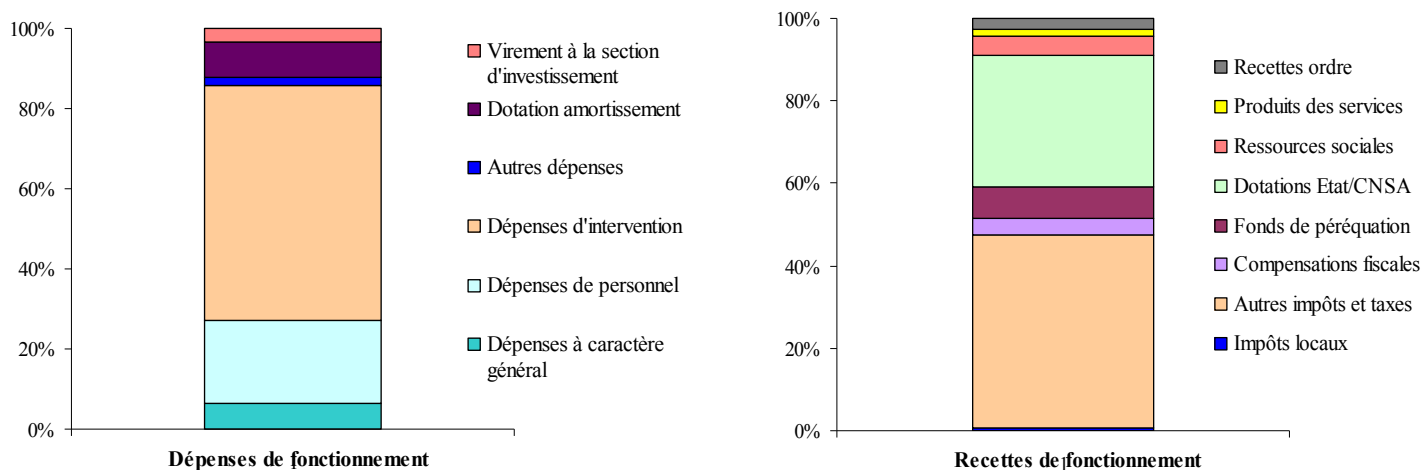
Par grands domaines, le budget d'investissement 2023 se déclinera, pour l'essentiel, comme suit :

	CA 2021	AP 2023	CP 2023
Travaux routiers	16,6M€	13,0M€	19,2M€
Travaux bâtimentaires	9,0M€	6,5M€	15,5M€
Acquisitions	4,4M€	3,8M€	3,6M€
Subventions d'équipements versées	9,5M€	15,8M€	18,4M€
<i>dont aménagement du territoire</i>	<i>4,8M€</i>	<i>5,2M€</i>	<i>6,3M€</i>
<i>dont sport</i>	<i>1,5M€</i>	<i>1,8M€</i>	<i>2,3M€</i>
<i>dont culture, patrimoine, tourisme</i>	<i>0,8M€</i>	<i>1,3M€</i>	<i>1,3M€</i>
Autres	4,1 M€	1,0M€	1,2M€
TOTAL	43,6M€	40,1M€	58,0M€

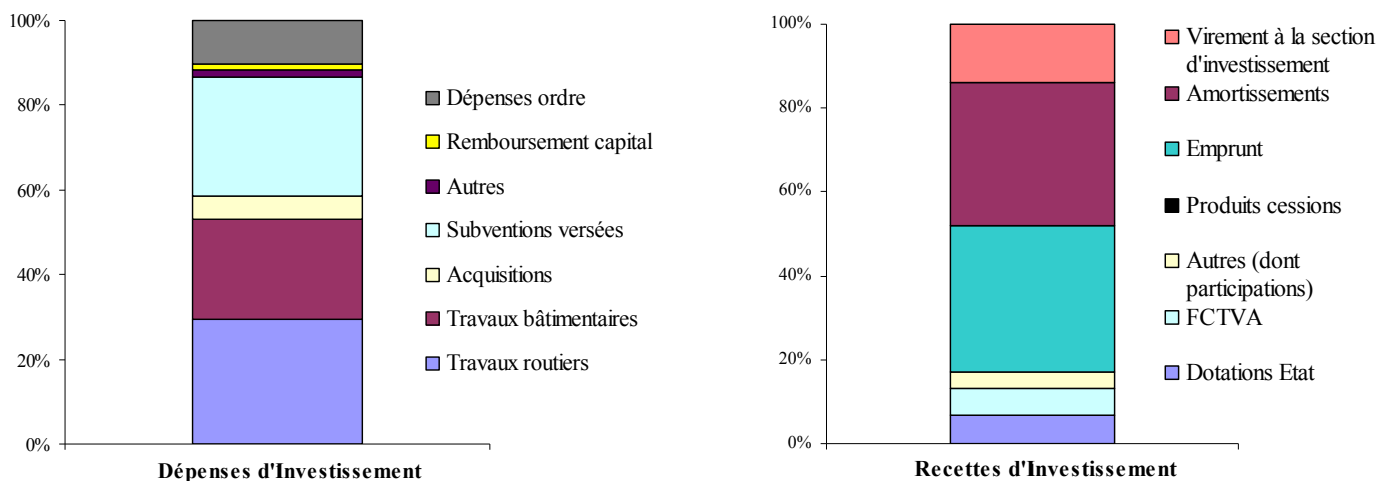
IV - Les grands équilibres pour 2023

Au regard des éléments de contexte ci-dessus évoqués, et compte tenu des objectifs qui fondent depuis plusieurs années notre stratégie budgétaire et financière, qu'il vous est proposé de réaffirmer, un cadrage général du budget 2023 vous est présenté ci-après.

➤ Section de fonctionnement prévisionnelle : 251M€



➤ Section d'investissement prévisionnelle : 66M€



RAPPORT 2021

sur la situation en matière de
**DÉVELOPPEMENT
DURABLE**



INTRODUCTION

L'article L3311-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que « Préalablement aux débats sur le projet de budget, le président du Conseil départemental présente un rapport sur la situation en matière de développement durable intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

Le présent rapport sur la situation en matière de développement durable du Département de l'Indre présentera les actions menées dans les domaines de la gestion de son patrimoine et de son fonctionnement interne, puis les actions menées dans le cadre de l'exercice de ses compétences.

I. FONCTIONNEMENT ET GESTION DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE ÉCO-RESPONSABLE 6

A. L'ADMINISTRATION EN CONSTANTE ADAPTATION AUX BESOINS DES USAGERS	6
1. Adaptation des services au changement	6
2. La politique de formation des agents	6
3. L'amélioration du contact avec les usagers grâce à l'e-administration	7
B. GESTION DES FINANCES PUBLIQUES	8
1. Une solidarité préservée par une stratégie financière judicieuse	8
2. Vers une réduction de l'usage du papier et un développement de la dématérialisation	8
C. GESTION DURABLE DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ	8
1. Diminuer la consommation énergétique des bâtiments	8
2. Les perspectives 2022	11
D. COMMANDE PUBLIQUE RESPONSABLE	11
E. GESTION ÉCORESPONSABLE DES DÉCHETS DE L'ADMINISTRATION	13
F. DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ET UN SYSTÈME D'INFORMATION MOINS ÉNERGIVORES	13
G. SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES	15
1. Plan de continuité d'activités	15
2. Évaluation, suivi et prévention des risques	15

II. LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE 17

A. LE PLAN CLIMAT-ÉNERGIE TERRITORIAL DE LA COLLECTIVITÉ	17
1. Objectifs de réduction	17
B. DIMINUER LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DU PATRIMOINE ET DES SERVICES DU DÉPARTEMENT	17
C. ACCOMPAGNER LES USAGERS À LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE	19

III. AGIR POUR L'ÉGALITÉ ET LES SOLIDARITÉS ENTRE TERRITOIRES ET GÉNÉRATIONS 20

A. LES POLITIQUES D'INSERTION : UN AMORTISSEUR SOCIAL	20
1. Le Revenu de Solidarité Active (RSA)	20
2. L'accompagnement personnalisé	20
3. Le Fonds de solidarité logement	21
4. Le Fonds d'aide aux jeunes en difficulté	21
B. LES POLITIQUES GÉRONTOLOGIQUES : LE BIEN VIEILLIR	21
1. L'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)	21
2. La conférence des financeurs de la perte d'autonomie des personnes âgées, le Fonds d'Aide au soutien de la vie à domicile et à la prévention de la perte d'autonomie et le Programme d'Intérêt Général	22
3. L'Accueil familial	23
4. Les EHPAD, lieux d'accueil, lieux de vie	23

C. LES POLITIQUES EN FAVEUR DU HANDICAP	24
1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)	24
2. L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap	25
3. Les travailleurs handicapés dans l'administration départementale	25
D. LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE	25
1. Protéger l'enfant et sa famille	25
2. Les assistants familiaux	26
3. Les centres d'Éducation et de Planification Familiale (CEPF)	26
E. LE MAINTIEN D'UNE MÉDECINE DE PROXIMITÉ	27
1. Une bourse pour les jeunes médecins	27
2. Une aide au logement pour les internes en stage dans l'Indre	27
3. Les Maisons de santé pluridisciplinaires (MSP) et leurs cabinets annexes	28
4. Une aide financière pour l'installation de médecins généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes et masseurs kinésithérapeutes dans l'Indre	28
5. Une aide à la téléconsultation	28
F. SOUTENIR LES TERRITOIRES PAR LA PROXIMITÉ	28
G. LES TÉLÉCOMMUNICATIONS POUR ÉCHANGER EN LIMITANT LES DÉPLACEMENTS	29

IV. PRÉSERVER ET VALORISER LES RESSOURCES DU TERRITOIRE 31

A. LES ESPACES NATURELS SENSIBLES	31
B. LA PRÉSERVATION DE LA RESSOURCE EN EAU POTABLE	31
C. L'ÉPURATION DES EAUX USÉES	31
D. LA LUTTE CONTRE LES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES	32
E. UNE GESTION DIFFÉRENCIÉE POUR LE TRAITEMENT DES DÉPENDANCES VERTES	32

V. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS 33

A. LA CULTURE, POUR TOUS ET PARTOUT	33
1. Un spectacle vivant accessible sur l'ensemble du territoire	33
2. Un accès à la lecture sur l'ensemble du territoire	33
3. La protection du patrimoine écrit	34
4. La Protection du patrimoine architectural et mobilier	35
5. Faire vivre le Patrimoine départemental	35
B. LE SECTEUR ASSOCIATIF ET NOTAMMENT SPORTIF, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT LOCAL DURABLE	35

VI. IMPULSER LES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT SUIVANT DES MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION RESPONSABLES 37

A. LE TOURISME VERT : CONCILIER LE DÉVELOPPEMENT TOURISTIQUE ET LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT	37
B. VERS LA PRODUCTION D'INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES ÉCO-RESPONSABLES	38
C. FAVORISER LA MOBILITÉ DURABLE	38
1. Les transports scolaires au service des familles	38
2. Gérer durablement le parc véhicule et sa consommation	38
3. Vers une mobilité décarbonée dans l'Indre...	38
D. DÉVELOPPER UNE ALIMENTATION DURABLE DANS LES COLLÈGES	38

I. FONCTIONNEMENT ET GESTION DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ INSCRITE DANS UNE DÉMARCHE ÉCO-RESPONSABLE

A. L'ADMINISTRATION EN CONSTANTE ADAPTATION AUX BESOINS DES USAGERS

1. Adaptation des services au changement

En 2021, le Département de l'Indre a amplifié ses efforts dans le souci d'une gestion « éco-responsable » et notamment en matière de dématérialisation de ses documents de gestion. Une des étapes cruciales à venir est celle de la dématérialisation des bulletins de paies des agents de la collectivité.

Les agents sont au centre des préoccupations quotidiennes de sa politique de ressources humaines visant au « mieux être » de ses agents.

Le Département œuvre au quotidien dans le sens d'une plus grande égalité professionnelle. Il accompagne les agents, en particulier les personnes bénéficiaires d'une R.Q.T.H. (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé), avec l'aménagement de leur poste de travail.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est également au cœur des enjeux de la collectivité qui a mis en place, dès l'année 2020, des actions conformes aux objectifs du Plan d'actions qui a été adopté le 24 février 2021 et qui comporte des mesures visant à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, aux cadres d'emplois et grades de la collectivité, évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale et lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. La plupart des actions prévues dans ce plan 2021-2023 ont été réalisées.

À compter de mars 2020, l'état d'urgence sanitaire a imposé un déploiement rapide du travail en distanciel en mode dégradé (confinement, garde d'enfants en simultané, école à la maison, etc ...) pour les missions le permettant, garantissant ainsi la sécurité et la santé des agents mais également le maintien de l'activité départementale. Cette période imprévue a permis de tirer des enseignements pour la pratique du télétravail. Une Charte du télétravail, en cas de circonstances exceptionnelles, avait été adoptée par l'Assemblée départementale avant qu'un dispositif pérenne soit adopté le 10 décembre 2021 et le 8 avril 2022, pour une mise en œuvre en 2022.

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 qui a modifié le quotidien des agents, le Département continue toujours de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de ses collaborateurs et à leur disposition, un ensemble de consommables d'entretien et de désinfection.

2. La politique de formation des agents

Le plan de formation triennal du Département de l'Indre traduit pour la période considérée, les besoins de formation individuels et collectifs, et détermine ainsi le programme des actions à mener pour la collectivité.

Un budget important est dévolu à la formation professionnelle continue.

L'investissement durable dans la formation est lié notamment à une orientation qui passe

par la formation d'intégration et qui s'adresse aux agents nommés dans un cadre d'emplois à la suite d'un concours. Le contenu de cette formation, dispensée par le C.N.F.P.T., porte sur l'environnement territorial (l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales). Cette formation a pour vocation d'intégrer les nouveaux fonctionnaires dans la culture de la fonction publique territoriale sur le long terme.

Par ailleurs, en matière de dématérialisation de gestion de la formation, les procédures se sont poursuivies et se sont accélérées avec le contexte de la crise sanitaire, avec le déploiement (en collaboration avec les prestataires de formation et de préparation aux concours, examens, etc ...) des formations des collaborateurs à distance et l'aménagement d'espaces réservés à ces pratiques et la mise à disposition d'ordinateurs portables et de casques audio.

Le Département a également réalisé tout un ensemble d'actions de formation, de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail en 2021 en interne et en externe avec l'attache des C.N.F.P.T. et autres prestataires spécialisés.

3. L'amélioration du contact avec les usagers grâce à l'e-administration

Le site Internet du Département et le développement d'autres sites au service des usagers

Apportant informations et services, le site **www.indre.fr** connaît une fréquentation constante depuis sa mise en ligne en septembre 2010. Avec 233 389 sessions et 472 054 pages vues en 2021, le site Internet du Département semble répondre aux attentes des habitants en améliorant l'accessibilité des services de la collectivité. Il propose une actualité riche et variée sur l'activité du Département de l'Indre et de ses partenaires à travers une nouvelle version mise en ligne en juin 2013. Celle-ci, accroît les rapprochements entre les activités de la collectivité et l'actualité du département, permettant ainsi d'inscrire l'institution départementale dans le quotidien des habitants et administrés. La participation citoyenne se développe fortement grâce à l'administration de pages institutionnelles sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram et LinkedIn).

Le site **36sorties.fr**, participe à la valorisation de l'animation sur l'ensemble du territoire. Dédié aux loisirs dans l'Indre, 36sorties est intuitif, facile d'utilisation et ergonomique. Il est alimenté en interne et par contribution externe régulée par modérateur.

Il permet aux organisateurs de manifestations d'annoncer gratuitement leur événement sur le site qui recense ainsi une offre très large de sorties dans le département. Deux autres rubriques dédiées aux sites touristiques et parcours de balades enrichissent le contenu afin de permettre aux usagers de trouver différentes possibilités de découvrir l'Indre et son patrimoine. Le site propose également une fonction « autour de moi » permettant de connaître les événements et sites les plus proches par géolocalisation et est présent sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter et Instagram).

Avec 23 652 sessions et 128 669 pages vues en 2021, le site a connu une fréquentation en baisse en raison de la crise de la Covid-19.

Le site Internet des Archives départementales **www.archives36.fr** propose au public de nombreuses ressources relatives à l'histoire de l'Indre, parmi lesquelles de nombreux fonds et documents numérisés (état civil, registres matricules, cadastre, ouvrages de référence, documents anciens et précieux, photographies et documents iconographiques...). Il s'est enrichi en 2021 de nombreux instruments de recherche permettant de préparer ses recherches à distance, de documents numérisés et de ressources à destination des producteurs d'archives publiques et des enseignants. En 2021, le site a maintenu de bons chiffres de fréquentation avec 105 153 utilisateurs, 410 081 sessions et 3 348 915 pages vues.

Les applications au bénéfice des usagers et les services

Plusieurs applications ont été développées afin de permettre à l'administration d'apporter des réponses concrètes 24 heures sur 24 : Collectivites36, Senior36, assistantes-maternelles36, infoRoutes, biblio36, 36sorties, sont autant d'applications spécialisées qui connaissent un véritable engouement et apportent un service concret et utile aux usagers.

Par ailleurs, d'autres applications professionnelles ont été développées afin d'améliorer la performance des administrations. Il s'agit de : Arretescirculation36 (workflow inter-administration pour la gestion des arrêtés de circulation), marchespublics36 (publicité des appels d'offres) avec 9 727 sessions et 66 640 pages vues en 2021 ou encore elus36.fr, avec 1 446 sessions et 2 599 pages vues pour l'année 2021.

Depuis 2015, <http://atd36.fr> permet à un membre connecté (Mairie ou Interco) de déposer une demande auprès de l'Agence Technique Départementale (ATD) pour bénéficier d'une assistance à la gestion de la voirie communale ou communautaire. Avec 2 975 sessions en 2020, l'application répond aux besoins des adhérents. En 2021, l'ATD36 compte 198 membres (190 communes et 8 Communautés de Communes).

B. GESTION DES FINANCES PUBLIQUES

1. Une solidarité préservée par une stratégie financière judicieuse

La soutenabilité de la dette française pose question dans ce contexte de crise sanitaire et économique, l'endettement minime de l'Indre (44 €/habitant contre 654 € en moyenne de la strate) ne grève pas les finances des générations à venir, et conserve ainsi l'équilibre intergénérationnel.

Durant 18 années consécutives jusqu'en 2020, le Département a fait le choix de ne pas augmenter son taux de foncier bâti afin de préserver la cohésion en n'entravant ni la consommation des ménages ni la compétitivité des entreprises de l'Indre. Avec la perte du Foncier bâti en 2021, le Département maintient une gestion consciencieuse de sa dette afin de déployer la cohésion sociale et par là même, le développement durable.

2. Vers une réduction de l'usage du papier et un développement de la dématérialisation

La dématérialisation est quasi achevée au sein des services du Département. Elle répond en partie à la protection de l'environnement en permettant une réduction sensible des impressions papier.

Par conséquent, les flux d'information échangés sous format numérique engendrent une réduction de l'empreinte carbone par une moindre production de papier et un ralentissement de la déforestation.

La dématérialisation des pièces comptables est déjà effective pour l'ensemble des dépenses de la collectivité ainsi que pour certains types de recettes. Le travail se poursuit dans ce domaine et permettra ainsi d'atteindre l'objectif de la dématérialisation de la totalité des pièces comptables en 2022.

Notre préoccupation et notre devoir sont de veiller à ce que les processus mis en place aient le minimum d'impact sur l'environnement.

La dématérialisation est effective dans le cadre de la préparation et du déroulement des Assemblées plénières et des Commissions permanentes avec la diffusion des ordres du jour et convocations aux élus sur tablettes numériques.

En 2020, la télétransmission des actes de la collectivité départementale transmissibles au Contrôle de Légalité est généralisée.

La dématérialisation des pièces de commande publique est également en usage et généralisée pour la majorité des marchés, avec la mise en place du parapheur électronique, qui permet

de dématérialiser intégralement toute la procédure de marché, au-delà des obligations réglementaires.

La dématérialisation contribue indéniablement à la performance environnementale, véhiculant ainsi les valeurs fédératrices du développement durable.

C. GESTION DURABLE DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ

1. Diminuer la consommation énergétique des bâtiments

Au titre de la première finalité du développement durable, les actions du Département, ces dernières années, ont été particulièrement volontaristes dans le domaine de l'efficacité énergétique.

Ainsi, un audit énergétique «eau et énergie» a été réalisé sur l'ensemble du patrimoine départemental (bâtiments administratifs et sociaux, collèges, bâtiments routiers).

Cette mission, confiée à un bureau d'études, était décomposée en quatre phases :

- réalisation d'un diagnostic global par site permettant de définir, à partir de l'analyse des consommations, les travaux à réaliser afin de résorber les dysfonctionnements et d'améliorer la gestion des énergies,
- réalisation de diagnostics détaillés sur les sites présentant un profil de consommation d'énergie ou d'eau important ou atypique,
- établissement de contrats d'exploitation et de maintenance des installations thermiques sur l'ensemble du patrimoine bâti,
- mise en place d'un suivi énergétique global établi sur trois années.

En fonction des diagnostics réalisés sur les différents bâtiments, des préconisations de travaux ont été proposées afin de maximaliser les économies d'énergies.

L'enveloppe prévisionnelle globale, à mettre en place pour ces actions, s'élevait à 13 500 000 € T.T.C. Les opérations ciblées ont été réalisées et ont permis d'atteindre l'objectif d'économie de CO2 estimée à 890 tonnes. Les travaux réalisés pour atteindre ce résultat ont concerné essentiellement :

- la réhabilitation du bâti : travaux d'isolation par l'extérieur ou l'intérieur, remplacement de menuiseries extérieures, mise en place de ventilation simple ou double flux,
- la réhabilitation de la production thermique : remplacement des chaudières existantes par des chaudières à condensation ou des chaudières à bois, mise en place de pompes à chaleur,
- le remplacement ou installation de régulation ou programmation (G.T.B. ou G.T.C.).

Le Département poursuit ses efforts en matière de consommation d'énergie sur ses bâtiments en examinant les gains potentiels sur chaque opération mise en œuvre. Il examine également l'opportunité de production d'énergie photovoltaïque sur les travaux importants en privilégiant maintenant l'autoconsommation.

Travaux réalisés dans le cadre du plan d'actions 2009 :

- collège de Neuvy-Saint-Sépulchre : remplacement des menuiseries, raccordement sur le réseau de chaleur communal (chaufferie bois)
- collège de Vatan : restructuration et centrale photovoltaïque
- collège de Levroux : réhabilitation des façades (isolation par l'extérieur)
- collège Colbert de Châteauroux: Installation de chaudières à condensation et remplacement de circuits de distribution de chauffage et isolation extérieure, isolation extérieure complète

- collège de Buzançais : réhabilitation des façades (isolation par l'extérieur) et modification des installations de chauffage
- collège La Fayette de Châteauroux : installation de chaudières à condensation
- collèges d'Argenton-sur-Creuse : réhabilitation des façades (menuiseries isolantes) et installation d'une ventilation contrôlée
- collège de Saint-Gaultier : remplacement de menuiseries et installation d'une ventilation contrôlée, isolation renforcée des combles
- Centre d'Entretien et d'Exploitation de la Route (C.E.E.R.) de Neuvy-Saint-Sépulchre : remplacement de la production de chaleur et isolation du bâti
- collège d'Aigurande : remplacement de chaudières et réhabilitation des façades du bâtiment administration (isolation par l'extérieur)
- C.E.E.R. d'Argenton-sur-Creuse, de Châtillon-sur-Indre et d'Éguzon : remplacement des équipements de production de chaleur et isolation du bâti.
- Dans cette démarche, la construction des locaux destinés au relogement de l'Unité Territoriale (U.T.) et du C.E.E.R. du Blanc figure en opération phare. Le coût global de cette opération s'est élevé à 1 810 000 € TTC. Ce bâtiment produit aujourd'hui plus d'énergie qu'il n'en consomme
- Bibliothèque Départementale de l'Indre : isolation renforcée du bâtiment
- collège d'Ardentes : isolation renforcée, réhabilitation des façades (menuiseries isolantes et isolation par l'extérieur), installation d'une chaudière bois et modification de la distribution de chauffage, installation d'une ventilation contrôlée et d'une gestion technique du chauffage
- collège de Châtillon-sur-Indre : isolation renforcée, réhabilitation des façades (menuiseries isolantes et isolation par l'extérieur), installation d'une ventilation contrôlée et d'une gestion technique du chauffage
- collège Beaulieu à Châteauroux : isolation renforcée, réhabilitation des façades (menuiseries isolantes et isolation par l'extérieur), installation d'une ventilation contrôlée et d'une gestion technique du chauffage
- collège de La Châtre : changement des menuiseries simple vitrage
- Hôtel du Département : changement des menuiseries
- collège Balzac d'Issoudun : remplacement de menuiserie et ventilation
- collège des Capucins à Châteauroux : isolation des couloirs et ventilation
- Circonscription d'Action Sociale de La Châtre : nouvelle implantation avec chauffage sur pompe à chaleur, vitrage thermique et ventilation
- collège de Tournon-Saint-Martin : isolation par l'extérieur de l'enveloppe du bâtiment, création d'un système de ventilation mécanique, création d'une GTC*, remplacement des éclairages obsolètes par des basses consommation. Réfection des menuiseries extérieures des logements et mise en place VMC simple flux
- collège Les Capucins à Châteauroux : travaux de chauffage avec GTC, travaux de ventilation simple flux, isolation de murs et plafonds des circulations, remplacement des menuiseries du gymnase, installation de luminaires basse consommation
- collège Touvent à Châteauroux : mise en place de luminaires basse consommation dans les circulations
- collège Balzac à Issoudun : remplacement des chaudières et mise en place d'une GTC, remplacement des luminaires par des basses consommations
- collège de Tournon-Saint-Martin : isolation par l'extérieur du bâtiment, création d'un système de ventilation mécanique, création d'une GTC, remplacement des éclairages obsolètes par des basses consommation, réfection des menuiseries extérieures des logements et mise en place de VMC simple flux
- collège d'Aigurande : extension pour prise en compte de l'accessibilité avec constructions performantes pour la vie scolaire, remplacement de la chaudière
- collège de Saint-Gaultier : mise en place d'une GTC et remplacement des luminaires par des basses consommations

- collège d'Éguzon : remplacement des menuiseries, de la couverture avec renforcement de l'isolation, des émetteurs de chaleur et mise en place d'une GTC
- collège de Saint-Benoit-du-Sault : mise en place d'une ventilation, de faux plafond, d'une GTC et remplacement de la verrière
- collège Balzac : remplacement des menuiseries
- collège Diderot : remplacement de la verrière.

Travaux réalisés au-delà du plan d'actions 2009 :

- collège d'Écueillé : restructuration complète avec isolation par l'extérieur permettant l'atteinte de la classe A, mise en place d'une GTC et engagement des études pour l'installation d'une pompe à chaleur géothermique
- changement de la chaudière à la Bibliothèque Départementale de l'Indre et mise en place d'une GTC
- collège de La Châtre : rénovation de la chaufferie et remplacement de la GTC
- collège de Buzançais : rénovation de la cuisine (équipements faible consommation)
- reconstruction du C.E.E.R. de Valençay
- collège Rosa Parks de Châteauroux : remplacement de la GTB, optimisation des systèmes de chauffage et de ventilation et réfection des éclairages des salles de classes et des circulations
- collège de Valençay : Travaux de remplacement des chaudières, des couvertures de l'externat et des logements avec renforcement de l'isolation, de mise en place d'une ventilation simple flux et d'une GTC et remplacement des luminaires par des basses consommations.
- collège du Blanc : début des travaux d'isolation par l'extérieur d'un pignon, de remplacement des chaudières, de la couverture avec renforcement de l'isolation et mise en place d'une GTC et remplacement des luminaires par des basses consommations.
- restructuration du bâtiment accueillant la DSI avec réfection de la toiture terrasse, mise en place d'une ventilation, de pompe à chaleur, et d'une GTC,
- collège de Sainte-Sévère-sur-Indre : remplacement de la couverture avec renforcement de l'isolation.
- collège de Déols : Travaux de réfection des couvertures avec renforcement de l'isolation, d'isolation par l'extérieur, de mise en place d'une ventilation simple flux, d'installation d'une centrale photoélectrique en auto consommation et d'une GTC.
- la réalisation de la dernière tranche de remplacement des menuiseries au collège Balzac d'Issoudun,
- collège Diderot d'Issoudun : remplacement de la couverture amiantée par du bac acier avec une isolation renforcée, mais aussi des luminaires des classes du 3ème étage par des basses consommations,
- collège de Neuvy Saint Sépulchre : Rénovation de la cuisine en l'équipant de matériels à faible consommation,
- la construction du nouveau Point d'Appui (P.A.) de Mézières-en-Brenne doté d'une couverture photovoltaïque, et d'une cuve de rétention des eaux de pluie pour le lavage des véhicules,
- la rénovation du C.E.E.R. de Levroux avec remplacement de la couverture avec isolation renforcée, des menuiseries et des émetteurs de chaleur,
- le remplacement du groupe de chauffage et de climatisation du Centre Colbert de Châteauroux.

Au-delà des travaux, le Département s'appuie toujours sur un contrat de performance énergétique pour la gestion de ses installations afin d'améliorer la gestion du chauffage et mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'optimisation des installations.

Depuis 11 ans, ce contrat est en place et a permis de réaliser des économies de consommation et de fiabiliser nos installations.

2. Les perspectives 2022

Le Département étudiera la possibilité de lancer un second plan d'efficacité en étendant ses actions qui concerneront :

- le collège d'ARGENTON-SUR-CREUSE sur lequel seront réalisés le remplacement de la couverture avec renforcement de l'isolation, la mise en place d'une ventilation double flux adiabatique, d'une GTC et de panneaux photovoltaïques en auto consommation,
- le collège d'ECUEILLE où les chaudières fuel vont être remplacées par une Pompe à Chaleur géothermique,
- les Archives Départementales et plus particulièrement le silo de stockage qui verra sa vêtue extérieure et son étanchéité en toiture remplacées après renforcement de l'isolation et qui seront accompagnées par le remplacement des centrales de traitement d'air par du matériel plus performant,
- les logements du collège de Beaulieu pour lesquels l'isolation en plafond sera renforcée,
- la Circonscription d'Action Sociale de CHATEAUROUX qui verra le renforcement de l'isolation de son dernier étage et son équipement d'une pompe à chaleur,
- le collège de VATAN pour lequel la couverture de l'administration et de la demi-pension sera remplacée avec renforcement de l'isolation,
- la rénovation du C.E.E.R. de Saint-Benoît-du-Sault avec remplacement de la couverture avec isolation renforcée, des menuiseries, des émetteurs de chaleur, et la mise en place de luminaires basses consommation.

Tout en poursuivant les travaux de moindre ampleur mais permettant une amélioration énergétique (isolation de combles, changement de menuiseries, réfection de chaufferie, mise en place de GTC, remplacement de luminaires, etc...).

D. COMMANDE PUBLIQUE RESPONSABLE

Afin de diminuer les impacts sur l'environnement, le Département de l'Indre, à travers ses achats, recourt à des critères environnementaux et aux variantes environnementales dans certains de ses marchés publics de fournitures, de services et de travaux.

En effet, que ce soit au niveau du cahier des charges (objet du marché, spécifications techniques et conditions d'exécution), ou des procédures de passation (sélection des candidatures et choix de l'offre économiquement la plus avantageuse), la collectivité intègre des objectifs de développement durable, dans le respect des principes fondamentaux de la commande publique.

Il s'agit, pour chaque marché, de trouver un équilibre entre ces principes fondamentaux, notamment la liberté d'accès à la commande publique et l'égalité de traitement des candidats, et l'intégration des dimensions environnementales dans toutes les étapes du processus d'achat, depuis la définition des besoins jusqu'à l'exécution du marché.

Cette démarche d'achat public responsable se traduit notamment pour certains travaux routiers par une définition du besoin intégrant la prise en compte de procédés respectueux de l'environnement au niveau de la constitution des couches de roulement en intégrant une part importante d'agrégats recyclés par exemple.

Dans le cadre de la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance qui introduit dans le titre IV une réglementation afin de lutter contre le gaspillage et promouvoir une économie circulaire, le Département s'est organisé pour :

- intégrer une exigence de priorité à l'utilisation des matériaux issus du réemploi, de la réutilisation ou du recyclage de déchets dans les dossiers de consultation des entreprises ;
- réaliser un recensement et une traçabilité des différentes matières et déchets produits sur chaque chantier de construction ou d'entretien routier ;
- recenser les matériaux utilisés afin de vérifier le taux d'utilisation de matériaux issus du réemploi, de la réutilisation ou du recyclage de déchets sur les chantiers de construction et d'entretien routier.

Nous avons pu vérifier que les objectifs étaient tenus sur 2021 :

Au moins 20 % en masse des matériaux utilisés dans les couches de surface et au moins 30 % en masse des matériaux utilisés dans les couches d'assise sont issus du réemploi, de la réutilisation ou du recyclage de déchets.

De même, les enrobés tièdes qui nécessitent une moindre consommation d'énergie lors de leur fabrication sont utilisés chaque fois que les conditions techniques le permettent, les techniques à froid sont privilégiées pour les travaux sur les routes départementales à faibles trafics.

Ces techniques moins consommatrices d'énergie représentent en 2021 sur les travaux routiers près de 76 % des matériaux mis en œuvre. Nous poursuivrons en 2022 en accentuant autant que possible l'utilisation des enrobés à froid. Les taux de recyclés seront augmentés en cohérence avec les possibilités des centrales.

Comme indiqué précédemment, pour les travaux de bâtiments, un vaste programme d'économie d'énergie a été lancé, notamment pour les collèges et toutes les constructions de bâtiments neufs qui intègrent des procédés respectueux de l'environnement (pompe à chaleur ou centrale photovoltaïque par exemple).

Pour certains marchés de fournitures et de services, le Département prévoit des critères de jugement environnementaux, c'est-à-dire que les candidats seront jugés au regard de leur démarche environnementale appliquée aux prestations (acquisition de copieurs, fournitures de bureau ou d'objets promotionnels par exemple). Le Département impose également des conditions d'exécution respectueuses de la préservation de l'environnement : pour tous les marchés dont l'offre économique existe sur le marché concurrentiel, il est demandé aux prestataires de proposer des gammes de produits "verts", le cas échéant en allotissant, alternatives aux gammes classiques (produits de droguerie par exemple).

De plus, dans le cadre de l'application de la Loi n° 2020-105 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire, le Département, au fil du renouvellement de ses marchés de fournitures, intègre dorénavant, pour les besoins s'y prêtant, des lots entièrement dédiés à l'acquisition de produits issus du réemploi ou de la réutilisation ou recyclés (fournitures d'articles de sports, fournitures de bureaux par exemple). Quand des lots spécifiques ne peuvent être ouverts au regard des conditions de la concurrence, le Département impose aux candidats la proposition de produits reconditionnés (copieurs, objets promotionnels...) en parallèle aux produits classiques.

Au-delà du réemploi dans les travaux routiers, le Département a également mis en place plusieurs marchés de traitement et de valorisation de ses déchets (industriels, plastiques, déchets verts, gravats, bois, métaux...).

Enfin, cet objectif du Département est étendu également aux groupements d'achat que la collectivité départementale met en place avec d'autres pouvoirs adjudicateurs pour l'acquisition de prestations ou de fournitures, ce qui permet de sensibiliser les maîtres d'ouvrage aux préoccupations environnementales.

Le Département a intégré également dans ses plus gros marchés de voirie (suppression de passage à niveau) ou de fournitures (entretien ménager) des clauses sociales pour la réalisation d'actions d'insertion permettant l'accès ou le retour à l'emploi de personnes rencontrant des difficultés sociales ou professionnelles particulières.

E. GESTION ÉCORESPONSABLE DES DÉCHETS DE L'ADMINISTRATION

Depuis le 17 août 2015, une nouvelle loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte a été adoptée. Elle fixe notamment des objectifs ambitieux en matière de valorisation des déchets. Un premier décret d'application relatif aux mesures sur la gestion des déchets et la promotion de l'économie circulaire a été publié le 10 mars 2016 au journal officiel. Ce décret dit « 5 flux » impose aux professionnels producteurs et détenteurs de déchets (entreprises, commerces, administrations...), à partir du 1er juillet 2016, d'organiser la collecte séparée des déchets papier, métal, plastique, verre et bois produits, si les déchets sont collectés par un prestataire privé ou si leur volume est supérieur à 1 100 litres par semaine.

Pour permettre d'être en adéquation avec cette loi, le Département de l'Indre a mis en place une déchetterie en 2016 permettant d'effectuer un tri sélectif des déchets de la collectivité et de les valoriser. Les déchets produits par les agents du Département sont donc collectés et traités en vue d'une valorisation par les collectivités compétentes. Les matières collectées sont traitées dans des équipements publics coûteux et la vente des matières valorisables améliore la rentabilité de ce service public.

Après avoir étudié la question, le choix a été fait par le Département de ne pas retirer du circuit public les matières de valeur comme le papier mais d'améliorer la qualité des déchets collectés par un meilleur respect des consignes de tri. Pour cela, le Département a rappelé ces consignes aux agents, leur demandant de les appliquer au mieux.

Une partie du papier et carton reste collectée par une entreprise d'insertion.

Le système mis en place par le Service Matériels et Travaux a permis de gérer de manière responsable les déchets de chaque direction et de faire des économies.

De plus, depuis 2014 tout le matériel (matériel informatique, mobilier, véhicules) est mis en vente sur le site de vente aux enchères agorastore.com. Il a permis au Département de récupérer plus de 49 000€ HT de ces ventes en 2021.

F. DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ET UN SYSTÈME D'INFORMATION MOINS ÉNERGIVORES

Le Département de l'Indre mène depuis plusieurs années une politique de virtualisation et de consolidation des serveurs d'infrastructure informatique, visant ainsi à réduire tant sa consommation électrique (alimentation et rafraîchissement) que le recyclage du matériel.

Les matériels d'infrastructure (serveurs et baie de stockage) et les équipements individuels (poste de travail, portable, tablette) sont choisis en fonction de leurs caractéristiques techniques mais également sur leur qualité environnementale.

Les disques durs mécaniques, consommateurs d'énergie, sont remplacés par des mémoires flash sur l'ensemble des nouveaux matériels.

En parallèle, les postes informatiques avec une unité centrale sont devenus très minoritaires au sein de la collectivité. Les postes clients légers en lien avec un serveur distant sont privilégiés. Aujourd'hui, plus de 2/3 du parc est équipé de clients légers ce qui a permis de constater une consommation électrique 10 fois inférieure à celle précédemment constatée avec des «clients lourds».

Durant l'année 2021, les matériels permettant la mobilité et le télétravail ont continué à être déployés, ainsi 25 % du parc de postes informatiques a été adapté à la situation sanitaire et aux nouvelles méthodes de travail.

De même, l'ensemble du parc écran est composé de matériel classifié «Energy Start» à faible consommation énergétique.

Le couplage technologique «virtualisation» et «client léger» permet d'augmenter la durée de vie du matériel et contribue à la diminution des déchets D3E.

Les dispositifs de visioconférence ont été étendus, notamment pour les formations en distanciel ainsi que pour toutes les réunions organisées par ou pour les directions et services.

Les processus de mutualisation des ressources et des moyens avec nos partenaires institutionnels tel que la MDPH ont été renforcés, toujours dans le but de résoudre plus efficacement les problématiques rencontrées et de limiter les déplacements.

Enfin, en matière de salles informatiques, la convergence (CD36, MDPH, Collèges) initiée en 2020 est finalisée avec le regroupement de toutes les infrastructures et des agents de la DSI dans un seul bâtiment adapté. (Isolation, salle dédiée, performance énergétique, ...)

Lorsque la situation le permet, les marchés d'équipement de matériel informatique intègrent des critères de jugement liés à l'environnement et à l'éco-responsabilité.

Tout en limitant les déplacements et en privilégiant le support centralisé par la prise de main à distance, le service support bénéficie d'un véhicule électrique parmi ses moyens de locomotion.

G. SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

1. Plan de continuité d'activités

La Direction des Relations Humaines anticipe le plus en amont possible les éventuels mouvements de personnel avec une concertation et participation des différents responsables concernés. Des fiches de postes sont élaborées à cet effet et une procédure d'accueil des nouveaux arrivants est appliquée dans l'ensemble des services.

Par ailleurs, en matière de prévention, le Département de l'Indre avait déjà travaillé sur la continuité de l'activité avec l'instauration d'un Plan de Continuité de l'Activité (P.C.A.) présenté en Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) et Comité Technique (C.T.).

La démarche avait été d'identifier dans un premier temps l'ensemble des services et postes essentiels à la population et à la logistique de ses services, puis dans un second temps, de déterminer les mesures organisationnelles et les besoins matériels pour limiter une éventuelle contagion, comme pour une pandémie grippale.

L'ensemble de ces dispositions a été restitué sous la forme d'un recueil composé de fiches d'actions. Ce plan fait l'objet d'actualisations pour tenir compte des évolutions et normes, et notamment de la crise sanitaire.

Dans le contexte exceptionnel des confinements covid-19, le LDA36 s'est organisé pour assurer la continuité des activités en direction du monde rural (prophylaxie, diagnostics des maladies animales) tout en respectant au maximum les consignes gouvernementales sur la réduction des déplacements et des effectifs.

2. Évaluation, suivi et prévention des risques

Le Service Prévention, animé par le Conseiller de Prévention, qui fonctionne depuis plusieurs années, évolue de façon à tenir compte des nouvelles réglementations à appliquer et en s'appuyant sur les agents relais des différents sites de la collectivité.

De nouveaux travaux sont lancés chaque année, en concertation avec le C.H.S.C.T. sur l'évaluation et la prévention des risques.

Suite au diagnostic des indicateurs des Risques Psychosociaux (R.P.S.), un plan d'actions préconisées après avis du C.H.S.C.T. a permis d'organiser une formation dite de Qualité de Vie

au Travail à destination des encadrants et dont les sessions, ont été réalisées en 2021. Elles se sont réparties en 6 sessions entre le 15 juin et le 18 novembre 2021 (plus de 100 agents encadrants ont ainsi pu en bénéficier).

Par ailleurs, le document d'évaluation des risques professionnels ou document unique est régulièrement actualisé et est présenté, pour chacune des parties modifiées en Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail. Il avait notamment fait l'objet de mises à jour afin de tenir compte de la crise sanitaire.

Le Conseiller de Prévention a également réuni l'ensemble des agents relais vers la fin septembre-début octobre 2021. Ces réunions, organisées par les Conseiller de Prévention et Assistante de Prévention, ont permis un échange avec les agents relais sur leurs missions et la présentation des projets dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité en cours.

Les visites des sites de la collectivité (au nombre de 6 par an), assurées par une délégation du C.H.S.C.T. en application de l'article 40 du décret n° 85-603, continuent d'avoir lieu. L'ensemble des sites ont déjà été vus une fois. Un nouveau cycle de visites a démarré afin de vérifier à présent l'état d'avancée des éventuelles améliorations préconisées lors de ces visites. L'A.C.F.I. (convention avec le Centre de Gestion de l'Indre) effectue toujours ses visites sur l'ensemble des sites départementaux pour vérifier que la collectivité est bien en phase avec la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité et faire procéder aux améliorations éventuelles le cas échéant. Dans le contexte de crise sanitaire, une attention particulière a été portée à la vérification sur les différents sites, de l'application et du respect des mesures et gestes barrières. Enfin, le Médecin de Prévention, en collaboration avec le Service Prévention, continue d'assurer une expertise sur l'ergonomie des postes de travail et des mesures de sécurité. Il a été acteur et précurseur dans le contexte particulier du Covid-19, en permettant à des agents volontaires, de se faire tester sérologiquement au virus.

Le Département de l'Indre a également mis en place le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation tel qu'il est prévu par les lois n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République et retranscrites dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

II. LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

A. LE PLAN CLIMAT-ÉNERGIE TERRITORIAL DE LA COLLECTIVITÉ

1. Objectifs de réduction

Afin de s'inscrire dans un processus à long terme de réduction de ses émissions de CO₂ et contribuer, à sa mesure, à la lutte plus globale contre le changement climatique, le Département a approuvé le 12 avril 2013 son Plan Climat-Énergie Territorial (PCET) basé sur un bilan de ses émissions de gaz à effet de serre portant sur son patrimoine et ses services.

L'objectif stratégique fixé par le PCET pour 2020, et révisé du fait du transfert de la compétence transport opéré suite à la loi NOTRe, est l'atteinte d'un total d'émission de gaz à effet de serre de 5 730 Téqu CO₂. Cet objectif prévoit donc une baisse de 23,3 % des émissions entre 2011 et 2020, soit une baisse annuelle d'environ 195 téq CO₂.

B. DIMINUER LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DU PATRIMOINE ET DES SERVICES DU DÉPARTEMENT

L'état des lieux des émissions de gaz à effet de serre engendrées par le patrimoine et la mise en œuvre des compétences du Département a été réalisé, en 2012, en utilisant la méthodologie Bilan Carbone®, établie par l'ADEME.

Les émissions étudiées proviennent des moyens possédés par le Département. Elles sont calculées au travers des consommations réelles d'énergie (électricité, fioul, gaz, gasoil et essence) et de gaz frigorigènes ou, à défaut, au travers de ratios définis par l'ADEME (par exemple émissions par km parcouru, par m², etc.). Les émissions sont ensuite exprimées en tonnes équivalent CO₂ (Téqu CO₂) et détaillées par poste d'émission.

Synthèse des émissions de GES «patrimoine et services» du Département de l'Indre pour la période 2011-2021 :

Source : ECOACT / Département de l'Indre 2022

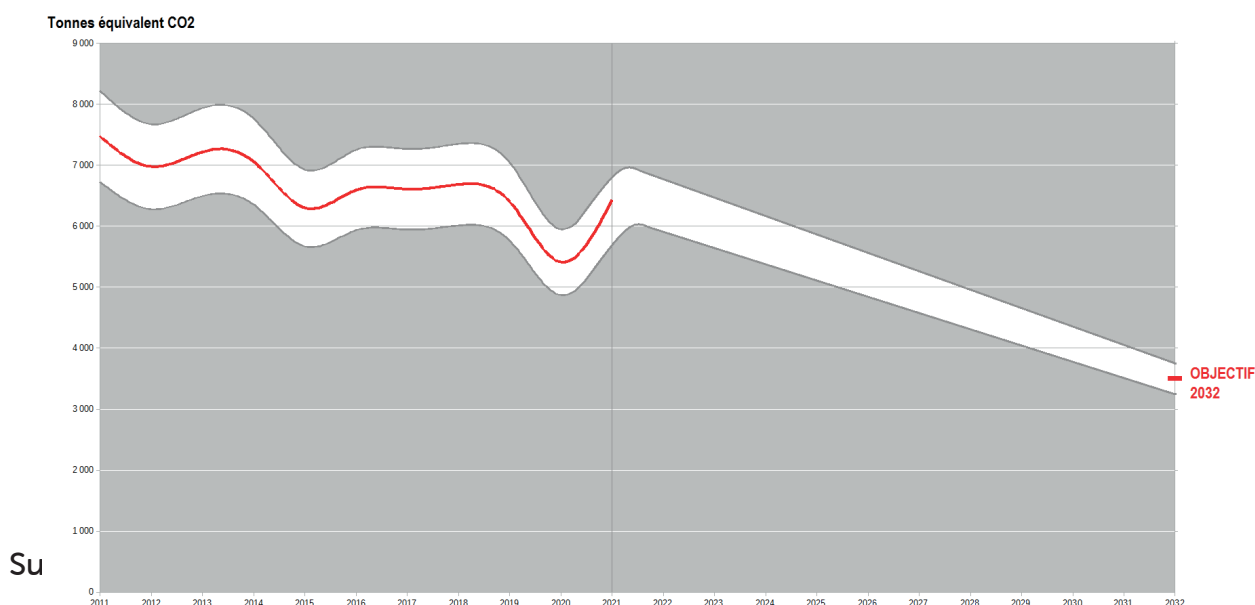
Unité : Tonnes équivalent CO ₂	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2011-2021
Énergie consommée dans les bâtiments	4 105	3 745	3 960	3 940	3 170	3 400	3 415	3 455	3 340	2 775	3 245	- 21,9 %
Fret interne des engins techniques	1 840	1 730	1 795	1 560	1 680	1 765	1 755	1 780	1 615	1 455	1 815	- 1,4 %
Transport de personnes	1 530	1 500	1 460	1 560	1 450	1 425	1 435	1 445	1 450	1 180	1 375	- 10,1 %
TOTAL	7 475	6 975	7 215	7 060	6 300	6 590	6 605	6 680	6 405	5 410	6 435	- 13,9 %

À l'échéance de 2020, les objectifs définis en 2013 et modifiés suite à la loi NOTRe en 2017 ont été atteints et même dépassés. L'atteinte des objectifs doit prendre en compte les conséquences des deux confinements intervenus du 17 mars au 11 mai 2020 puis du 30 octobre au 15 décembre 2020. Ces confinements ont eu des répercussions sur les consommations énergétiques du fait notamment d'une baisse d'activités dans les collèges.

Les émissions de l'année 2021 sont revenues au niveau de celles constatées de 2019.

Lors de la séance plénière du 8 avril 2022, le Conseil départemental a voté un plan d'action 2022-2032 fixant un nouvel objectif d'émission annuelle de gaz à effet de serre à horizon 2032. Le Département s'est fixé de réduire de 50 % ses émissions par rapport à 2011, soit une baisse d'environ 3.000 tonnes équivalent CO2 par rapport au niveau actuel. Pour y parvenir un programme d'investissement de 30 millions d'euros sur les 10 prochaines années permettra de moderniser les bâtiments (isolation, systèmes de chauffage, toitures photovoltaïques...), de convertir progressivement la flotte de véhicules routiers et techniques vers des véhicules moins émissifs et de sensibiliser et former les agents et usagers des bâtiments et des véhicules à un usage raisonné des ressources mises à leur disposition.

Courbe de tendance pour l'atteinte des objectifs fixés dans la délibération du 8 avril 2022



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2011-2021
<i>Production d'électricité photovoltaïque en MWh</i>	73	66	66	69	103	100	110	102	117	110	100	+ 37 %
T éq. CO2 économisées	6	5	5	5	8	8	9	8	9	9	8	

L'énergie électrique produite par le Département est valorisée en utilisant le même facteur d'émission de CO2 que l'électricité achetée sur le réseau

Le Département intègre, dès que cela est possible, dans les projets de rénovation des bâtiments dont il est propriétaire la mise en place de toitures photovoltaïques (Collège de Vatan, UT du Blanc, point d'appui de Mézières-en-Brenne) assurant ainsi la production d'une part de l'électricité qu'il consomme. Encore modeste, cette part de production est amenée à prendre de l'ampleur dans les années à venir.

C. ACCOMPAGNER LES USAGERS À LA MAÎTRISE DE L'ÉNERGIE

Le Département a financé l'Agence Départementale d'Information sur le Logement (ADIL) à hauteur de 180 000 € en 2021. L'ADIL a répondu à 16.950 consultations (8.679 conseils juridiques, financiers et fiscaux et 8.271 consultations techniques, soit une activité en hausse de 15 % par rapport à 2020. En 2021, l'ADIL a connu un niveau d'activité sans précédent. Les consultations ayant le plus augmenté (+ 52 %) concernent l'amélioration de l'habitat (rénovation énergétique, adaptation pour l'autonomie...)

III. AGIR POUR L'ÉGALITÉ ET LES SOLIDARITÉS ENTRE TERRITOIRES ET GÉNÉRATIONS

A. LES POLITIQUES D'INSERTION : UN AMORTISSEUR SOCIAL

La politique d'insertion mise en place par le Département de l'Indre doit permettre à toute personne en difficulté sociale et/ou professionnelle d'accéder ou de retrouver ses droits fondamentaux et les moyens de son insertion dans la société. Pour cela, en fonction de l'évaluation sociale et professionnelle des difficultés mais aussi des potentialités du bénéficiaire, elle propose tout un panel d'accompagnements et d'actions adaptées.

1. Le Revenu de Solidarité Active (RSA)

En inscrivant la lutte contre la précarité dans une logique de soutien à l'emploi, le Département de l'Indre s'est pleinement investi dans le Revenu de Solidarité Active.

Le RSA a pour objectif d'assurer un revenu minimum à ceux qui ne travaillent pas.

C'est une prestation versée sous forme d'allocation différentielle qui porte les ressources du foyer au niveau d'un revenu garanti.

On enregistre fin 2021, 5 009 foyers pour le RSA. Le montant d'allocations à la charge du Département s'élève à 33,45 M€.

Au-delà de l'aide financière attribuée aux personnes en difficulté dans le cadre du Revenu de Solidarité Active, le Département mène de nombreuses actions permettant à chacun de prendre place dans la société.

2. L'accompagnement personnalisé

Il s'agit d'accompagnements réalisés principalement par les travailleurs sociaux du Département, ou éventuellement confiés au CCAS de Châteauroux ou au CMAS d'Issoudun, à l'OTDIF ou à l'ANPAA, pour les personnes dont les difficultés sociales, ou de santé, sont telles qu'il faut impérativement les prendre en compte pour permettre à la personne d'envisager retrouver son autonomie (difficultés familiales, difficultés de logement, difficultés budgétaires, difficultés de santé).

Cet accompagnement peut s'appuyer sur des actions collectives ou individuelles, plus ciblées, faisant appel à des compétences particulières : accompagnement psychologique, remise à niveau, travail sur l'image de soi, intégration dans la vie de la cité, etc.

Dès lors qu'un projet professionnel et un retour à l'emploi sont possibles, ils deviennent l'objectif de l'accompagnement. En effet, l'accès à l'emploi demeure le meilleur vecteur d'insertion et d'autonomie pour chacun.

Ce parcours vers l'insertion professionnelle est également diversifié et adapté aux différentes situations. Il peut nécessiter une période de réadaptation au monde du travail, couplée avec un accompagnement social individualisé, c'est le rôle des chantiers d'insertion. Il est de toute façon suivi par les intervenants spécialisés qui accompagnent individuellement chaque personne, afin de définir leur projet professionnel, de les aider à mobiliser les outils existants pour tous les demandeurs d'emploi (formations, bilan de compétences ...), de les accompagner dans leurs démarches de recherche d'emploi ou même de création d'entreprise.

Cette volonté de faire vivre la mission d'insertion, la diversité et la pertinence des actions proposées permet aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active d'inscrire leur parcours dans le cadre d'un contrat d'accompagnement. Elle se traduit aussi par un engagement financier de 1,613 M€ en 2021.

3. Le Fonds de solidarité logement

Le Fonds de solidarité logement est un outil important de la lutte contre l'exclusion sociale, spécifique aux problèmes de logement. Sous l'impulsion du Département de l'Indre depuis 2004, il associe les partenaires locaux volontaires (communes, bailleurs sociaux, caisses d'allocations familiales et les fournisseurs d'énergie) et grâce à des aides financières, permet aux personnes en difficultés d'accéder à un logement, de résorber des dettes de loyer ou d'énergie ou de proposer l'accompagnement d'un travailleur social. Ce sont des aides financières et/ou des mesures d'accompagnement social destinées à des personnes en difficulté pour accéder à un logement et s'y maintenir ou pour faire face à leurs obligations et aux charges liées au logement, à la fourniture d'énergie, eau et téléphone. Ces mesures facilitent l'intégration dans le logement. Elles aident à l'installation, l'utilisation, la gestion budgétaire et l'intégration dans le quartier.

En 2021, 1884 aides ont été attribuées pour un montants de 549 424,94 €.
159 mesures d'accompagnements social lié au logement ont été accordées en 2021.

4. Le Fonds d'aide aux jeunes en difficulté

Le Fonds d'aide aux jeunes permet d'attribuer des aides financières ponctuelles aux jeunes en situation de grande précarité pour favoriser leur insertion ou tout simplement faire face aux charges du quotidien. Ces aides peuvent être des secours en urgence ou des secours temporaires pour faire face à des besoins ou contribuer à la réalisation des étapes d'un projet d'insertion.

En 2021, 150 aides ont été accordées à 125 jeunes pour un montant de 39 781,30 €.

B. LES POLITIQUES GÉRONTOLOGIQUES : LE BIEN VIEILLIR

Renforcer la solidarité entre les générations et contribuer ainsi à renforcer la qualité du tissu social sont des axes qui animent les politiques gérontologiques mises en œuvre par le Département. Il s'agit de permettre à toute personne âgée de poursuivre sa vie dans de bonnes conditions quels que soient son état de santé et ses ressources.

En assemblée plénière du 16 janvier 2017, le Département a adopté son nouveau Schéma d'orientation de politique gérontologique 2017-2022 dont la priorité reste le maintien à domicile des personnes âgées, élaboré en cohérence avec les mesures prévues par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement (ASV) du 28 décembre 2015. Deux thèmes majeurs ont été identifiés :

- favoriser le « bien vieillir » en bonne santé,
- mieux accompagner la perte d'autonomie.

Dans cet esprit et afin de soutenir les personnes âgées et leur entourage dans ce choix de vie, le Département intervient à plusieurs niveaux.

1. L'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)

Outil majeur de la politique gérontologique, c'est une prestation en nature destinée aux personnes âgées qui se trouvent dans l'incapacité d'assumer les conséquences du manque ou de la perte d'autonomie liés à leur état physique ou facultés cognitives et dont les besoins d'aide, malgré les soins qu'elles sont susceptibles de recevoir, visent à l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou dont l'état nécessite une surveillance régulière.

Elle est modulée en fonction de l'importance de la perte d'autonomie afin de répondre équitablement aux besoins de chacun.

À domicile, elle participe au maintien de la personne dans son lieu de vie et permet de couvrir tout ou partie des dépenses de toute nature relevant d'un plan d'aide qu'une équipe médico-sociale du Département élabore avec le bénéficiaire. Le montant est calculé en fonction du degré d'autonomie, des ressources et du plan d'aide accepté. Le plan d'aide peut prévoir l'intervention d'une tierce personne ou d'un service prestataire ou mandataire agréé, des aides techniques, du portage de repas, pour favoriser le maintien à domicile.

Pour les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), la réforme de la tarification de la dépendance a modifié pour la majorité le lien entre le droit ouvert à l'APA et le financement du budget « dépendance » de l'établissement. Pour les EHPAD, les produits de la tarification de la dépendance sont, depuis 2017, fixés sur la base d'un calcul prenant en compte le niveau de perte d'autonomie des résidents de chaque établissement et une valeur départementale : le point GIR départemental.

Il permet de déterminer pour chaque EHPAD de l'Indre un montant de ressources allouées aux charges de la dépendance appelé forfait global dépendance, versé pour partie par le Département de l'Indre pour les résidents bénéficiaires de l'APA en établissement.

En 2021, l'APA a représenté un engagement financier une dépense pour le Département de 26,35 M€ (13,7 M€ pour l'APA à domicile, et 12,65 M€ pour l'APA en établissement).

De plus, la crise sanitaire apparue en 2020 et qui s'est poursuivie en 2021, a engendré pour de nombreux EHPAD un accueil moins important de résidents (et donc moins de bénéficiaires APA). Aussi, afin de maintenir les dotations à la charge du Département et de ne pas affaiblir la situation financière de ces établissements, une dotation exceptionnelle a été allouée en 2021 pour un montant de 1 483 815,51 €.

2. La conférence des financeurs de la perte d'autonomie des personnes âgées, le Fonds d'Aide au soutien de la vie à domicile et à la prévention de la perte d'autonomie et le Programme d'Intérêt Général

Une autre priorité du Département issue de la loi ASV a été de mettre en place la Conférence des financeurs de la perte d'autonomie des personnes âgées.

Elle regroupe les principaux acteurs des politiques publiques de la prévention de la perte d'autonomie et de la dépendance (Département, ARS, ANAH, Caisses de retraite, Caisses d'assurance maladie, collectivités territoriales, complémentaires santé).

Elle a pour objectif de développer une prévention globale de la perte d'autonomie des personnes âgées de 60 ans et plus, d'en coordonner les financements avec le concours de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) en complément des aides légales ou réglementaires existants.

La Conférence des financeurs peut donc octroyer des aides financières individuelles pour l'achat d'aides techniques, d'appareillages ou d'équipements domotiques et également favoriser par un soutien financier le développement d'actions collectives de prévention sur le territoire de l'Indre.

La dépense 2021 s'est élevée à 162 299 € pour un engagement de 227 092 € : 142 365 € pour les actions de prévention individuelles ou collectives et 84 727 € pour le forfait autonomie alloué aux résidences autonomie de l'Indre.

En complément, au titre du fonds d'aide, le Département a pu mettre en place des actions

de lutte contre les effets du vieillissement - facteur d'exclusion sociale - en intervenant pour soutenir les initiatives locales portées par les coordinations gérontologiques dans de nombreux domaines tels que la prévention des effets du vieillissement (ateliers mémoire, ateliers équilibre, nutrition...), des actions de soutien aux associations locales dans le cadre d'achat de matériels permettant la mise en place, par exemple, d'un service de portage de repas, le soutien à l'habitat regroupé, des actions pour l'adaptation de logements au vieillissement ou au handicap de leur occupant avec le Programme d'intérêt Général (PIG). 174 998 € ont ainsi été versés en 2021.

Le Programme d'Intérêt Général (PIG) - aide à l'adaptation de l'habitat- qui relève de ce fonds, s'inscrit dans le cadre d'une convention signée par le Département avec l'ANAH, la Région, les caisses de retraites (la CARSAT, la MSA, le SSI), la Communauté de Communes Val de l'Indre Brenne et Action Logement Services. Ce programme permet d'améliorer le logement des personnes en perte d'autonomie en l'adaptant et en le mettant aux normes.

Portant sur un volume de 350 opérations agréées en 2021 par la commission d'attribution des aides prévisionnelles, le montant hors taxe des travaux engagés s'est élevé à 2 275 792 € et le montant total de la subvention engagé a atteint 2 013 171 € par l'ensemble des partenaires du PIG, soit un taux de subventionnement de plus de 88 %.

3. L'Accueil familial

Mode d'accueil dans le prolongement du maintien à domicile, l'accueil familial consiste pour un particulier à accueillir chez lui une personne âgée ou en situation de handicap. Il permet un hébergement individualisé sur un mode de vie familial. L'accueil familial se présente ainsi comme une alternative à l'entrée en établissement. Il offre un cadre familial, chaleureux et sécurisé garantissant le bien-être physique et moral. Il permet d'entretenir des liens amicaux et familiaux et contribue à l'échange entre générations. L'accueil familial permet aussi de respecter l'autonomie de la personne.

C'est un axe fort de la politique départementale en faveur de la solidarité intergénérationnelle. Dans l'Indre, au 31 décembre 2021, 74 accueillants familiaux étaient agréés (dont 7 pour des couples), pour un total de 152 places. En 2021, ce sont ainsi 113 personnes qui ont été accueillies (99 personnes en situation de handicap et 14 personnes âgées).

En complément, le Département soutient financièrement les initiatives communales pour de l'accueil familial regroupé. Au 31 décembre 2021, 4 communes ont ainsi développé ce type d'accueil pour 9 accueillants et 27 personnes à accueillir.

4. Les EHPAD, lieux d'accueil, lieux de vie

Aux aides à la personne s'ajoutent les financements pour l'adaptation à la dépendance des structures d'accueil.

À ce titre, le Département participe aux programmes de rénovations d'Établissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD) et notamment ceux qui intègrent la dimension de la prise en charge des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou de maladies apparentées.

Ainsi depuis 2007, 898 lits ont été ou sont en cours de modernisation pour un coût financier estimé à 81 908 505,33 € et subventionnés par l'État, la Région Centre-Val de Loire et le Département de l'Indre pour 26 851 709 € (dont 9 763 257,64 € par le Département de l'Indre).

C. LES POLITIQUES EN FAVEUR DU HANDICAP

Le Département est pleinement engagé dans l'intégration et l'insertion sociale des personnes en situation de handicap : accessibilité, emploi, adaptations sont au cœur des politiques départementales.

Depuis la loi du 11 février 2005, le Département de l'Indre est le principal acteur de la solidarité en faveur des personnes adultes concernées.

À ce titre, il assure la tutelle de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, guichet unique d'accès aux droits, d'information et d'orientation pour toute personne touchée par un handicap.

Le Département a actualisé son schéma départemental au cours de l'exercice 2020. Ce dernier couvre désormais la période 2021-2025 et s'articule autour de trois axes : participer au déploiement de la société inclusive, développer les ressources spécifiques aux personnes en situation de handicap nécessaires à la vie dans la société inclusive et poursuivre l'adaptation des réponses spécialisées.

De plus, le Département participe au financement de structures d'accueil et aux dispositifs permettant le maintien à domicile. Il est également responsable de la Prestation de Compensation du Handicap qui constitue une allocation très importante.

1 387 personnes (ayant un droit ouvert) en bénéficiaient fin 2021 pour un montant de 6 572 674 €.

1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Une personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Son projet de vie doit être au centre de l'action publique. Créée dans chaque département suite à la loi du 11 février 2005, la Maison Départementale des Personnes Handicapées est un véritable "guichet unique" d'information, de suivi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap, enfants ou adultes.

La MDPH accueille et informe les personnes en situation de handicap, reçoit les demandes d'allocations et de prestations, aide à la définition d'un projet de vie grâce à une équipe pluridisciplinaire et oriente vers les bons interlocuteurs (associations, organismes).

À cet effet, la Commission des droits et de l'autonomie (CDAPH) adopte, sur la base de l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire, les décisions et préconisations figurant dans le plan personnalisé de compensation de la personne concernée. Ce plan personnalisé peut comporter un volet professionnel, notamment une orientation vers le marché du travail.

7 426 personnes ont été accueillies à la MDPH en 2021 et 18 350 appels téléphoniques ont été reçus.

2. L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

En 2021, 793 places d'hébergement ou d'accompagnement en établissement et service médico-social relevant de la compétence du Département sont proposées aux personnes en situation de handicap dans l'Indre. Foyers d'hébergement, foyers d'accueil médicalisé, foyers de vie, accueil de jour, services d'accompagnement... sont autant de solutions adaptées à l'âge, à la nature du handicap et aux conséquences de celui-ci en termes de perte d'autonomie.

La poursuite de la rénovation et de la modernisation des établissements médico-sociaux du champ du handicap adulte fait partie des engagements du Département. Ayant pour but d'améliorer le cadre de vie des résidents et de répondre à des enjeux organisationnels, les

projets de restructuration et de modernisation des établissements accueillant des personnes en situation de handicap font partie des opérations retenues dans le cadre des programmes de financement de la convention signée entre le Département et la Région pour un montant prévisionnel de près de 4,5 M€ de subventions.

Le Département a également mis en place un programme particulier d'adaptation des équipements pour l'accueil des personnes adultes handicapées. A ce titre, il participe aux programmes de restructuration ou de construction des établissements accueillant des personnes en situation de handicap. Ainsi, depuis 2007, 308 lits ou places ont été ou sont en cours de modernisation pour un coût financier estimé à 27 163 392 € et subventionnés par l'État, la Région Centre-Val de Loire et le Département de l'Indre pour 14 717 014 € (dont 8 584 925 € par le Département de l'Indre).

3. Les travailleurs handicapés dans l'administration départementale

La stratégie nationale du développement durable prévoit que les entreprises de plus de 20 salariés doivent compter 6 % de travailleurs handicapés. Le taux de personnel reconnu «travailleurs handicapés» au sein du Département est de 7,32 % pour l'année 2020 et tout est mis en œuvre pour maintenir ce taux, voire le faire évoluer.

Le Département de l'Indre conclut également des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail et d'aide au travail.

D. LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE

L'objectif de la politique poursuivie au Département est de permettre aux enfants de devenir des adultes responsables en grandissant et en se développant auprès de parents conscients de leur rôle et de leurs responsabilités.

C'est pourquoi, la prévention et la promotion de la santé de la famille et de l'enfant s'inscrivent au cœur de la politique d'action médico-sociale du Département. Ainsi, consultations médico-sociales, visites à domicile ou bilans de santé à l'école maternelle, prise en charge des enfants en difficulté par des mesures adaptées, éventuellement judiciaires, d'aide à domicile ou de placement... sont autant d'actions pour les enfants et toutes les familles de l'Indre.

1. Protéger l'enfant et sa famille

Le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) est composé de médecins, puéricultrices, infirmières, etc.. Il a pour missions l'accueil, l'information, la prévention, le dépistage et l'orientation pour la petite enfance, les futurs parents et la famille. Il propose gratuitement un accompagnement médico-social des femmes enceintes et des enfants de moins de six ans. Il propose également des informations et conseils aux futurs parents, des consultations infantiles, des conseils de puériculture ou encore bilans de santé.

Il contribue du fait de son implantation de proximité, à réduire les inégalités sociales et géographiques. À ce titre, il effectue, entre autres, des visites à domicile, des permanences, des consultations de jeunes enfants, des bilans en écoles maternelles.

Le bilan de dépistage en école maternelle réalisé par les infirmières-puéricultrices du Département est proposé à 100 % des enfants de la classe d'âge.

En 2021, 1 743 enfants ont été vus par la PMI en école maternelle. Sur critères d'alerte, les enfants sont orientés vers le médecin de PMI, le médecin traitant ou autres spécialistes.

Le service de Protection Maternelle et Infantile assure également l'agrément et le suivi des modes de garde de la petite enfance. Il met en place des actions de formation destinées à aider dans leurs tâches éducatives les assistants maternels accueillant des enfants confiés par leurs parents. Le Département peut compter sur 1 130 assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s développant 4 280 places théoriques, dont 4 081 effectivement en activité.

Il intervient également préalablement à toute ouverture de nouvelles structures d'accueil de jeunes enfants.

Le Département compte 35 lieux d'accueil collectifs, soit 725 places installées.

De même, le Département dispose d'un service de l'aide sociale à l'enfance composé de cadres, référents administratifs et éducatifs, psychologues. Il est garant de la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, soutient son développement physique, affectif, intellectuel et social, préserve sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation, dans le respect de ses droits.

Pour guider les familles rencontrant des difficultés dans l'éducation et les soins de leur enfant, et pour toute situation d'enfants en danger ou en risque de l'être, des professionnels évaluent et sont à l'écoute dans les cinq circonscriptions d'action sociale du département.

Ils travaillent en lien étroit avec le service de l'aide sociale à l'enfance qui a pour objectif de prévenir les difficultés parentales et garantir la protection de l'enfance dans le cadre de la mise en œuvre de prestations et mesures d'aides diverses adaptées à la problématique représentant 770 mesures/prestations ASE au 31/12/2021.

Il gère la mission concernant le domaine de l'adoption. En 2021, le Département compte 20 agréments en cours de validité, 2 d'entre eux ont pu adopter un enfant pupille au cours de l'année. Un autre enfant était accueilli en cours d'adoption.

Il reçoit et étudie les évaluations concernant les enfants en danger, informe la justice en cas d'enfant en danger, et gère l'octroi des aides financières délivrées au titre de la protection de l'enfance.

Il assure la prise en charge au quotidien des enfants qui ne peuvent être maintenus au domicile familial confiés par les parents ou par décision judiciaire. En 2021, 854 jeunes ont été pris en charge dans ce cadre, soit 639 présents au 31/12/2021 dont 66 mineurs étrangers.

Au 31/12/2021, 68,3 % d'entre eux sont accueillis par des assistants familiaux.

Le Département dispose de 3 maisons d'enfants à caractère social ainsi que d'un foyer de l'enfance.

Il assure les évaluations d'agrément et le suivi professionnel des assistants familiaux.

2. Les assistants familiaux

L'assistant familial accueille à son domicile un ou plusieurs enfants dont les parents se trouvent en incapacité temporaire d'en assumer la garde.

Ce métier a la particularité d'engager l'ensemble de la famille. Des qualités éducatives confortées de qualités humaines et des dispositions matérielles sont indispensables pour assurer la sécurité, le bien-être physique et moral des enfants accueillis.

Après obtention de l'agrément délivré par le Département, l'assistant familial doit obligatoirement participer à un stage préparatoire à l'accueil d'un enfant d'une durée de 60 heures et suivre dans un délai de trois ans une formation de 240 heures, pouvant déboucher sur un examen

professionnel et l'obtention du diplôme d'État d'assistant familial.

203 assistants familiaux agréés accueillent 414 enfants au 31 décembre 2021.

3. Les centres d'Éducation et de Planification Familiale (CEPF) , nouvellement dénommés Centres de Santé Sexuelle

Le Département a mandaté les centres hospitaliers du département afin d'assurer la mission confiée au service de PMI au titre de l'activité de son centre de planification.

Médecins et sages-femmes assurent des consultations médicales relatives à la maîtrise de la fécondité. Ils diffusent des informations et réalisent des actions individuelles et collectives de prévention portant sur la sexualité et l'éducation familiale. Ces actions sont organisées dans les centres ou à l'extérieur de ceux-ci en liaison avec les autres organismes et collectivités concernés.

En lien avec des psychologues, diététiciennes et conseillères conjugales, le personnel médical contribue à la préparation de la vie affective, sexuelle et de la fonction parentale.

En 2021, 2 603 consultations et entretiens (médecin ou sage-femme) ont été effectués, 1 089 personnes ont bénéficié d'au moins une consultation ou un entretien de conseil conjugal ou de planification. 52 actions collectives ont été réalisées.

E. LE MAINTIEN D'UNE MÉDECINE DE PROXIMITÉ

Le Département de l'Indre mène depuis plusieurs années une politique volontariste pour lutter contre la désertification médicale et maintenir une médecine de proximité dans notre département. L'enjeu est important en termes de solidarités territoriales car la présence médicale est un élément déterminant du dynamisme des territoires ruraux. Plusieurs mesures ont été mises en place pour attirer les médecins sur notre territoire.

1. Une bourse pour les jeunes médecins

Cette mesure incitative pour attirer les jeunes médecins en milieu rural fait de l'Indre un Département pionnier en la matière.

Le Département attribue une aide financière aux étudiants de troisième cycle en médecine générale et spécialiste d'un montant de 600 € par mois durant trois ans à condition qu'ils s'engagent à s'installer pour une durée minimale de 5 ans dans l'une des zones déficitaires du département une fois leur diplôme obtenu.

Un étudiant est entré en 2020 dans ce dispositif.

2. Une aide au logement pour les internes en stage dans l'Indre

Le Département offre une aide au logement aux internes en médecine effectuant leur stage dans l'Indre.

Deux maisons entièrement rénovées permettant l'accueil de locataires acquittant un loyer plafonné, sont prises en charge par le Département qui finance le surcoût et les périodes non louées. Les maisons sont situées en plein centre de Châteauroux.

En 2021, 23 étudiants ont été accueillis dans ces maisons, soit une participation financière

pour le Département de 9 870 €.

3. Les Maisons de Santé Pluridisciplinaires (MSP) et leurs cabinets annexes

La construction de maisons médicales, en regroupant plusieurs médecins et en y associant d'autres professionnels de santé, permet aux nouveaux médecins de rejoindre une équipe en place, ce qui facilite beaucoup le démarrage dans la profession.

Le Département a donc créé un fonds d'aide pour financer des projets de construction de Maisons de Santé Pluridisciplinaires par des communes ou groupements de communes. En 2012, il a réorienté son aide pour favoriser désormais le développement des cabinets secondaires rattachés à une MSP, pour permettre à ces dernières de jouer pleinement leur rôle de pivot de la présence médicale en milieu rural.

Au total, ce sont 15 projets qui ont été aidés par le Département pour un montant de 1 125 095 €, en complément de l'aide de l'État et de la Région.

4. Une aide financière pour l'installation de médecins généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes et masseurs kinésithérapeutes dans l'Indre

Le Département attribue une aide financière, aux médecins généralistes et spécialistes s'installant pour la première fois en tant que médecin libéral conventionné dans le département, à condition qu'ils s'engagent à s'installer pour une durée minimale de 5 ans dans l'Indre. Cette prime est ouverte aux chirurgiens-dentistes dans les mêmes conditions.

En 2021, 14 professionnels de santé se sont installés dont 8 médecins généralistes, 1 spécialiste ophtalmologue, 3 chirurgiens-dentistes et 2 kinésithérapeutes ont bénéficié de cette aide financière pour un montant total de 250 500 €.

5. Une aide à la téléconsultation

Une aide en investissement au développement des solutions de téléconsultation peut être versée pour l'installation d'un dispositif de téléconsultation dans un environnement permettant un accompagnement par un professionnel de santé (infirmier, pharmacien, professionnel de santé en MSP), sous réserve d'un engagement de fonctionnement du service pendant 3 ans. En 2021, 7 pharmacies ont bénéficié de cette aide pour un montant total de 35 000 €.

F. SOUTENIR LES TERRITOIRES PAR LA PROXIMITÉ

Premier acteur des solidarités territoriales, le Département accompagne les 241 communes de l'Indre et leurs groupements, à travers plusieurs champs d'action que sont les fonds diversifiés au plan financier mais également les conseils développés par ses services ou des partenaires départementaux comme le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) et l'Agence Technique Départementale de l'Indre (ATD36) ou encore au plan opérationnel le Syndicat Intercommunal d'Assainissement Autonome (SIAA) ou le Réseau d'Initiative Publique de l'Indre (RIP36), correspondant à de réelles problématiques communales ou intercommunales. Le Département s'engage ainsi pour la vitalité de nos territoires et développe ses actions en respectant et favorisant l'environnement dans lequel elles se déroulent.

Bien que l'aménagement du territoire ne fasse pas partie des compétences reconnues au Département, ce dernier souhaite offrir, avec le concours des autres acteurs publics, un cadre de vie adapté aux besoins de chacun. Les premiers partenaires du Département sont ici les

communes, qui œuvrent au développement des services publics de proximité.

Le Département de l'Indre fait partie des rares départements français à avoir poursuivi et même accentué en 2018 ses participations généralistes et thématiques à destination des communes et des villes.

Citons par exemple la politique de développement urbain, qui fait partie des actions facultatives du Département : En 2021, le Département a accompagné la réaménagement de rues à Châteauroux (rue Nigond), Déols (rues Pierres Folles et Prés Mousseaux) et Issoudun (rue des Castors) ainsi que des actions de rénovation énergétique de bâtiments publics dans les 3 communes éligibles au FDAU.

En milieu rural, grâce au Fonds d'Action Rurale (F.A.R.), les travaux visant à installer une voirie durable sont encouragés (nature des matériaux employés).

Le Fonds Une Commune-Un Logement a connu une forte augmentation des projets portés par les communes : 13 logements ont été rénovés en 2021 (contre 5 en 2020) en milieu rural grâce à ce Fonds. Un total de plus de 178.000 € de subvention a été apporté par le Département.

G. LES TÉLÉCOMMUNICATIONS POUR ÉCHANGER EN LIMITANT LES DÉPLACEMENTS

L'intervention du Département s'inscrit dans sa volonté de faire prendre de l'avance à son territoire en matière de télécommunications avec le déploiement du très haut débit et de participer à la construction de la société de l'innovation de manière homogène pour l'ensemble des habitants de l'Indre.

Le très haut débit représente un avantage compétitif certain dans la lutte pour le développement économique que se livrent les principales zones économiques françaises, européennes voire mondiales.

C'est pourquoi, dès le 14 janvier 2012, le Département a approuvé son Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique définissant la stratégie numérique de son territoire. Ce Schéma fixe des objectifs conformes à la stratégie arrêtée par l'État et la Région Centre-Val de Loire. Il prévoit à terme une couverture totale du département par le Très Haut Débit par la combinaison des différentes technologies mobilisables en privilégiant l'accès à la fibre.

Compte tenu notamment des enjeux financiers, ce déploiement ne pourra se faire que progressivement et par phases conformément au Schéma Directeur territorial d'Aménagement Numérique.

Le Département de l'Indre a enfin participé à la création du Syndicat Mixte RIP36, maître d'ouvrage du déploiement du très haut débit et de la montée en débit.

Le Syndicat Mixte RIP36 associant le Département, Châteauroux Métropole, la Région et l'ensemble des communautés de communes désireuses d'agir sur leur territoire, a pris des initiatives très rapidement : ainsi 3 mois après l'adoption du Schéma Directeur Territorial d'Aménagement Numérique (S.D.T.A.N.), le RIP36 a engagé une opération de montée en débit s'inscrivant dans la phase 1 du S.D.T.A.N. Les consultations pour l'exécution des travaux ont été engagées dès avril et les travaux ont commencé dès octobre 2012. Ainsi, 37 zones de sous-répartition couvrant près de 4 000 lignes ont vu leur débit internet atteindre de 10 à 20 Mb en 2013 et 2014 couvrant ainsi les besoins des prochaines années. Une seconde tranche d'opérations a été réalisée en 2014 sur 15 sous-répartiteurs. Ce sont près de 1 400 lignes qui sont impactées.

La troisième tranche de montée en débit a été achevée fin 2016 : les 45 sites ont été mis en service fin 2016, améliorant ainsi la qualité du service ADSL sur plus de 4 800 lignes.

Enfin, le Syndicat Mixte RIP36 a également achevé fin 2017 l'opticalisation des Nœuds de Raccordement d'Abonnés en Zone d'Ombres (N.R.A.Z.O.) apportant ainsi un service de qualité à près de 2 300 lignes.

Au total, plus de 12 300 lignes auront été impactées par les actions engagées par le RIP36.

Simultanément, le très haut débit via la fibre à l'abonné (FttH) a été engagé fin 2016 pour une durée de 5 ans et permettre à plus de 56 500 d'être desservies par la fibre sur cette période, sur les 41 communes concernées par l'investissement public. Cette première phase a été achevée fin 2021 et permet la desserte de 60.000 prises. Les opérations se poursuivent afin d'atteindre une couverture de 100 % du territoire en zone d'initiative publique en 2025. Ce vaste projet va permettre de nouveaux usages et contribuer à l'attractivité de l'Indre.

IV. PRÉSERVER ET VALORISER LES RESSOURCES DU TERRITOIRE

A. LES ESPACES NATURELS SENSIBLES

Le Département de l'Indre poursuit une politique active en matière de protection des Espaces Naturels Sensibles (ENS) avec l'objectif d'aider les collectivités à les acquérir, les aménager et mettre en œuvre un plan de gestion afin de les préserver et permettre au public de les découvrir.

Le Département de l'Indre aide des associations qui œuvrent pour la préservation des milieux naturels et mettent en place des actions de sensibilisation auprès du public. En 2021, le Département a accompagné :

- l'ONF pour des aménagements d'accueil du public en forêt de Châteauroux,
- l'Association Indre-Nature pour son programme d'animation des ENS,
- l'Association Chérine pour l'aménagement, l'entretien et l'animation de la Réserve Naturelle Nationale de Chérine,
- la commune de Bommiers pour l'acquisition de parcelles,
- la commune de Mézières-en-Brenne pour la réfection de la digue de l'étang, l'acquisition d'observatoire et de passerelles à Bellebouche

B. LA PRÉSERVATION DE LA RESSOURCE EN EAU POTABLE

En 2021, Le Département a apporté plus de 486.000 € d'aides dans le domaine de l'alimentation en eau potable pour plus de 2 millions d'euros de travaux qui ont notamment permis la réalisation de l'interconnexion de Chabris à Varennes-sur-Fouzon portée par le SIAEP de Bazelle, des études patrimoniales (Saint Août, SIAEP de Levroux, SIVOM de Sainte-Sévère...) et des compteurs de sectorisation (SIAEP de Ciron-Oulches, SIER de Fontgombault, Ruffec-le-Château...) permettant d'améliorer le rendement des réseaux, action indispensable dans le contexte de changement climatique.

C. L'ÉPURATION DES EAUX USÉES

Le Département a poursuivi en 2021 son action en matière d'eau et d'environnement en mettant tout particulièrement l'accent sur les aides en faveur des communes engagées dans un programme d'assainissement des eaux usées. Ainsi, plus de 450.000 € d'aides du Département ont permis aux collectivités d'entreprendre pour plus de 1,56 millions d'euros de travaux de construction de stations d'épuration (par exemple Concremiers et Pommiers), de réseau (Valençay et Buzançais) et de réaliser des études diagnostic de systèmes d'assainissement (Vicq-sur-Nahon, La Champenoise, Azay-le-Ferron, Cuzion, Chaillac, La Vernelle, Le Pont-Chrétien Chabenet, Palluau-sur-Indre...).

Le Département poursuit par ailleurs sa mission de Service d'Assistance Technique aux Exploitants de Station d'Épuration (S.A.T.E.S.E.) et de validation de l'autosurveillance de plus de 180 stations d'épuration.

L'ensemble de ces actions en matière d'assainissement concourt indéniablement à l'amélioration de la qualité des eaux superficielles et participe à l'atteinte du bon état écologique des cours d'eau exigé par la Directive Cadre sur l'Eau.

D. LA LUTTE CONTRE LES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES

Suite à la réalisation d'un guide de reconnaissance des 10 principales espèces exotiques envahissantes présentes dans l'Indre, les agents chargés de l'entretien des accotements routiers participent à leur repérage et à leur destruction.

E. UNE GESTION DIFFÉRENCIÉE POUR LE TRAITEMENT DES DÉPENDANCES VERTES

Le Département de l'Indre confirme sa volonté d'entretenir et de sécuriser le réseau routier et d'en préserver sa qualité naturelle. Cela se traduit notamment par la mise en place d'un fauchage différencié généralisé depuis 2012 qui passe par la rationalisation des moyens humains et économiques et une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux.

Après une période d'expérimentation concluante, l'évolution progressive des outils mécanisés devrait permettre également au Département d'intervenir sur les haies boisées en bordure de routes départementales de manière plus optimisée, ouvrant de nouvelles perspectives de techniques d'entretien :

- Plus respectueuses de l'environnement au sens où la fréquence d'intervention permettra davantage le développement de la végétation sensible et la préservation des paysages ;
- Plus efficaces au sens où le nouveau matériel mobilisé est moins « énergivore » (économie sur le carburant et limitation de rejet de CO₂ dans l'atmosphère) tout en bénéficiant d'un meilleur rendement sur la tâche.

V. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

A. LA CULTURE, POUR TOUS ET PARTOUT

1. Un spectacle vivant accessible sur l'ensemble du territoire

Dispositif favorisant la diffusion du spectacle vivant, «Musique et Théâtre au Pays» est un outil précieux qui permet un essaimage culturel équilibré et de qualité.

2021, avec plus de 60 manifestations programmées dans ce cadre, témoigne de son succès et de sa pertinence.

Complémentaire, le Département soutient les «grands» festivals et autres événementiels qui non seulement animent l'Indre mais contribuent également à accroître sa notoriété, et son attractivité touristique.

Dans un souci d'ouverture et d'accessibilité des lieux culturels et de leurs programmations, l'opération «Collégiens au Théâtre» permet ainsi chaque année à 3 000 jeunes d'avoir accès aux salles d'Equinoxe, du Centre Culturel Albert Camus et du Théâtre Maurice Sand.

Des ateliers de sensibilisation et de découverte de la danse contemporaine et de la musique dans 10 collèges indriens complètent cette opération.

Enfin, le Département participe au développement des enseignements artistiques en soutenant notamment et significativement la Fédération des Sociétés Musicales de l'Indre, le Conservatoire de Châteauroux mais aussi les écoles de musique municipales ou les associations rurales.

2. Un accès à la lecture sur l'ensemble du territoire

En application du Plan départemental de développement de la lecture publique, le réseau des bibliothèques communales et intercommunales est structuré autour de la Bibliothèque Départementale de l'Indre (BDI), centre de ressources. Notre réseau de lecture publique est constitué de 95 bibliothèques réparties de façon équilibrée sur notre territoire.

Parmi les services proposés, le système de réservations de documents via le catalogue en ligne sur le portail biblio36.fr ; ce catalogue permet d'offrir aux usagers un choix très important de documents, quel que soit le lieu de vie, une simple inscription dans une des bibliothèques du réseau suffit. Cette offre est enrichie chaque année par l'acquisition des différents supports : livres, CD, DVD et numériques qui seront à disposition des adhérents des bibliothèques.

Ainsi, 20 018 documents ont été réservés et acheminés en 2021 dans les bibliothèques du réseau par les tournées de navette bimensuelles.

Cette offre de la B.D.I. est complétée par un catalogue de ressources numériques en ligne : Arte VOD, Toutapprendre.com, Skilléos et Bibliovox et le livre numérique. 610 personnes sont inscrites dont 180 nouvelles inscriptions en 2021.

Par ailleurs, depuis longtemps, le Département de l'Indre aide la création et la modernisation des bibliothèques communales et/ou intercommunales. En 2021, 29 896 € ont été versés dans le cadre du FAR et du Fonds Bibliothèque pour le réaménagement des bibliothèques de Chabris, Argy, Villedieu-sur-Indre, Aigurande et Mézières-en-Brenne.

Aujourd'hui plus encore les bibliothèques ont un rôle essentiel dans la vie locale. Elles sont un lieu de découvertes, d'échanges, de partages, de rencontres. C'est pourquoi le Département maintient sa politique volontariste en la matière. 263 203 € ont été consacrés à l'action de la Bibliothèque Départementale en 2020.

Autre mission de la BDI, afin de maintenir une qualité de service en adéquation avec les attentes du public, la BDI met en place des formations à destination des personnels du réseau. Ces formations ont pour but d'approfondir ou de conforter connaissances et techniques. 12 formations furent programmées en 2021. Elles se sont réparties sur 17 journées et ont concerné 56 stagiaires, salariés ou bénévoles.

Sur site, à la B.D.I., les bibliothèques du réseau ont à leur disposition plus de 35 000 références en libre accès. Elles peuvent également y découvrir les différents supports d'animation (expositions, tapis de lecture, valises thématiques...). Les agents de la BDI assurent dans le cadre de leurs missions le renouvellement des collections et apportent de nombreux conseils aux bibliothèques : aide en ingénierie, notamment sur l'aménagement ou le réaménagement des structures, sur l'informatisation ou la réinformatisation des collections et sur la médiation de son portail documentaire.

En 2021, la BDI a également initié ou porté des actions culturelles. Parmi elles, l'animation intergénérationnelle, 1-2-3 Albums, qui est déployée dans tout le département. 11 structures ont participé à cette opération qui propose donc des lectures d'albums pour tous les publics (avec des actions en lien avec les collèges, lycées, maisons de retraites ...).

Enfin, action phare, Escapages, la BDI continue de participer activement (organisation et acquisition d'ouvrages) à ce prix. Elle fait la promotion et elle organise le prix dans son réseau. Cette 19e édition du Prix Escapages a regroupé plus de 14 519 lecteurs sur 200 structures dans le département (établissements scolaires et bibliothèques). Malgré un contexte parfois décrit comme difficile, ce succès indique malgré tout une rassurante dynamique quant à la lecture publique sur notre territoire.

3. La protection du patrimoine écrit

368 lecteurs se sont inscrits aux Archives départementales en 2021, et 7793 articles leur ont été communiqués. Les Archives départementales sont en outre sollicitées par des usagers pour des demandes de recherches par correspondance, bien que ces sollicitations soient en baisse par rapport à 2020 (611 demandes).

164,55 mètres linéaires de fonds sont venus augmenter les collections des Archives départementales en 2021 (125,22 ml d'archives publiques, 39,33 ml d'archives privées). Sont principalement à signaler, en matière d'archives publiques, les versements de la Maison centrale de Saint-Maur (2009-2014), du tribunal judiciaire de Châteauroux (1986-2017), de la Société d'économie mixte de l'Indre (SEM 36, 1994-2017) ou encore de la Cellule de la coordination administrative de la préfecture (dossiers de harkis et de rapatriés d'Algérie, 1960-2002). Quatre communes ont fait le choix de déposer leurs archives : Migné, Chézelles, Saint-Cyran-du-Jambot et Diou. En matière d'archives privées, citons deux fonds photographiques sur la région d'Argenton-sur-Creuse, le fonds Barbier (70 Fi, années 1890-2007) et le don de Mme Benoît-Busson concernant la Libération et les dommages de guerre (7 Fi 1180-1198), ainsi que le fonds Jacques Greslier, très éclectique (archives sur le lycée Jean Giraudoux de Châteauroux, les Ponts et chaussées de l'Indre et archives familiales, XXe siècle). Par ailleurs, le fonds de l'architecte Monique Barge fait l'objet de versements successifs qui se poursuivent en 2022.

Le « Projet W » commencé en 2011-2016 a été repris. Il consiste à réévaluer les fonds d'archives publiques entrés dans les années 1980-2000, dont les bordereaux de versement étaient très

sommaires et s'avèrent parfois peu fidèles au contenu des boîtes. Le projet W consiste à reprendre, versement par versement, les bordereaux en analysant le contenu des boîtes, en les débarrassant des doublons et en éliminant les documents sans intérêt historique. L'objectif est à la fois de disposer d'instruments de recherche précis et fiables, et d'obtenir un gain de place non négligeable. Outre le projet W, des fonds d'archives modernes ont également été repris (série M, série T) et des fonds d'archives communales déposées ont été inventoriés (Francillon, Le Tranger, Migné et Diou).

Conformément au programme pluri-annuel, la restauration a concerné 6 matrices cadastrales napoléoniennes. S'y sont ajoutés 5 registres de l'Enregistrement destinés à être numérisés et mis en ligne.

Les travaux de reconditionnement des séries R et S se sont poursuivis. En tout, environ 68 mètres linéaires ont été reconditionnés.

4. La Protection du patrimoine architectural et mobilier

Le Fonds départemental de restauration du Patrimoine Architectural et Culturel est depuis de nombreuses années désormais un outil au service de la conservation et de la valorisation de notre patrimoine.

De très nombreux projets, privés ou publics, sont traités dans ce cadre.

Le succès du dispositif est notamment illustré par la qualité, la diversité et la richesse des éléments du patrimoine indrien. Autant d'atouts qui concourent à la qualité de l'image touristique de notre territoire.

En 2021, 950 000 € ont été votés en autorisation de programme.

5. Faire vivre le Patrimoine départemental

Le partenariat des Archives départementales avec RCF pour l'émission « Mémoires vives » s'est poursuivi en 2021.

Le service éducatif a accueilli 200 élèves pour des ateliers et des visites.

Organisée au printemps en partenariat avec les Amies et amis de la Commune de Paris, l'exposition « Histoire de la Commune de Paris » a attiré 85 personnes. Elle a été mise en perspective par la conférence de Jean Annequin sur le thème « La Révolution de 1871 et l'Indre : regards et réalités en province rurale », auquel ont assisté 44 personnes.

Pour la première fois, les Archives départementales ont participé à l'opération Secrets de fabrique organisée par l'Agence d'Attractivité de l'Indre en proposant trois visites de ses locaux à 22 personnes. Ces visites ont été renouvelées lors des Journées européennes du Patrimoine (3 créneaux proposés, 37 visiteurs), lors desquelles la compagnie Bol d'Air a été accueillie pour une lecture de contes de George Sand (28 personnes).

Pour finir, il convient de signaler la publication d'une brochure destinée au grand public, De Castrum Radulphi à Châteauroux Métropole, parue en juin. Ce livret retrace l'histoire de Châteauroux du Moyen Âge à nos jours et est distribué gratuitement.

B. LE SECTEUR ASSOCIATIF ET NOTAMMENT SPORTIF, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT LOCAL DURABLE

Grâce au soutien financier de notre collectivité, les quelques 750 associations (culturelles et sportives) qui oeuvrent au quotidien pour renforcer la vitalité de nos territoires ont pu de

nouveau permettre la réalisation de plus de 26 millions d'euros de dépenses associatives.

Deux millions d'euros de dépenses supplémentaires sont à mettre au profit des organisateurs de manifestations sportives d'envergure.

Dans le cadre du dispositif « J'apprends à nager », 175 enfants ont également suivi des séances d'apprentissage et sont à ce jour autonomes dans l'eau.

Le Tour de l'Indre des Sports a permis à 2 080 personnes de s'initier et découvrir gratuitement plus d'une trentaine de disciplines sur l'ensemble des étapes qui sont toutes organisées sur un site unique. Ce mode d'organisation des étapes permet ainsi d'éviter de nombreux déplacements pour les usagers.

Afin de soutenir l'activité associative, les licenciés d'un club sportif se sont vus octroyer des aides à la licence.

2 041 licenciés en ont bénéficié.

Ces aides directes aux familles, sans condition de ressources, permettent de faciliter l'accès au sport des enfants âgés de 6 à 17 ans dans un club de proximité et de renforcer l'accessibilité de tous aux pratiques sportives.

En permettant aux familles d'accéder à certaines disciplines onéreuses développées au plus près des lieux d'habitation des administrés, cette démarche contribue indirectement à limiter les déplacements.

À travers ses différentes pratiques, le sport contribue non seulement à améliorer la qualité de vie des administrés mais aussi à lutter contre la sédentarité.

Afin de permettre aux collectivités de maintenir leurs efforts de modernisation et de réhabilitation de leurs infrastructures sportives existantes, le Département entend poursuivre une politique ambitieuse d'investissement en faveur des équipements sportifs structurants en maintenant et en renforçant ses aides sur ce secteur d'activité.

VI. IMPULSER LES DYNAMIQUES DE DÉVELOPPEMENT SUIVANT DES MODES DE PRODUCTION ET DE CONSOMMATION RESPONSABLES

A. LE TOURISME VERT : CONCILIER LE DÉVELOPPEMENT TOURISTIQUE ET LA PRÉSERVATION DE L'ENVIRONNEMENT

Un tourisme «vert» avec :

- Une politique de fleurissement respectant le zéro pesticide, la préservation des espèces et la maîtrise de l'eau (60 000 € y sont consacrés)
- Près de 1 200 personnes concourent dans le cadre des Villes, Villages, Maisons et Fermes Fleuris.
- La mise en valeur des régions naturelles et des E.N.S.

L'Agence d'Attractivité de l'Indre (A²I), accélérateur du développement touristique de l'Indre, a poursuivi son travail de qualification-requalification des sentiers de randonnées :

En 2021, le Fonds de Qualification-Requalification des sentiers de Randonnées a permis la poursuite d'une opération thématique sur la CHATRE-SAINT-SEVERE et VAL DE BOUZANNE. Cette valorisation devrait s'achever en 2023 avec la 4^{ème} tranche de travaux.

De plus, l'important travail en cours sur « l'Indre à vélo » reliera bientôt Jeu-les-Bois aux sources de l'Indre.

La signalisation touristique adaptée, visuellement agréable et attractive, bénéficie à ce jour de 12 pôles majeurs culturels et touristiques.

Notre marque territoriale partagée « BerryProvince » porte toujours les valeurs d'authenticité, de nature, de valorisation des Patrimoines.

La toujours très performante communication de l'A²I relaie et diffuse notre image de destination campagne chic et nature.

B. VERS LA PRODUCTION D'INFRASTRUCTURES ROUTIÈRES ÉCO-RESPONSABLES

En matière d'infrastructures routières, l'effort se poursuit sur la limitation des gaz à effet de serre et la mise en place de productions efficaces et respectueuses de l'environnement. C'est en particulier le cas sur les techniques de construction et d'entretien que le Département a adaptées afin de réduire nos émissions.

Depuis 2011, le Département a augmenté très nettement les techniques d'enduits à froid. Il a généralisé chaque fois que c'est techniquement possible l'utilisation des enrobés tièdes, moins consommateurs d'énergie. Le Département a également généralisé l'usage des enrobés à froid pour les travaux en régie et certains chantiers à l'entreprise sur les réseaux de 2^e et 3^e catégorie.

Ces techniques permettent de limiter l'émission de G.E.S. 80 % environ des enrobés suivant les programmes annuels mis en œuvre sont des enrobés froids ou tièdes. Nous poursuivrons nos efforts afin de maintenir ce niveau en suivant les évolutions techniques à venir qui permettront sans doute d'étendre la plage d'utilisation de ces produits. Si les techniques à froid ou tièdes ne sont pas utilisées, alors, le Département favorise des enrobés recyclés et privilégie le retour en centrale d'enrobés de produits issus du raboutage des chaussées, préservant ainsi les ressources en matériaux issus des carrières.

Le Département mène également les études d'incidence NATURA 2000 nécessaires en

prévision de travaux sur des ouvrages d'art situés en zone NATURA 2000.

Les conclusions de ces études ont donné lieu à des travaux sur nos ouvrages d'art favorisant la faune (passage à loutres, niches à chauves-souris ...).

C. FAVORISER LA MOBILITÉ DURABLE

1. Les transports scolaires au service des familles

Ce service, qui était de compétence départementale, est depuis le 31 août 2017 de compétence régionale. Le Département assure cependant le transports des élèves ayant droit à un transport spécifique au titre de leur handicap.

2. Gérer durablement le parc véhicule et sa consommation

Le Département a établi un programme d'acquisition de 8 véhicules électriques d'ici 2023 (6 VL et 2 fourgonnettes). À fin 2020, 4 Zoé et 2 Kangoo ont été acquis et sont en service. En 2021, 2 VL électriques Zoé ont été acquis et sont déployés. En parallèle, un programme d'installation de 8 bornes de recharges électriques est en cours de déploiement sur différents sites du département. 6 sont en service fin 2021.

La mise en œuvre de cette action vise l'atteinte des objectifs fixés par la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte qui fixe un taux de renouvellement des véhicules d'au moins 20 % jusqu'au 30 juin 2021 puis d'au moins 30 % jusqu'à 2026 pour atteindre ensuite au moins 37,5 % avec des véhicules à faibles émissions.

3. Vers une mobilité décarbonée dans l'Indre...

Le Département et le SDEI se sont associés à la candidature de Châteauroux Métropole sur l'appel à projet de l'ADEME pour la mise en place d'écosystèmes de mobilité hydrogène dans l'Indre.

Le Département a co-financé une étude de préfiguration et l'élaboration du dossier de réponse à l'appel à projet. Un projet, dénommé Hyber, a été retenu avec 9 autres lauréats au niveau national.

Dans ce cadre, le Département a informé les porteurs du projet de sa volonté d'entrer au capital d'une société de production d'électricité photovoltaïque qui verrait le jour sur son territoire afin d'alimenter une unité de production d'hydrogène et s'engage par ailleurs à faire l'acquisition de 2 véhicules à hydrogène afin de contribuer à l'amorçage des usages d'hydrogène dans le bassin de Châteauroux.

D. DÉVELOPPER UNE ALIMENTATION DURABLE DANS LES COLLÈGES

Le Département a initié une politique visant l'augmentation de la part des produits alimentaires en circuits courts et sous signes officiels de qualité (issus de l'agriculture biologique, AOP, Label Rouge...) dans les repas servis dans les 23 cantines des collèges de l'Indre.

La première étape a consisté à équiper l'ensemble des cantines des collèges d'un nouveau

logiciel de gestion (WebGerest) permettant notamment la traçabilité complète des produits conformément aux critères définis par la loi du 30 octobre 2018 pour l'équilibre des relations commerciales dans le secteur agricole et alimentaire et une alimentation saine, durable et accessible à tous (dite loi Égalim).

Plus de 60 personnes (cuisiniers, gestionnaire de collèges et agents administratifs du Département) ont été formés à l'usage de ce logiciel et à la réalisation des bilans et synthèses annuels. Cet outil est maintenant en fonction.

Un chargé de mission Restauration sera recruté en 2022 au Département afin d'aider les services de restauration à progresser vers l'atteinte des objectifs de la loi Egalim.

RAPPORT sur la situation
en matière
d'EGALITE entre
les FEMMES et les HOMMES
du Département de l'Indre
Année 2021

RAPPORT de SITUATION COMPARÉE sur L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE entre les FEMMES et les HOMMES au DÉPARTEMENT de l'INDRE

OBJET DU RAPPORT

Conformément aux dispositions fixées par la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, modifiée, pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (E.P.C.I.) à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants sont dans l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le présent rapport fait état de la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présente le point sur le suivi des actions ayant pour objectif fondamental de favoriser l'égalité professionnelle ainsi que les actions conduites par le Département en matière de commande publique pour lutter contre les discriminations.

I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA COLLECTIVITÉ

A) SYNTHÈSE

Pour procéder à l'examen de la situation entre les hommes et les femmes du Département de l'Indre, l'effectif étudié est celui présent au 31 décembre 2021 (hors saisonniers).

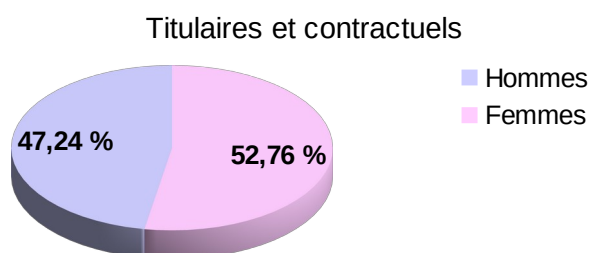
Ce rapport est composé d'indicateurs dits « *sexués* » et va permettre de mesurer les éventuels écarts entre les hommes et les femmes et leur évolution positive ou négative.

Il s'agit en l'occurrence de comprendre les éventuels écarts (écarts de situation, écarts liés aux inégalités structurelles ou écarts sans raison évidente, etc.) et d'essayer de les expliquer (même partiellement) pour permettre ensuite de définir des objectifs de progrès et des actions à mener à court et moyen terme.

Conditions d'emploi des agents dits « *permanents* »

Au 31 décembre 2021, le Département de l'Indre employait 488 femmes (506 en 2020) et 437 hommes (433 en 2020) fonctionnaires et contractuels confondus, soit une répartition par genre de :

Répartition des effectifs par genre



Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation : 61,3 %

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2021

En Équivalent Temps Plein (E.T.P.), on dénombre :

- **382,70** fonctionnaires hommes (413,81 en 2020)
- **393,40** fonctionnaires femmes (440,00 en 2020)
- **51,00** contractuels hommes (49,00 en 2020)
- **77,80** contractuelles femmes (71,97 en 2020)

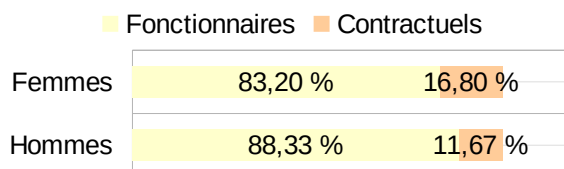
La part des femmes parmi les fonctionnaires est de 51,26 % (52,37 % en 2020) contre 48,74 % (47,63 % en 2020) d'hommes. Celles des agents contractuels est de 61,65 % (64,66 % en 2020) de femmes contre 38,35 % (35,34 % en 2020) d'hommes.

Au niveau national, dans la FPT:
 Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
 Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

 Titulaires : 76 % / Contractuels : 21 % / Autres : 3 %

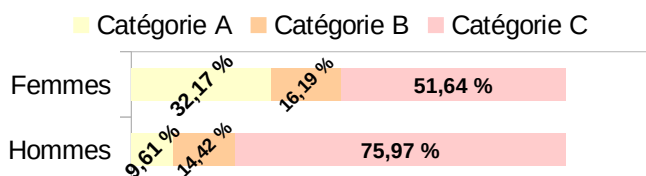
 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2021

Sur l'ensemble des femmes, la proportion des femmes contractuelles est de 16,80 % (14,82 % en 2020) contre 83,20 % (85,18 % en 2020) de femmes fonctionnaires. Sur l'ensemble des hommes, la proportion des hommes contractuels est de 11,67 % (9,47 % en 2020) contre 88,33 % (90,53 % en 2020) d'hommes fonctionnaires.



En matière de répartition des agents (fonctionnaires et contractuels) par genre et catégorie, on constate un taux de féminisation par catégorie hiérarchique de l'ordre de :

Catégorie A :	78,89 % (81 % 2020)
Catégorie B :	55,63 % (56 % 2020)
Catégorie C :	43,15 % (44,14 % 2020)



Au niveau national, dans la FPT:
 cat A: 66 % de femmes / 34 % d'hommes
 cat B: 58 % de femmes / 42 % d'hommes
 cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

 Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2021

Par rapport à 2020, on constate une baisse des taux de féminisation des trois catégories. Chez les hommes, contrairement à 2020, il y a une hausse au niveau de la catégorie A mais une baisse des catégories B et C. L'une des explications est due aux mouvements liés aux départs et arrivées dans l'année 2021.

La répartition par genre selon la filière conduit au résultat suivant :

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	88,21 %	11,79 %
Technique	24,08 %	75,92 %
Culturelle	64,29 %	35,71 %
Sportive	0,00 %	100,00 %
Sociale	91,84 %	8,16 %
Médico-sociale	97,37 %	2,63 %
Médico-technique	75,00 %	25,00 %
Animation	100,00 %	0,00 %

Au niveau national, dans la FPT:

filière administrative: 82,6 % de femmes / 17,4 % d'hommes
 filière technique: 41% de femmes / 59 % d'hommes
 filière animation: 72 % de femmes / 28 % d'hommes
 filière culturelle: 63% de femmes / 37 % d'hommes
 filière sociale: 95,5 % de femmes / 4,5 % d'hommes
 filière médico-soc: 94,8 % de femmes / 5,2 % d'hommes
 filière médico-tech: 80,2 % de femmes / 19,8 % d'hommes
 filière sportive: 28,8 % de femmes / 71,2 % d'hommes

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

Le taux de féminisation au Département de l'Indre est de 52,76 % (53,89 % en 2020) et en légère baisse par rapport à 2020.

La filière technique (technique et A.T.E.E.) qui représente 55,68 % (55,48 % en 2020) des emplois permanents, est composée à 75,92 % (74,86 % en 2020) par des hommes. Elle reste ainsi la filière la plus masculinisée avec une légère hausse par rapport à l'année 2020, due à des recrutements au sein de la Direction des Routes.

A l'inverse, la filière administrative (toujours deuxième filière en nombre d'agents, 26,59 % (27,16 % en 2020) de l'effectif total) est à 88,21 % (89,41 % en 2020) composée d'un effectif féminin, même si ce pourcentage est en légère baisse par rapport à 2020, toujours lié aux recrutements réalisés.

Au niveau des cadres d'emplois, on constate que les plus féminisés sont :

	2020	2021
Attachés	72,50 %	69,23 %
Rédacteurs	93,15 %	92,31 %
Adjoints administratifs	92,25 %	91,55 %
Attachés CPB	100,00 %	100,00 %
Assistants CPB	60,00 %	60,00 %
Adjoints patrimoine	57,14 %	57,14 %
Cadres de santé infirmiers soins gén.	100,00 %	100,00 %
Psychologues	100,00 %	100,00 %
Puéricultrices	100,00 %	100,00 %
Techniciens paraméd.	83,33 %	85,71 %
Conseillers socio-éduc ASE	100,00 %	100,00 %
ASE	92,86 %	91,67 %
Animateurs	100,00 %	100,00 %
ATEE	62,43 %	64,20 %
Médecins	80,00 %	80,00 %

Et les plus masculinisés sont toujours :

	2020	2021
Ingénieurs	88,24 %	89,47 %
Techniciens	91,94 %	91,53 %
Agents de maîtrise	98,46 %	95,83 %
Adjoints techniques	94,82 %	95,00 %
Educateurs des APS	100,00 %	100,00 %

On en tire le même constat que les années précédentes, à savoir que la différence entre les moyennes nationales et les chiffres ci-dessus relève de la prédominance de la féminisation des filières administrative, sociale et médico-sociale notamment et pour la masculinisation, ce sont surtout les filières technique et sportive qui sont concernées.

En ce qui concerne les emplois dits « fonctionnels », la répartition est la même que les années précédentes et donc la suivante :

	Hommes	Femmes
DGS	1	0
DGA	2	1

Pyramide des âges des agents dits « permanents »

La pyramide des âges des agents fonctionnaires montre, comme l'année précédente, une hausse des tranches d'âges des moins de 30 ans à 39 ans chez les hommes.

On constate une baisse de ces mêmes tranches d'âge chez les femmes mais une légère hausse de celles allant des 40 à 49 ans.

L'une des raisons peut s'expliquer par les départs d'hommes (notamment pour une retraite) et l'arrivée de personnels masculins plus jeunes (notamment dans la filière technique).

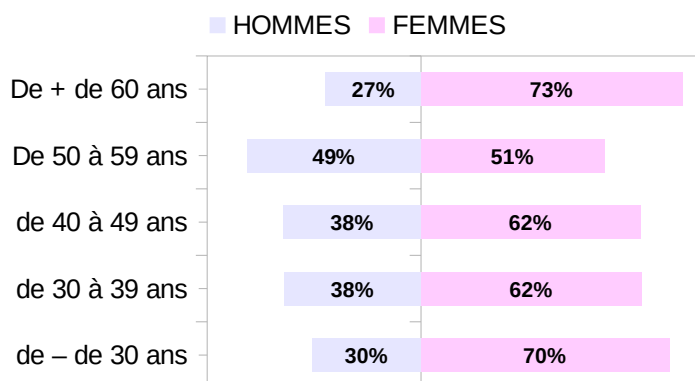
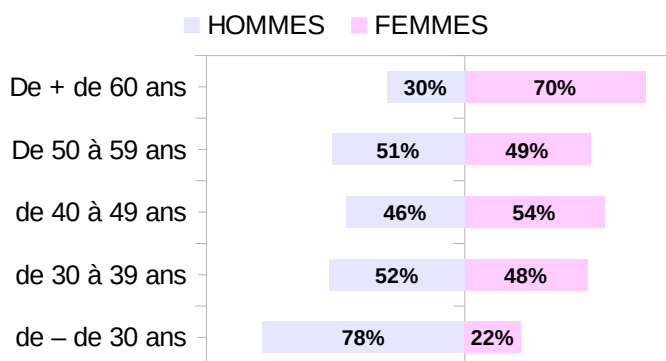
La pyramide des âges des agents contractuels met en avant, quant à elle, une baisse des agents féminins de moins de 30 ans à 39 ans (soit une baisse de 19,10 % par rapport à 2020 pour les moins de 30 ans et de 7,82 % pour les 30-39 ans par rapport à 2020).

La tournure s'inverse pour les personnels masculins sur ces mêmes tranches d'âge (soit une hausse de 117,36 % par rapport à 2020 pour les moins de 30 ans et de 15,88 % par rapport à 2020 pour les 30-39 ans).

L'arrivée de personnels masculins contractuels dans les filières sociale et technique peut expliquer en partie cette tendance.

◆ Pyramide des âges des fonctionnaires

◆ Pyramide des âges des contractuels



L'âge moyen des agents fonctionnaires et contractuels est le suivant :

Genre	Année	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble des agents
Femmes	2020	49,43	41,81	48,30
	2021	49,75	42,94	48,60
Hommes	2020	47,77	45,85	47,59
	2021	47,88	44,61	47,50

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen : 45,5 ans

Age moyen: femmes: 45,7 ans

Hommes: 45,3 ans

Part des moins de 30 ans: femmes : 10 %

Hommes : 10,6 %

Part des plus de 50 ans: femmes: 42,6 %

Hommes: 41 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2021

Il apparaît que l'âge moyen des agents du Département de l'Indre est toujours un peu au-dessus de celui du niveau national. Une des explications est que certains agents accomplissent tout ou partie de leur carrière au sein de la collectivité départementale avec des mobilités internes dans le cadre d'une évolution de carrière (réussite à un examen ou un concours et valorisation de ce dernier, souhait d'évoluer dans un autre secteur professionnel, etc ...).

L'âge moyen des femmes (fonctionnaires et contractuels) a augmenté légèrement par rapport à 2020 ainsi que celui des hommes (fonctionnaires et contractuels).

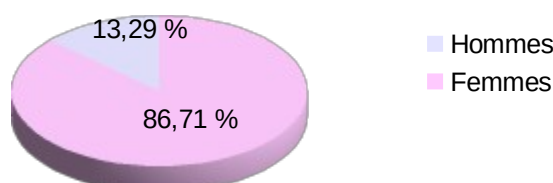
- ◆ Part des moins de 30 ans : **2,27 %** pour les femmes (2,56 % 2020) et **2,70 %** pour les hommes (2,34 % 2020).
- ◆ Part des plus de 50 ans : **26,81 %** pour les femmes (27,80 % 2020) et **24 %** pour les hommes (23 % 2020).

On constate toujours également que la part des agents de moins de 30 ans et de plus de 50 ans sont bien en deçà de celles nationales.

Structure d'emploi des agents dits « non permanents »

Au 31 décembre 2020, le Département de l'Indre employait 150 agents contractuels féminins non permanents et 23 agents contractuels masculins non permanents (hors vacataires et emplois saisonniers).

Répartition des agents contractuels non permanents



Le taux de féminisation au Département de l'Indre, pour ces personnels est de **86,71 %** (87,20 % en 2020). Ce taux s'explique notamment par le fait que le principal métier, celui d'assistant familial, est essentiellement exercé par des personnels féminins.

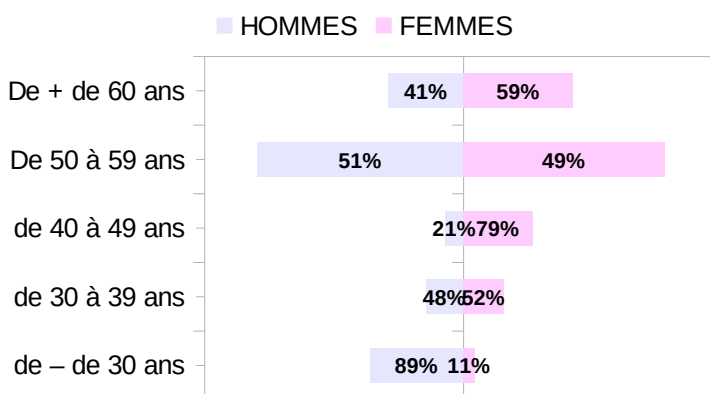
Le constat de recruter des personnels masculins pour ce métier est le même que celui auquel est confronté le Département de l'Indre pour les personnels dits « *permanents* » pour les métiers du social (essentiellement féminisé) et du technique (essentiellement masculinisé).

Pyramide des âges des agents dits « *non permanents* »

La pyramide des âges des agents contractuels dits « *non permanents* » permet de constater que la part des plus de 50 ans est très importante **65,22 %** pour les hommes (76,19 % en 2020) et **72 %** pour les femmes (71,33 % en 2020).

La pyramide qualifiée d'assez vieillissante, peut s'expliquer par le petit nombre d'arrivée d'agents plus jeunes et la perte ou suspension d'agréments.

AGES	HOMMES	FEMMES
de – de 30 ans	-21,74 %	2,67 %
de 30 à 39 ans	-8,69 %	9,33 %
de 40 à 49 ans	-4,35 %	16,00 %
De 50 à 59 ans	-47,83 %	46,67 %
De + de 60 ans	-17,39 %	25,33 %



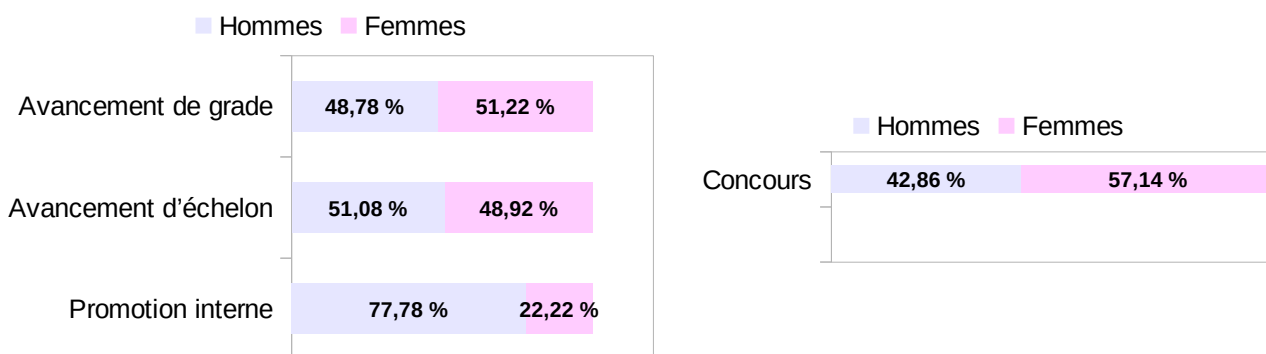
L'âge moyen de ces personnels est, par conséquent, au-dessus des moyennes nationales :

Femmes	2020	52,50	52,16 (52,43 en 2020)
	2021	52,95	
Hommes	2020	49,86	
	2021	47,00	

- ◆ Part des moins de 30 ans : **2,31 %** pour les femmes (1,22 % en 2020) et **2,89 %** pour les hommes (1,83 % en 2020)
- ◆ Part des plus de 50 ans : **62,43 %** pour les femmes (62,20 % en 2020) et **8,67 %** pour les homme (9,76 % en 2020).

Evolution de carrière et titularisation des agents dits « *permanents* »

En 2021, au Département de l'Indre, **44,32 %** des agents fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière (43,88 % en 2020).



On peut constater que **51,22 %** des agents féminins ont bénéficié, en 2021, d'un avancement de grade (51,06 % en 2020) contre **48,78 %** des hommes (48,94 % en 2020). ces chiffres essaient de tendre vers une parité parfaite.

Les avancements d'échelons respectant les grilles d'anciennetés fixées statutairement pour chaque grade, il ne dépend donc pas de la volonté du Département de l'Indre de pouvoir influencer sur la parité. Ces pourcentages peuvent évoluer d'une année sur l'autre sans permettre un réel comparatif.

Selon les années, l'égalité entre les femmes et les hommes promus en interne au choix ne peut pas toujours être respectée car elle dépend, pour l'ouverture des postes, de quotas reposant sur les recrutements extérieurs réalisés. Cette année **22,22 %** de femmes ont pu bénéficier d'une promotion interne (14,29 % en 2020) contre **77,78 %** des hommes (85,71 % en 2020).

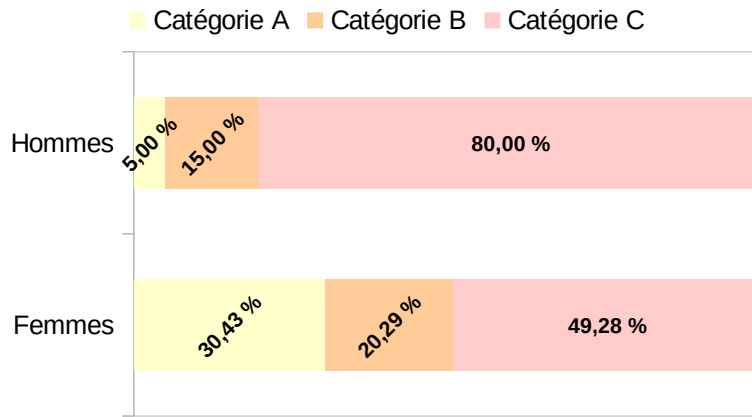
En ce qui concerne les concours, on constate qu'en 2021, **42,86 %** des hommes (77,27 % en 2020) ont bénéficié d'une nomination contre **57,14** de femmes (22,73 % en 2020). L'une des explications vient du fait que le Département de l'Indre organise ses propres concours pour le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe, même s'il n'y en a pas eu d'organiser en 2021, ce qui explique la baisse significative d'agents masculins lauréats d'un concours (majoritairement des candidats masculins y participent). La plupart des concours organisés par les centres de gestion et par le C.N.F.P.T. n'ont lieu que tous les deux ans également.

En ce qui touche les titularisations et les stagiairisations, il est à noter que :

- ◆ **28** agents stagiaires ont été titularisés en 2021 (28 en 2020) dont **11** femmes (7 en 2020) et **17** hommes (13 en 2020)
- ◆ **10** agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2021 (11 en 2020) dont **7** femmes (8 en 2020) et **3** hommes (3 en 2020)
- ◆ **2** agents ont fait l'objet d'une prolongation de stage en 2021 dont **1** femme (1 femme en 2020).

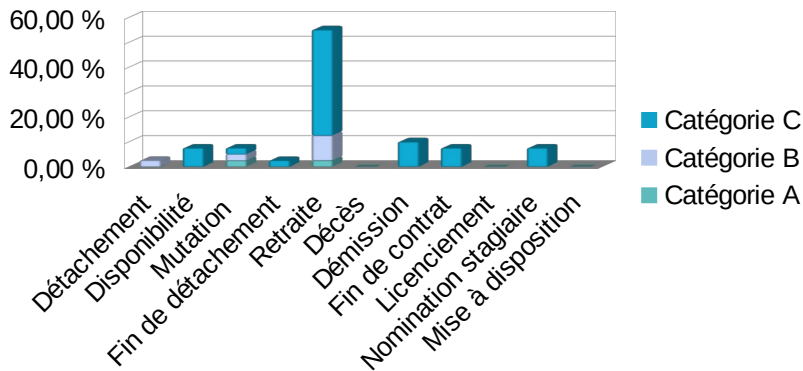
Mouvements de personnels des agents dits « *permanents* »

En 2021, il y a eu au Département de l'Indre, 109 départs (87 en 2020) essentiellement pour des départs à la retraite (hors remplacements occasionnels d'agents fonctionnaires). On constate qu'il y a eu plus de départs chez les agents féminins (**63,30 %** contre 57,47 % en 2020) que chez les agents masculins (**36,70 %** contre 42,53 % en 2020). La fin de contrat coïncide souvent avec une mise en stage.

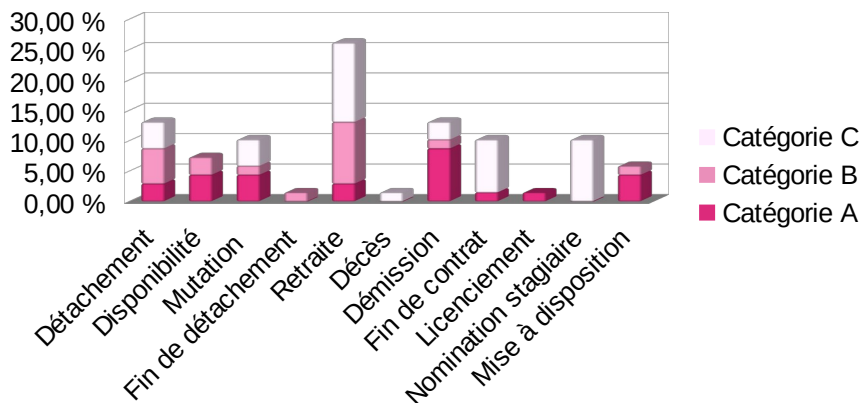


En effet, le motif principal de départ chez les personnels masculins et féminins est la retraite, avec **55 %** pour les hommes (37,84 % en 2020) et **26,08 %** pour les femmes (28 % en 2020).

Motifs des départs des agents masculins

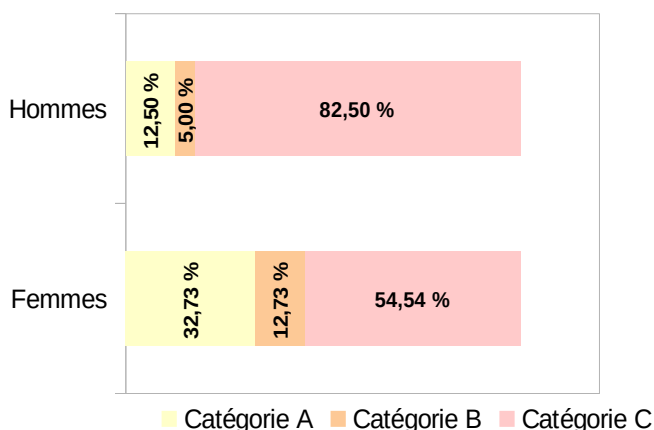


Motifs des départs des agents féminins



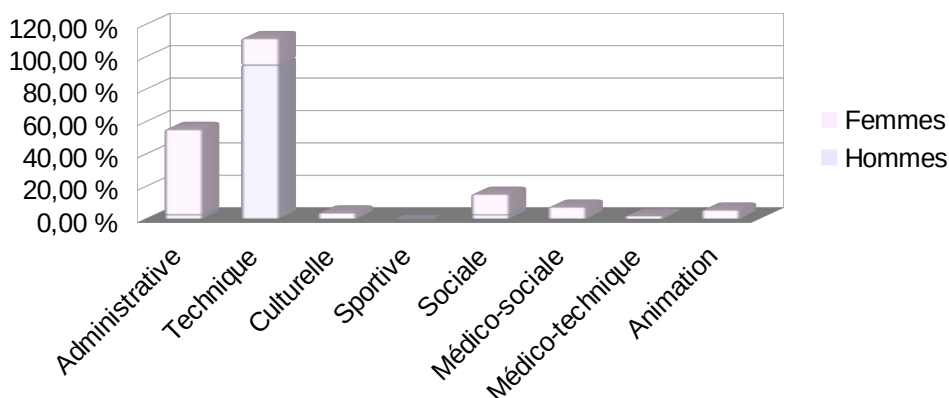
Pour ce qui est des arrivées, il est à noter qu'il y a eu 95 arrivées (86 en 2020) par mutation, recrutement direct, contrat et détachement. **44,21 %** (50 % en 2020) des arrivées concernent des femmes et **55,79 %** (50 % en 2020) sont donc des hommes.

On constate que par rapport à 2020, il y a eu une hausse de l'arrivée d'agents féminins dans les recrutements. Les recrutements ont eu lieu essentiellement pour les femmes dans les filières administrative, médico-sociale, sociale et technique (dans les collèges) et pour les hommes essentiellement dans la filière technique.



Répartition des arrivées

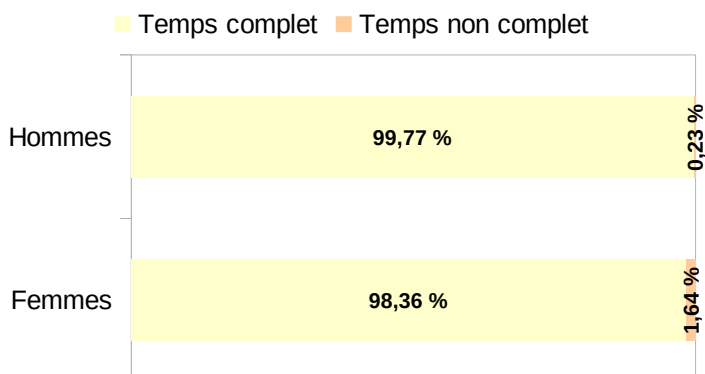
Par genre et catégorie



Organisation du temps de travail des agents dits « permanents »

La part des emplois permanents à temps complet représente **99,03 %** (98,62 % en 2020) des emplois permanents.

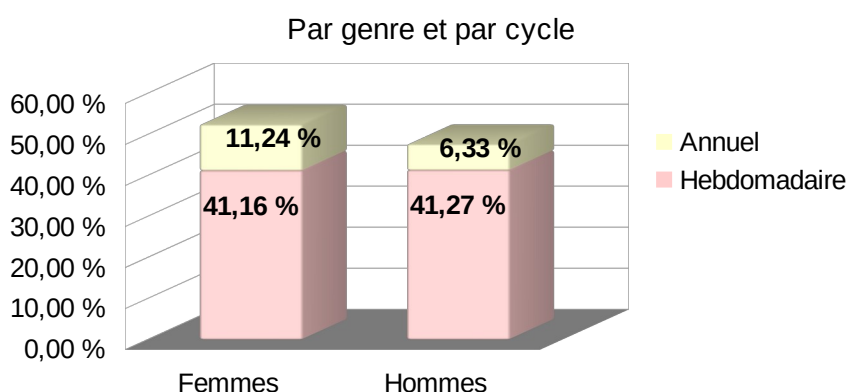
Les emplois permanents à temps non complet sont de **9** (13 en 2020) dont **8** femmes (12 femmes en 2020). Ils sont issus des filières technique, médico-sociale, sociale et médico-technique (pour l'agent masculin).



Au Département de l'Indre, la majorité des agents à temps complet travaillent sur un cycle dit hebdomadaire, ce qui représente **82,42 %** des agents dits « *permanents* » (80,56 % en 2020).

Les autres agents qui représentent ainsi **17,58 %**, sont donc sur un cycle dit « *annualisé* » (19,44 % en 2020). Ils correspondent aux adjoints techniques des établissements d'enseignement, affectés au sein des 26 collèges répartis sur l'ensemble du département (le Département de l'Indre dénombre 27 collèges au total ; le 27ème n'a pas d'agents affectés). Ces derniers ont un planning annuel qui est basé sur l'année scolaire.

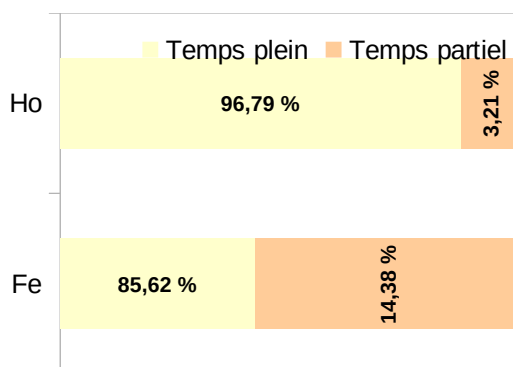
Répartition des agents dit permanents



Les temps partiels, quant à eux, représentent **9,06 %** de l'ensemble des emplois à temps complet au Département de l'Indre (9,83 % en 2020), ce pourcentage est en baisse par rapport à 2020.

On constate qu'il y a plus d'hommes, en 2021, à temps partiel (**3,21 %** contre 2,55 % en 2020).

Les femmes restent majoritairement en temps partiel (**14,38 %** contre 16,19 % en 2020) par rapport aux hommes, même si ce nombre est en baisse.

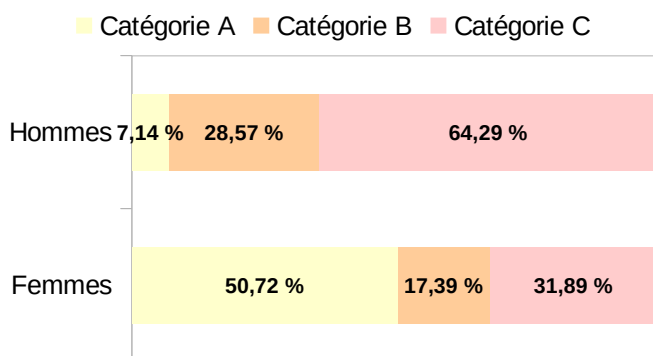
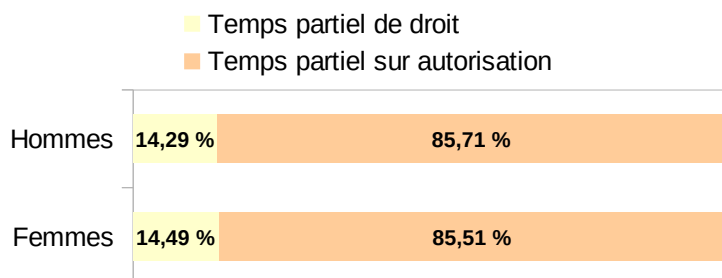


Pour des précisions sur les différents temps partiels de droit ou sur autorisation, on constate, comme en 2020, que les hommes n'ont pas demandé à bénéficier d'un temps partiel de droit (accordé jusqu'aux 3 ans de l'enfant).

Peu de femmes ont également bénéficié d'un temps partiel de droit (10). Elles ont tendance à prolonger après sur un temps partiel sur autorisation (59).

Tous temps partiels confondus, les femmes de catégorie A (en grande majorité de la filière sociale) sont celles qui demandent le plus un temps partiel (**50,72 %**) (comme en 2020, avec 51,25 %). Même si ce chiffre est en légère baisse par rapport à 2020.

Chez les hommes, tous temps partiels confondus, ce sont les agents de catégorie C qui demandent davantage à bénéficier ou à renouveler un temps partiel avec **64,29 %** (55,55 % en 2020).



Au niveau national, dans la FPT:

29,1 % des femmes sont à temps partiel / 7,8 % des hommes
 en cat A: 25,4 % des femmes / 6,5 % des hommes
 en cat B: 25 % des femmes / 10,7 % des hommes
 en cat C: 30,5 % des femmes / 7,5 % des hommes

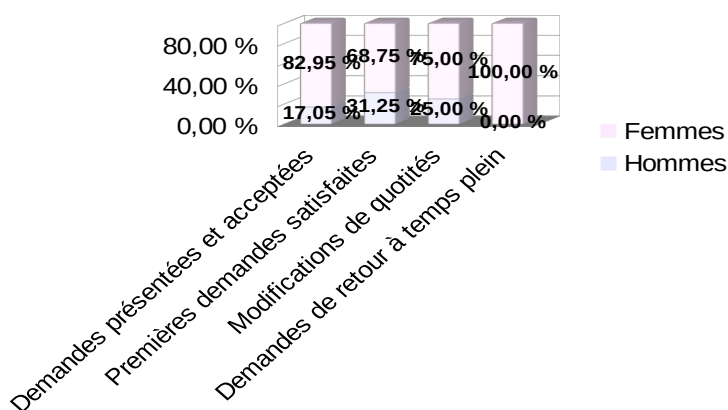
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2021

Pour ce qui est des demandes de temps partiel (tous confondus), il est à noter qu'il y a eu **16** nouvelles premières demandes de temps partiel qui ont été satisfaites en 2021, dont **11** pour des agents féminins (22 en 2020 dont 16 pour des agents féminins).

Sur l'ensemble des demandes présentées (nouvelle et renouvellement), 100 % des demandes ont été acceptées.

3 agents (tous des agents féminins) ont demandé leur retour à temps plein et **4** agents (dont 3 femmes) ont demandé une modification de quotité.

Demandes et traitements des temps partiels



En comparaison avec les données nationales de la Fonction Publique Territoriale, même si les femmes prennent davantage un temps partiel que les hommes à l'instar de la photographie nationale, le nombre de temps partiel est en deçà de la moyenne nationale au Département de l'Indre (**14,38 %** des femmes sont à temps partiel contre 15,81 % en 2020). Ce chiffre a encore diminué par rapport à l'année 2020.

Même si les temps partiels chez les hommes restent encore bien en deçà des moyennes nationales, on constate tout de même que la tendance est en légère hausse (**3,21 %** en 2021, 2,54 % en 2020).

Selon les catégories A, B ou C, on constate également que comme la moyenne nationale, ce sont essentiellement les femmes qui sollicitent un temps partiel mais au Département de l'Indre, ce sont les femmes de catégorie A qui, cette année encore, recourent le plus à un temps partiel (au niveau national, ce sont toujours les femmes de catégorie C), en particulier dans les filières sociale et médico-sociale.

Pour ce qui est de la position en congé parental au Département de l'Indre, comme en 2020, aucun congé parental initial n'a été demandé en 2021.

Au niveau national, dans la FPT:

96,8 % des congés parentaux sont pris par des femmes

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

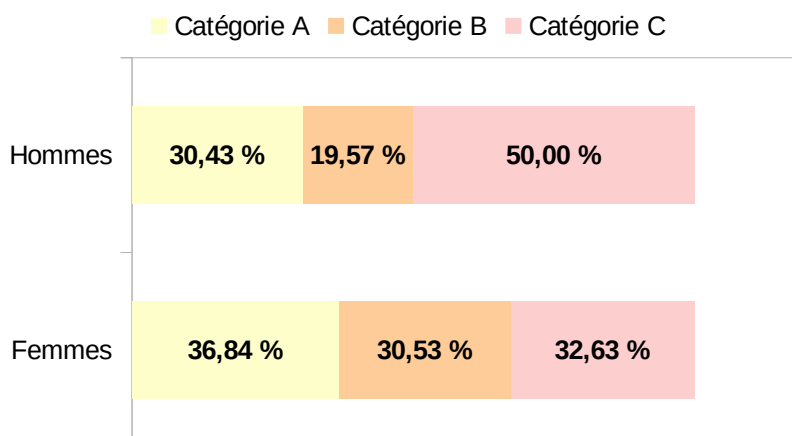


Au sujet du Compte Épargne Temps (C.E.T.), **15,24 %** de l'ensemble des agents dits « permanents » ont un C.E.T. en 2021 (dont 67,38 % pour des femmes et 32,62 % pour des hommes). En 2020, c'était 13,85 % de l'ensemble des agents qui avaient un C.E.T. (dont 68,46 % pour des femmes et 31,54 % pour des hommes). Une légère hausse est à constater.

80,77 % d'agents féminins et 19,23 % d'agents masculins (autant d'hommes et de femmes en 2020) ont ouvert un C.E.T. en 2021.

Les femmes ont également (**67,09 %** (51,13 % en 2020)) épargné plus de jours en 2021 que les hommes (**32,91 %** (48,87 % en 2020)), même si ces derniers épargnent un peu plus de jours que les années précédentes.

Répartition par genre et catégories des agents ayant un CET :



Au niveau national, dans la FPT:

28 % des fonctionnaires et des contractuels ont un C.E.T.

52 % de catégorie A ont un C.E.T.
39 % de catégorie B ont un C.E.T.
23 % de catégorie C ont un C.E.T.

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

Au niveau national, dans la FPT:

Part ayant un C.E.T. :
Femmes : 27 % / Hommes : 30 %

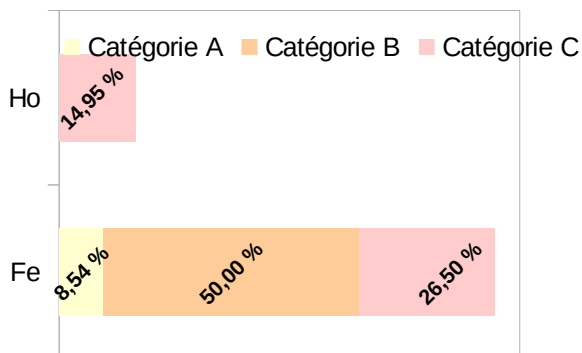
Catégorie A : Femmes : 50 % / Hommes : 56 %
Catégorie B : Femmes : 39 % / Hommes : 38 %
Catégorie C : Femmes : 22 % / Hommes : 25 %

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

Ce sont aussi les femmes (**85,04 %** (82,21 % en 2020)) qui consomment également davantage leurs jours épargnés que les hommes (**14,96 %** (17,79 % en 2020)), et notamment les femmes de catégorie B (**50 %** (46,25 % en 2020)).

Au final, même si les femmes versent davantage de jours que les hommes sur leur C.E.T., les hommes en consommant moins, accumulent plus de jours qu'elles (**53,82 %** (54,29 % en 2020)).

Répartition par genre et catégorie de l'ensemble de la consommation des jours posés, indemnisés et R.A.F.P :



Au niveau national, dans la FPT:

Tous agents confondus, le nombre de jours moyens accumulés est de 15.

Les hommes ont accumulé 18 jours et les femmes 14 jours.

26 % d'indemnisation et 1 % versés au R.A.F.P.T.

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



L'article L 231-1 du Code Général de la Fonction Publique, l'article 5 de la Loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, le Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'Arrêté du 10 décembre 2021, prévoient un Rapport Social Unique (R.S.U.) qui est réalisé obligatoirement tous les ans et présenté en instance professionnelle pour avis.

Les textes en la matière, prévoient ainsi de reprendre tout un ensemble d'indicateurs prévus dans le R.S.U., pour réaliser le rapport parité hommes / femmes.

La maquette du RSU a été finalisé tardivement par les Centres de Gestion, de sorte que ce document sera réalisé à la fin de cette année pour être présenté pour avis au Comité Social Territorial au premier trimestre 2023.



Formation des agents dits « permanents »

Sur l'ensemble des agents dits « permanents » au Département de l'Indre, **262** femmes (249 en 2020) ont participé à une formation, soit **28,32 %** (26,52 % en 2020) de l'effectif global (hommes et femmes) et **53,69 %** de l'effectif global féminin (49,21 % en 2020).

Sur l'ensemble des agents, **356** hommes (366 en 2020) ont participé à une formation, soit **38,49 %** (38,97 % en 2020) de l'effectif global (hommes et femmes) et **81,46 %** de l'effectif global masculin (84,53 % en 2020).

Sur les **618** agents dits « permanents » ayant participé à une formation en 2021, **262** étaient des femmes (249 en 2020), soit **42,39 %** (40,49 % en 2020) et **356** étaient des hommes (366 en 2020), soit **57,61 %** (59,51 % en 2020).



Parmi les **157** femmes (162 en 2020) positionnées en catégorie A, **118** d'entre elles (70 en 2020) ont participé à une formation, soit **75,16 %** des agents femmes de catégorie A (43,21 % en 2020).

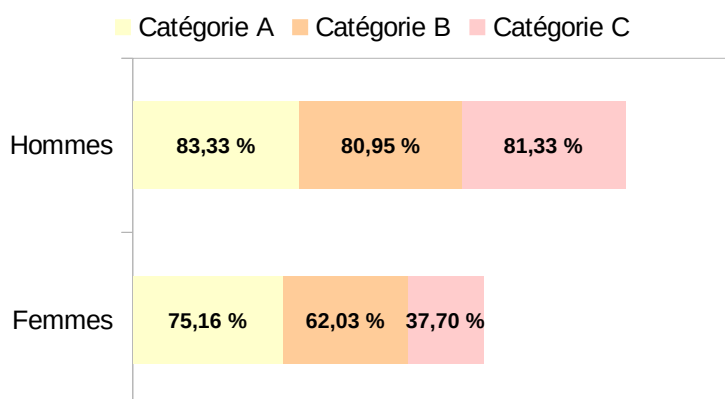
Parmi les **42** hommes (38 en 2020) positionnés en catégorie A, **35** d'entre eux (24 en 2020) ont participé à une formation, soit **83,33 %** des agents hommes de catégorie A (63,16 % en 2020).

Parmi les **79** femmes (84 en 2020) positionnées en catégorie B, **49** d'entre elles (54 en 2020) ont participé à une formation, soit **62,03 %** des agents femmes de catégorie B (64,29 % en 2020).

Parmi les **63** hommes (66 en 2020) positionnés en catégorie B, **51** d'entre eux (54 en 2020) ont participé à une formation, soit **80,95 %** des agents hommes de catégorie B (81,82 % en 2020).

Parmi les **252** femmes (260 en 2020) positionnées en catégorie C, **95** d'entre elles (125 en 2020) ont participé à une formation, soit **37,70 %** des agents femmes de catégorie C (48,08 % en 2020).

Parmi les **332** hommes (329 en 2020) positionnés en catégorie C, **270** d'entre eux (288 en 2020) ont participé à une formation, soit **81,33 %** des agents hommes de catégorie C (87,54 % en 2020).



Le pourcentage d'agents féminins qui ont participé à au moins une formation sur 2021 est de **28,32 %** de l'effectif global des agents permanents (hommes et femmes) (26,51 % en 2020) et de **53,69 %** de l'effectif global féminin dit permanent (49,21 % en 2020).

Le pourcentage d'agents masculins qui ont participé à au moins une formation sur 2021 est de **38,49 %** de l'effectif global des agents permanents (hommes et femmes) (38,98 % en 2020) et de **81,46 %** de l'effectif global masculin dit permanent (84,53 % en 2020).

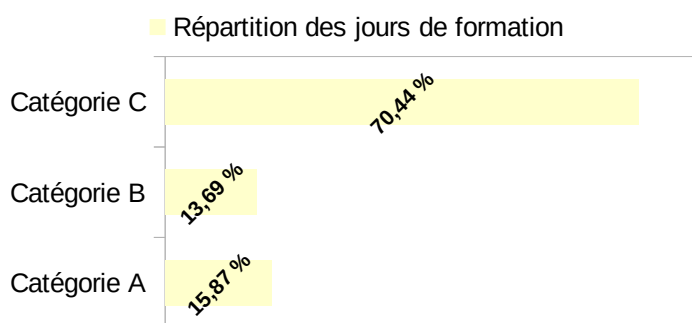


En termes de répartition des jours de formation par catégorie A, B et C, on observe que sur les **2 206** jours de formation effectués en 2021 (1 514 en 2020), les agents de catégorie C ont accompli 1 554 jours soit **70,44 %** de la totalité des jours (1 097 jours soit 71,19 % en 2020).

L'une des explications étant que les agents de catégorie C en filière technique notamment ont de nombreuses formations de perfectionnement à effectuer (habilitations, permis, etc.), même si ce chiffre est en baisse en raison de la pandémie et des confinements qui ont freiné la réalisation de formations.

Les agents de catégorie A ont accompli **350** jours (199 en 2020) de formation, soit une baisse de moins **75,88 %** jours par rapport à 2020.

Les agents de catégorie B ont accompli **302** jours (245 en 2020) de formation, soit une hausse également non négligeable de plus **23,27 %** par rapport à 2020. L'une des explications est due au contexte particulier lié à la crise sanitaire.



Sur l'ensemble des agents du Département de l'Indre ayant participé à une formation sur 2021, on peut retenir les points suivants :

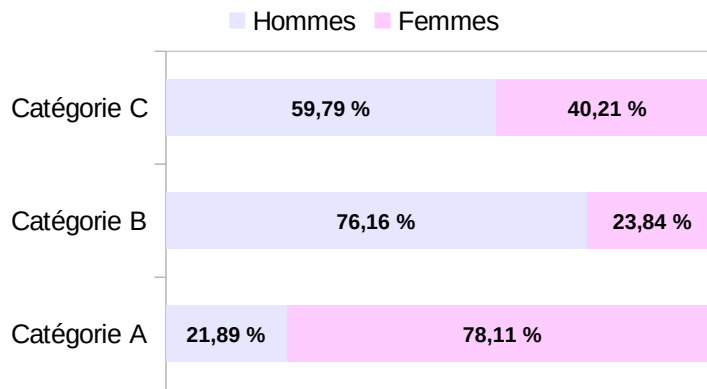
Les femmes de catégorie A participent le plus à des formations, soit **78,11 %** (74,47 % en 2020).

Le constat s'inverse pour les agents de catégorie C car parmi l'ensemble des agents dits « *permanents* » de cette catégorie ayant participé à une formation sur 2021, les hommes ont participé à **59,79 %** à une formation (69,73 % en 2020).

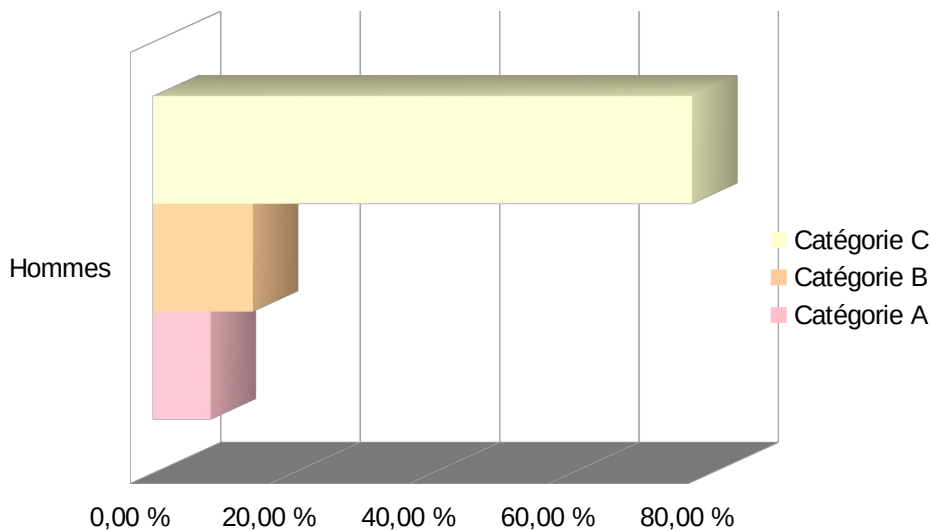
En ce qui concerne la catégorie B, pour 2021, les hommes ont participé à 76,16 % à une formation (égalité parfaite en 2020).

il y a autant d'hommes que de femmes qui ont participé à une formation.

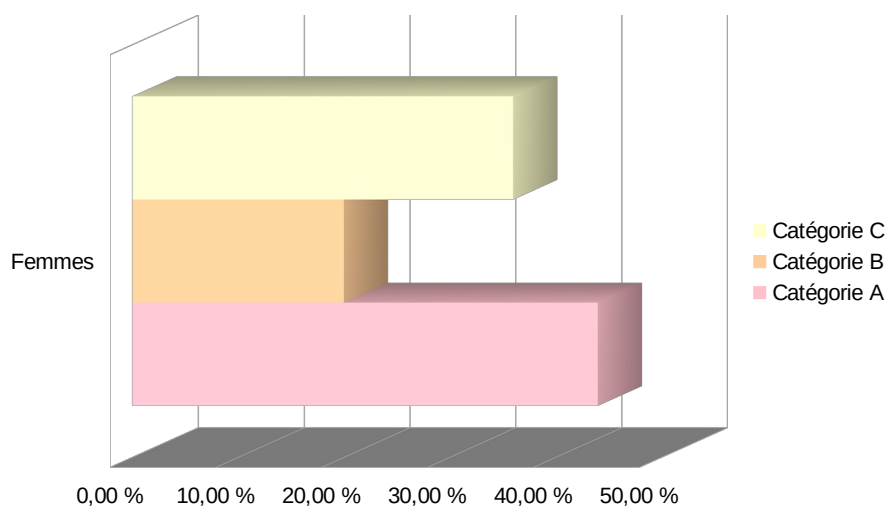
D'une manière générale, les agents de catégorie C sont ceux qui partent le plus en formation parmi l'ensemble des catégories (**60,72 %** (67,15 % en 2020)), étant également la catégorie la plus nombreuse et occupant la plupart du temps des postes nécessitant des formations obligatoires.



Pour ce qui est de la répartition des agents masculins par catégorie hiérarchique ayant participé à au moins une formation en 2021 (parmi les agents masculins qui ont participé), on constate, comme en 2020 (78,69 %), que ce sont les agents de catégorie C (77,35 %) qui ont le plus participé, loin devant les agents de catégories B et A.

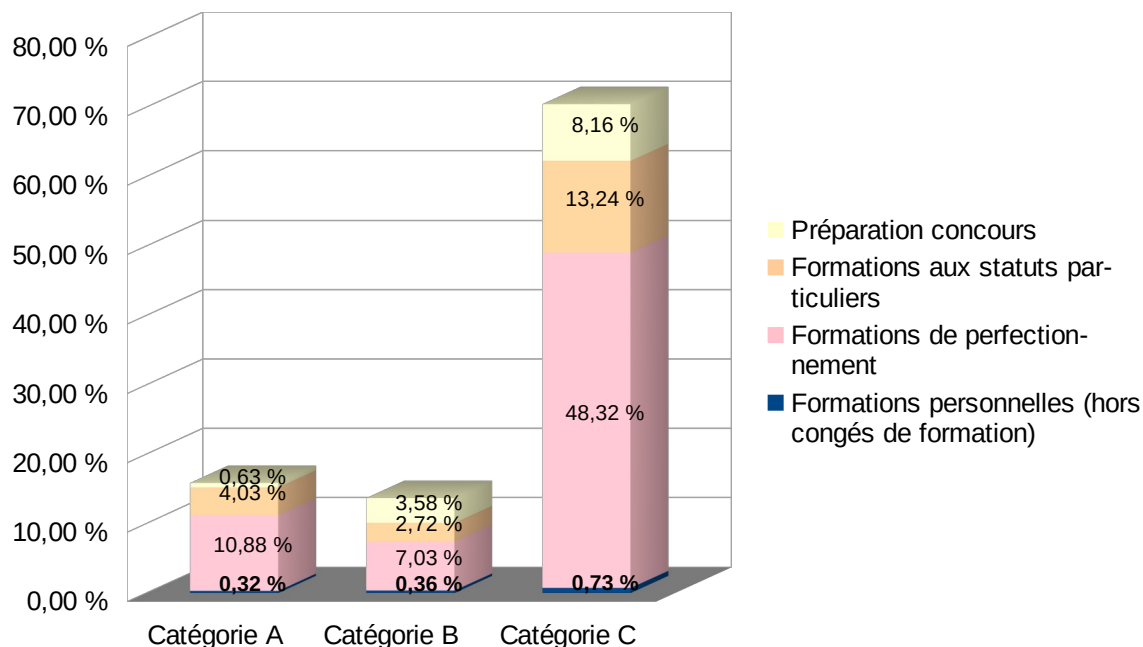


Pour ce qui est de celle des agents féminins, le constat est inversé puisque ce sont les femmes de catégorie A à 44 % qui ont participé à une formation en 2021 (en 2020, c'était 50,20 % de femmes de catégorie C).



Au sujet de la répartition par catégorie des différents types de formations et préparations, on peut constater, comme en 2020, que ce sont les formations de perfectionnement qui sont le plus effectuées, représentant **66,23 %** (60,67 % en 2020) de l'ensemble des jours de formations réalisées en 2021, suivies des formations aux statuts particuliers avec **19,99 %** (19,79 % en 2020) de l'ensemble des jours de formations réalisées.

Sur ces deux types de formation, ce sont également les agents de catégorie C qui en effectuent le plus.



En 2021, aucun agent au Département de l'Indre n'a bénéficié d'un congé de formation (aucun également en 2020).

Le Département de l'Indre a financé **7** bilans de compétence (**4** en 2020) dont **7** à des agents féminins (2 agents féminins en 2020).

Concernant les Validations de l'Acquis de l'Expérience (V.A.E.), **1** agent féminin a déposé un dossier en 2021 (comme en 2020).

Également, **4** agents titulaires (3 en 2020) sont partis en formation via leur C.P.F. (tous en catégorie C).

Formation des agents dits « non permanents »

Il est à noter que **87,36 %** des agents contractuels dits non permanents (86,27 % en 2020) et qui ont participé à au moins une action de formation en 2021 sont des femmes et que sur l'ensemble des agents contractuels dits « non permanents » recensés en 2021, **50,29 %** (31,09 % en 2020) d'entre eux ont participé à au moins une action de formation dans l'année.

B) ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

En application des articles L 253-8 du Code Général de la Fonction Publique et du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur la période 2021-2023 a été adopté le 24 février 2021, après avis du Comité Technique réuni le 23 février 2021.

Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comporte des mesures visant à :

- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, aux cadres d'emplois et grades de la collectivité,
- évaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- faciliter l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale,
- lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cette partie présente les actions mises en œuvre dès l'année 2020 et conforme aux objectifs du Plan adopté en 2021.

I - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois, aux cadres d'emplois et grades de la collectivité

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
<ul style="list-style-type: none"> • Utiliser des critères de recrutement objectifs et fondés sur les compétences requises 	Réalisé	Le Département de l'Indre se fonde toujours sur les compétences requises et sur des critères objectifs et non discriminatoires
<ul style="list-style-type: none"> • Privilégier à compétences et qualifications comparables le recrutement de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes et d'hommes 	Réalisé partiellement	Le Département de l'Indre met tout en œuvre pour essayer d'équilibrer les métiers à orientation professionnelle essentiellement féminine ou masculine. Il se heurte cependant aux candidatures reçues qui restent pour certains métiers ancrés dans des stéréotypes (ex : les routes essentiellement des candidatures masculines ou le social essentiellement des candidatures féminines)
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre le nom des postes au masculin et féminin (annonces, profil de poste...) 	Réalisé	Le Département de l'Indre s'est toujours attaché à introduire la parité sur le nom des postes
<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres et les rendre attractives pour les femmes et les hommes 	Réalisé	Le Département de l'Indre a toujours rédigé de manière neutre
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des outils statistiques sur les recrutements, les avancements et les promotions 	Réalisé	Le Département de l'Indre établit ces statistiques via notamment le Bilan social et le Rapport de situation comparée et à compter de 2021 avec le Rapport social unique

<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une politique de promotion 	Réalisé	Le Département de l'Indre met tout en œuvre afin de promouvoir de manière égalitaire les agents promouvables, même si certaines promotions ne dépendent pas de sa volonté (comme les avancements d'échelon et les concours)
<ul style="list-style-type: none"> Renforcer les actions faites en interne 	Réalisé	De nombreuses formations en interne sont mises en œuvre au Département, en particulier à destination des agents de la filière technique
<ul style="list-style-type: none"> Poursuivre les actions de formation des agents des bases routières 	Réalisé	
<ul style="list-style-type: none"> Développer les formations professionnelles proches du lieu de travail ou en distanciel 	Réalisé	Cette action a été largement développée en 2020, dans le cadre des mesures de protection face à la pandémie

II – Evaluer et prévenir les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
<ul style="list-style-type: none"> Veiller à ce que pour des mêmes fonctions ou des fonctions de valeur égale, il y ait égalité de rémunération entre les agents féminins et masculins 	Réalisé	Le Département de l'Indre s'est toujours assuré de respecter l'égalité de traitement sans distinction de sexe et sans discrimination aucune et en respect des textes en la matière
<ul style="list-style-type: none"> Identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 	En cours	Cette identification sera effectuée via le R.S.U. 2021 qui sera présenté en C.S.T.

III – Faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une charte du temps 	Réalisé	Le Département de l'Indre a mis en place sa charte du temps
<ul style="list-style-type: none"> Informers les agents sur les conséquences (carrière et retraite) des choix opérés en termes des congés et temps partiels 	Réalisé	Informations données au cas par cas à la demande des intéressés
<ul style="list-style-type: none"> Informers sur les effets en termes de carrière des choix opérés en matière de congés familiaux et de temps partiels 	A réaliser dans le cadre du Plan d'action 2021-2023	

IV – Lutter contre les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée 	Réalisé	Le Département de l'Indre s'est toujours attaché à ne pas avoir de communication stéréotypée
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser et informer sur le cadre légal et réglementaire en matière de violence et de harcèlement 	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ application des procédures internes concernant la gestion des situations dites d'agression ➤ sensibiliser et informer en se référant aux guides généraux et de campagnes de sensibilisation en matière de violence et de prévention du harcèlement
<ul style="list-style-type: none"> • Définir les procédures d'alerte et de signalement 	Réalisé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Procédure d'alerte réalisée ✓ Procédure de signalement proposée aux membres du C.T.
<ul style="list-style-type: none"> • Engager les procédures adéquates et communiquer sur la politique disciplinaire 	En cours	<p><u>Axe de proposition de réalisation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ mettre en place des fiches sur la procédure disciplinaire à suivre (droits, obligations, fautes, sanctions,...)

II : LA COMMANDE PUBLIQUE

Les achats publics permettent, au regard de leur dimension transversale, de poursuivre l'atteinte de la quasi-totalité des objectifs de développement durable (lutte contre la pauvreté, santé et bien-être, éducation, égalité femmes – hommes, eau propre et assainissement, énergie propre, travail décent et croissance économique, consommation et production responsables, lutte contre le changement climatique...).

Concernant le point particulier de l'égalité femmes-hommes, le Département de l'Indre met en œuvre les dispositions de l'article 16 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui modifient le dispositif des interdictions de soumissionner pour les contrats conclus depuis le 1^{er} décembre 2014.

Ces dispositions sont codifiées à l'article L2141-4 du Code de la Commande Publique.

Ainsi, l'accès à la commande publique est, depuis cette date, interdit aux personnes qui ont été condamnées pour des motifs liés à la discrimination (article 225-1 du Code Pénal) et pour le non-respect des dispositions en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (articles L. 1146-1, L. 1142-1, L. 1142-2 et L. 2242-1 2° du Code du Travail).

Dès lors, l'entreprise qui souhaite soumissionner à un marché public organisé par le Département de l'Indre doit produire une déclaration sur l'honneur (article R2143-3 du Code de la Commande Publique) indiquant qu'elle respecte ses obligations en matière d'égalité professionnelle, c'est-à-dire :

- qu'elle n'a pas fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 3 ans pour discrimination, quel que soit le motif de discrimination ;
- qu'elle n'a pas fait l'objet d'une condamnation définitive depuis moins de 3 ans pour violation des dispositions concernant l'égalité professionnelle ;
- qu'elle a respecté son obligation de négocier sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Lorsque cette déclaration sur l'honneur est manquante dans le dossier de candidature des opérateurs économiques, le Département donne systématiquement aux entreprises un délai complémentaire pour compléter leur dossier. A défaut, la candidature serait écartée mais, à ce jour, aucune entreprise n'a été écartée pour ce motif.