



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU COTENTIN

Délibération n° DEL2023_015

OBJET : Débat d'orientation budgétaire 2023

Exposé

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

Ce rapport sera transmis aux maires des communes membres dans un délai de quinze jours à compter de son examen par l'assemblée délibérante. Il sera mis à la disposition du public au siège de l'établissement public de coopération, dans les quinze jours suivant la tenue de débat d'orientation budgétaire. Le public est avisé de la mise à disposition de ces documents par tout moyen.

Délibération

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

Le conseil communautaire a délibéré (Pour : 169 - Contre : 0 - Abstentions : 8) pour :

- **Prendre** acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire,
- **Prendre** acte :
 - Du rapport d'orientation budgétaire 2023,
 - Du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le cotentin,
 - Du rapport sur les quartiers prioritaires 2022,

jointes en annexe de la délibération,

- **Autoriser** le Président ou son délégataire à signer toute pièce nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

- **Dire** que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Caen (par voie postale au 3 rue Arthur Leduc 14000 Caen ou par voie dématérialisée via l'application « Télérecours citoyens » sur le site www.telerecours.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de l'accomplissement des formalités de publicité requises.

LE PRESIDENT,

LE SECRETAIRE DE SEANCE,

David MARGUERITTE

Alexandrina LE GUILLOU

Annexe(s) :

Rapport orientations budgétaires 2023

Rapport égalité femmes hommes

Rapport sur les quartiers politique de la ville

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU

16 MARS 2023

Date d'envoi de la convocation : le 03/03/2023

Nombre de membres : 192

Nombre de présents : 156

Nombre de votants : 177

A l'ouverture de la séance

Secrétaire de séance : Madame Alexandrina LE GUILLOU

L'an deux mille vingt trois, le jeudi 16 mars, le Conseil de la Communauté d'Agglomération du Cotentin, dûment convoqué, s'est réuni au complexe sportif Marcel Lechanoine à Valognes à 18h00 sous la présidence de David MARGUERITTE,

Etaient présents :

AMIOT André, AMIOT Guy, AMIOT Sylvie, ANNE Philippe, ARRIVÉ Benoît, ASSELINE Yves, MAUROUARD Pascale suppléante de BAUDRY Jean-Marc, BELLIOU DELACOUR Nicole, BERHAULT Bernard, BERNARD Christian, BERTEAUX Jean-Pierre, BIHEL Catherine, BLESTEL Gérard, BOUSSELMAME Nouredine, BRANTHOMME Nicole, BROQUAIRE Guy, BUHOT Sophie, BURNOUF Elisabeth, CAPELLE Jacques, CASTELEIN Christèle, CATHERINE Arnaud, CAUVIN Jean-Louis, COLLAS Hubert, COQUELIN Jacques, COUPÉ Stéphanie, CRESPIN Francis, D'AIGREMONT Jean-Marie, DE BOURSETTY Olivier, DENIS Daniel, DESTRES Henri, DIGARD Antoine, DOREY Jean-Marie, DOUCET Gilbert, DUBOIS Ghislain, DUBOST Nathalie, DUCHEMIN Maurice, DUCOURET Chantal, DUFILS Gérard, FAGNEN Sébastien, FAUCHON Patrick, FAUDEMÉR Christian, FIDELIN Benoît, FONTAINE Hervé, FRANCOIS Yves, FRANCOISE Bruno, BUHOT Léopold suppléant de GANCEL Daniel, GENTILE Catherine, GERVAISE Thierry, MESNIL Thérèse suppléante de GILLES Geneviève, GIOT Gilbert, GODAN Dominique, GOSSELIN Bernard, GOURDIN Sédrick, GROULT André, GUILBERT Joël, HAMON Myriam, HARDY René, HEBERT Dominique, HELAOUET Georges, HOULLEGATTE Valérie, HULIN Bertrand, HURLOT Juliette, BAUDE André suppléant de JOUANNEAULT Tony, CAILLOT Annick suppléante de JOUAUX Joël, JOZEAU-MARIGNE Muriel, LAFOSSE Michel, LAINÉ Sylvie, LAMORT Philippe (Jusqu'à 19h35), LAMOTTE Jean-François, LE BLOND Auguste, LE CLECH Philippe, LE DANOIS Francis, LE GUILLOU Alexandrina, LE PETIT Philippe, LEBRETON Robert, LECHATREUX Jean-René, LECHEVALIER Isabelle, LECOQ Jacques, LECOURT Marc, LEFAUCONNIER François, LEFAUCONNIER Jean, LEFEVRE Hubert, LEFRANC Bertrand, POISSON Annie suppléante de LEGOUET David, LEGOUPIL Jean-Claude, LEJAMTEL Ralph, LELONG Gilles, LELOUEY Dominique, LEMENUÉL Dominique, LEMOIGNE Jean-Paul, LEMONNIER Charles suppléant de LEMONNIER Hubert, LEMONNIER Thierry, LEMYRE Jean-Pierre, LEPETIT Gilbert, LEPLEY Bruno, LEPOITTEVIN Gilbert, LEPOITTEVIN Sonia, LEQUERTIER Colette, LEQUILBEC Frédéric, LEROSSIGNOL Françoise, LEROUX Patrice, LESEIGNEUR Jacques, LETERRIER Richard, LEVAVASSEUR Jocelyne, TRAVERT Henri suppléant de MABIRE Caroline, MABIRE Edouard, MADELEINE Anne, MAGHE Jean-Michel, MARGUERIE Jacques, MARGUERITTE David, MARIE Jacky, MARTIN Patrice, MARTIN Serge, MAUGER Michel, MAUQUEST Jean-Pierre, MEDERNACH Françoise, MIGNOT Henri, MORIN Daniel, MOUCHEL Evelyne, MOUCHEL Jacky, MOUCHEL Jean-Marie, OLIVIER Stéphane, PARENT Gérard, PECORARO Yvonne, PELLERIN Jean-Luc,

PERRIER Didier, PERROTTE Thomas, PIQUOT Jean-Louis, POIGNANT Jean-Pierre, POISSON Nicolas, PROVAUX Loïc, BONNEL Jean-Marie suppléant de RENARD Jean-Marie, ROCQUES Jean-Marie, RODRIGUEZ Fabrice, RONSIN Chantal, ROUELLÉ Maurice, BOURY Frédérique suppléante de ROUSSEAU François, SAGET Eddy, SANSON Odile, SCHMITT Gilles, SIMON François, SIMONIN Philippe, SALLEY Philippe suppléant de SOINARD Philippe, JOUBERT Martine suppléante de SOLIER Luc, SOURISSE Claudine, TARIN Sandrine, TAVARD Agnès, THOMINET Odile, TOLLEMER Jean-Pierre, VANSTEELANT Gérard, VASSAL Emmanuel, VASSELIN Jean-Paul, VIGER Jacques, VILLETTE Gilbert, VIVIER Nicolas, VIVIER Sylvain.

Ont donné procurations

AMBROIS Anne à SIMONIN Philippe, ANTOINE Joanna à LECHEVALIER Isabelle, BOTTA Francis à HELAOUET Georges, BRIENS Eric à LEROSSIGNOL Françoise, CROIZER Alain à COQUELIN Jacques, GASNIER Philippe à DUBOST Nathalie, GRUNEWALD Martine à CATHERINE Arnaud, HAMEL Estelle à LAINÉ Sylvie, HEBERT Karine à SAGET Eddy, HERY Sophie à BROQUAIRE Guy, LAMORT Philippe à ASSELINE Yves (A partir de 19h35) LE POITTEVIN Lydie à FAGNEN Sébastien, LEFAIX-VERON Odile à HEBERT Dominique, LEJEUNE Pierre-François à MARTIN Patrice, LEMOIGNE Sophie à HULIN Bertrand, LEONARD Christine à LE GUILLOU Alexandrina, LERENDU Patrick à MARGUERITTE David, MAHIER Manuela à DIGARD Antoine, MARGUERITTE Camille à LEQUILBEC Frédéric, MARTIN-MORVAN Véronique à MADELEINE Anne, PLAINEAU Nadège à LEJAMTEL Ralph, VARENNE Valérie à PERRIER Didier,

Absents/Excusés :

AMIOT Florence, ASSELINE Etienne, BALDACCI Nathalie, BARBÉ Stéphane, BROQUET Patrick, DUVAL Karine, FALAIZE Marie-Hélène, GUILLEMETTE Nathalie, HAYÉ Laurent, HUREL Karine, JEANNE Dominique, KRIMI Sonia, LANGLOIS Hubert, LEFER Denis, PIC Anna,

CONSEIL DU 16 MARS 2023

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023

Exposé

Mesdames, Messieurs,

Le Cotentin entre dans sa septième année d'existence, celle de l'âge de raison. Son budget 2023 a toutes les caractéristiques de celui d'une grande intercommunalité, d'une agglomération à la fois volontariste et ambitieuse, mais aussi rigoureuse dans sa gestion.

Le budget 2023 du Cotentin prévoit ainsi un **record de dépenses d'équipement de plus de 70 millions d'euros budgets annexes inclus**, conformément aux plans pluriannuels d'investissement de la collectivité. Cette accélération est indispensable pour répondre aux besoins immédiats du territoire, mais aussi pour préparer la croissance de demain.

En l'espèce, **la Communauté d'Agglomération se mobilisera en 2023 sur les grands défis du Cotentin que sont la jeunesse, la maritime, la santé, la proximité et le climat**. Cette mobilisation se traduira par des projets ou des actions concrets et innovants, à l'image de la future école de cuisine des produits de la mer ou de la rénovation d'Intechmer dont les travaux démarreront en fin d'année. Elle répondra à plusieurs enjeux forts pour nos concitoyens, très impactés par la hausse du coût de l'énergie, par exemple à travers la poursuite du déploiement de Cap Cotentin ou du dispositif jerénov'enCotentin. Elle veillera à faire levier et ainsi à éviter d'agir à la marge, comme en témoignent dans le domaine de la santé, les projets d'extension du PSLA de Valognes ou de la création de trois nouveaux fauteuils dentaires qui porteront à 10 le nombre d'étudiants dentaires en dernières années d'études dans le Cotentin. La Communauté d'agglomération se mobilisera enfin avec le souci de soutenir l'action des communes : le fonds de concours s'élèvera à nouveau à 3 M€ mais les communes centre-bourg pourront également compter sur un soutien financier et en termes d'ingénierie à leurs projets en matière d'habitat, de commerce, de mobilités ou de rénovation d'espaces publics.

Cette capacité importante à investir est la conséquence d'une politique rigoureuse menée tant sur les recettes que les dépenses. La remise à niveau de nos leviers fiscaux opérés en 2021 et en 2022 a permis au Cotentin de sortir de « l'effet ciseaux » dans lequel le retard des recettes attendues de l'EPR de Flamanville l'avait plongé. Elle rend aujourd'hui possible, **malgré le contexte inflationniste, un maintien en 2023 de la taxe foncière et de la Teom au même taux que ceux de 2022**.

Cette rigueur est également appliquée à la gestion des dépenses, dès le premier euro. **Le Cotentin demeure l'une des Agglomérations les moins endettées de France**, avec une capacité de désendettement qui s'élève à 1 an contre 5 années en moyenne pour les intercommunalités françaises. Sa masse salariale doit être gérée avec une grande vigilance, comme le souligne dans son rapport la Chambre régionale des comptes. A cet égard, **l'augmentation de dépenses de personnel sera contenue à 3,4 % en 2023**. C'est inférieur au plafond de 3,8 % du pacte de confiance.

Cette rigueur doit être préservée. C'est fondamental pour protéger notre capacité à investir. C'est primordial dans la perspective d'un pacte de confiance dur que nous imposera sans doute l'Etat en 2024. C'est essentiel pour aborder la refonte du pacte fiscal et financier avec une prospective financière permettant non seulement de neutraliser la baisse des dotations des communes mais aussi d'envisager un partage des recettes EPR confortant chaque niveau du bloc communal (intercommunalité et communes) dans un exercice plein de ses compétences.

1. LES ELEMENTS DE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL

Après la pandémie de SARS-COV2 qui a gagné la planète en février 2020, une nouvelle crise bouleverse à nouveau l'ordre économique mondial. Les conséquences de la pandémie puis de la guerre en Ukraine ont déjà impacté les comptes 2022 et produiront des effets financiers importants en 2023.

1.1. **Le bouleversement de l'économie mondiale**

Le repli de la croissance et le retour d'une inflation forte sont les deux marqueurs du bouleversement de l'économie mondiale.

1.1.1. *La croissance (PIB) en repli reste positive.*

Après le repli généralisé du PIB à l'échelle mondiale provoqué par la première vague épidémique de COVID 19 au premier trimestre 2020, l'ensemble des grandes économies développées avait retrouvé une croissance positive au cours de l'année 2021, mais ce répit n'était que temporaire.

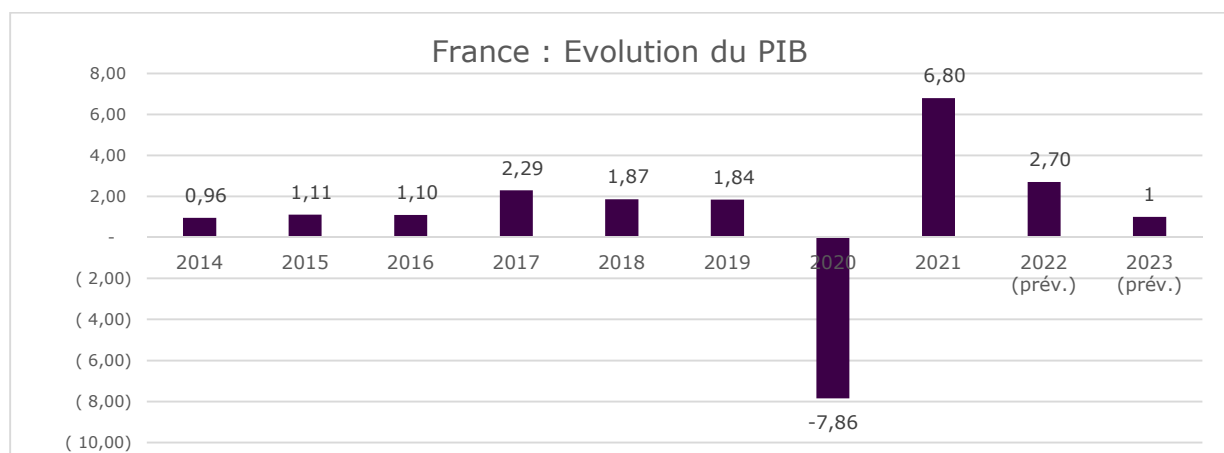
En France, après un recul de – 8 % en 2020, le PIB a progressé de 6,80 % en 2021.

Lors de l'adoption du PLFI 2022, le Gouvernement misait sur une croissance du PIB en volume de + 4 % alors que l'acquis de croissance de 2021 pour 2022 était de 2,6%. Cela signifie que le Gouvernement espérait une croissance supplémentaire de l'ordre de 1,4 % sur l'année.

Or, l'inflation résultant à la fois des politiques économiques liées à la pandémie et de la guerre en Ukraine ont conduit le Gouvernement à dégrader ses prévisions à + 2,7 %.

Les prévisions 2023 sont également assombries par le nouveau contexte. Même si le Gouvernement espère une croissance de 1 %, la plupart des prévisionnistes tablent sur une croissance nulle ou légèrement positive. Ainsi, le Haut Conseil des Finances publiques a jugé que l'évaluation de la croissance 2023 retenue dans la loi de finances (+ 1 %) était « un peu élevée » compte tenu des prévisions de récession dans les autres pays et des risques internationaux.

Le resserrement du crédit immobilier pèsera également sur les investissements des entreprises et des ménages.



1.1.2. Le retour de l'inflation a des niveaux historiques.

Les années 2021-2022 retrouvent des niveaux jamais atteints depuis les années 1980 et les suites de la crise pétrolière.

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

Le niveau moyen de l'inflation de l'Union européenne atteint les 10,1 % en septembre 2022. La principale cause de cette hausse est l'explosion des prix de l'énergie qui affichent 38,6 % d'augmentation en août 2022.

La France, avec une inflation en septembre 2022 à 6,2 %, parvient à être l'un des meilleurs élèves sur cette période, compte tenu notamment de la diversification de l'offre énergétique et du bouclier tarifaire sur gaz/électricité (sans lequel l'inflation aurait été de 8,4 % selon l'Insee).

Pour contrer ce phénomène inflationniste, la Banque Centrale Européenne a entamé un resserrement de sa politique monétaire en relevant son taux de dépôt de 250 points de base en 2022, de peur que le niveau élevé de l'inflation ne s'installe durablement alors qu'il est presque certain que l'économie européenne va entrer en récession.

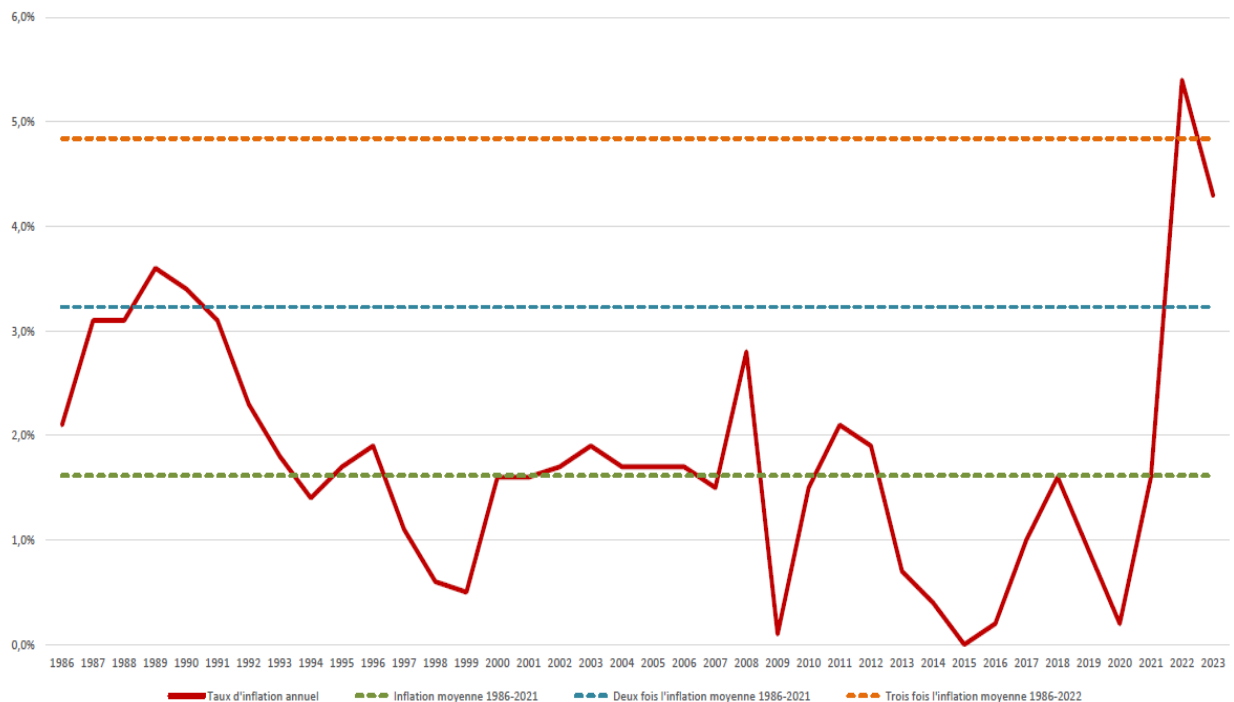
1.2. Le scénario macroéconomique associé à la loi de finances 2023

La loi de Finances 2023 a été présentée avec une hypothèse de hausse du PIB de + 1 % pour l'année 2023.

De plus, il en ressort :

- ▶ un taux d'inflation prévisionnel de 4,3 % (puis 3 % en 2024);
- ▶ un **niveau de déficit public** de 5 % du PIB, comme en 2022.
- ▶ un **taux d'endettement** (Dettes/PIB) estimé à **111,2 % du PIB** en 2023, contre 111,5 % en 2022.

Inflation annuelle 1986-2023



1.3. Des lois de finances qui intègrent des dispositifs d'aide aux collectivités locales

Le gouvernement a retenu dans la loi de finances 2023 le mécanisme des pactes de confiance, inspirés des contrats de Cahors, destinés à encadrer l'augmentation des dépenses des collectivités locales. Néanmoins, aucune contrainte ni sanction n'est prévue au titre de l'année 2023 (cf infra).

Par ailleurs, trois dispositifs ont été mis en place afin de diminuer l'impact de la crise inflationniste sur les comptes des collectivités, cependant compte tenu de la structure financière particulière de son budget et des seuils élevés fixés par le gouvernement pour prétendre à ces aides, la communauté ne devrait pas y être éligible en 2023.

1.3.1. Le filet de sécurité 2022

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

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

Pour en bénéficier, la Communauté d'agglomération doit respecter deux critères cumulatifs :

- L'épargne brute de l'exercice 2022 doit diminuer d'au moins 25 % par rapport à celle constatée en 2021. Celle-ci s'élevait à 13,4 M€. Il faudrait donc qu'elle diminue en 2022, d'au moins 3,35 M€, ce qui ne sera pas le cas.
- Cette diminution de l'épargne brute doit provenir, à au moins 50 %, de l'augmentation des dépenses ciblées (frais de personnel, énergies et alimentation).

Si ces deux critères avaient été respectés, l'Etat aurait remboursé à la Communauté d'agglomération, en 2023, 50 % de la hausse des frais de personnel et 70 % de la hausse des charges énergies et alimentation.

1.3.2. Le filet de sécurité 2023

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

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

Pour en bénéficier, la Communauté d'agglomération devra respecter le critère suivant :

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

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

1.3.3. L'amortisseur électricité.

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

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

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

Cette prise en charge sera directement déduite des factures d'électricité par les fournisseurs. Pour la Communauté d'agglomération, les tarifs dont elle bénéficie sont inférieurs à 180 € / MWh. Elle ne bénéficiera donc pas de ce mécanisme.

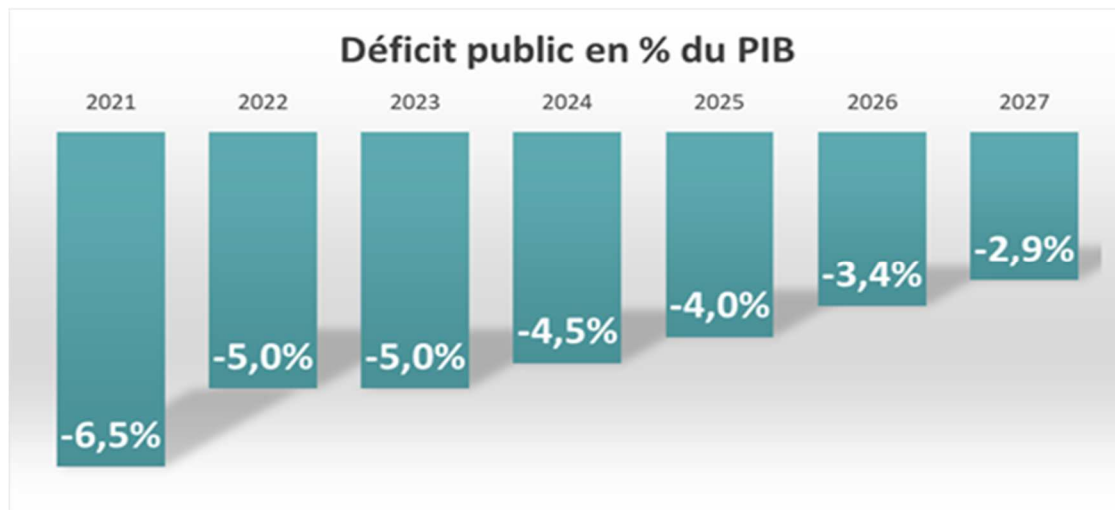
Ce dispositif est cumulable avec le filet de sécurité.

1.3.4. La loi de programmation des finances publiques 2023-2027, une entrave potentielle au développement des compétences communautaires.

Parallèlement au projet de loi de finances, le Gouvernement a déposé le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027. Celle-ci avait pour objet de proposer un cadre pluriannuel des finances publiques jusqu'en 2027.

Le déficit public serait ainsi réduit à – 3 % à horizon 2027 soit un effort entre 2022 et 2027 de près de 40 milliards d'euros. Le Gouvernement justifiait le respect de cette trajectoire par les mesures suivantes :

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



L'ensemble des administrations publiques serait concerné par l'objectif de réduction du déficit.

Néanmoins, l'Etat et les administrations centrales ne supporteraient que 15 % de l'effort global contre 46 % pour les administrations de sécurité sociale (grâce à l'amélioration de la conjoncture économique et l'adoption des réformes des retraites et de l'assurance chômage). **39% de l'effort est réservé aux collectivités locales.**

Ce dispositif prévoyait la mise en œuvre d'une responsabilité collective et de sanctions individuelles pour les 500 plus grosses collectivités et EPCI, dont fait partie le Cotentin, pour lesquels la dynamique des charges de fonctionnement dépasserait 3,8 %. Sous la pression des associations d'élus, ce « Cahors bis » a été suspendu pour 2023. L'objectif n'a cependant pas été abandonné par le gouvernement, qui compte bien le remettre en œuvre dès 2024 afin d'atteindre ses objectifs. Une vigilance particulière devra donc s'organiser pour éviter un tel risque. En effet, la montée en puissance des compétences communautaires portée par la dynamique retrouvée du budget principal (l'habitat, des déchets ménagers, l'économie, l'enseignement supérieur, le tourisme, le nouveau centre aquatique ...) sera inmanquablement freinée par le plafonnement des dépenses de fonctionnement au moment même où la communauté s'apprête enfin à recevoir les retours fiscaux de l'EPR.

2. UNE EVOLUTION DYNAMIQUE DES RECETTES DE FONCTIONNEMENT.

La communauté d'agglomération dispose d'un large panel de recettes à fort potentiel alimentée par la dynamique économique retrouvée du Cotentin.

2.1. Le fort potentiel de la fiscalité communautaire.

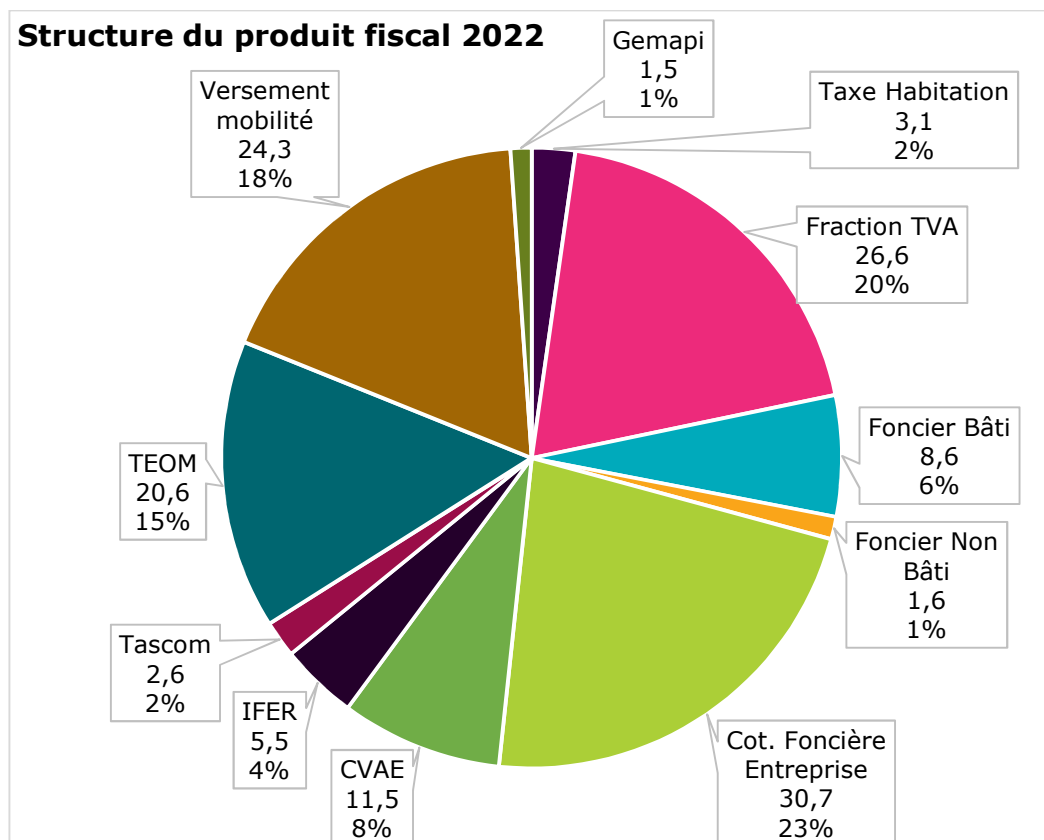
La fiscalité communautaire est composée d'un large éventail d'impôts directs locaux dont une grande part du produit est reversée aux communes membres à travers les attributions de compensation (AC) fixées en 2017.

Cette fiscalité présente la particularité d'unifier l'impôt économique au sein de la contribution économique territoriale (CET) composée de la cotisation foncière des entreprises (CFE), de la cotisation à la valeur ajoutée de entreprises (CVAE) (remplacée par une fraction de TVA dès 2023), des IFER et de la taxe sur les surfaces commerciales (TASCOM).

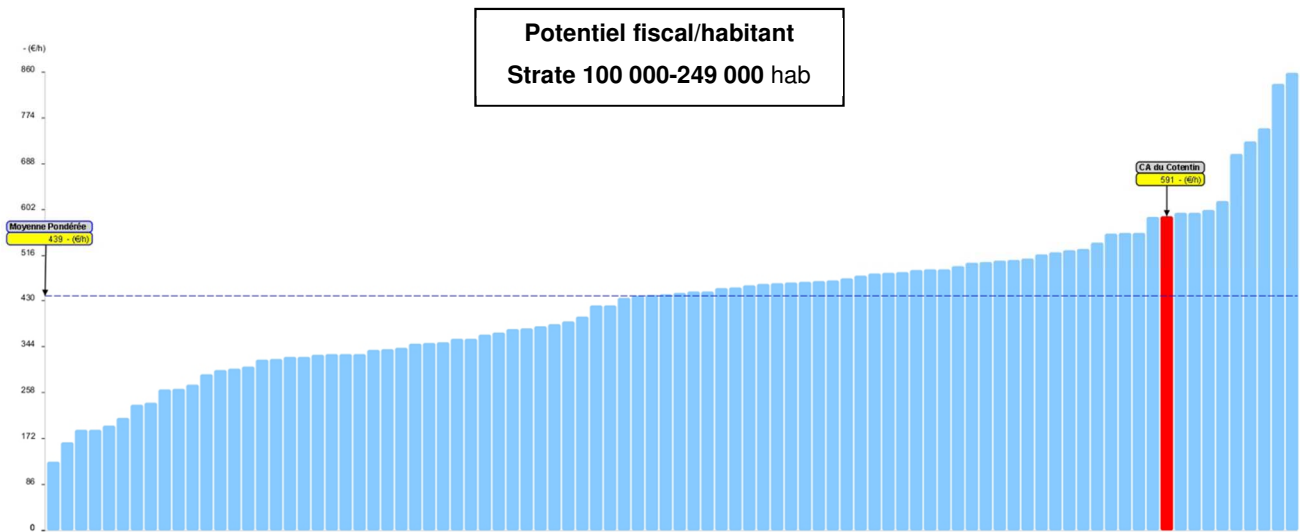
Le versement mobilité, perçu sur la masse salariale des administrations publiques et des entreprises de plus de 11 salariés, complète cette fiscalité sur l'ensemble du territoire depuis le 1^{er} juillet 2021 sur le budget annexe des transports urbains.

La fiscalité économique s'accompagne d'une fiscalité dite « ménages » composée de la taxe d'habitation (uniquement sur les résidences secondaires depuis 2021) (THRS), de la taxe sur le foncier bâti (TFB), de la taxe sur le foncier non bâti (TFNB) et de la taxe d'enlèvement des ordures ménagères (TEOM).

La mixité ainsi que la diversité des ressources fiscales du Cotentin demeure un avantage certain pour lui assurer une stabilité et dynamisme en matière de produits attendus.



Le potentiel fiscal 4 taxes (taxe d'habitation, foncier bâti, foncier non bâti, cotisation foncière des entreprises) est un indicateur de mesure de la richesse fiscale locale. **Avec un potentiel fiscal de 591 € par habitant, la communauté d'agglomération du Cotentin se situe au-dessus de la moyenne des communautés d'agglomération** qui était de 439 € par habitant en 2022. La présence sur son territoire d'établissements industriels exceptionnels explique ce résultat.



2.1.1. Les impôts directs locaux.

La communauté d'agglomération dispose d'un large panel de fiscalité. Outre la Contribution Economique Territoriale qu'elle concentre sur le territoire, celle-ci partage avec ses communes membres la taxe d'habitation sur les résidences secondaires, la taxe sur le foncier bâti et la taxe sur le foncier non bâti. La taxe d'enlèvement des ordures ménagères, le versement mobilité ainsi que le prélèvement Gemapi viennent compléter ces impôts directs.

Au total, la communauté d'agglomération, en 2022, a perçu 85,7 M€ de produit fiscal dont 49 % constitués de la contribution économique territoriale.

2.1.1.1. La disparition de la TH remplacée par la TVA au même titre que la CVAE

La loi de finances 2018 a programmé la suppression progressive de la taxe d'habitation sur les résidences principales pour 80 % des contribuables en 2020. Les 20 % de contribuables restants ont été exonérés à hauteur de 30 % en 2021, puis à hauteur de 65 % en 2022, pour ne plus rien cotiser à compter de 2023. Les résidences secondaires et autres meublés non affectés à la résidence principale continueront à être soumis à la TH.

Ainsi, depuis 2021, les EPCI à fiscalité propre perçoivent une fraction du produit de TVA mais perdent une partie de leur levier fiscal. Cette part de TVA s'est élevée à 26,6 M€ en 2022. Elle est estimée à 38,7 M€ en 2023, soit en augmentation de 12,1 M€ du fait de la suppression de la CVAE (remplacée par une fraction de TVA) et d'une inflation estimée à 4,3 %.

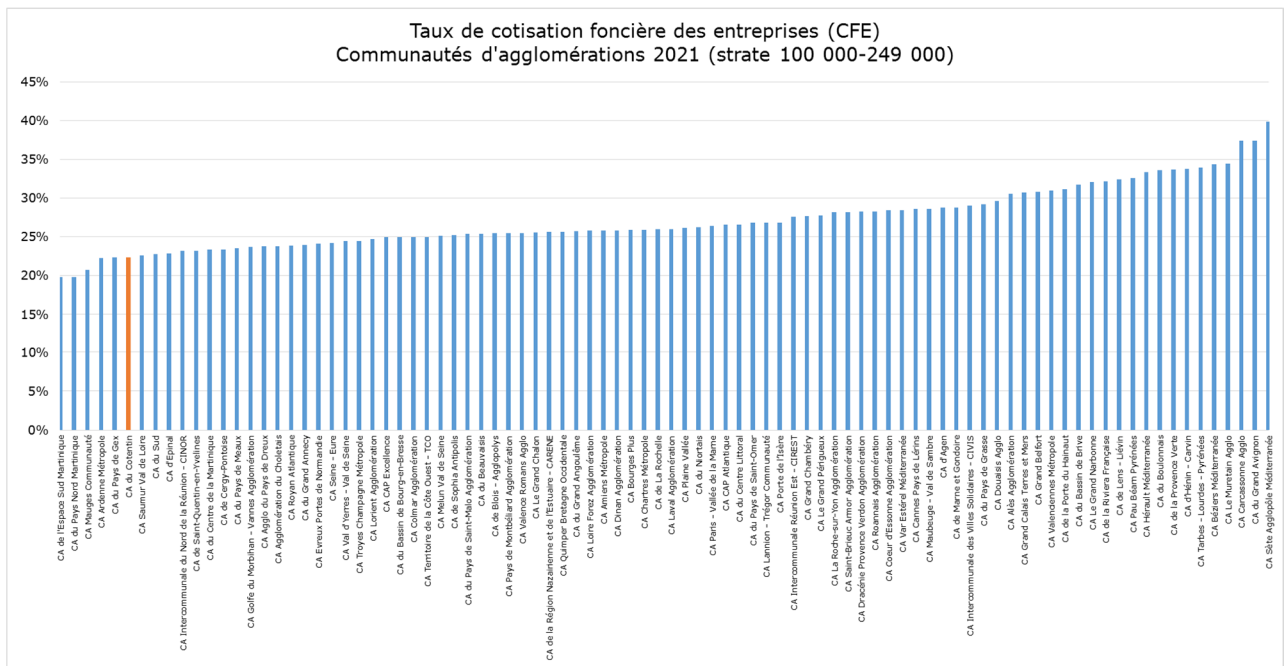
2.1.1.2. Le maintien des taux des taxes foncières.

La loi de finances 2023 a fixé à 7,1 % la revalorisation des bases sur les taxes foncières.

Pour le produit 2023, il est retenu une hypothèse de progression des bases de foncier bâti et non bâti de + 7,6 % comprenant l'actualisation des bases ainsi qu'une augmentation physique de 0,5 % liée à la croissance des installations bâties sur le Cotentin. Le produit de Foncier bâti atteindrait 9,2 M€ contre 8,6 M€ en 2022. La taxe sur le foncier non bâti atteindra 1,4 M€.

2.1.1.3. L'évolution dynamique des impôts économiques.

Seule taxe économique sur laquelle le Conseil conserve un levier fiscal, le taux de CFE du Cotentin demeure parmi les plus faibles au niveau national.



Malgré la disparition de la CVAE en 2023, la fiscalité économique constitue la part prépondérante du produit et concentre la dynamique fiscale. Ainsi, en cumulant la contribution foncière des entreprises (CFE), la TASCOM et l'IFER, **elle représentera 75 % de la fiscalité directe locale**, pour un montant de 42,16 M€. Ce produit fiscal ne constitue pas une ressource propre de la CAC puisqu'il est reversé en très grande partie aux communes membres dans le cadre des attributions de compensation fiscales. Seule la dynamique issue des bases d'imposition alimente le budget communautaire.

Pour 2023, concernant la CFE, il sera retenu une hypothèse d'augmentation des bases de 7,10 %. Avec l'application programmée de la majoration de spéciale de CFE (voir infra 2.1.2.3.), le produit de CFE 2023 serait en progression de 11,98 %. Au total, le produit attendu de la fiscalité économique atteindrait 42,2 M€ en 2023 soit -15,6 % (- 7,8 M€) par rapport au produit notifié en 2022.

Si les entreprises vont continuer de payer 50 % de CVAE en 2023 puis être totalement exonérées en 2024, les EPCI vont voir disparaître intégralement cette recette dès 2023 (11,5 M€ en 2022). En contrepartie, une fraction de TVA équivalente vient remplacer la CVAE dans le budget.

En neutralisant le produit de CVAE qui disparaît en 2023, la nouvelle Contribution Economique Territoriale atteindra 42,2 M€ en 2023, en progression de 9,72%.

K€	Notifié 2022	BP 2023	Evolution
Cot. Foncière Entreprise	30 717	34 397	11,98%
IFER	5 405	5 459	1,00%
TASCOM	2 305	2 305	0,00%
Produit CET	38 427	42 161	9,72%

Le produit cumulé des impôts ménages et des impôts économiques atteindrait 58 M€ en 2023 (taxe Gemapi comprise mais hors TEOM et hors produit de TVA transféré).

2.1.2. Le financement des déchets ménagers.

Suite à l'unification, via la TEOM, du financement des déchets ménagers sur le Cotentin, le budget principal concentre l'ensemble des charges et des ressources relatives à la gestion des déchets ménagers.

Cette ressource unifiée, issue de 15 taux de TEOM, forme un socle de financement durable et stable de cette compétence dont il faut dorénavant anticiper l'augmentation relative à la progression de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) appliquée depuis 2021¹ sur les 32 000 tonnes de déchets annuels collectés par les services de l'agglomération.

Désignation des installations de stockage de déchets non dangereux concernées	Unité de perception	Quotité (en euros)						
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	A partir de 2025
A. – Installations non autorisées	tonne	151	152	164	168	171	173	175
B. – Installations autorisées réalisant une valorisation énergétique de plus de 75 % du biogaz capté	tonne	24	25	37	45	52	59	65
C. – Installations autorisées qui sont exploitées selon la méthode du bioreacteur et réalisent une valorisation énergétique du biogaz capté	tonne	34	35	47	53	58	61	65
D. – Installations autorisées relevant à la fois des B et C	tonne	17	18	30	40	51	58	65
E. – Autres installations autorisées	tonne	41	42	54	58	61	63	65

Comme en 2022, les taux de TEOM resteront stables.

2.1.2.1. Mobiliser les impôts directs locaux pour financer le surcote des déchets ménagers.

Alors que la plupart des EPCI recourent à l'augmentation de la TEOM dans des proportions substantielles (+ 50 % pour Bastia en 2021, + 40 % pour Salon-de-Provence, + 88,4 % pour Neuilly, + 88,4 % pour Beauvais), la particularité de la répartition du produit fiscal du Cotentin, avec ses établissements

¹ Ligne D du tableau ci-dessous.

industriels exceptionnels, a permis d'envisager une stratégie visant à mieux répartir entre les contribuables leur financement.

Ainsi, pour couvrir les 5 M€ nécessaires pour financer l'augmentation du cout de la compétence « déchets ménagers » estimé à plus de 8 M€ sur la période, les taxes foncières (bâti et non bâti) et la CFE ont été mobilisées à partir de 2022. Concernant 2023, seule la CFE, sera l'objet comme prévu d'une majoration spéciale, comme en 2022 (voir infra 2.1.2.3.).

2.1.2.2. Mobiliser toutes les bases de foncier bâti via la taxe foncière.

Outre le fait que le taux de taxe sur le foncier bâti demeure proportionnellement faible, ce dernier touche l'ensemble des contribuables du territoire, notamment les entreprises industrielles non concernées par la TEOM. La taxe sur le foncier bâti est ainsi passée de 3,10 % à 3,53 % en 2022.

La part de cotisation intercommunale du foncier bâti des ménages s'élevait en 2021 en moyenne à 58 €. Cette augmentation de taux représentait en moyenne un effort 8 € par foyer fiscal contre 64 € si la TEOM avait été mobilisée.

2.1.2.3. Appliquer la majoration spéciale de la CFE en la neutralisant pour les plus petites entreprises de proximité.

Sous certaines conditions², le taux de la CFE peut faire l'objet d'une majoration au plus égale à 5 % du taux moyen national de CFE de l'année précédente, soit 1,33 pour 2023, ce qui porterait le taux de CFE de 23,67 % à 25 %³ soit à un niveau toujours inférieur à celui de la moyenne nationale l'année précédente (26,5 %).

Au regard des communautés d'agglomération de même strate (100 000 - 249 999 habitants), la communauté d'agglomération se place parmi les taux les plus faibles et en dessous de la moyenne des CA toutes strates confondues (26,83 %, source DGFIP)⁴.

Les conditions étant réunies, celle-ci dispose donc de ce levier fiscal qu'il est proposé d'appliquer, lors du vote des taux au conseil du 13 avril.

Le produit supplémentaire lié à l'application de la majoration spéciale est estimé à 1,6 M€. Cette majoration spéciale n'aura que peu d'impact sur les contribuables concernés.

² Conformément au 2° du II et au III de l'article 1636 B decies du CGI, la majoration est applicable lorsque :
- le taux de CFE qui aurait résulté des règles de lien pour l'année d'imposition (22,34 % pour 2021) est inférieur au taux moyen constaté l'année précédente au plan national (26,45 % pour 2021) ;
- le taux moyen pondéré des taxes foncières constaté l'année précédente sur le territoire de l'EPCI (24,92 % pour 2021) est supérieur au taux moyen constaté cette même année au niveau national pour l'ensemble des communes et des EPCI (20,28 % pour 2021).

³ Le taux 2023 sera définitivement connu à réception de l'état 1259 qui indiquera le taux moyen de CFE pour l'année 2022

⁴ L'application de la majoration spéciale en 2022 a généré un taux de 23,67 %, soit une augmentation de 5,95 %, ce qui reste parmi les taux les moins élevés.

Une grande majorité des entreprises soumises à la CFE bénéficient déjà du plafonnement de leur cotisation fixée à 1,625 % de leur valeur ajoutée.

Par ailleurs, afin de neutraliser la majoration spéciale pour 4 370 petites et moyennes entreprises du Cotentin, il est proposé de diminuer le montant des bases minimales du même montant que la majoration spéciale, soit de 5,62 %. Cette mesure de diminution des bases minimales dont le cout est estimé à 70 000 €, sera à nouveau proposée en 2023, son application en revanche ne sera effective qu'à compter de 2024. Cependant, la diminution actée en 2022 avec effet en 2023 leur permettra de stabiliser en valeur leurs cotisations 2023.

En 2022, ces 4 370 établissements étaient imposés à la base minimale pour 4,2 % des bases imposables totales soit un produit d'environ 1,3 M€.

2.1.3. Le financement des mobilités stabilisé.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le versement mobilité s'applique sur l'ensemble du Cotentin au taux de 1,5 %. L'objectif du budget annexe des transports urbains est d'assurer son équilibre sans faire appel à une subvention du budget principal.

Le produit du versement mobilité s'est élevé à 24,3 M€ en 2022. Le recouvrement du versement mobilité est assuré par les Urssaf, à partir des déclarations des entreprises, puis centralisé au niveau de l'Agence centrale de sécurité sociale (ACOSS) avant d'être reversé à l'autorité organisatrice de la mobilité.

2.1.4. Le financement de la GEMAPI.

La compétence communautaire Gemapi est exclusive et obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2018.

Elle a pour objectifs d'atteindre et de maintenir un bon état des milieux aquatiques, et de limiter les conséquences négatives des inondations, tant humaines que matérielles et environnementales.

Quatre missions relèvent de la compétence Gemapi :

- L'aménagement d'un bassin hydrographique
- L'entretien et l'aménagement d'un cours d'eau
- La défense contre les inondations et contre la mer
- La protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines

La particularité de cette taxe réside dans le fait que le conseil fixe annuellement un produit à prélever duquel il sera calculé un taux sur chacune des taxes mise à contribution. En 2022, la communauté d'agglomération a fixé le produit Gemapi à 1,5 M€, ce qui a généré les taux complémentaires suivants :

- sur la taxe d'habitation sur les résidences secondaires : 0,555 %
- sur la taxe foncière sur les propriétés bâties : 0,374 %
- sur la taxe sur le foncier non bâti : 0,494 %
- sur la cotisation foncière des entreprises : 0,312 %

Pour 2023, le produit sera fixé de manière à ce que les taux ci-dessus soient inchangés. Le produit évoluera donc au même rythme des bases sur lesquelles il s'appuie.

Si les recettes propres de la communauté sont dynamiques, les ressources exogènes formées par les dotations nationales (DGF,...) demeurent atones.

2.2. L'atonie des dotations d'État.

Représentant 4,5 % des ressources de fonctionnement du budget principal, la DGF 2023 sera globalement reconduite, même si on note une augmentation de la dotation d'intercommunalité et une diminution de la dotation de compensation. Cependant, les allocations compensatrices de fiscalité représentent dorénavant près de 15 % des ressources du budget suite à l'abattement de 50 % des bases de CFE et de foncier bâtie accordées aux industries.

Enfin, l'évolution des critères de richesse du Cotentin, qui bénéficie du dynamisme de l'ensemble de son tissu économique, a contribué à sortir la communauté d'agglomération des bénéficiaires des attributions du FPIC, la privant, ainsi que ses communes membres, d'une ressource importante.

2.2.1. La dotation globale de fonctionnement (DGF) reconduite.

La loi de finances 2023 a fixé la DGF à 26,6 milliards d'euros soit un niveau légèrement inférieur à celui de l'année précédente.

Pour la communauté d'agglomération, la DGF 2022 s'est élevée à 7 495 606 € contre 7 503 092 € en 2021. Le montant de la DGF 2023 est attendu en légère augmentation à 7 509 000 € comprenant 1 588 000 € de dotation d'intercommunalité et 5 921 000 € de dotation de compensation.

2.2.2. La sensibilité des allocations compensatrices de fiscalité.

Afin de compenser les effets du plan de Relance sur les produits de taxe foncière et de CFE, l'Etat verse depuis 2021 une compensation équivalente à la perte de bases sur ces établissements industriels, multipliés par le taux d'imposition de taxe foncière et de CFE de l'année 2020.

La compensation est donc évolutive, elle progressera (ou diminuera) comme les bases d'imposition des établissements industriels installés sur le Cotentin. Une vigilance devra néanmoins être apportée à l'occasion de chaque loi de finances afin que le gouvernement ne revienne pas sur cette compensation fiscale d'ici la mise en service de l'EPR, ce qui aurait pour effet de diviser par deux le produit fiscal attendu de l'équipement.

Ces compensations représentent une recette de 24,6 M€ en 2022.

Elles concernent la CFE à hauteur de 89 %, et la taxe sur le foncier bâti à hauteur de 11 %.

Cette recette est estimée à 26,4 M€ en 2023, soit en augmentation de 1,7 M€ (+ 7,10 %).

2.2.3. Le fonds départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP)

Le fonds départemental de péréquation de la taxe professionnelle (FDPTP) était devenu une dotation d'ajustement dans le budget de l'Etat en 2017. Ce mécanisme étant suspendu, il est proposé de retenir au budget primitif 2023 une attribution de 500 000 € au regard du montant perçu en 2022 (552 479 €).

3. LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT CONFRONTEES PARTIELLEMENT A L'INFLATION.

La section de fonctionnement présente une structure particulière tant au niveau des ressources que des charges. Alors que les recettes apparaissent diversifiées, et pour leur grande majorité dynamiques, la DGF ne représentant que 4,5 % de leur structure, les dépenses de fonctionnement ne connaissent pas la même dynamique. Cette singularité est relative au poids considérable des atténuations de produits (chapitre 014), constituées des attributions de compensation, de la DSC, et du FNGIR (fonds national de garantie des ressources), auxquels il y a lieu d'ajouter la subvention d'AC du budget principal au budget annexe des services communs. Au total, ce sont plus de 44 % des charges de fonctionnement qui restent insensibles à toute inflation.

La crise inflationniste n'épargne cependant pas la communauté d'agglomération dans son ensemble. Si le budget principal reste partiellement impacté du fait de sa structure particulière, les budgets annexes le sont plus notamment en ce qui concerne les transports, l'assainissement et l'eau.

3.1. Les atténuations de recettes (AC, DSC, FNGIR) : premier poste des dépenses.

Le chapitre 014, composé notamment de la dotation de solidarité communautaire (DSC) et des attributions de compensation (AC), demeure le premier poste des dépenses du budget principal.

Son volume souligne le rôle distributif du budget communautaire dont les principes fondateurs demeurent la neutralité et la solidarité vis-à-vis des communes membres.

Le conseil communautaire du 6 décembre 2022 a délibéré afin d'autoriser la notification aux communes de leurs AC provisoires 2023. Calculées sur la base des AC pérennes de 2022, leur montant est estimé à 43,5 M€.

Les AC intègrent également les remboursements des charges des services communs « fonctionnels » tels que les autorisations du droit des sols.

Par ailleurs, au titre des rétrocessions d'équipements de proximité aux communes, un montant total de 10,7 M€ est retenu sur les AC provisoires des communes concernées par les services communs de proximité (imputation au chapitre 65).

La dotation de solidarité communautaire (DSC) a enregistré une hausse de 6,65 % en 2022 passant de 5,85 M€ à 6,24 M€ afin de répondre au besoin de compensation des pertes de DGF enregistrées par les

communes en 2022. Confirmé par le pacte fiscal et financier adopté en conseil communautaire le 7 décembre 2021, cet objectif se poursuivra en 2023. Au regard des diminutions supplémentaires attendues de DGF du fait de la création de la communauté d'agglomération, le niveau prévisionnel de la DSC est estimé à 6,64 M€ pour répondre à ces enjeux.

Conformément au pacte fiscal et financier, la clause de revoyure pourrait être actionnée avant la fin de l'année dès lors qu'EDF confirmera bien que le raccordement de l'EPR au réseau national sera effectif courant 2024. Dès cette annonce, le bureau communautaire pourra établir des propositions afin de définir la destination des recettes fiscales à venir de l'EPR, attendues pleinement en 2025. Des études vont être entamées dès cette année afin de proposer des scénarii d'affectation de cette fiscalité supplémentaire avec une priorité accordée à la compensation des pertes de dotations (DGF notamment) qui frapperont les communes membres, le financement de services publics et les investissements d'intérêt communautaire, le financement des projets communaux via les fonds de concours, l'augmentation de la péréquation via la DSC qui permettra, de surcroît, de répondre à une remarque de la chambre régionale des comptes sur ce sujet.

3.2. Le FPIC

L'ensemble intercommunal du Cotentin (Communauté + communes) est devenu inéligible au FPIC en 2019 avec une sortie en deux temps du fait du mécanisme de garantie qui prévoit le maintien de 70 % du montant reversé l'année de sortie et 50 % l'année suivante. En parallèle, le conseil communautaire a décidé de ne plus compenser les diminutions individuelles de FPIC aux communes prévu par le pacte financier et fiscal, celles-ci étant liées à l'augmentation des critères de richesse du Cotentin, à savoir la progression du revenu par habitant. La seconde raison était que ses marges de manœuvre budgétaires ne l'y autorisaient pas. Malgré de nombreux recours contentieux gagnés devant la juridiction administrative, le FPIC n'est plus qu'une dépense pour le budget communautaire et celui des communes membres.

Ce prélèvement de 3,2 M€ en 2022 sur l'ensemble du Cotentin est réparti entre la communauté et ses communes membres en fonction du coefficient d'intégration fiscal (CIF). Ainsi, la communauté prend en charge 38,68 % du prélèvement alors que les communes membres ont été prélevées à hauteur de 1 984 450 €.

	Prélèvement FPIC 2022	STRUCTURE
CA Le Cotentin	- 1 251 690	38,68%
Communes	- 1 984 450	61,32%
Ensemble intercommunal	- 3 236 140	100,00%

Ce prélèvement s'est élevé à 1 251 690 € pour le Cotentin en 2022. Il est estimé à 1 616 000 € en 2023, soit en augmentation de 364 310 € (+ 29 %).

En fonction du niveau des résultats du compte administratif 2022, il pourra être envisagé que la communauté d'agglomération prenne à sa charge, par solidarité avec les communes, une partie de ce prélèvement qui ne cessera de croître avec la fiscalité attendue de l'EPR.

3.3. Assurer la maîtrise budgétaire pour limiter l'évolution des charges

Pour assurer la stabilité du fonctionnement et garder la capacité de porter des projets d'avenir pour le Cotentin, une gestion maîtrisée des charges d'exploitation reste nécessaire. Le développement de la maîtrise de l'administration ainsi que ses retours d'expériences sur les exercices précédents assurent progressivement une meilleure appropriation des enjeux budgétaires et comptables. Cette connaissance acquise permet d'identifier des marges de rationalisation de la dépense, de limiter ainsi la croissance des charges de gestion courante et d'optimiser ainsi la sincérité des budgets conformément aux recommandations du rapport de la Chambre Régionale des Comptes.

Cependant, il est nécessaire d'envisager l'évolution des charges de fonctionnement du budget principal sous l'angle du pacte de confiance. L'évolution des charges de fonctionnement y est appréciée en neutralisant le chapitre 014 « atténuations de produits » ce qui mène à augmenter significativement la progression des dépenses retraitées de la section dont l'évolution entre 2021 et 2022 serait à 9,2 % contre 5,6 %.

	2021	2022	Variation
Total Charges de fonctionnement	143 692	151 792	5,64%
Total Ch. de Fonctionnement (hors chap 014)	86 323	94 308	9,25%
Atténuations de produits C014	57 369	57 484	0,20%

L'agglomération, comme toutes les collectivités locales subit une augmentation de ses charges du fait de l'inflation du coût des énergies et de la revalorisation de sa masse salariale.

3.4. L'impact des déchets ménagers et de l'inflation sur les charges courantes.

Les charges à caractère général subiront essentiellement la croissance contrainte relative à la gestion des déchets ménagers et notamment l'augmentation de la TGAP expliquée précédemment. La part déchets ménagers représentait 59 % des charges à caractère général en 2021. Le poste de l'énergie ainsi que les coûts des fournitures et matériaux impacteront également le budget primitif 2023 dans les mêmes proportions que ce qui a été constaté en 2022.

3.5. Une masse salariale qui tient compte des réorganisations internes et des mesures nationales.

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

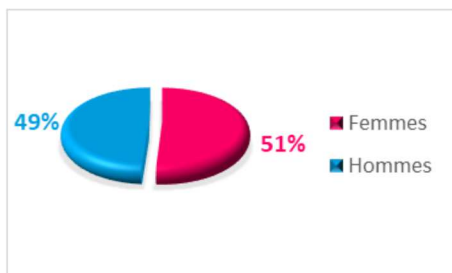
3.5.1. La structure des effectifs

Au 31 décembre 2021, la Communauté d'agglomération du Cotentin comptait 931 agents permanents dont 106 agents contractuels, représentant au total 842,49 ETP.

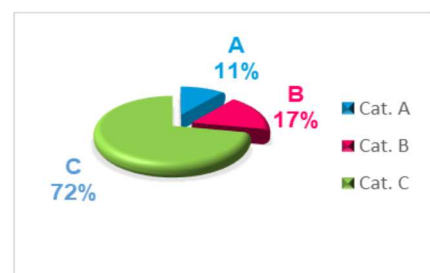
A ces agents s'ajoutaient 227 agents non permanents, dont 6 apprentis, portant ainsi l'effectif total en position d'activité à 1158 agents.

Les effectifs permanents étaient structurés de la façon suivante :

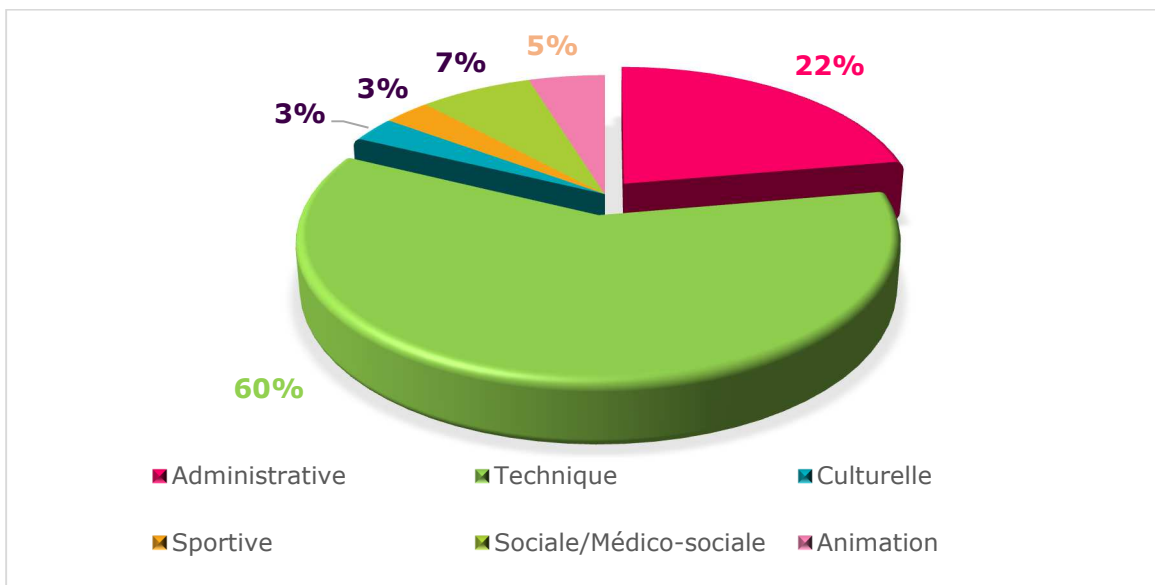
Par sexe



Par catégorie de grade



Par filière



3.5.2. La masse salariale 2021

Tous budgets confondus, le montant total des traitements indiciaires des agents titulaires, s'est élevé à près de 16,67 M€ sur l'année 2021. En effet, les agents titulaires représentent 89 % des effectifs permanents de la collectivité et plus de 71 % des effectifs totaux.

Le montant des primes et indemnités versées aux agents, tous statuts confondus, dans le cadre de leurs fonctions, s'est élevé à près de 4,64 M€. Ce montant ne tient pas compte des primes annuelles versées

à 419 agents des anciens EPCI fusionnés pour créer la communauté d'agglomération du Cotentin, pour un montant total de 408 172 €.

En 2021, 165 agents ont été bénéficiaires d'une NBI. Le coût total de ces nouvelles bonifications indiciaires s'est élevé à 129 191 €.

38 107 heures supplémentaires et complémentaires, réparties sur 696 agents, ont été rémunérées, tous statuts d'agents confondus, représentant un coût de 561 522 €.

Enfin 2 agents ont bénéficié d'un avantage en nature pour concession de logement de fonction et 42 agents d'avantages en nature repas.

3.5.3. Evolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel

Le nombre d'emplois permanents a légèrement progressé au cours de l'année 2022, avec notamment la mise en œuvre de nouveaux recrutements liés à la finalisation de la structuration de la communauté d'agglomération. On comptabilise ainsi 941 agents permanents rémunérés en novembre 2022.

En 2023, les effectifs devraient légèrement augmenter suite à des recrutements en cours, voire se stabiliser selon les différents points d'économie qu'il conviendra de mettre en œuvre pour contenir la progression de la masse salariale.

Aussi, l'ensemble de ces mouvements et créations repris en année pleine sur les budgets principal et budgets annexes 2023, est estimé à près de 1,9 M€.

Concernant la structure de son effectif, la communauté d'agglomération comporte une part des plus de 60 ans représentant 6,33 % des effectifs permanents au 31 décembre 2021. Ainsi, 26 agents ont fait valoir leur droit de départ en retraite au cours de l'année 2021. Or, la structure des effectifs évolue sous l'effet des évolutions de carrières (avancements d'échelons et de grades) résumé sous l'appellation «GVT» (Glissement vieillesse technicité). Aussi, pour 2023, une progression d'environ 390 000 € correspondant à 0,9 % du réalisé de l'année N-1, est attendue.

Parallèlement, plusieurs mesures locales vont venir impacter la masse salariale 2023 sur l'ensemble du budget principal et des budgets annexes :

- suite au contrôle de la CRC, la prime annuelle a été intégrée au RIFSEEP sur l'année 2022. En 2023, son harmonisation et extension aux agents entrés après fusion, représentera un coût annuel de près de 315 000 €,
- hausse de l'assurance risque statutaire suite à la révision du contrat pour 2023, estimée à 340 000 €,

En 2022, les hausses successives du taux horaire du SMIC, l'augmentation de l'indice minimum de traitement et l'augmentation du point d'indice, ont également conduit la collectivité à inscrire 2,1 M€ en décision modificative budgétaire.

La répercussion en année pleine de ces mesures nationales, ainsi que de nouvelles mesures à venir, impacteront la masse salariale 2023 et sont donc à prendre en compte, notamment :

- La répercussion des augmentations du SMIC de l'année 2022 en année pleine, ainsi que les impacts sur le relèvement de l'indice minimum

- la répercussion en année pleine de l'augmentation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022,
- la répercussion de la révision des débuts de grille indiciaire des agents de catégorie B au 1^{er} septembre 2022,
- une augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2023 à minima,

La prise en compte de ces différentes mesures est chiffrée à plus de 840 000 € sur l'année 2023 sur l'ensemble du budget principal et des budgets annexes.

Ainsi, la masse salariale (chapitre 012) inscrite au budget prévisionnel des budgets principal et budgets annexes augmentera de 4,95 % du BP+DM 2022 au BP 2023.

Concernant plus spécifiquement le budget principal, l'évolution du BP+DM 2022 au BP 2023 de la masse salariale, s'établit à 4,68%. Néanmoins, en tenant compte :

- des dépenses liées :
 - aux conventions de services communs (SIRH, Finances)
 - à la convention de mise à disposition de services entre le pôle Attractivité et urbanisme durable de CEC et le pôle stratégie développement territorial de Le Cotentin
- des recettes liées :
 - à la convention de services communs du SIG
 - aux reversements des budgets annexes au budget principal (Transport, Port de Diélette, Moulin de Fierville, Services communs avec les communes de l'agglomération)
 - aux reversements des coûts de mise à disposition d'agents (Amicale, communes)
 - au remboursement de charges patronales CNRACL des agents détachés à la SPL tourisme,

Le pourcentage d'évolution nette de la masse salariale du budget principal, évolue alors de 3,44 % du BP+DM 2022 au BP 2023.

3.5.4. Le temps de travail

Au 31 décembre 2021, la Communauté d'agglomération du Cotentin comptait 47 agents à temps partiel et 193 agents à temps non complet, représentant respectivement 5 % et 20,73 % de l'effectif permanent. A noter que parmi les agents à temps non complet, 171 agents sont issus du pôle proximité et aménagements et notamment des services communs.

3.6. Une stabilisation des charges extérieures.

Les autres charges de gestion courante ont atteint 27 M€ au budget primitif 2022, soit 17,4 % des dépenses de fonctionnement. Elles sont désormais stabilisées.

Le premier poste est l'AC versée directement au budget annexe des services communs, soit 10,5 M€ au budget 2022.

Les autres crédits sont destinés à assurer le fonctionnement des services publics gérés sur des budgets annexes dont une augmentation est attendue pour assurer l'équilibre de port Dielette. Enfin, malgré l'inflation qui touche également nos partenaires et satellites, le contingent SDIS (7,7 M€ au BP 2022) devrait progresser de 3,2 %, la SPL Tourisme restera stable à 3,8 M€ ainsi que la Cité de la mer pour 0,9 M€.

Le niveau global de subventionnement accordé aux associations sera maintenu en 2023.

En revanche, si la communauté d'agglomération conçoit un effort propre, elle n'entend pas se substituer financièrement aux désengagements d'autres partenaires publics ou privés.

3.7. Des ratios d'épargne qui s'améliorent.

Sur les trois dernières années, on constate que l'épargne nette se maintient sur un niveau moyen de 11 M€.

En 2021, le budget principal a dégagé une épargne nette de 11,8 M€, en hausse de 2,1 M€ par rapport à 2020, mais en légère diminution par rapport à 2019.

K€	2019	2020	2021	Evolution €	Evolution %
Produits de fonctionnement courant	147 811	147 904	156 446	8 542	5,78%
- Charges de fonctionnement courant	132 676	135 804	142 222	6 418	4,73%
= EXCEDENT BRUT COURANT	15 135	12 100	14 224	2 124	17,55%
+ Produits except. et fin. hs intérêts	615	738	639	-100	-13,51%
- Charges except. et fin. hs intérêts	1 228	1 306	1 297	-8	-0,64%
= EPARGNE DE GESTION	14 522	11 533	13 565	2 033	17,62%
- Intérêts	261	212	173	-39	-18,37%
= EPARGNE BRUTE	14 261	11 321	13 393	2 071	18,30%
- Capital	1 715	1 647	1 640	-7	-0,42%
= EPARGNE NETTE	12 547	9 674	11 753	2 078	21,48%

Les ratios financiers se sont améliorés en 2021 :

	2020	2021	Moy strate 2020
Ep brute / produits fonct.	7,62%	8,53%	11,91%
Ep nette / produits fonct.	6,51%	7,48%	6,81%

Pour 2021, le ratio rapportant l'épargne brute aux produits de fonctionnement s'établit à 8,53 % quand la moyenne de la strate des communautés d'agglomération de 100 000 à 249 999 habitants s'élève à 11,91 % pour 2020.

En corrigeant les produits de fonctionnement de l'attribution de compensation, de manière à conserver uniquement les ressources non redistribuées, le ratio d'épargne brute sur les produits de fonctionnement s'élève à 13,08 % soit un niveau conforme à ce qui est généralement admis comme satisfaisant (12/13 %).

En 2021, le financement de l'investissement a été assuré par l'épargne nette (58,46 %), les ressources propres (30,75 %) et les subventions (10,79 %).

€	Dépenses	Recettes	Structure
Dépenses d'investissement	14 191 168		
Dim/Aug fonds roulement	5 913 206		
Epargne nette		11 752 720	58,46%
Ressources propres d'investissement (RPI)		6 182 297	30,75%
Subventions		2 169 358	10,79%
Emprunt		0	0,00%
TOTAL	20 104 375	20 104 375	100,00%

Si le niveau d'épargne nette reste en phase avec le montant des dépenses d'investissement réalisées en 2021, ces dernières étant autofinancées, la capacité d'investissement ne pourra dépendre du renouvellement de la dette, déjà très faible, et ne passera que par une augmentation de l'épargne soit à travers une économie sur les charges, difficile à mettre en œuvre pour une collectivité en construction dans une période fortement inflationniste, soit par la dynamique attendues de la fiscalité (cf infra) apportant des recettes nouvelles et notamment celles de l'EPR.

La progression de l'épargne devrait se confirmer au CA 2022 permettant ainsi d'accompagner la montée en puissance de la PPI qui fixe le niveau d'investissements moyens réalisés d'ici à 2026 à 35 M€ par an, sans attendre les retombées de l'EPR.

4. UNE GESTION PLURIANNUELLE DES INVESTISSEMENTS

La communauté d'agglomération du Cotentin a fait le choix de recourir à la pluri-annualité et aux AP / CP pour le budget principal et les budgets annexes. Le budget pourra être présenté sous la forme d'autorisations de programmes (AP) et crédits de paiement (CP) pour partie de la section d'investissement.

Les autorisations de programmes et crédits de paiement AP-CP permettent d'étaler une charge sur les années de réalisation et sont un moyen idéal pour améliorer les taux de réalisation. Grâce aux AP, il n'est plus nécessaire d'inscrire dans un seul et même budget la totalité du coût d'un projet qui sera réalisé sur plusieurs années. Désormais, seuls les crédits dont on prévoit la consommation pendant l'exercice seront inscrits au budget.

Ainsi, il est envisagé de passer en AP les opérations supérieures à 2 M€ s'étalant sur au moins deux exercices ; ne peuvent être étalés sur 2 ans que les AP dont les crédits de paiements N+1 sont supérieurs à 50 % du montant de l'AP.

Au budget 2022, 7 AP/CP existaient :

Sur le budget principal

- La construction de l'espace Aquatique (18,6 M€)
- Les travaux d'Intechmer (16,1 M€)
- Travaux quai de transfert de Bricquebec (3,48 M€)
- Rénovation piscine Les Pieux (3,5 M€)
- Fonds de Concours aux communes (15 M€)
- PPI Centre de secours (2,5 M€)

Sur le budget annexe transports :

- Travaux Bus Nouvelle Génération (36,9 M€)

Ces AP/CP sont maintenues en 2023 avec une révision d'AP et/ou une modification de CP :

Pour le budget principal (TTC):

- Construction de l'espace Aquatique : Reste à financer : 11,4 M€ répartis en CP 2023 = 8,2 M€ / CP 2024 = 3,2 M€
- Travaux Intechmer : Reste à financer : 15 M€ répartis en CP 2023 : 4,2 M€ / CP 2024 : 6,1 M€ / CP 2025 : 4,8 M€
- Travaux Quai de transfert Bricquebec : CP 2023 : 2,6 M€ / CP 2024 : 0,85 M€
- Rénovation piscine Les Pieux : CP 2023 : 1,7 M€ / CP 2024 : 1,7 M€
- Fonds de Concours aux communes : 15 M€ - CP 2023 : 2 M€ / CP 2024 : 2 M€ / CP 2025 : 2,75 M€ / CP 2026 : 3 M€ / CP 2027 : 1,5 M€ / CP 2028 : 1,5 M€
- PPI Centres de secours : Reste à financer : 1,8 M€ répartis entre 2023 et 2028

Pour le budget Transports :

- Travaux Bus Nouvelle Génération (HT): Reste à financer : 33,9 M€ - CP 2023 : 26,3 M€ / CP 2024 : 7,6 M€

En 2023, une nouvelle AP sera créée sur le budget principal, pour la réalisation de la nouvelle attraction de la Cité de la Mer, pour un montant de 8,4 M€ TTC : CP 2023 : 0,3 M€ / CP 2024 : 1,1 M€ / CP 2025 : 6 M€ / CP 2026 : 1 M€

5. UN INVESTISSEMENT DYNAMIQUE POUR METTRE EN ŒUVRE LES PRIORITES DE LA FEUILLE DE ROUTE COMMUNAUTAIRE

Adoptée à l'automne 2021, la feuille de route communautaire cible le développement, la réponse au dérèglement climatique et le renforcement des services de proximité.

En 2022, un plan pluriannuel d'investissement (PPI) a été élaboré afin de programmer les projets de la feuille de route sur la durée du mandat. Le PPI permet d'offrir une vision prospective des investissements de l'agglomération. Il constitue également un outil de pilotage budgétaire qui permettra d'améliorer les taux de consommation des crédits et ainsi d'augmenter la sincérité des prévisions budgétaires.

Il se décompose en trois enveloppes. Les investissements récurrents sont constants chaque année et permettent de faire fonctionner les services publics.

L'enveloppe « Ambitions » est constituée d'investissements de développement structurants pour le territoire, ainsi que l'accompagnement des communes membres dans leurs projets.

Enfin, l'enveloppe « EPR » regroupe des projets d'investissements qui seront financées par la fiscalité à venir de l'EPR.

Ainsi, le PPI regroupe plus de 128 M€ (hors budgets annexes et hors enveloppe EPR) qui seront investis entre 2023 et 2026.

Au budget 2023, plus de 50 M€ de crédits d'investissement vont être inscrits, pour une soixantaine d'opérations.

Au-delà des projets d'ampleur qui font l'objet d'AP/CP (voir paragraphe ci avant), de nombreux projets vont démarrer et concerneront l'ensemble des compétences communautaires.

5.1. Accompagner le développement de l'économie locale.

Ainsi, une subvention d'équipement de 4,5 M€ sera inscrite afin de financer la construction du bâtiment qui abritera le pôle d'excellence soudage, localisé sur la zone économique de Bénécère. Cet équipement vise à répondre au fort besoin en compétences en soudeurs des industriels du Cotentin, en particulier dans les secteurs naval et nucléaire.

L'effort 2023 en matière de développement de la Communauté d'agglomération se traduira également par des travaux de requalification des zones d'activité économique (1,2 M€).

5.2. Poursuivre la modernisation de la gestion des déchets.

Commencée en 2022, la mutation des déchets ménagers va se poursuivre en 2023. La réduction du volume de nos déchets et le basculement vers le « tout recyclage » représentent un enjeu essentiel pour la durabilité du Cotentin. A ce titre, l'extension des consignes de tri, généralisée depuis le 31 décembre 2022 implique un programme d'investissement important pour équiper les foyers de bacs à tri sélectifs et en composteurs, renforcer le nombre de points de collecte du verre. Des crédits à hauteur de 4,8 M€ seront inscrits au budget 2023 afin notamment de renouveler le parc de bennes et de conteneurs.

5.3. Sécuriser et moderniser les équipements relatifs à la gestion de l'Eau.

Autre priorité du mandat, la lutte contre les inondations et la protection du trait de côte contre les risques de submersions marines constitueront un pilier de l'action communautaire en matière de développement durable en 2023, avec 1,5 M€ de crédits inscrits.

Les efforts vont se poursuivre pour accentuer la connaissance du patrimoine eau et assainissement de la Communauté d'Agglomération. Après le lancement du schéma directeur eau potable en fin d'année 2021, 628 000 € HT vont être engagés sur l'ensemble du territoire. Sans attendre les schémas directeurs d'assainissement, qui permettront d'orienter au mieux d'ici la fin du mandat les investissements des années futures, la Communauté d'Agglomération engagera les travaux essentiels à la gestion de son patrimoine Eau et Assainissement : en 2023, 6,7 millions seront consacrés aux équipements en place dont 3,5 millions d'euros aux seuls renouvellements des réseaux eau potable (2,5 millions) et eaux usées (1 million).

5.4. La montée en puissance de la Mobilité.

Avec un montant total estimé d'investissement de 32 millions d'euros, cette année sera sans commune mesure pour le budget transports notamment pour le Bus Nouvelle Génération (BNG)

Ce chantier, dont la réalisation est prévue sur une durée de 18 mois, a démarré le 5 septembre 2022. 2023 est donc la seule année pleine budgétairement du projet. A ce titre, 26,32 millions seront donc budgétés cette année pour cette opération.

Ce chantier avance bien, les délais de réalisation sont actuellement parfaitement tenus par les entreprises et 2023 verra la livraison de certains secteurs importants du projet tels que la gare SNCF, le quai Alexandre III, l'avenue Carnot ou bien encore le secteur de Chantereyne.

De nouveaux véhicules seront également commandés. En attendant la mise en œuvre éventuelle d'un projet d'électrification sur le prochain mandat, il convient d'investir dans de nouveaux véhicules qualitatifs et marquants pour le projet BNG. Initialement, 7 véhicules standards étaient prévus au Plan Pluriannuel d'Investissement conclus dans le cadre de la DSP. Le projet est d'acquérir 7 véhicules articulés hybrides, qui circuleront sur la ligne 1 à compter de la réalisation du Bus Nouvelle Génération. Ces véhicules doivent se différencier par leurs designs et leurs capacités, des véhicules actuellement déployés sur le réseau.

Le processus de création des stations intermodales sera enclenché, avec le choix d'un assistant à maîtrise d'ouvrage. La mission d'AMO portera sur l'accompagnement à la création des quatre stations intermodales de Bricquebec-en-Cotentin, les Pieux, Martinvast et Saint-Sauveur le Vicomte.

Enfin, 2023 sera aussi l'occasion de poursuivre les investissements :

- en matière de politique cyclable en réalisant le Plan Vélo du Cotentin et en continuant d'augmenter et en diversifiant le parc locatif de VAE à disposition des usagers.
- en matière de numérique avec le déploiement notamment de Borne d'Informations Voyageurs et d'un système de vidéo-protection embarqué sur le réseau urbain,
- pour la mise en œuvre de l'accessibilité du réseau de transports collectifs,

5.5. Poursuivre l'aménagement numérique du territoire et le soutien aux projets communaux.

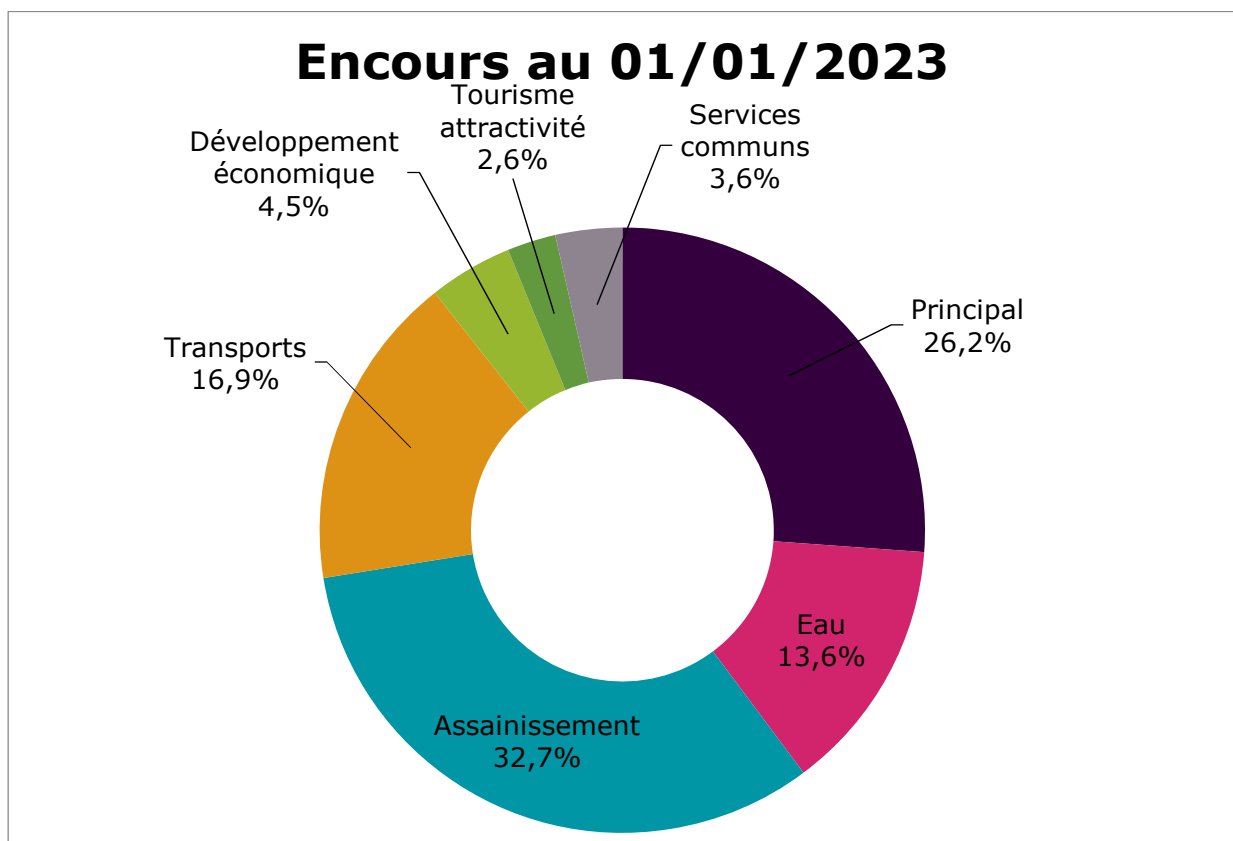
Comme en 2022, la Communauté d'agglomération accompagnera le désenclavement numérique du territoire, afin que l'ensemble des foyers du Cotentin ait accès au très haut débit d'ici 2 ans.

Elément fondamental de la politique de soutien aux projets des communes, le fonds de concours communautaire sera reconduit en 2023 (voir chapitre sur les AP/CP).

6. LA DETTE COMMUNAUTAIRE

Le stock de la dette communautaire atteint 54 107 511 euros au 1^{er} janvier 2023.

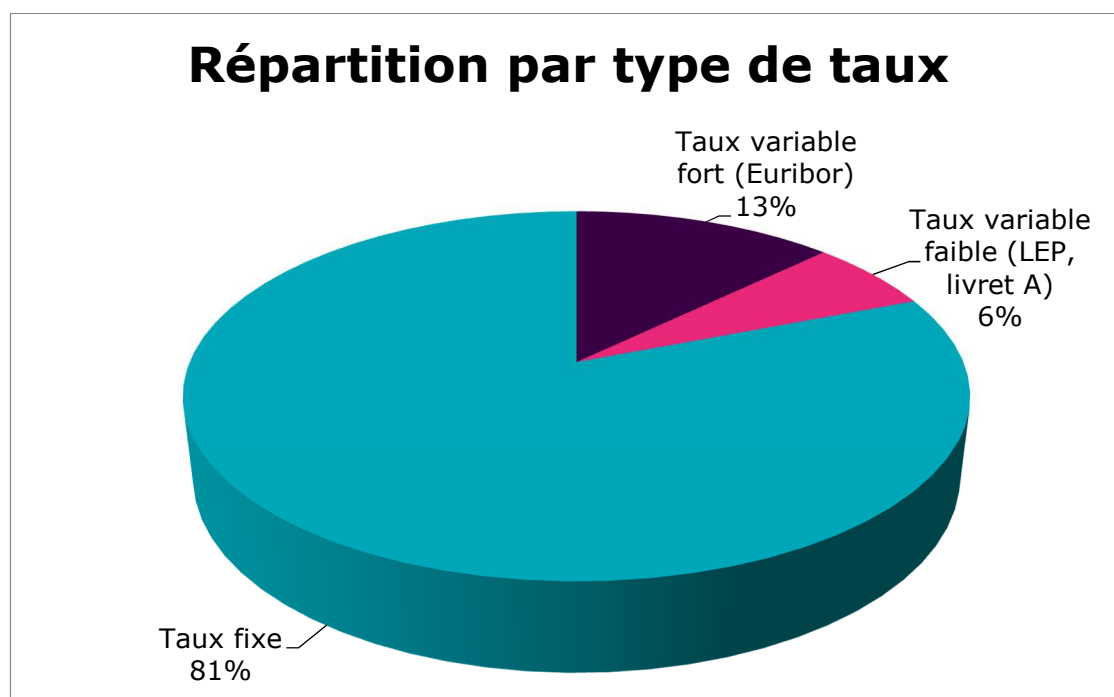
Le cycle de l'eau concentre 46,3 % de la dette communautaire, le budget principal représentant 26,2 % de celle-ci. Suite aux nouveaux emprunts (7,8 M€) réalisés sur le budget transports, ce budget détient désormais une part de 16,9 % de l'encours total contre 3 % l'année précédente.



La dette a progressé de 18 % par rapport à 2022, soit un encours supplémentaire de 8,2 M€.

€	Encours au 01/01/2022	Encours au 01/01/2023	structure %	Var. €	Var. %
Budget principal	10 289 982	14 155 264	26,2%	3 865 282	37,6%
Budget annexe golf	137 011	128 293	0,2%	-8 718	-6,4%
Budget annexe activ. commerciales tourisme	33 000	29 000	0,1%	-4 000	-12,1%
Budget annexe cinéma	298 375	Transfert BP	0,0%	n.s.	n.s.
Budget Port Diélette	0	1 251 250	2,3%	1 251 250	100%
Budget annexe développ. éco locations M4	1 113 320	982 304	1,8%	-131 016	-11,8%
Budget annexe eau	8 438 144	7 371 916	13,6%	-1 066 228	-12,6%
Budget annexe assainissement	19 871 575	17 689 719	32,7%	-2 181 857	-11,0%
Budget annexe développ. éco ventes	1 177 963	1 016 360	1,9%	-161 603	-13,7%
Budget annexe développ. éco locations M14	632 460	427 744	0,8%	-204 716	-32,4%
Budget annexe transports	1 382 097	9 127 728	16,9%	7 745 632	560,4%
Budget services communs	2 468 297	1 927 932	3,6%	-540 365	-21,9%
TOTAL	45 842 224	54 107 511	100,0%	8 265 286	18,0%

La dette est saine et peu exposée aux taux variables, avec une part confortée de taux fixe (81% contre 74% en 2022), 6% de Livret A et LEP et 13% d'indices monétaires courants (EURIBOR).



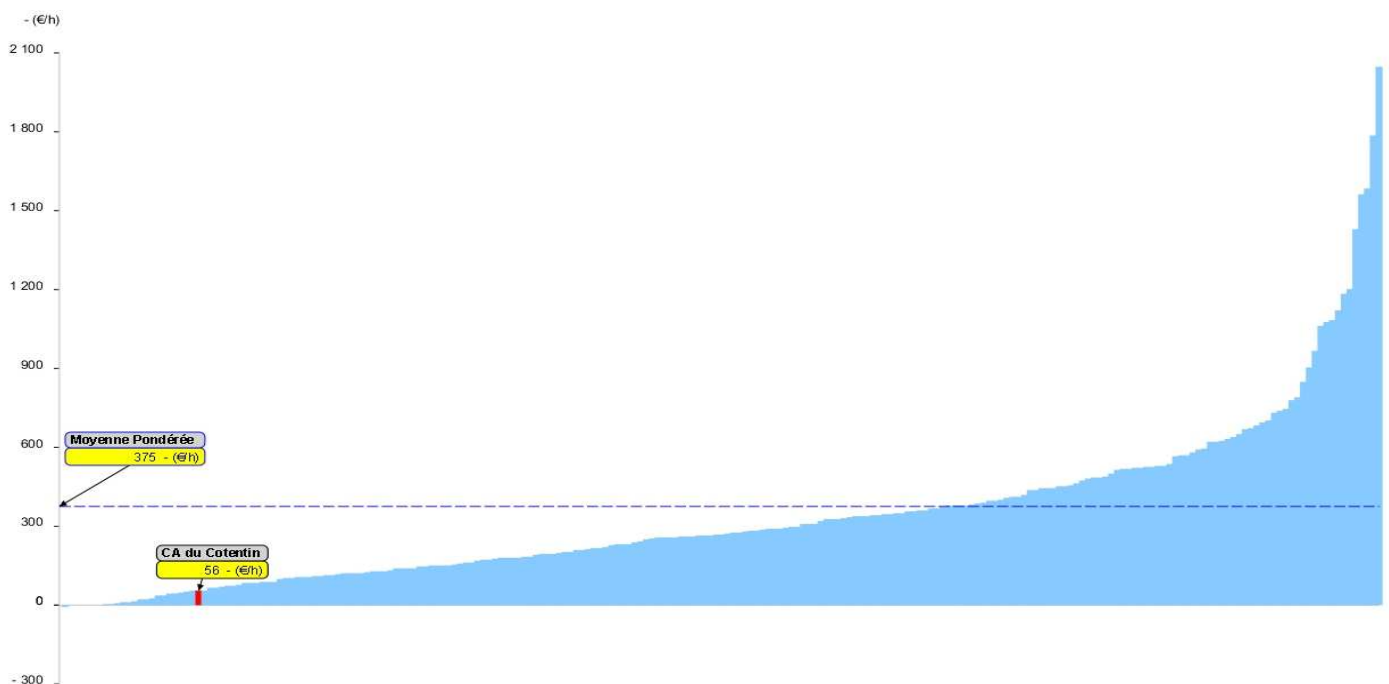
Concernant son exposition sur l'échelle des risques de la charte Gissler, la dette communautaire est entièrement sécurisée, avec 100 % de 1A, c'est-à-dire des emprunts à taux fixe ou à taux variable classiques, y compris les swaps qui permettent de se protéger contre la hausse des taux.

6.1. La dette du budget principal

Au 1^{er} janvier 2023, l'encours de la dette du budget principal atteint 14 155 264 € contre 10 289 982 € en 2022, soit une progression de près de 3,9 M€. Un emprunt de 5 090 000 € a été contracté en 2022 sur une durée de 10 ans aux taux de 2,37 % pour financer l'étude et l'achat des équipements de collecte des déchets ménagers et assimilés.

La communauté d'agglomération du Cotentin fait partie des CA les moins endettées de la strate de population 100 000 à 249 999 habitants.

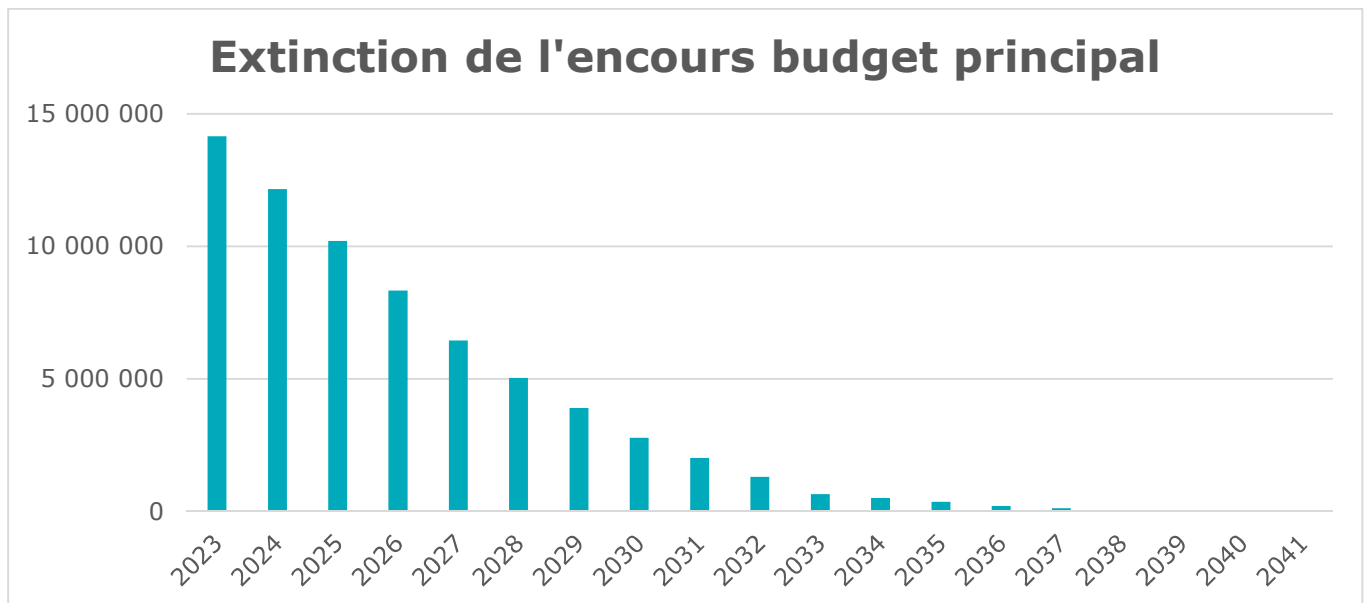
En 2021, le ratio était de 56 € / habitant, soit plus de six fois inférieur à la moyenne (375 € / habitant).



La capacité de désendettement mesure la solvabilité financière des collectivités locales vis-à-vis de leur dette. Elle permet de déterminer le nombre d'années théorique nécessaire pour rembourser intégralement le capital de la dette, en supposant que la collectivité y consacre la totalité de son épargne brute. En 2021, le ratio rapportant l'encours à l'épargne brute s'élevait à 1 année, ce qui reste bien inférieur à la moyenne des communautés d'agglomération qui est de 5 années.



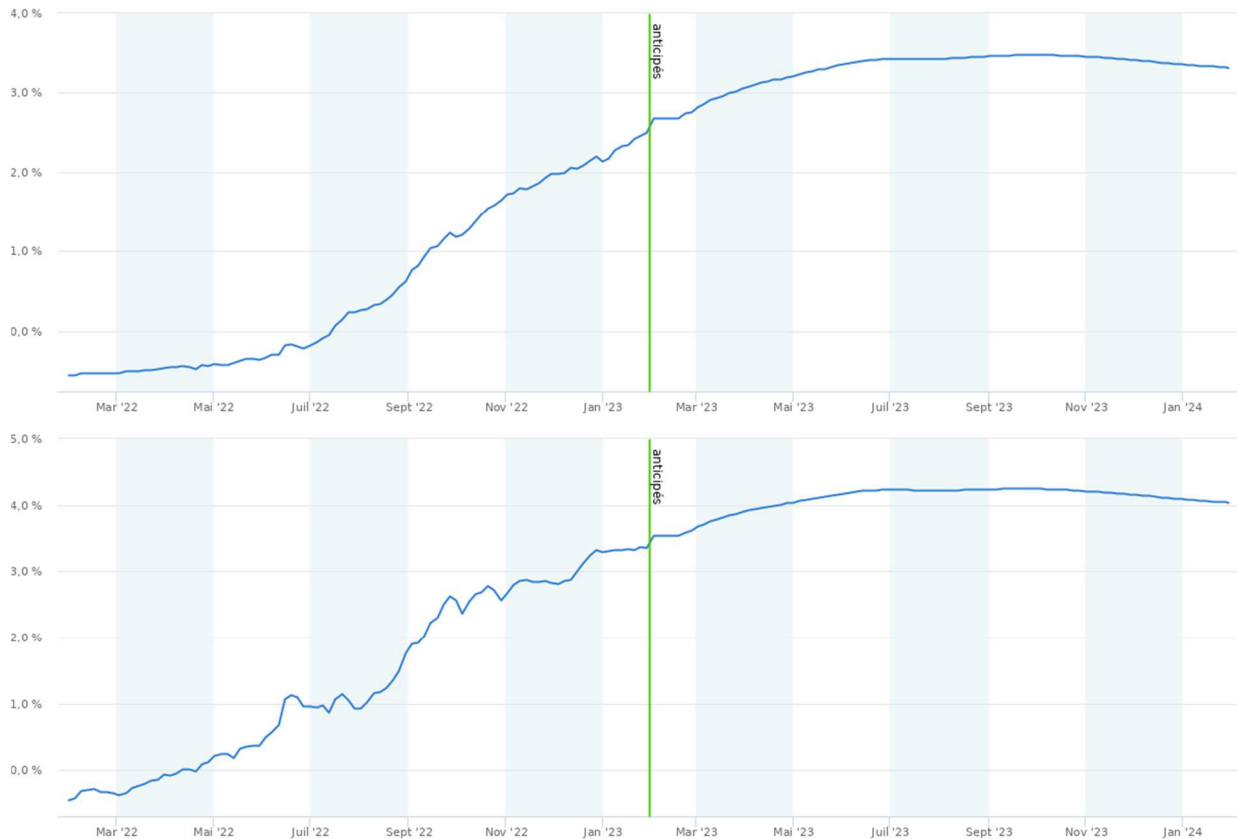
La dette du budget principal peut être qualifiée de courte. Sans emprunts nouveaux, celle-ci s'éteint rapidement, à hauteur de 72 % sur les 6 prochaines années.



Concernant la structure, la dette du budget principal est répartie entre 77 % de taux fixe et 23 % de taux variable, essentiellement du Livret A.

Depuis le resserrement de la politique monétaire de la Banque centrale européenne (BCE) afin d'endiguer l'inflation au sein de la zone euro amorcée en juillet 2022, les taux d'intérêts se sont envolés.

Cette hausse des taux va se poursuivre sur l'année 2023. Le Livret A (taux réglementé recalculé 2 fois par an) est passé de 0,5 % à 1 % le 1^{er} février puis à 2 % le 1^{er} août 2022 et 3 % le 1^{er} février 2023. Parmi les taux monétaires présents dans l'encours, le taux Euribor 3 mois ou 12 mois sont anticipés à la hausse jusqu'à l'été 2023 (respectivement 3,5 % et 4,2 %) pour ensuite se stabiliser.



Compte tenu de la remontée des taux, le taux moyen de la dette s'élève du budget principale s'établit à 2,80 %.

L'annuité de la dette du budget principal 2023 est estimée à 2 694 170 €, en hausse de 55,5 % représentant 962 K€, sous l'effet du nouvel emprunt de 5,1 M€ ainsi que de la hausse des taux.

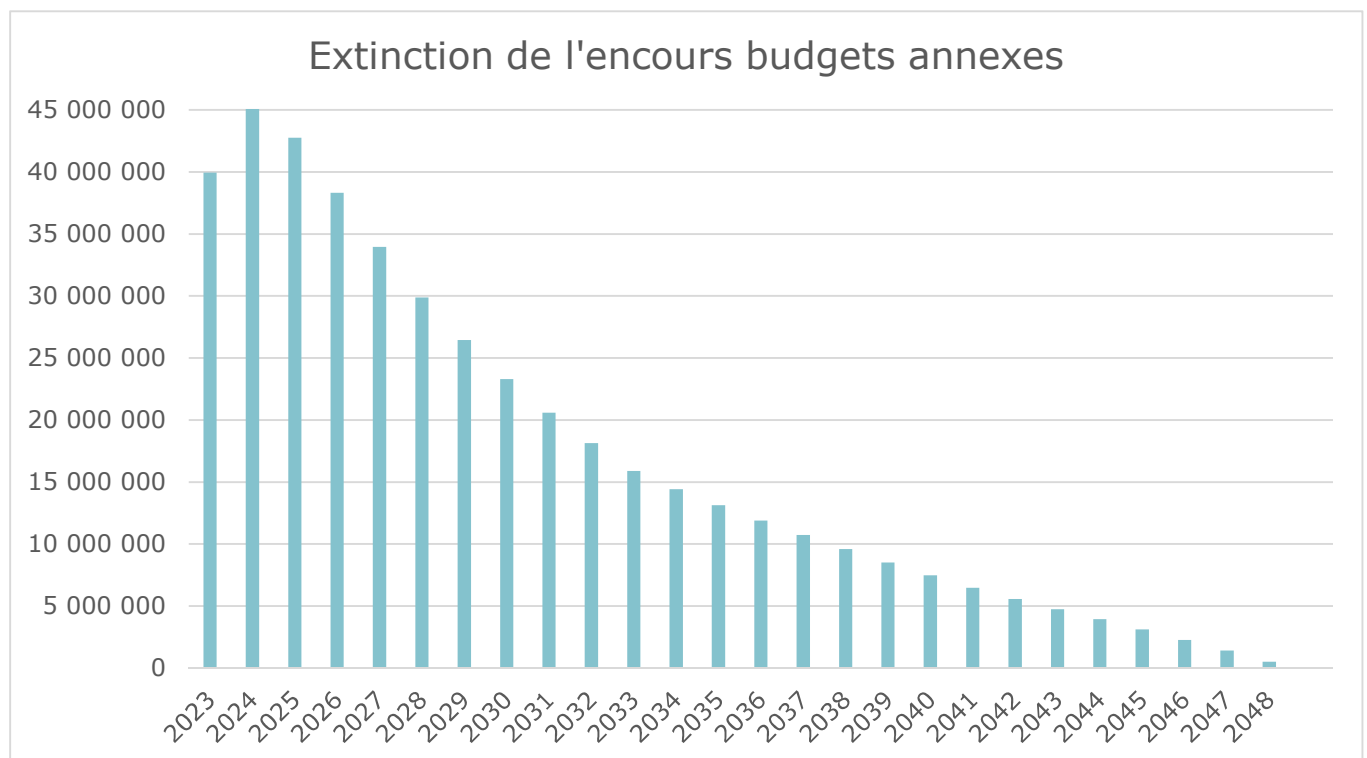
	2022 Prévisionnel	2023 Prévisionnel	Var. €	Var. %
Amortissement	1 505 378	2 227 934	722 556	48,0%
Intérêts	159 229	391 687	232 458	146,0%
ICNE	-9 142	39 562	48 704	332,7%
Swap	76 577	34 987	-41 590	-54,3%
Annuité budget principal	1 732 042	2 694 170	962 128	55,5%

6.2. La dette des budgets annexes

Au 1^{er} janvier 2023, la dette des budgets annexes, répartie entre 10 budgets, atteint 39 952 247 €, en hausse de 4,4 M€ par rapport à 2022. De nouveaux emprunts ont été mobilisés sur l'exercice 2022 :

- Sur le budget Port Diélette un emprunt de 1 300 000 € contracté en 2020 versé à la date limite de mobilisation (taux fixe de 0,69 % sur 20 ans) et un nouvel emprunt de 228 850 € contracté en octobre 2022 (taux Livret A + 0,25 % sur 20 ans)
- Sur le budget transport un emprunt 4 295 400 € pour l'acquisition des bus et le système billettique (taux fixe 2,40 % sur 10 ans) et un emprunt de 3 557 776 € pour le Bus Nouvelle Génération (taux fixe 2,96 % sur 25 ans).

L'extinction totale de la dette des budgets annexes est réalisée en 25 ans, avec cependant une baisse d'un tiers les 6 prochaines années, malgré l'augmentation de l'encours de la dette en 2023 et 2024.



Concernant la structure, la dette des budgets annexes est majoritairement indexée sur taux fixe, 83 % contre 17 % de taux variable.

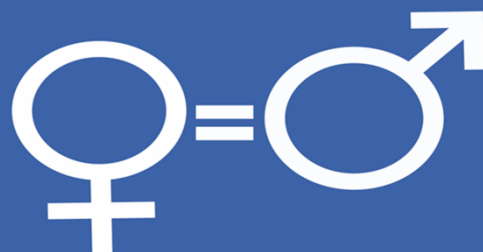
L'annuité des budgets annexes est prévue à hauteur de 6 311 286 € pour 2023, en hausse de 25,2 % représentant 1,3 M€.

	Annuité 2022 prévisionnelle	Annuité 2023 prévisionnelle	Var. €	Var. %
Budget annexe golf	15 231	15 230	-1	0,0%
Budget annexe activ. commerciales tourisme	4 599	4 522	-77	-1,7%
Budget annexe cinéma	17 307		-17 307	-100,0%
Budget port Diélette	56 663	166 741	110 078	194,3%
Budget annexe développ. éco locations M4	136 373	140 036	3 663	2,7%
Budget annexe eau	1 280 384	1 255 758	-24 626	-1,9%
Budget annexe assainissement	2 494 103	2 426 736	-67 367	-2,7%
Budget développement économique ventes	176 320	205 764	29 444	16,7%
Budget annexe développ. éco locations M14	156 043	143 734	-12 309	-7,9%
Budget annexe transports	122 180	1 259 534	1 137 354	930,9%
Budget services communs	580 292	693 231	112 939	19,5%
Annuité totale budgets annexes	5 039 494	6 311 286	1 271 792	25,2%

Le Président
David MARGUERITTE



2022



**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
SUR LE COTENTIN**



SOMMAIRE

1

RAPPEL DU CADRE
JURIDIQUE

2

ETAT DES LIEUX SUR LE
TERRITOIRE

3

ETAT DES LIEUX AU
SEIN DE LA
COLLECTIVITE

4

PROSPECTIVES

5

ANNEXES



RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE ET DES OBLIGATIONS



L'

article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit à certaines collectivités, dont Le Cotentin, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au débat sur les orientations budgétaires.

Le décret du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu de ce rapport, selon deux thématiques :

- **La politique des ressources humaines** au sein de Le Cotentin en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **Les politiques menées par Le Cotentin** sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.



OBSERVATION DES INÉGALITÉS EXISTANTES SUR LE TERRITOIRE

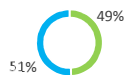


SOURCES DES DONNÉES
(source INSEE et SOFIE 2019)



OBSERVATION DES INÉGALITÉS EXISTANTES SUR LE COTENTIN

Composition de la population sur Le Cotentin



→ La population sur Le Cotentin est composée d'autant de femmes que d'hommes. Un déséquilibre apparaît chez les + de 65 ans et se creuse avec l'avancée dans l'âge. Pour illustration sur la tranche 90 ans et plus 75% sont des femmes.

■ Hommes ■ Femmes



Composition des familles monoparentales sur Le Cotentin



→ Selon l'Insee, 77% des 6744 familles monoparentales sur Le Cotentin étaient composées de femmes seules avec enfant(s).

■ Hommes seuls avec enfant(s)
■ Femmes seules avec enfant(s)

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sur Le Cotentin

De 18 à 25 ans	-8%
De 26 à 50 ans	-17,6%
Plus de 50 ans	-28,4%
TOTAL	-18%

→ en 2019, Les femmes touchaient en moyenne un salaire inférieur de 18% à celui des hommes.

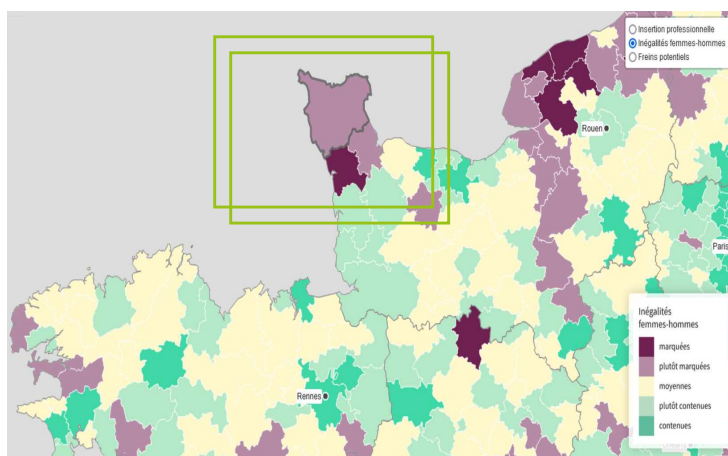
De plus, elles sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et représentent 32% contre 6% pour les hommes.

(secteur privé et entreprises publiques hors agriculture (source INSEE))

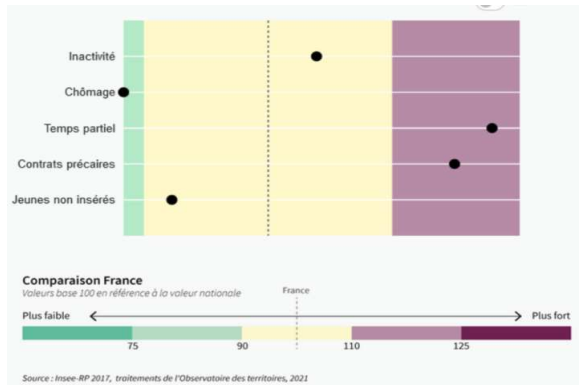


INDICATEURS SUR LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR TERRITOIRE

Des inégalités femmes / hommes plutôt marquées sur le territoire



INDICATEURS SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES SUR TERRITOIRE



Sur Le Cotentin, on observe un accès à l'emploi des femmes globalement comparable à la situation nationale.

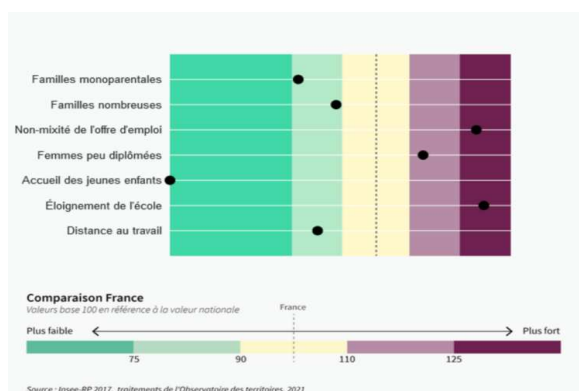
Le taux de chômage est significativement plus faible que la valeur nationale.

En revanche 2 indicateurs excèdent significativement la valeur nationale.

- L'indicateur part des résidents travaillant en contrat précaire apparaît comme celui qui marque le plus le territoire (avec une valeur de 31,4% contre 26,6% en France)
- L'indicateur part des résidents travaillant à temps partiel est celui pour lequel les inégalités entre les femmes et les hommes sont le plus marquées avec une valeur de 31,4% pour les femmes contre 6,5% pour les hommes.



INDICATEURS SUR LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR TERRITOIRE



Sur le Cotentin, on observe des freins potentiels à l'emploi des femmes plutôt limités.

3 indicateurs de freins potentiels excèdent cependant significativement la valeur nationale:

- Indice de ségrégation femmes/hommes des secteurs d'activité
- Part des femmes sans diplôme ou titulaires d'un diplôme inférieur au niveau bac
- Part des 6-10 ans scolarisés hors de leur commune de résidence, (celui-ci apparaît le plus marqué avec une valeur de 25,9% contre 19,6% en France).



ETAT DES LIEUX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



SOURCES DES DONNÉES

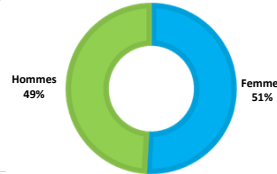
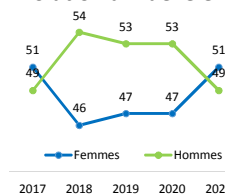
Les données sont issues du système d'information des ressources humaines de la collectivité.
La majorité des données produites se base sur l'année 2021, retenue comme année de référence.



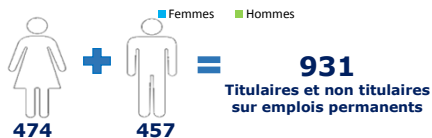
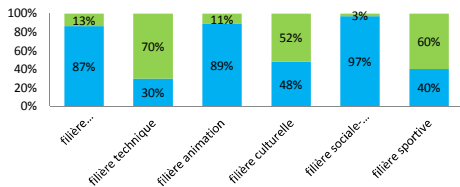
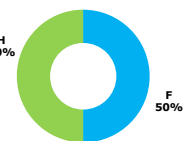
INDICATEURS SUR LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES SUR EMPLOIS PERMANENTS

Taux de féminisation	Niveau National	Le Cotentin
Filière administrative	82%	87%
Filière technique	41%	30%
Filière animation	71%	89%
Filière culturelle	63%	48%
Filière médico-sociale	96%	97%

Evolution annuelle en %



RÉPARTITION DES EMPLOIS FONCTIONNELS EN %



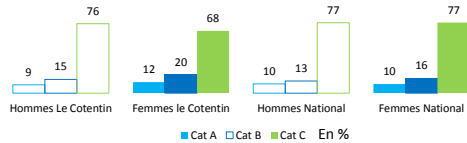
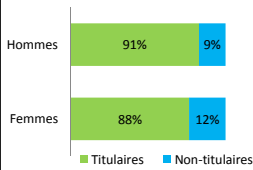
Au sein de la communauté d'agglomération, les femmes sont majoritaires à 51%, les hommes quant à eux représentent 49% des effectifs et l'année 2021 permet de revenir à l'équilibre constaté en 2017.

Il faut savoir qu'au niveau national, dans la fonction publique territoriale la part des femmes est de 62% contre 46% dans le privé. (Source DGAFP-2019).

Certaines filières sont très largement féminisées comme la filière administrative, l'animation et le médico-social. En revanche, la filière technique et la filière culturelle observent un effectif plutôt masculin. Il est à noter que la filière technique observe un effet de levier au détriment des femmes dû à la forte propension de transferts de Cherbourg en Cotentin de 2017-2018 (cycle de l'eau, habitat...).



RÉPARTITION PAR STATUT ET CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

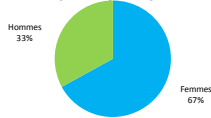


Au niveau national pour la fonction publique territoriale, les titulaires représentent 59% des effectifs féminins contre 41% pour les hommes. Et concernant les contractuels, 67% sont des femmes et 33% sont des hommes.

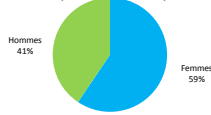
(Source DGAFP, chiffres clé de l'égalité pro 2019)

Agents Titulaires	Femmes	Niveau national	Hommes	Niveau national
cat A	58 (58%)	62%	42 (42%)	38%
cat B	94(58%)	63%	68(42%)	37%
cat C	322 (48%)	61%	347 (52%)	39%

RÉPARTITION FEMMES-HOMMES (NON-TITULAIRES) AU NIVEAU NATIONAL



RÉPARTITION FEMMES-HOMMES DES EFFECTIFS (NON-TITULAIRES)

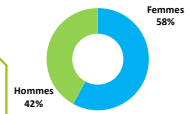


A la communauté d'agglomération, on constate :

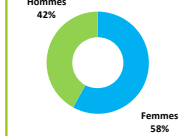
- que le pourcentage des femmes titulaires est inférieur au niveau national : -8pts
- que le pourcentage d'agents contractuels reste inférieur au niveau national toutefois les emplois féminins sont concernés plus fortement (12% contre 9%).

- que le pourcentage des femmes est également inférieur au niveau national pour l'ensemble des catégories :-4pts en Cat A (équivalent à 2018), - 5pts en Cat B et pour la catégorie C -13pts.

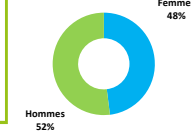
Catégorie A



Catégorie B

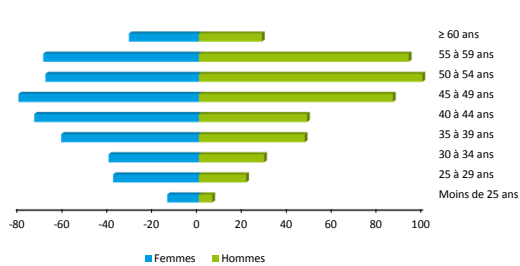


Catégorie C



LA PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS LE COTENTIN

PYRAMIDE DES ÂGES AU 31/12/2021



Au niveau national, (selon source DGAFP 2019)

L'âge moyen est de:
43,5 ans pour les femmes
43,1 ans pour les hommes

AGENTS TITULAIRES PERMANENTS

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	168	35%	220	48%
30 à 50 ans	254	54%	210	46%
- 30 ans	52	11%	27	6%

Age moyen d'un agent sur emploi permanent



Age moyen d'un agent contractuel sur emploi permanent

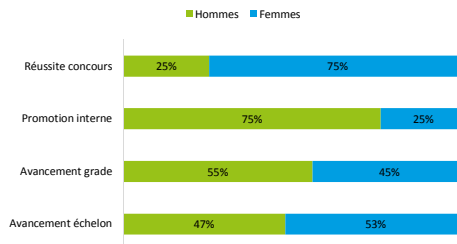


Au sein de la communauté d'agglomération, on constate:

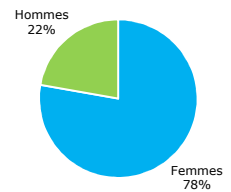
- que les hommes ont une moyenne d'âge plus élevée que les femmes (48 ans pour les hommes, 46 ans pour les femmes)
- que les femmes comme les hommes (titulaires) ont un l'âge moyen supérieur à la moyenne nationale.
- que 39% des femmes et 50% des hommes sont âgés de + de 50 ans, soit un pourcentage plus important qu'au niveau national (33,7% en 2016).
- que la part des moins de 30 ans est très inférieure (8% pour les femmes et 6% pour les hommes) par rapport au niveau national (11,5%).



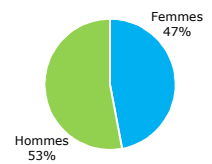
DEROULEMENT DE CARRIERE



REPARTITION DES CONTRACTUELS NOMMES STAGIAIRES EN 2021



REPARTITION DES STAGIAIRES TITULARISES EN 2021



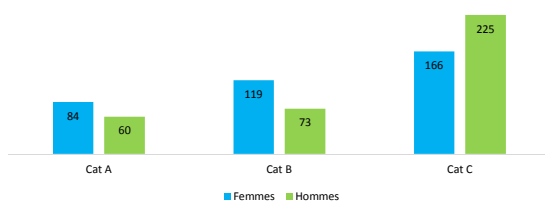
Au sein de la communauté d'agglomération, on constate:

- que les avancements de grades sont plutôt en faveur des hommes
- que la tendance s'inverse pour les avancements d'échelon
- que la stagiairisation des agents montre un delta important au détriment des hommes.
- que la tendance s'inverse pour la titularisation des stagiaires
- qu'en terme de résultats, à la suite des concours, il y a plus de femmes réussissant ces épreuves. Et que cette tendance se confirme encore cette année.

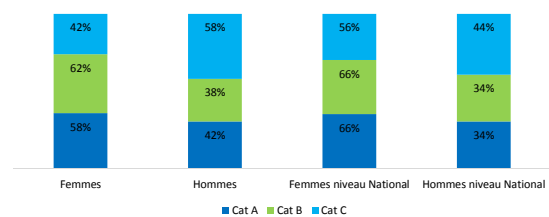


DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES AGENTS LE COTENTIN

NOMBRE DE DÉPARTS EN FORMATION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT



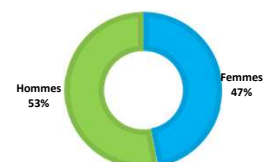
TAUX DE DÉPARTS EN FORMATIONS PAR CATEGORIE SELON LE GENRE



Au sein de la communauté d'agglomération, on constate:

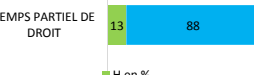
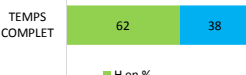
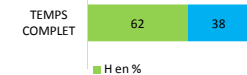
- que le pourcentage d'hommes en formation est un peu plus important que les femmes, mais reste corrélé aux effectifs.
- On notera toutefois que les femmes en catégorie B partent légèrement plus en formation que les hommes de la même catégorie. Elles sont 62% à partir en formation alors qu'elles représentent 58% des effectifs de cette catégorie. On observe cette tendance pour les agents masculins de catégorie C qui sont 58% à partir en formation alors qu'ils représentent 52% des effectifs de cette catégorie.
- Ainsi, c'est au total 1860 jours de formations, 1125 jours pour les hommes et 735 jours pour les femmes.
- Et un total de 413 agents qui ont été formés avec une répartition entre les hommes et les femmes homogène (194 femmes et 219 hommes).

TOTAL DES DÉPARTS EN FORMATIONS





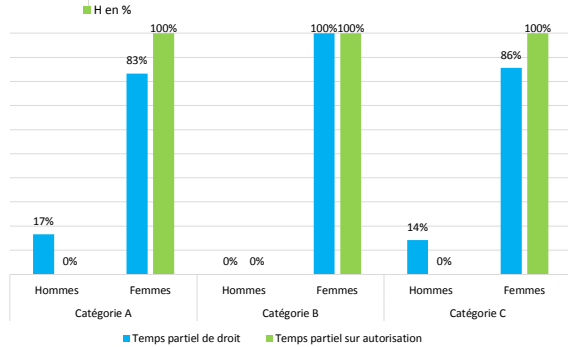
ARTICULATION DES TEMPS DE TRAVAIL



Agents permanents au 31/12/2021 «hors temps partiels thérapeutiques»	Femmes	Hommes
Temps partiel	44	3
Temps partiel sur autorisation	23	0
Temps complet	260	419
Temps non complet	163	29

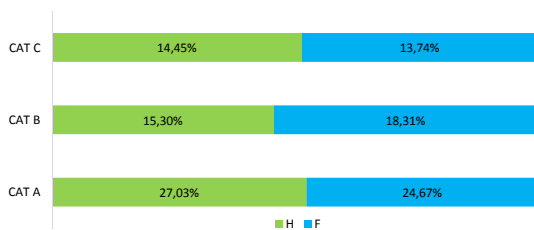
Au sein de la communauté d'agglomération, on constate:

- que les temps partiels et les temps non complets sont majoritairement occupés par des femmes (85% et 94%).
- que les hommes occupent par conséquent des postes à temps complet.
- que le temps partiel est très souvent demandé et choisi. Que celui-ci concerne majoritairement les femmes quelque soit la catégorie.



RÉMUNÉRATIONS DES AGENTS

PART DES PRIMES SUR LES RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES BRUTES DES TITULAIRES



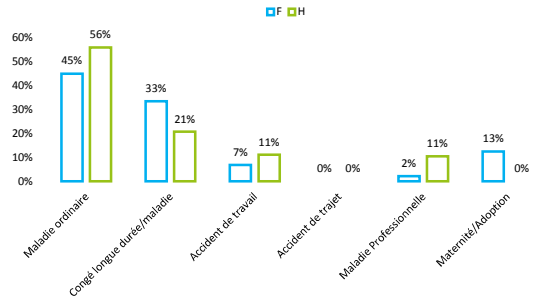
La répartition entre femmes et hommes sur le montant moyen des rémunérations annuelles brutes pour les fonctionnaires sur emploi permanent reste stable par rapport à l'année précédente.

De façon générale, la part des primes sur les rémunérations annuelles brutes est identique selon les catégories et le sexe, elle est toutefois un peu plus élevée pour les hommes de Cat A (27,03% contre 24,67%).



ABSENTEISME DES AGENTS LE COTENTIN

NOMBRE DE JOURNÉES D'ABSENCE DE L'EFFECTIF PERMANENT AU COURS DE L'ANNÉE 2021	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	5287	6576
Congé longue durée/maladie	3926	2433
Accident de travail	801	1304
Accident de trajet	0	0
Maladie Professionnelle	256	1234
Maternité/Adoption	1470	0
Total	23 287	



Au sein de la communauté d'agglomération, on constate que:

- Les hommes sont davantage concernés par les maladies ordinaires, les accidents de travail et les maladies professionnelles
- En revanche, les femmes sont davantage concernées par les congés longue durée /maladie.



ACTIONS MENÉES POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Rétrospective 2022 Panorama des actions

E Mobilité/Transports

- Faciliter les trajets domicile-travail pour contribuer à l'équilibre vie professionnelle-vie privée
- Organiser des transports à la demande
- Expérimenter la mise en place d'un service d'auto-stop organisé

E Développement économique

- Accompagner les initiatives de femmes entrepreneurs
- Soutenir les projets d'économie sociale et solidaire

E Prévention de la délinquance

- Engager un plan de lutte contre les violences intrafamiliales et sexuelles
- Favoriser la tranquillité publique et résidentielle

E Politique de la ville

- Accompagner et soutenir les initiatives portées par des femmes des quartiers prioritaires



E Accueil des gens du voyage

- Valoriser les femmes voyageuses (cf. exposition « Transmission » de Zaïdi Diab)

I Communication

- Relayer les campagnes d'information et de sensibilisation nationales et informer sur leurs déclinaisons au niveau local

I Commande publique

- Inclure dans les documents de consultation des clauses spécifiques à la prise en compte du genre dans les projets et dans la conduite de ceux-ci

I Ressources humaines

Le suivi détaillé du plan d'action égalité professionnelle est disponible en annexes

- Sur les actions déjà mises en œuvre et poursuivies :
 - Favoriser l'accès aux postes de travail (Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, et les conditions de travail de façon globale (vestiaires...))
 - Accompagner la mixité par le recrutement
 - Sensibiliser les agents aux questions d'égalité et de mixité, production d'informations ciblées dans le journal interne
 - Mettre en place un dispositif de signalement pour tous les actes de violences, de harcèlement et d'agissements sexistes, et de discriminations (en cours) (DSPF)
- Sur les actions nouvelles :
 - Choisir des indicateurs complets sur la rémunération pour permettre une analyse fine des éventuels écarts

*E: volet Externe I: volet Interne

PROSPECTIVES



* Partie réalisée par la chargée de projet égalité des chances et prévention de la délinquance

PROSPECTIVES 2023

Le bilan 2022 met en avant tant des actions spécifiques que des actions intégrées mais souligne que l'ensemble n'est pas forcément valorisé ni encore mis en cohérence.

Aussi, afin de permettre la conduite d'une réelle stratégie d'égalité, **l'objectif pour 2023 consiste-t-il en la réalisation d'un diagnostic territorial complet et en la rédaction d'un plan d'actions égalité pour les 3 prochaines années.**

Pour se faire, la collectivité s'engage à :

- réaffirmer la nécessité d'un **portage politique fort** et donc à mettre en place un **comité de pilotage animé par le Vice-Président en charge de l'égalité des chances, de l'accessibilité, de l'administration générale et de l'accueil des gens du voyage** ;
- **mobiliser une chargée de projet égalité des chances et prévention de la délinquance** pour concevoir et suivre la mise en œuvre du plan d'actions ;
- prévoir un **budget dédié**, complémentaire aux budgets sectoriels, pour permettre notamment de mettre en place des événements, des temps d'échanges et des formations.

Prenant en compte les retours d'expériences d'autres collectivités et des organismes qui les ont accompagnées, Le Cotentin

- affirme l'**engagement politique de l'ensemble de l'exécutif** et assure le Vice-Président et la chargée de projet de leur entier soutien et de l'**implication de l'ensemble des pôles et directions** ;
- prévoit que les **actions de sensibilisation et de formation des agents** seront renforcées et organisées, autant que possible, dès le début de l'élaboration du plan d'actions ;
- **s'appuiera sur les cadres existants** (charte égalité, programmes européens, réseaux...);
- s'engage dans une démarche à court, moyen et long termes pour **diffuser durablement la culture de l'égalité sur le territoire.**

Dès le début de mandat, **la collectivité a mis progressivement en place les bases nécessaires à la conduite d'une politique d'égalité femmes-hommes ambitieuse** : validation des intentions politiques par le bureau communautaire, inscription de lignes de gestion dédiées en 2021, mises en lumière d'initiatives en 2022.

2023 sera donc l'année de la **structuration** et de la **concrétisation**.

Dans cet esprit, au lancement du diagnostic, **un temps de formation et d'échanges à destination des élus, de la direction générale et de l'ensemble des cadres de la collectivité sera être mis en place**, pour évoquer avec des personnes qualifiées :

- Les notions clés liées à la thématique égalité,
- Les déclinaisons possibles au sein des différents champs de compétences ,
- Les pratiques actuelles et sur les premières pistes d'amélioration.



« En développant une politique en faveur de l'égalité femmes-hommes, les collectivités innovent aussi en matière de suivi et d'évaluation de leur politique publique ainsi qu'en matière de partenariat. »



ANNEXES





Plan d'action égalité professionnelle

2021/2024

REPORTING PRÉSENTÉ EN CST:

- Pour 2022 : le 4 février
- Pour 2023 : prévision de présentation juin 2023.



Domaine 1 : Prise en compte de la politique d'égalité et de mixité professionnelle dans la GRH et la gouvernance								
Politique	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
Recrutement	Favoriser la mixité par le recrutement	DPA	Veiller à une sélection équilibrée des candidatures	Nombre de sélections équilibrées		⊙		La direction est en cours d'intégration de ces données pour suivre ces indicateurs. Précisions: sur les éléments à disposition concernant les agents recrutés pour les postes permanents en 2022, le nombre de femmes et d'hommes est équilibré (52 femmes, 51 hommes)
			A compétences égales, recruter le sexe le moins représenté dans le métier ou l'équipe de travail (pour tous les recrutements : postes permanents, CDD, stagiaires...)	Évolution du % de représentants du sexe sous représenté sur les postes où il est sous représenté	⊙	⊙		La direction est en cours d'intégration de ces données pour suivre ces indicateurs. Précisions: le contexte actuel en matière de recrutement n'est pas favorable à la mise en place de critères portant sur la représentation des genres, à compétences égales, en fonction des métiers. En effet, le territoire est quasiment au plein emploi, ce qui a pour conséquence une difficulté à capter et à garder les candidats. De plus certains métiers sont en tension au niveau national.
Rémunération	Disposer d'indicateurs complets sur la rémunération des agents (but : objectiver les causes éventuelles des écarts de rémunération)	DRP	Réaliser une analyse des rémunérations approfondies par : • une analyse des écarts au regard de variables explicatives (âge, ancienneté, niveau de responsabilité, d'encadrement) • analyse de l'impact éventuel du temps partiel et mettre en place un groupe de travail sur le sujet si nécessaire	Réalisation d'analyses sur les écarts de rémunération		⊙		Le travail est actuellement en cours pour sélectionner les indicateurs pertinents.
Formation	Équilibrer l'accès des femmes et des hommes à la formation	DSPF	Privilégier les formations courtes et modulaires pour les agents exerçant leur activité à temps partiel	Nombre et type de formations, nombre d'heures, par sexe		⊙		Nombre de jours de formation Femme 830 Homme 892 Nombre départ en formation Femme 459 Homme 455 Nombre d'agents formés Femme 261 Homme 225
Mixité	Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux agents des deux sexes	DSPF	Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce qui contribue à les rendre plus attractifs pour les femmes tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des agents, femmes et hommes. (vestiaires...)	Nombre d'actions d'amélioration des conditions de travail et nombre d'agents concernés	⊙	⊙	⊙	2022 : 92 actions d'amélioration 2023 : marché d'achat de matériels ergonomiques
			Étude de postes en vue d'améliorer leur ergonomie et de les aménager	Nombre d'études réalisées Nombre de postes aménagés	⊙	⊙	⊙	2022 : 44 études de poste réalisées. Les préconisations sont prises en charge par les services concernés



Domaine 2 : Diffusion d'une culture égalité en interne								
	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
communication/ sensibilisation	Construire un plan de communication égalité (But : Sensibiliser les agents à l'égalité et à la mixité)	DDASGT	Restituer le diagnostic et le plan d'actions (intranet ou tout autre moyen)	restitution effective	⊕			
			Créer un espace spécifique Egalité sur intranet	Nbre de visiteurs			⊕	
			Faire des portraits d'agents (journal interne)	Nombre de portraits	⊕	⊕	⊕	Sur 4 numéros du Bilous, 4 portraits d'agents ont été présentés dont 3 femmes. Une nouvelle rubrique "Nos agents ont du talent" a présenté deux agents, 1 homme et 1 femme.
			Informez: organiser des quiz, des campagnes d'affichage pour sensibiliser sur l'égalité et la lutte contre toute discrimination	Nombre de communication Nombre de lieux d'affichage		⊕	⊕	
			Diffuser une information ciblée via le journal interne: fiche sur le congé de paternité, impact temps partiels sur la retraite, protection sociale...	Nombre d'informations dans ce sens	⊕	⊕	⊕	Aucune information communiquée dans ce sens en 2022.
	Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes	DSPF	S'appuyer sur le réseau d'assistants de prévention pour sensibiliser sur l'égalité, et lutte contre toute discrimination	Nombre d'assistants formés déployés			⊕	2022 : 7 assistants de prévention formés 2023 : Arrêté de nomination et prise de fonction
			Mise en place de la cellule de signalement (fiche processus de traitement, et formations des agents concernés)	Édition des fiches processus Taux de formation des agents ciblés	⊕			Règlement effectif avec cellule active 100 % des agents de la cellule formés à la conduite d'entretien
			Informez les agents sur leur droit à la protection fonctionnelle, en précisant les bénéfices sur les trois volets prévention, assistance juridique, réparation	Nbre d'informations dans ce sens	⊕			-
			Mise en place d'enquêtes administratives	Nbre d'enquêtes administratives diligencées sur cette thématique	⊕			-
			Présentation d'un bilan des signalements et des suites données (bilan social, CHSCT)	Evolution du nombre de cas recensés	⊕			Mise en place de la cellule signalement : premier trimestre 2023
formation égalité	Former les agents à l'égalité et à la mixité	DSPF	Intégrer l'égalité F/N dans les formations aux managers	Nbre de formations effectuées		⊕	⊕	La valeur est intégrée dans le parcours de formation des managers en 2023
			Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et les harcèlements	Nbre de formations effectuées	⊕	⊕		2022 : Formation "Assurer la mission de référent harcèlement et agissements sexistes" 7 agents

Plan d'action égalité professionnelle Le Cotentin



Domaine 3 : Favoriser articulation vie privée/vie professionnelle								
	Objectifs	Pilote	Actions à mettre en œuvre	Indicateurs	Délai de réalisation			Suivi :
					2021	2022	2023	
amélioration articulation des temps de vie	Soutenir la parentalité		Diligenter une enquête auprès des agents pour connaître précisément leurs besoins	Nombre d'agents ayant répondu à l'enquête			⊕	
			Mise en place d'une charte des temps afin d'éviter les réunions tardives (encadrer les heures de réunions)	Proportion des réunions tardives par rapport aux réunions durant le reste de la journée			⊕	
			Développer des modes de réunion évitant les déplacements : visioconférence, téléconférence	Nombre de réunions en visioconférence, en téléconférence	⊕	⊕	⊕	
	Améliorer les conditions de retour des agents dans la communauté d'agglomération à l'issue des congés familiaux		Permettre aux agents absents pour congés familiaux, qui le souhaitent, de maintenir le lien avec la communauté d'agglomération en leur fournissant toutes les informations dont sont destinataires les autres agents (intranet, mail, extranet...)	Nbre d'agents ayant demandé le maintien du lien par rapport au nbre d'agents absents pour congés familiaux	⊕			
			Améliorer les conditions de retour après congés familiaux : entretien d'orientation professionnelle, information sur les droits liés à la parentalité, notamment en direction des pères	Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés Nombre d'informations sur les droits liés à la parentalité	⊕			

Plan d'action égalité professionnelle Le Cotentin



LEXIQUE : 10 MOTS OU EXPRESSIONS DE L'ÉGALITÉ

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

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

Egalité : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales. « Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle. » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale) Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

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

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

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

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

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

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

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



POUR ALLER PLUS LOIN

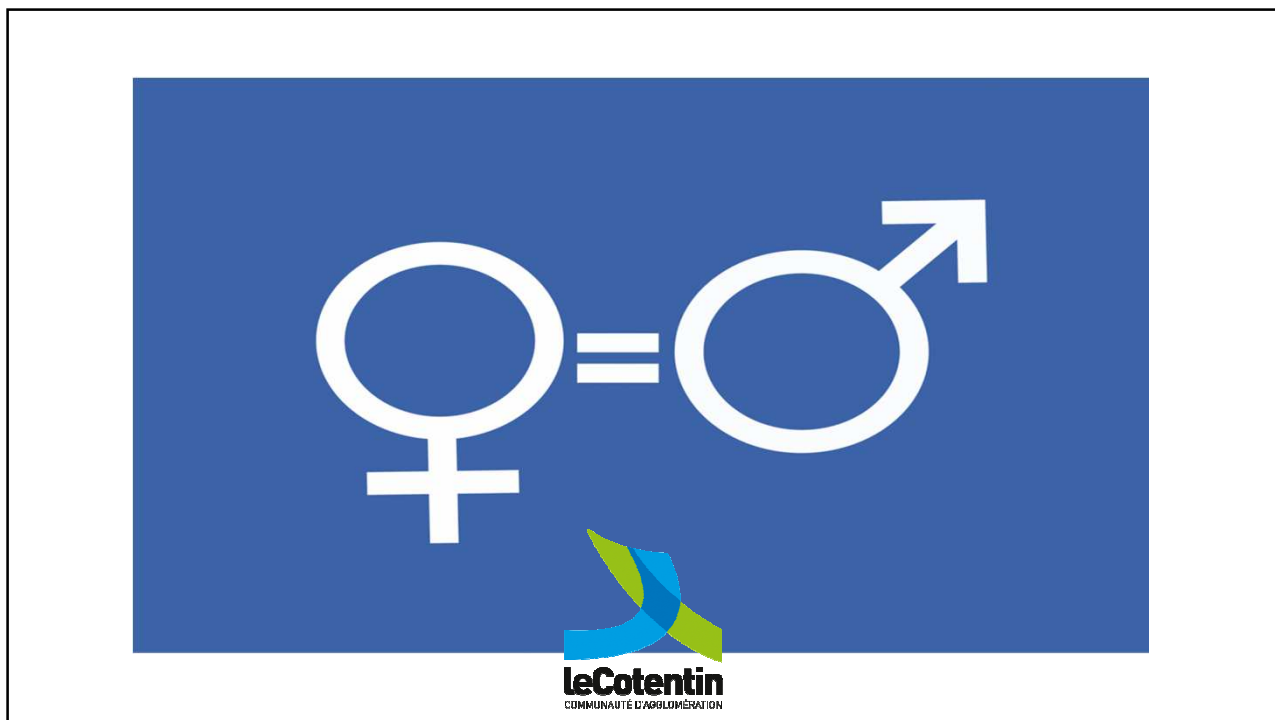
Des données de cadrage sont disponibles au niveau national

[Femmes et hommes. l'égalité en question](#)
INSEE références, édition 2022.

[Chiffres clés : Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes](#)
Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, édition 2022.

[Rapport 2023 sur l'état du sexisme en France](#)
Haut Conseil à l'Égalité, janvier 2023.

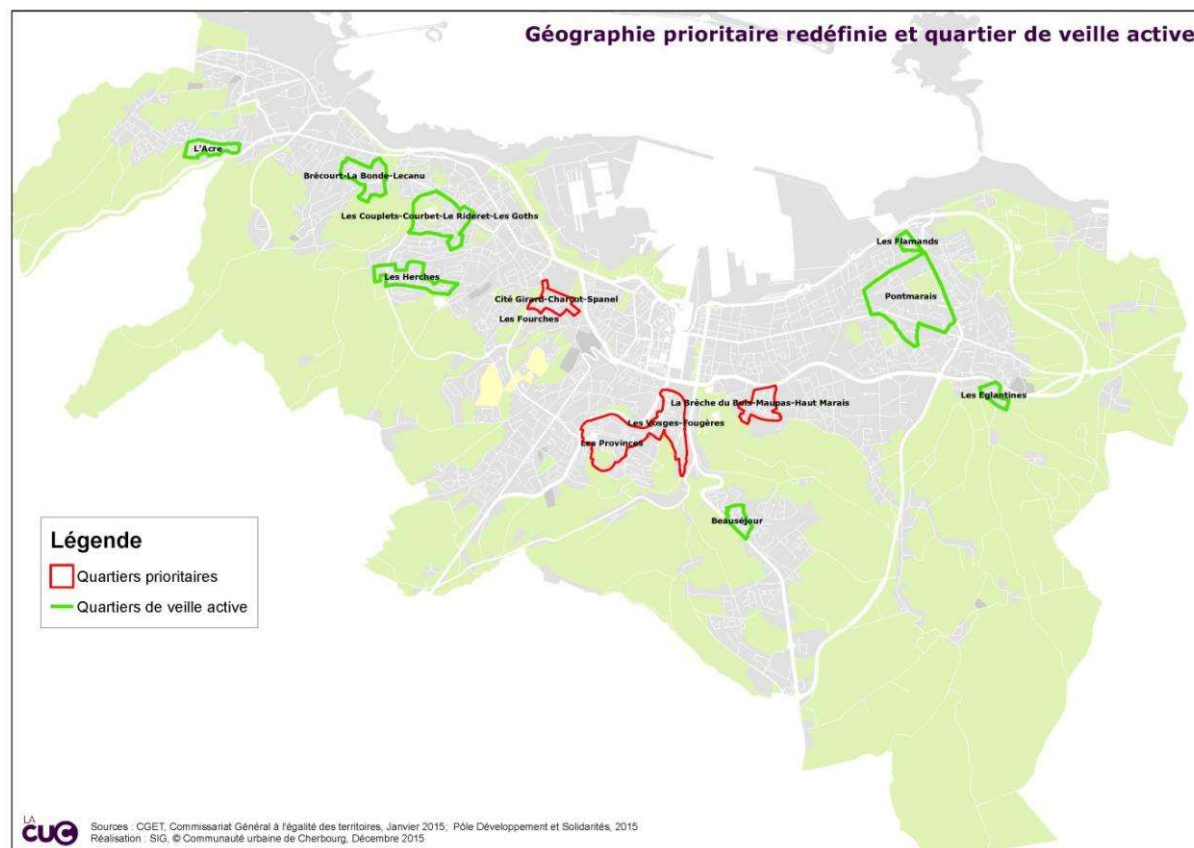




DOCUMENT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE - RAPPORT SUR LES QUARTIERS PRIORITAIRES 2022

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

L'action menée envers ses quartiers et leurs habitants est contractualisée par le contrat de ville 2015-2020, prorogé jusqu'au 31 décembre 2023 (cf. Loi de finances 2022).



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

CONTEXTE TERRITORIAL

La Communauté d'Agglomération Le Cotentin regroupe 178 600 habitants (*source INSEE 2019*).

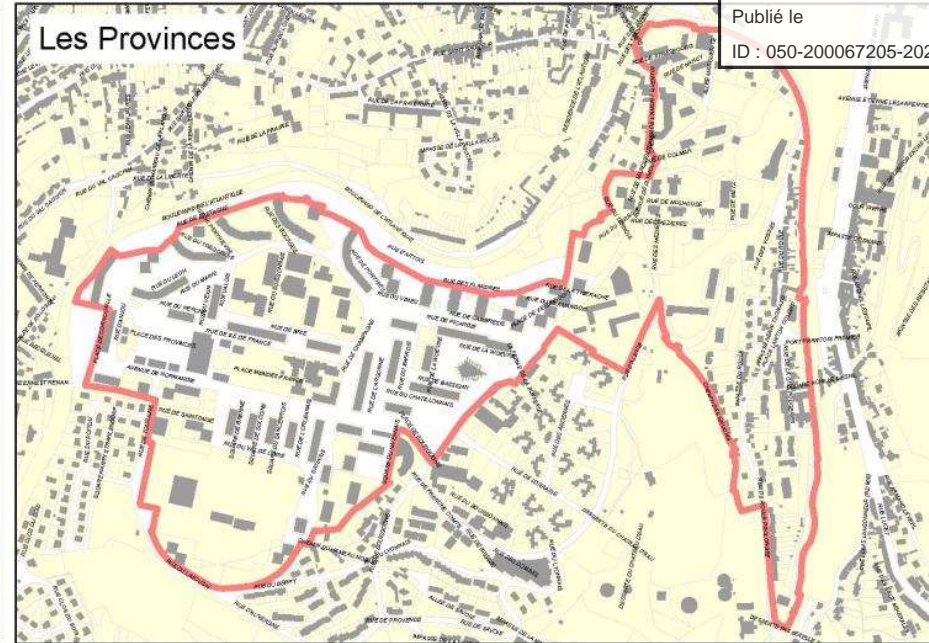
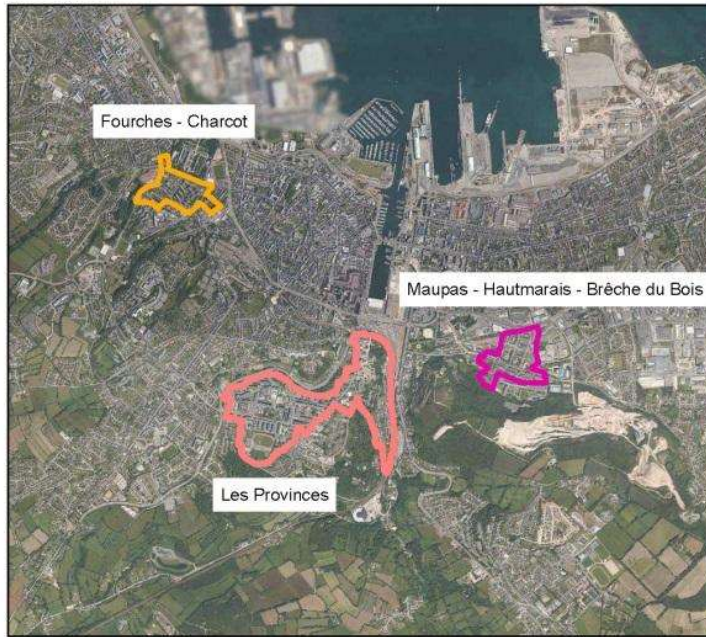
En son sein, seule la commune de Cherbourg-en-Cotentin (78 549 habitants – *source INSEE 2019*) est éligible à la politique de la ville.

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

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

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

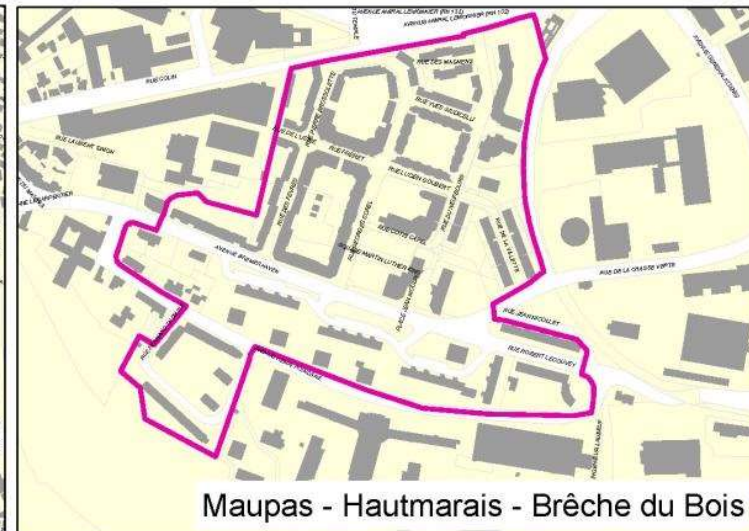
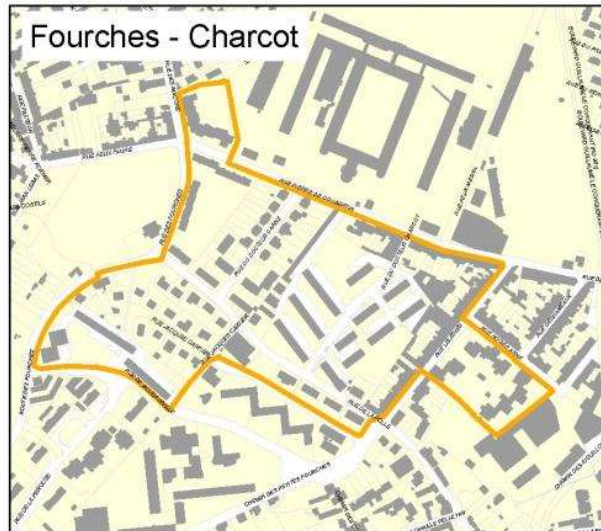
Ces 3 quartiers représentent 9 855 habitants soit 12.54% de la population communale.



Quartiers prioritaires

Légende

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



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

DONNEES STATISTIQUES DES QUARTIERS

Remarques préalables :

- Afin de préparer la diffusion du recensement de la population de 1999, l'INSEE avait développé un découpage du territoire en mailles de taille homogène appelées IRIS2000. Un sigle qui signifiait « Ilots Regroupés pour l'Information Statistique » et qui faisait référence à la taille visée de 2 000 habitants par maille élémentaire. Depuis, l'IRIS (appellation qui se substitue désormais à Iris-2000) constitue la brique de base en matière de diffusion de données infra-communales. Il est important de noter que ces IRIS ne correspondent pas forcément au zonage des QPV, souvent infra-IRIS.*
- Les données disponibles ne sont pas des données brutes et les indicateurs renseignés pour les QPV ne sont pas toujours ceux dont nous disposons également à l'échelle de la commune ou de l'agglomération, aussi à la date de rédaction de ce rapport, nous ne pouvons pas renseigner l'ensemble des items. Ce rapport sera donc complété en cours d'année, présenté au comité de pilotage du contrat de ville puis réintégré, avec analyse, dans le rapport 2023..*

POSITIONNEMENT DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE CHERBOURG-EN-COTENTIN PAR RAPPORT AUX QUARTIERS PRIORITAIRES DU DEPARTEMENT ET DE LA REGION (DONNEES ATLAS DES QPV)

Les données de l'atlas des quartiers prioritaires publié en janvier 2022 sont erronées en ce qui concerne le territoire de la Manche et plus particulièrement les QPV cherbourgeois ; il n'a donc pas été possible d'actualiser les tableaux comparatifs utilisés lors de l'évaluation à mi-parcours.

Pour mémoire, les données issues de la précédente version de l'Atlas positionnaient les 3 quartiers prioritaires cherbourgeois ainsi :

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

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

DONNEES DES 3 QPV CHERBOURGEOIS

Envoyé en préfecture le 24/03/2023

Reçu en préfecture le 24/03/2023

Publié le

ID : 050-200067205-20230324-DEL2023_015-DE



Dans un contexte local de quasi plein emploi (taux de chômage inférieur à 6%), les premières statistiques mettent en avant une amélioration de la situation des habitants des quartiers. Cette amélioration est néanmoins relative puisque le revenu médian sur les 3 QPV reste très en deçà du revenu médian communal (11 323 euros / 21 160 euros) et que le taux de pauvreté reste également très fort (38%). Il est également à noter que la part des jeunes de moins de 25 ans est plus importante sur les QPV (37,1%) que sur le reste de la commune (28,9%) tout comme la part des familles monoparentales (19,5% / 17,4%).

Les Provinces

Le quartier des Provinces est fort de sa situation géographique polarisante, d'un maillage de territoire efficient ainsi que d'une offre de services et équipements conséquente. Il souffre cependant encore d'une image négative, d'un taux de précarité élevé, d'un niveau d'emploi faible (jeunes et adultes) et d'un manque de mobilité des habitants. Ce quartier est dynamisé par un partenariat riche, une population jeune ainsi qu'une grande diversité culturelle. Il faut néanmoins rester vigilant car une partie de la population du quartier présente une santé précaire que la crise sanitaire est venue accentuer. Ce quartier est également fortement impacté par une fracture numérique identifiée et réelle ainsi qu'une méconnaissance des dispositifs institutionnels à destination des familles.

Hautmarais – Maupas – Brèche du bois

Ce quartier est jeune avec une part importante d'enfants de moins de 6 ans. Il est source de richesse de par sa grande diversité, ses équipements, ses structures d'hébergement et d'insertion, la proximité des commerces, la vitalité de son tissu associatif. Il affiche cependant un solde migratoire négatif en lien avec l'inadaptation des logements (trop grands par rapport aux demandes) et un déficit d'attractivité. Ce quartier est également touché par un taux de précarité élevé et un niveau de qualification faible. Une attention particulière est et doit être portée au cadre de vie du quartier et aux relations de voisinage parfois tendues. Il faut également souligner que la pandémie a amené un renforcement des difficultés de population en termes de santé (notamment santé mentale).

Les Fourches - Charcot Spanel

La population de ce quartier prioritaire est globalement vieillissante mais la part de jeunes reste encore conséquente. Il est animé par des habitants qui vivent bien leur quartier et y sont attachés ; solidarité, entraide et convivialité tiennent une place fondamentale sur ce quartier. Il est repéré comme un terrain propice à l'expérimentation et porteur de richesse. En revanche, ce quartier présente des problématiques sociales importantes : baisse de la population, augmentation du nombre d'allocataires isolés et de familles monoparentales. Le nombre d'informations préoccupantes est croissant et de plus en plus de jeunes enfants sont laissés en errance sur l'espace public. L'habitat devient vétuste, peu de services et commerces présents sur ce quartier. Le sentiment d'isolement est fortement exprimé par ses habitants. Ce quartier va être amené dans les mois qui viennent à connaître une profonde transformation via le nouveau programme de rénovation urbaine.

(Source : rapport de l'évaluation du contrat de ville et diagnostics in projets des centres sociaux- 2022)

	Les Provinces				Hautmarais Maupas Brèche du bois				Les Fourches Charcot Spanel							
Population	2013			2018	2013			2018	2013			2018	2013	2017	2018	
	6 672			6 288	1 754			1 510	1 429			1 335	80 978	79 200	79 144	
Caractéristiques socio-démographiques			2016	2018			2016	2018			2016	2018			2018	
Part des femmes			52,8	52,8			53,3	55,1			52,2	52,3			51,7	51,6
Part des personnes de 0 à 24 ans parmi la population			37,2	37,5			38	37,6			33,4	36,4				28,9
	2013	2014		2018	2013	2014		2018	2013	2014		2018	2012	2015	2019	
Part des familles monoparentales parmi les ménages	19,3	19,6		18	21,4	21,1		18,1	16,9	19,9		22,5	9,3	9,5	17,4	
Part des ménages de 5 personnes et plus	5,7	5,2		nd	9,2	8,8		nd	nd	nd		nd	n.d	n.d	n.d	
Emploi	2015	2016		2017	2015	2016		2017	2015	2016		2017			2017	
Taux d'emploi	38,9	38,8		40,6	44,1	47,9		49,6	50,4	49		49,5			62,6	
Part des personnes de 15 à 24 ans ayant un emploi	48,6	55		nd	47,5	59,2		nd	60,3	53,8		nd		72,5	nd	
Part des emplois précaires	28	30,7		30,5	26	31,8		32,3	27,1	25,3		24,6			18,2	
Education	2010	2016		2018	2010	2016		2018	2010	2016		2018			2018	
Part de la population sans diplôme ou avec niveau inférieur au BAC	80,2	75,9		67,4	83,3	80,2		73,5	60,9	63,8		nd			53,9	
Revenu, niveau de vie	2013	2014	2017	2018	2013	2014	2017	2018	2013	2014	2017	2018	2015		2018	
Part des ménages imposés	24,6		18,9	19,1	30,7		26,2	27,2	34,1		28,5	28,8			49	
Revenu déclaré médian (en euros) par unité de consommation	9 020	9 306	9 460	13 790	10 574	11 188	11 850	15 830	11 794	12 668	12 660	15 400	19 680		21 160	
1er quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	3 636	3 728	3 080	3 600	6 656	6 106	6 290	7 080	5 396	5 164	4 820	4 680			14040	
3ème quartile (en euros) du revenu déclaré par unité de consommation	15 506	15 776	15 790	16 560	17 244	17 158	18 210	19 320	20 060	20 360	20 370	21 360			28680	
Taux de pauvreté (au seuil de 60%)	45,1	44,8	44,3	44,6	35,8	34,5	33,1	33	35,3	34,6	37,7	36,9			14	
Taux de bas revenus déclarés (au seuil de 60%)	63,7	63,2	63,6	61,7	56	54	53,7	50,9	50,6	47,8	50,2	48,4			22,1	
Prestations sociales	2013	2016		2019	2013	2016		2018	2013	2016		2019	2013	2016	2019	
Nombre d'allocataires	2 389	2 138		2 452	525	418		583	423	361		411	17 055	17 202	18 164	
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 50% de prestations sociales	1088	973		nd	220	160		nd	221	201		nd		4731	4249	
Nombre d'allocataires dont le revenu est constitué à plus de 100% de prestations sociales	648	554		nd	128	94		nd	139	125		nd		2682	2371	

(source : Données sur les quartiers de la politique de la ville, INSEE)