

RAPPORT 2022

ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Rapport sur la situation en matière
de Développement Durable

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



présenté le 15 novembre 2021
par Marc FLEURET, Président du Conseil départemental

SOMMAIRE

Les orientations budgétaires pour 2022

I – Les grandes lignes pour 2022	4
I - 1 <u>Les recettes de fonctionnement</u>	4
➤ <i>Les concours financiers de l'État</i>	4
➤ <i>Les recettes fiscales</i>	4
➤ <i>Les recettes issues des fonds de péréquation</i>	5
➤ <i>Les autres recettes</i>	6
I - 2 <u>Les sources de financement de la section d'investissement</u>	6
➤ <i>Les recettes propres d'investissement</i>	6
➤ <i>L'épargne prévisionnelle</i>	7
➤ <i>Les emprunts</i>	7
➤ <i>Un niveau d'endettement qui ne pénalise pas les équilibres budgétaires</i>	8
II – L'évolution prévisionnelle des dépenses de fonctionnement 2022	9
II - 1 <u>Les charges à caractère général</u>	9
II - 2 <u>Les dépenses de personnel</u>	9
II - 3 <u>Les dépenses d'intervention</u>	13
➤ <i>L'action sociale, une politique solidaire et responsable</i>	13
➤ <i>Les dépenses d'intervention dans les autres secteurs</i>	17
II - 4 <u>Evolution des dépenses réelles de fonctionnement</u>	18
III – Une politique d'investissement ambitieuse pour favoriser l'attractivité du territoire	19
IV – Les grands équilibres	20

Les Orientations Budgétaires pour 2022

Conformément à l'article L3312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Président du Conseil départemental, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif 2022, présente au Conseil départemental les orientations budgétaires pour l'exercice 2022.

Le Débat d'Orientations Budgétaires est basé sur des prévisions de crédits qui permettent de dessiner les contours d'un équilibre budgétaire pour le Département.
Un exercice qui s'avère périlleux chaque année au regard du contexte économique national et des incertitudes qui pèsent non seulement sur nos dépenses mais aussi sur nos recettes.

Après une année 2020 où les Départements ont cumulé une hausse des dépenses d'action sociale avec une baisse de leurs recettes fiscales, les effets de la crise sanitaire et économique sur les comptes départementaux devraient être plus nuancés en 2021.

Les recettes de fonctionnement seraient plus dynamiques à la faveur de ressources fiscales en hausse, compte tenu de la progression inattendue des Droits de Mutation à Titres Onéreux (DMTO).

Les dépenses de fonctionnement s'inscriraient en hausse avec un rythme modéré de progression des dépenses de personnel et une croissance des charges à caractère général en lien avec la reprise de l'inflation.

Les dépenses d'intervention, composées des dépenses sociales, complétées des subventions versées et des contingents et participations enregistreraient une augmentation, signe du soutien indéniable des Départements aux tissus social, économique et associatif de leur territoire.

C'est dans ce contexte incertain que les collectivités locales doivent élaborer et mettre en œuvre leurs politiques publiques sans beaucoup de visibilité sur les aléas qui pourraient affecter l'avenir.

Autant qu'il est possible de le projeter, l'exercice 2022 permettra, grâce aux équilibres financiers construits sur des bases solides, d'engager ambitieusement notre budget 2022.

Ce nouvel exercice marquera notre détermination à poursuivre nos actions par des politiques publiques innovantes tout en veillant à leur adéquation au regard des attentes des habitants et de notre département dans une logique de quête d'attractivité sans cesse renouvelée.

Notre action sera marquée par des orientations majeures :

- Un Département fortement mobilisé pour ses habitants, acteur incontournable du bien-être de sa population.
- Une collectivité toujours aux côtés des jeunes, des communes et du secteur associatif.
- Des investissements robustes et significatifs propices à l'économie locale et à l'emploi.
- L'attractivité du territoire, fil conducteur des actions de développement de l'Indre.
- La concrétisation de projets structurants et novateurs pour l'Indre et les Indriens.

2022 sera en particulier marqué pour le début de réalisation de nos promesses faites aux électeurs avec :

- l'appel à projet innovant pour de nouvelles offres de loisir en faveur du tourisme,
- l'augmentation de l'aide aux investissements communaux portée par le FAR et le FDAU,
- l'augmentation du FAPA en faveur des innovations,
- l'étude d'un nouveau schéma de sécurisation à 10 ans de la desserte en eau potable des habitants de l'Indre,
- le nouveau plan santé du Département pour favoriser l'installation de nouveaux professionnels de santé,
- le financement de nouvelles activités pour favoriser le volontariat au sein du SDIS,
- la modernisation du réseau routier et des collèges,
- l'extension du réseau à 90 km/h,
- l'accompagnement considérablement amplifié des communes dans leurs équipements de vidéoprotection,
- le renforcement des politiques en faveur de l'enfance et des personnes âgées ou handicapées...

Toutes ces promesses seront tenues dès le Budget primitif 2022 !

Le présent document reprend les préconisations de la Chambre Régionale des Comptes sur une approche plus comptable de la présentation du DOB.

I - Les grandes lignes pour 2022

I-1 Les recettes de fonctionnement

➤ Les concours financiers de l'État

Le Projet de Loi de Finances pour 2022 confirme le maintien des dotations de fonctionnement aux collectivités locales au niveau habituel. Ainsi, la Dotation Globale de Fonctionnement (**DGF**), principale composante des recettes de fonctionnement, serait maintenue au niveau de 2021 en prévoyant une actualisation avec les éléments pris en compte dans le calcul de la dotation forfaitaire. La DGF devrait donc s'établir à **45,25M€**.

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

Au titre des compensations fiscales, les Départements ne seront pas affectés en 2022 par la baisse de la Dotation de Compensation de la Réforme de la Taxe Professionnelle (**DCRTP**) et de la Dotation de Transfert des Compensations d'Exonération de taxe d'habitation (**DTCE**), comprises dans les variables d'ajustement. Leurs montants devraient être maintenus respectivement à **3,95M€** et à **2,5M€**, à un niveau identique à celui de 2021.

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

Les concours attendus de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (**CNSA**) seraient constants et devraient s'élever à **14,63M€** afin de contribuer aux dépenses des prestations individuelles (Allocation Personnalisée d'Autonomie -APA- et Prestation de Compensation du Handicap -PCH-) et aux dépenses de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Ces dotations n'évoluent que selon des taux forfaitaires déconnectés de l'évolution des besoins et donc des dépenses.

➤ Les recettes fiscales

Avec la perte de la part départementale de foncier bâti, les Départements se sont vu retirer une recette résiliente et le levier fiscal associé. Ils se voient attribuer depuis 2021, une fraction de Taxe sur la Valeur Ajoutée (**TVA**). Les risques afférents à cette nouvelle ressource volatile, car intrinsèquement liée à la conjoncture économique, viennent ajouter une incertitude sur les prévisions des recettes départementales. Après une « année blanche » en 2021, le produit attendu pour 2022 serait reconduit avec prudence à l'identique à hauteur de **38,85M€**, compte tenu de l'absence d'information sur l'évolution de la TVA en 2022.

Concernant la **fraction complémentaire de TVA** issue de la loi de finances pour 2020, son montant est imprévisible, celui de 2021 étant estimé à 1,4M€ mais n'étant toujours pas confirmé à l'heure de la rédaction de ce rapport. L'inscription de **1,4M€** sera reconduite pour 2022.

Conséquence de la crise sanitaire et économique, la baisse de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (**CVAE**) devrait être effective en 2022 en raison de son versement en N+1 et N+2 aux collectivités.

Les estimations oscillent entre -2 à -6 % pour le Président de la délégation aux collectivités territoriales de l'Assemblée Nationale, Jean René Cazeneuve, et entre -10 et -12 % pour le Cabinet Klopfer. Le produit de CVAE 2021 pour l'Indre étant comparable à celui de 2020, l'hypothèse retenue sera une chute de - 5 % en 2022, aboutissant à une recette estimée de **9M€**.

Le Département perçoit l'Imposition Forfaitaire sur les Entreprises de Réseaux (**IFER**). La prévision peut être évaluée à **1,15M€**, conformément aux montants perçus ces dernières années.

Malgré la crise sanitaire et les confinements successifs et malgré les anticipations d'une chute brutale des Droits de Mutation à Titre Onéreux (**DMTO**), le marché immobilier de l'Indre a bien résisté. Comme nombre de Départements, le produit 2021 des DMTO devrait connaître une hausse significative. Pour autant, cette ressource est imprévisible et les perspectives pour 2022 incertaines. Une prévision de **16,2M€** de recettes de DMTO pourrait ainsi être proposée au BP 2022, en hausse de 20 % par rapport au BP 2021. La prudence reste de mise car un moindre dynamisme du marché immobilier dans les mois qui viennent ne peut être écarté.

Le montant de la Taxe sur les Conventions d'Assurances (**TSCA**) versée aux Départements résulte à la fois de compensations de transferts de compétences opérés dans le cadre de l'acte II de la décentralisation et d'ajustements effectués dans le cadre de la réforme de la fiscalité de 2010. Compte tenu de la dynamique régulière des recettes de TSCA et du Compte Administratif Anticipé 2021, il est proposé d'inscrire **35,3M€** pour l'exercice 2022.

La Taxe Intérieure de Consommation sur les Produits Energétiques (**TICPE**) se décompose en 2 parts, la première figée à **12,74M€** pour compenser le versement des allocations RSA et la seconde pour compenser les transferts de compétences de l'acte II de la décentralisation (en complément de la TSCA). Pour cette deuxième part, le montant inscrit serait de **3,5M€** compte tenu des évolutions constatées ces dernières années.

Les encaissements constatés ces dernières années au titre de la **Taxe d'Aménagement** sont erratiques et ne permettent pas d'avoir une visibilité sur le produit à percevoir en 2022. Compte tenu des recettes anticipées sur l'exercice 2021 à hauteur de 380.000 €, un crédit de **400.000 €** pourrait être inscrit en 2022, soit une hausse de 5 %.

Enfin, le produit relatif à l'ancienne Taxe Départementale sur la Consommation Finale d'Electricité (**TDCFE**) serait inscrit à hauteur de **2,95M€**, correspondant aux recettes estimées 2021 augmentées de 1,5 % (frais de gestion) conformément à la Loi de Finances pour 2021. Cette taxe départementale devient, à compter de 2022, une part départementale de la Taxe Intérieure sur les Consommations Finales d'Electricité (TICFE). La réforme consiste à fusionner les 3 taxes (TICFE, TDCFE et Taxe Communale sur la Consommation Finale d'Electricité – TCCFE-) et à en regrouper la gestion à la DGFIP.

➤ Les recettes issues des fonds de péréquation

Notre Département bénéficie de plusieurs fonds de péréquation ayant pour objectif de réduire les inégalités de répartition de richesse. La complexité à anticiper l'évolution de ces fonds dans un environnement macro-économique soumis à des turbulences, conduit à émettre les hypothèses suivantes :

- **Fonds de péréquation de CVAE** : produit estimé à **0,5M€**, en baisse au regard de l'évolution des encaissements de CVAE.
- **Fonds national de péréquation des DMTO** : ne disposant d'aucune information sur l'évolution de ce fonds, le produit inscrit sera identique à celui perçu en 2021, à hauteur de **12,7M€**. Il est à noter que cette ressource sera réduite par une contribution à ce fonds estimée à 1,3M€, montant prélevé en 2021.
- Le PLF 2022 crée une dotation en faveur des Départements pour corriger les effets de la réforme des impôts de production (baisse de 50 % de la Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties – TFPB – des établissements industriels prévue par la loi de finances pour 2021) sur le Dispositif de Compensation Péréquée (**DCP**). Ce dispositif correspond aux frais de gestion de la TFPB transférés par l'État aux Départements avec pour objectif de réduire la charge des Allocations Individuelles de Solidarité (AIS).
Compte tenu des incertitudes sur le niveau de compensation, la recette prévisionnelle 2022 s'établirait à **6M€**, à comparer aux 6,1M€ perçus en 2021.

➤ Les autres recettes

Ces recettes, évaluées à **18M€**, concernent principalement :

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

Le montant total des **recettes réelles de fonctionnement** pourrait donc être de l'ordre de **230M€**.

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

➤ Les recettes propres d'investissement

Le Département dispose du Fonds de Compensation de la TVA (**FCTVA**), recette liée aux investissements réalisés l'année précédente. Estimé sur la base de calcul actuellement en vigueur, le FCTVA pour 2022 se situerait à environ **4,2M€**.

La Dotation de Soutien à l'Investissement des Départements (**DSID**), créée par la loi de finances pour 2019, comportait 2 parts : une première part dite « projets » pour financer des projets d'investissement et une seconde part dite « péréquation » versée aux Départements en fonction de l'insuffisance de leur potentiel fiscal.

Le PLF 2022 prévoit de réformer les modalités d'attribution de la DSID. La part « péréquation » sera intégrée dans la part « projets » pour renforcer le soutien aux projets structurants portés par les Départements. Les crédits de la part « péréquation », dont le mode de détermination est conservé, seront ajoutés aux crédits de la première part pour former une enveloppe régionale unique.

La DSID sera intégralement attribuée par le Préfet de région sous forme de subventions d'investissement dans les domaines jugés prioritaires au niveau local.

Les crédits à inscrire pour 2022 correspondent à des avances, acomptes et soldes des subventions obtenues dans le cadre de la DSID pour les projets d'investissement antérieurs retenus.

Les crédits s'élèveraient à 1,7M€ auxquels il convient d'ajouter 1,4M€ au titre de l'ancienne part « péréquation », soit un total de **3,1M€**.

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

Ces ressources propres représenteraient un total d'environ **18M€**.

➤ L'épargne prévisionnelle

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

Pour 2022, sur la base des hypothèses d'évolution des recettes de fonctionnement et des prévisions de dépenses, le niveau d'**épargne brute** serait identique à 2021 (**21,5M€**).

Cette situation s'expliquerait par la croissance des dépenses sociales absorbée par le dynamisme de certaines de nos recettes.

Le taux d'épargne brute, égal au rapport entre l'épargne brute et les produits de fonctionnement, se maintiendrait au niveau du taux de 2021, proche de 9,5 %.

Une fois retranché le remboursement du capital des emprunts, l'**épargne nette** s'élèverait à **20,8M€** comme en 2021.

➤ Les emprunts

Pour équilibrer les orientations budgétaires 2022, un montant prévisionnel d'emprunt entre **10M€ et 13M€** serait nécessaire.

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

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

La dette départementale est constituée d'un emprunt (composé de 2 tranches) dont la durée résiduelle moyenne est de 10,25 années.

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

	BP 2021	Prévision BP 2022
Encours de dette au 01/01	9.935.699,96	9.228.162,03
Capacité de désendettement en année	0,46	0,42
Capacité de désendettement en mois	5,54	5,05
Taux d'endettement	4,40 %	4,01 %

II – L'évolution prévisionnelle des dépenses de fonctionnement 2022

La maîtrise des dépenses de fonctionnement demeure l'objectif de notre collectivité dans un souci permanent de préserver ses capacités d'investissement tout en remplissant pleinement ses missions de solidarité humaine.

En effet, les collectivités départementales doivent faire face notamment aux dépenses sociales qui sont une particularité de l'échelon départemental et qui présentent un caractère massif.

L'action sociale pèse de plus en plus sur le budget de fonctionnement compte tenu de la progression des allocations individuelles de solidarité, de la prise en charge du financement des Services d'Aide A Domicile (SAAD), de l'accélération des charges relatives à la protection de l'enfance.

Malgré le contexte d'incertitudes qui pèse sur les finances publiques, malgré la croissance continue des dépenses d'action sociale, nous poursuivrons notre soutien envers les plus fragiles, assumerons nos responsabilités pour garantir l'accomplissement efficient de notre cœur de métier tout en maintenant nos actions volontaristes en faveur du monde associatif.

II-1 Les charges à caractère général

Les charges à caractère général pourraient être impactées dans le contexte actuel de reprise de l'inflation. Ces dépenses, constituées des achats de matières et fournitures (dont les fournitures de voirie), carburants, énergie, de prestations de services, des frais d'entretien, de maintenance ou encore de frais de déplacement seraient anticipées à hauteur de **15,7M€** à comparer à 15,4M€ en 2021 soit une hausse de 1,5 %.

II-2 les dépenses de personnel

Malgré la suppression de l'encadrement des dépenses initialement prévu dans la loi de programmation des finances 2018-2022, la maîtrise des dépenses de fonctionnement reste un objectif pour le Département de l'Indre. Pour autant, ces dépenses progressent inévitablement pour faire face à la crise sanitaire, à nos politiques volontaristes et aux décisions gouvernementales qui auront un impact sur 2022.

Ainsi, en ces temps de crise, les ressources et moyens de la collectivité ont été et sont toujours mobilisés.

Les dépenses de fonctionnement en matière de ressources humaines vont augmenter en 2022 de 2 % et atteindre ainsi une prévision de **40M€**.

La masse salariale progresse compte tenu de la mise en place du RIFSEEP, du fait des déroulements de carrière, notamment du mécanisme des avancements mécaniques d'échelons liés à l'ancienneté, des avancements de grade et de promotion interne qui sont un levier de dynamisation du parcours des agents. L'impact du Glissement-Vieillesse-Technicité (G.V.T.) qui représente 0,70 % des dépenses, va engendrer un coût estimé à 248.000 €.

De plus, ce budget intègre les mesures nouvelles issues de décisions gouvernementales :

- impact en année pleine de la hausse de l'indice minimum de traitement des agents publics des trois fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) relevé à hauteur du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) qui lui est revalorisé de 2,2 % au 1^{er} octobre 2021, soit 60.000 €,
- revalorisation des agents des deux premiers grades de la catégorie C au 1^{er} janvier 2022, soit 40.000 € en estimatif,
- formations Coriolis V5 pour les agents comptables de la collectivité (100 agents), soit une prévision de 60.000 €.

Afin de stabiliser les équipes et d'offrir une perspective de plus long terme aux personnes qui effectuent des remplacements et/ou pourvoient des postes vacants, des contrats plus longs, voire des « *stagiairisations* » (quand les conditions sont possibles) sont proposés. Ainsi, en 2020, il y a eu 11 agents contractuels qui ont été « *stagiairisés* » et il y a eu également 16 agents recrutés directement en tant que stagiaires.

Le Département de l'Indre s'est aussi fait un devoir de toujours remplacer et de renforcer, le cas échéant, les équipes de terrain afin de répondre aux urgences (secteurs social, des établissements d'enseignement, etc ...), même si elle doit faire face quelquefois à une pénurie de candidatures, notamment dans le domaine des suppléances.

La collectivité a également créé plusieurs nouvelles missions :

- un chargé de mission (catégorie A) des espaces naturels, randonnées et activités de pleine nature à la DATER,
- un contrat de projet (catégorie B) d'évaluation et orientation des bénéficiaires du RSA à la DPDS,
- un contrat de projet (catégorie C) de conseil numérique à la DPDS,
- un chargé de mission restauration à la DGARTPE.

Le Département de l'Indre poursuit son objectif de proposer des lieux d'accueil professionnel pour les jeunes en études et des lieux d'acculturation aux métiers de la collectivité et accueille ainsi via l'apprentissage, 4 nouveaux alternants (3 au sein de la DPDS et 1 au SMT), en sus de l'apprenti déjà accueilli à la DSI. Cet accueil d'alternants et de stagiaires « *écoles* » est particulièrement encouragé pour des métiers tels que le secteur social.

Au 31 décembre 2020, les effectifs en position d'activité (tous statuts) s'élèvent à 1 103 agents dont 942 agents titulaires et contractuels (permanents ou non) et 161 assistants familiaux.

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

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

Les effectifs (hors assistants familiaux) relèvent principalement des filières technique (55,48 %), administrative (27,16 %) et sociale (10,65 %). On y dénombre 53,89 % de femmes et 46,11 % d'hommes.

L'âge moyen au sein de la collectivité est de 47,95 ans (à titre comparatif, 45,5 ans en 2020 pour la Fonction Publique Territoriale) et 52,43 ans pour les assistants familiaux.

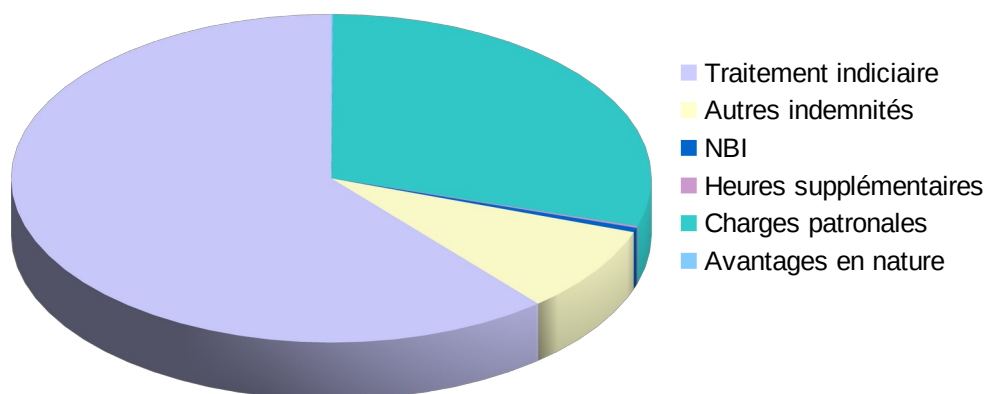
9,83 % des agents sont à temps partiel.

Au 31 décembre 2020, 8,95 % des agents occupant un emploi permanent ont 60 ans et plus et 4,90 % des agents ont moins de 30 ans.

43,88 % des agents fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2020 (avancements échelon, grade, promotion interne, concours).

En 2020, la structure de la masse salariale est constituée à 61,18 % par le traitement indiciaire perçu par les agents, les autres indemnités, Nouvelles Bonifications Indiciaires (N.B.I.) et heures supplémentaires représentant 9,11 % des dépenses de personnels et les avantages en nature 0,08 %. Les charges patronales, quant à elles, représentent 29,63 %.

REPARTITION DES DEPENSES DE PERSONNELS



Les charges de personnel représentent au total en 2020, 45.504.730 €, soit 23,57 % du montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité.

La formation

65,50 % des agents de la collectivité ont participé à une formation sur l'année 2020.

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

Au niveau de l'absentéisme, on constate un nombre moyen de jours d'absence de l'ordre de 10,5 jours par année (16 jours en 2019, 13 en 2018 et 17 en 2017) (en moyenne en 2020, au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale, l'absence moyenne était de 49 jours par année).

Le taux d'absentéisme global (pour tous motifs médical ou non) est de 6,27 % en 2020 (5,01 % en 2019, 3,55 % en 2018 et 4,61 % en 2017). Cette hausse s'explique en partie par les périodes de confinement et aux autorisations spéciales d'absences dont ont bénéficié les agents.

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

Evolution 2021-2022

L'enjeu du pilotage des effectifs est d'adapter et d'anticiper la gestion des effectifs aux évolutions des besoins et des métiers, en prenant en compte les contraintes qui pèsent sur le budget de fonctionnement. Il est nécessaire, dans ce cadre, de maîtriser la masse salariale en mobilisant les différents leviers possibles, tout en restant attentif au périmètre et à la qualité des services publics rendus aux usagers.

En 2022, un renfort de l'effectif des éducateurs de prévention intervenant dans les Circonscriptions d'Action Sociale (CAS) en amont de toute mesure du Service Sociale d'Aide à l'Enfance est prévu via le redéploiement d'un poste en qualité d'éducateur de jeunes enfants.

En outre, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le Département de l'Indre adoptera le nouveau dispositif indemnitaire qu'est le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et composé de deux primes : d'une part, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et d'autre part, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Après passage en Comité Technique, il sera présenté lors du Budget Primitif 2022.

Le 23 février 2021, a été adopté en séance de Comité Technique, le plan d'actions 2021-2023 en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la collectivité, et qui s'organise autour des enjeux et axes suivants :

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

Dans ce prolongement et suite à l'avis du Comité Technique du 18 octobre 2021, a été arrêté le dispositif des procédures de signalement, venant ainsi compléter le dispositif d'alerte.

Enfin, avec l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique qui fait suite à l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Département de l'Indre engagera un débat quant aux garanties de protection sociale complémentaire « santé » qui seront obligatoires pour les collectivités territoriales à compter du 1^{er} janvier 2026. La collectivité a déjà mis en place une convention de participation de 6 ans, afin de couvrir le risque « prévoyance » avec une participation forfaitaire mensuelle brute de 7,50 €. A ce jour, 517 agents en bénéficient.

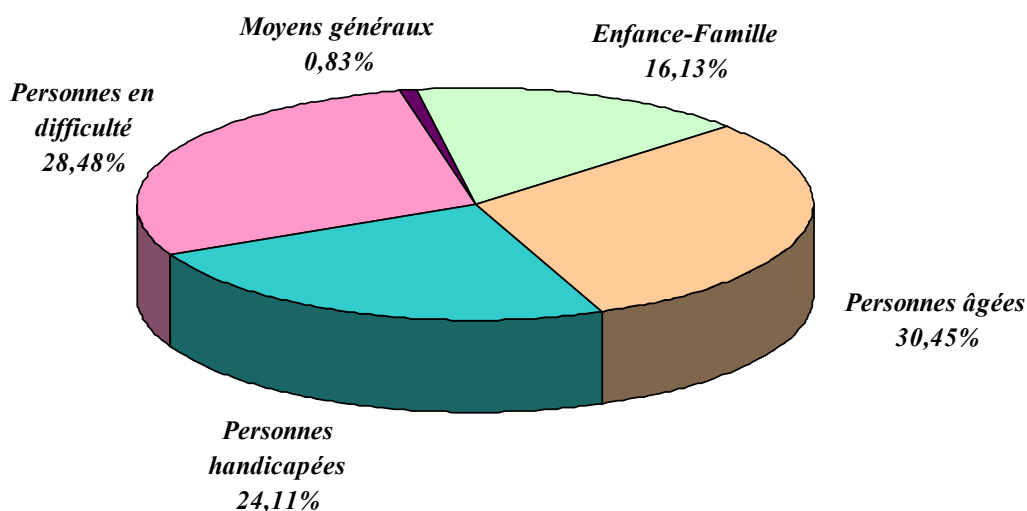
II - 3 Les dépenses d'intervention

Les dépenses d'intervention, principal poste budgétaire, retracent les différentes actions de notre collectivité envers nos citoyens et notre territoire. Avec une prévision de crédits à hauteur de **139,8M€**, elles augmenteraient de 1,2% par rapport au BP 2021.

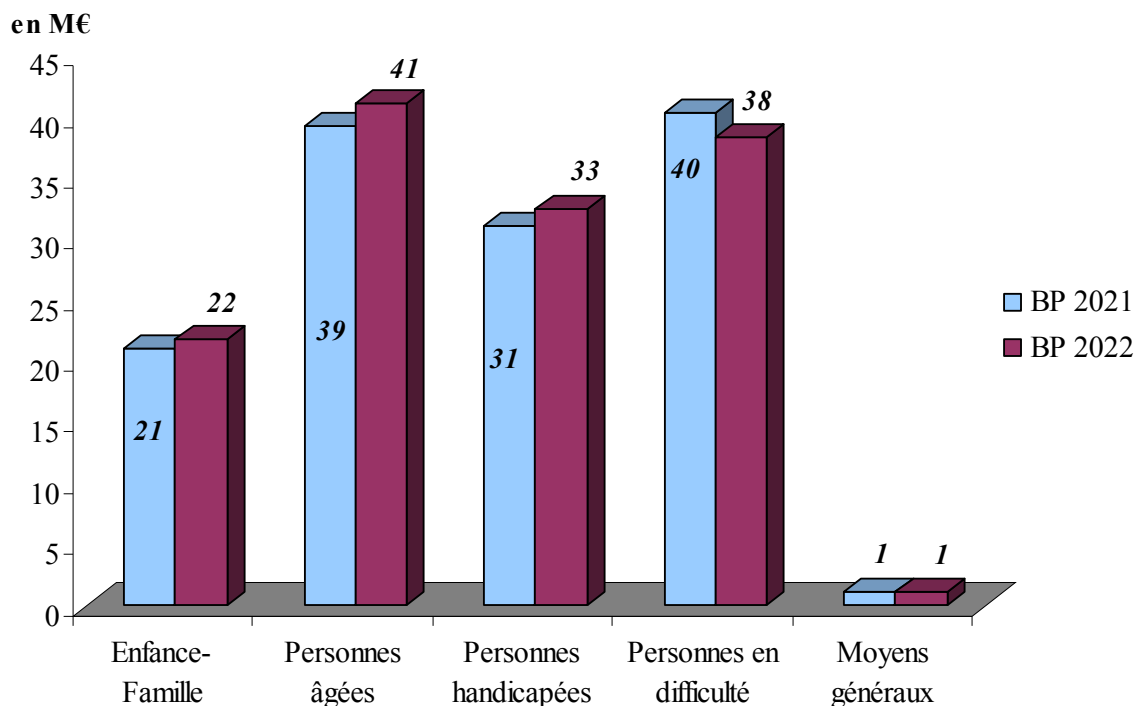
➤ L'action sociale, une politique solidaire et responsable

Le Département, au regard des missions qui lui reviennent, sera toujours en quête de trouver une réponse efficace et équitable aux besoins de l'ensemble de ses concitoyens en difficulté et s'engage à être garant des solidarités.

Globalement, le budget 2022 consacré aux solidarités humaines prévu à hauteur de **134,8M€** se répartirait de la manière suivante :



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



→ Le secteur de la **protection de l'enfance et de la famille** reste sensible.

Les dépenses liées à cette politique publique connaissent une évolution croissante depuis plusieurs années compte tenu du nombre croissant d'enfants placés, impact des dégradations familiales, et de la situation liée aux Mineurs Non Accompagnés (MNA).

Les crédits pour 2022 sont évalués à **21,74M€**, en hausse de 3 % par rapport au BP 2021.

Cette croissance est la conséquence de l'augmentation du nombre de jeunes pris en charge mais aussi du renforcement des mesures de prévention.

Le Département de l'Indre mettra tout en œuvre pour développer toutes les mesures préventives avant le placement dont on constate souvent l'échec. Ainsi, notre collectivité innovera avec l'accompagnement par les éducateurs de prévention, positionnés au sein des circonscriptions, dont un 4ème poste sera créé.

De plus, le dispositif relatif à l'Accompagnement Individualisé de proximité (AIP) sera pérennisé et amplifié, induisant une dépense de 0,8M€.

Enfin, le Département reste attentif à l'activité liée à l'accueil des MNA qui pourrait s'accroître malgré le constat d'une stabilité en 2021.

→ Le budget des **personnes âgées** devrait repartir à la hausse en 2022 avec le versement de l'APA à domicile aux SAAD, conséquence de l'avenant 43 à la convention collective de la branche de l'aide à domicile qui acte l'augmentation de la rémunération des aides à domicile.

A cette dépense supplémentaire s'ajoute la disparition des exonérations de charges dont bénéficiaient les SAAD compte tenu des faibles rémunérations.

Le Département prendra en charge la compensation attendue de ces structures afin de ne pas alourdir le coût supporté par les usagers. L'impact se monterait à 2,5M€ en 2022 étant précisé que la dotation de compensation de l'État annoncée à 50 % ne devrait s'établir qu'à seulement 24 % du fait de la faiblesse de l'enveloppe nationale.

En plus de la mobilisation des SAAD, nous mettrons tout en œuvre pour favoriser le maintien à domicile, pour créer les conditions d'une véritable autonomie favorables à l'épanouissement de nos aînés. Nous poursuivons nos efforts et développerons nos actions en faveur du lien social, des aidants naturels, des réseaux de solidarité, de l'aménagement de l'habitat.

Concernant l'accueil en établissement, il est constaté, depuis la crise sanitaire, une situation contrastée entre les différentes catégories d'EHPAD. Certains rencontrent des difficultés pour remplir la totalité des places disponibles. Notre collectivité sera attentive à l'évolution de la situation qui, en 2021, a conduit le Département à attribuer une dotation exceptionnelle pour compenser la perte du forfait « dépendance » des établissements.

Ainsi, notre politique gérontologique, fondée sur le bien vieillir dans l'Indre, nécessitera un budget 2022 de **41M€** contre 39M€ au BP 2021.

L'exercice 2022 sera celui de l'ouverture des travaux de révision du schéma départemental gérontologique. De nombreux sujets seront traités avec l'ensemble des acteurs compétents autour de la prévention, du rôle des aidants, de l'organisation de l'offre de service à domicile et en établissements mais également de l'accès aux soins.

→ **Les personnes porteuses de handicap** se verront accompagnées par notre Département qui consacrera **32,5M€** à cette mission, budget en hausse de 5 % par rapport au BP 2021 (31M€).

Notre collectivité se mobilisera pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap.

Comme pour l'APA, les dépenses relatives au versement de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) de l'exercice 2022 seront impactées par l'avenant 43 revalorisant les rémunérations des aides à domicile des SAAD. La charge supplémentaire est évaluée à 0,5M€.

Parallèlement, dans le cadre du nouveau schéma du handicap, nous avons acté l'augmentation du tarif servant de base à la PCH afin de limiter le reste à charge des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, la création récente de la PCH « parentalité » (attribution d'un forfait jusqu'aux 6 ans de l'enfant) induit également une dépense supplémentaire.

Nous ferons face à une autre augmentation de charges dans ce domaine : le financement des hébergements des adultes handicapés en établissement. En effet, 2022 sera l'année de mise en service d'établissements rénovés et reconstruits, mieux équipés et plus confortables mais générant des coûts supplémentaires.

→ Le domaine de l'**insertion** est celui qui a connu la plus forte croissance ces dernières années en lien avec le versement des allocations de RSA compte tenu de la forte augmentation du nombre de bénéficiaires.

L'année 2021, contre toute attente, a été marquée par une forte régression.

Pour 2022, l'évolution du nombre de bénéficiaires du RSA reste une grande inconnue.

Certains facteurs pourraient produire une nouvelle montée en puissance :

- l'arrêt des indemnités chômage lié à la crise
- les conséquences de la réforme de l'indemnisation chômage
- l'échec de certaines reconversions professionnelles imaginées suite à la crise sanitaire
- l'incapacité de certains jeunes à trouver leur place sur le marché du travail à l'issue de parcours de formation ou d'insertion inadaptés au marché du travail.

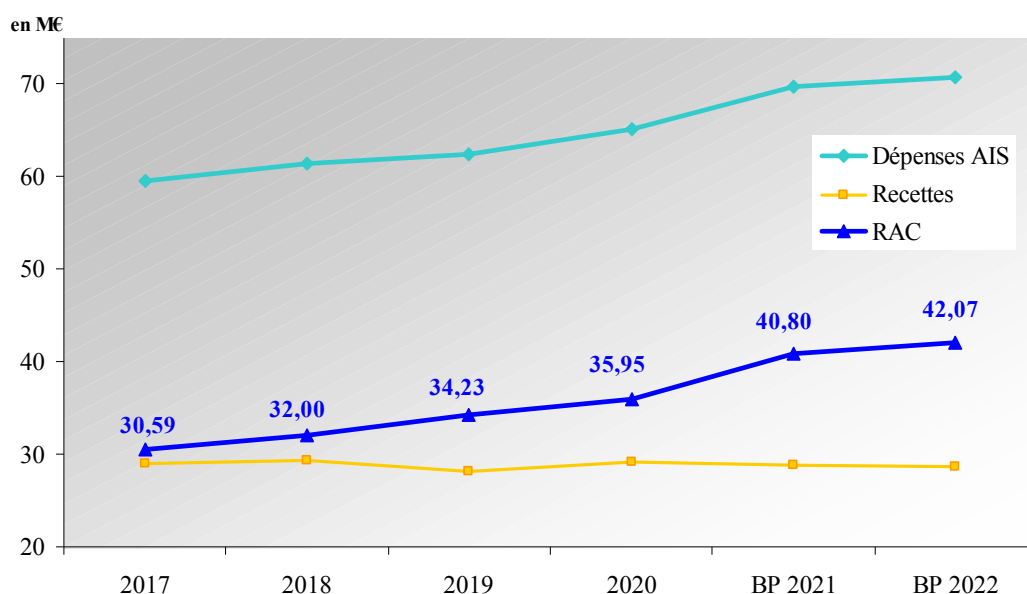
Le Département de l'Indre renforcera en 2022 son offre en matière d'insertion sociale et sera plus présent pour accompagner des bénéficiaires du RSA. Ainsi, les modules d'insertion sociale seront multipliés, un module « conseils en mobilité » sera créé, une meilleure articulation sera mise en place avec les formations « savoirs de base », les offres « référents parcours sociaux » seront renforcées et enfin, le recours aux chantiers spécifiques d'insertion seront maintenus.

Notre collectivité est en mesure de développer des politiques adaptées à notre territoire et s'est pleinement investie sur la recherche de nouvelles solutions.

Le budget « personnes en difficulté » est donc bâti sur une hypothèse de hausse des allocations de RSA de 3,5 % (hausse du montant unitaire + hausse des bénéficiaires) par rapport au compte administratif anticipé 2021 et sur cette nouvelle dynamique lancée en matière d'insertion sociale aboutissant à une dépense globale de **38,4M€**.

→ Au centre de nos préoccupations, le Reste A Charge (**RAC**) au titre des 3 Allocations Individuelles de Solidarité (AIS) sera de nouveau croissant.

Au BP 2022, le RAC des allocations APA, RSA et PCH atteindrait **42,07M€** contre 40,80M€ au BP 2021 et 35,95M€ au CA 2020.



→ Depuis 2006, le Département de l'Indre s'est fortement mobilisé dans une politique volontariste de **lutte contre la désertification médicale**, en lien étroit avec les collectivités locales, les acteurs de la santé et les autorités de tutelle.

Notre collectivité a fait de cette politique un enjeu fort pour la sécurité des familles indriennes, pour l'attractivité et l'avenir de notre territoire.

Cette réactivité face au constat d'un manque crucial de médecins a permis de développer de nombreuses actions et de participer à de multiples financements.

Pour autant, la situation continue d'être inquiétante, la crise sanitaire ayant fait ressentir combien l'accès aux soins de proximité était primordial.

Parce que la santé est indissociable de notre qualité de vie, le Département de l'Indre souhaite accentuer son combat pour l'égalité de l'accès aux soins.

Notre collectivité s'engage, à partir de 2022, à renforcer l'ensemble des actions qu'elle finance par une nouvelle stratégie dans le cadre d'un nouveau « **plan santé** » pour permettre l'accès aux soins de ville, partout dans l'Indre et pour tous nos concitoyens.

Ce plan santé, à discuter dans le cadre du BP 2022, sera progressivement mis en place avec de nouvelles orientations qui notamment permettront, par la promotion de notre territoire et par la valorisation du capital « qualité de vie », d'attirer les professionnels de santé.

➤ Les dépenses d'intervention dans les autres secteurs

Au-delà des grandes masses budgétaires consacrées aux dépenses sociales et aux dépenses de personnel, l'engagement du Département en section de fonctionnement, aura comme priorités :

- La poursuite d'une politique essentielle en matière éducative en faveur des collégiens.
- Le soutien fondamental au milieu associatif, culturel, touristique, sportif et environnemental.
- La mise en œuvre de la protection et de la sécurité des Indriens par le soutien financier au SDIS.

Les autres dépenses de fonctionnement comprennent les atténuations de produits (attribution de compensation CVAE versée à la Région pour 1,9M€ et contribution au fonds de péréquation des DMTO pour 1,3M€), les charges financières, dont les intérêts des emprunts, et les charges exceptionnelles estimées à **4,5M€**.

II - 4 Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

	CA 2020	BP 2021	Prévisions BP 2022
Charges à caractère général	13,3	15,4	15,7
Charges de personnel	45,6	46,5	47,3
Dépenses d'intervention	130,5	138,1	139,8
<i>dont action sociale</i>	<i>114,6</i>	<i>121,7</i>	<i>123</i>
<i>dont contribution au SDIS</i>	<i>7,2</i>	<i>7,4</i>	<i>7,5</i>
<i>dont subventions</i>	<i>4,3</i>	<i>5</i>	<i>5</i>
Atténuations de produits	3	3,2	3,2
Charges financières, exceptionnelles et dépenses imprévues	0,6	1,3	1,3
TOTAL	193,1	204,5	207,3

III - Une politique d'investissement ambitieuse pour favoriser l'attractivité du territoire

En 2022, nous amplifierons nos investissements en accompagnant l'ensemble des communes, des associations et continuerons à développer et à moderniser le territoire par des investissements qui sont propices à l'économie locale et à l'emploi.

Le Département fait le choix d'un haut niveau d'équipement indispensable pour un département attractif :

- Par ses investissements consolidés en faveur des infrastructures routières pour un réseau routier favorable à des déplacements en toute sécurité.
- Par la valorisation de son patrimoine départemental, ses collèges ainsi que ses divers bâtiments administratifs, routiers, sociaux, culturels ou sportifs.
- Par la volonté d'accroître nos aides volontaristes en faveur des acteurs locaux en particulier notre soutien sans faille aux communes via nos fonds thématiques à guichet ouvert.
- Par la mise en œuvre du grand chantier du déploiement du très haut débit fibre pour offrir à tous un accès au numérique sur l'ensemble de notre territoire.
- Par sa politique affirmée en faveur de la sécurité des personnes et des biens dans l'Indre via son soutien financier au SDIS en investissement.
- Par les interventions volontaires en investissement dans le secteur social pour notamment améliorer la qualité de vie des résidents.

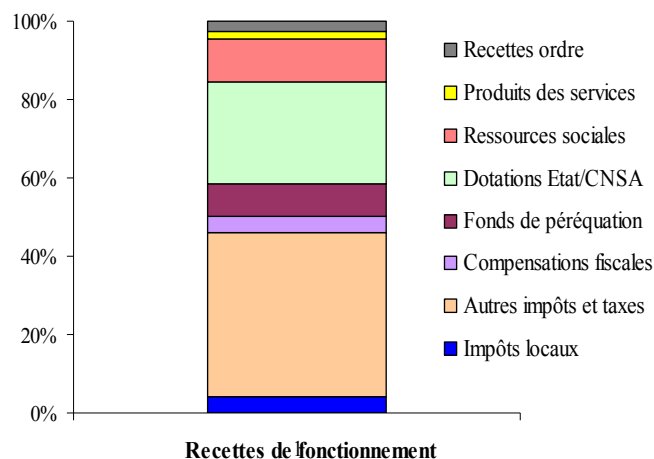
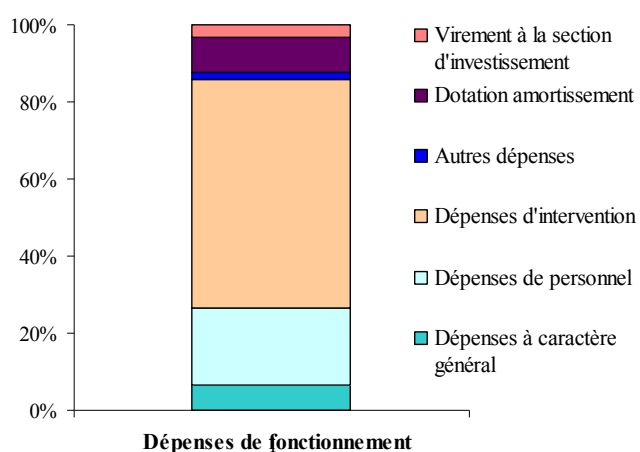
Par grands domaines, le budget d'investissement 2022 se déclinera, pour l'essentiel, comme suit et traduit les axes forts d'une politique ambitieuse en faveur des Indriens et des acteurs locaux de l'Indre :

	CA 2020	AP 2022	CP 2022
Travaux routiers	15,6M€	15,0M€	19,4M€
Travaux bâtimentaires	8,9M€	6,8M€	10,8M€
Acquisitions	3,4M€	5,2M€	3,8M€
Subventions d'équipements versées	10,5M€	14,1M€	17,1M€
<i>dont aménagement du territoire</i>	4,8M€	6,6M€	7M€
<i>dont sport</i>	1,3M€	1,8M€	2,9M€
<i>dont culture, patrimoine, tourisme</i>	0,6M€	2,1M€	1,0M€
Autres	7 M€	1,5M€	1,2M€
TOTAL	45,3M€	42,6M€	52,3M€

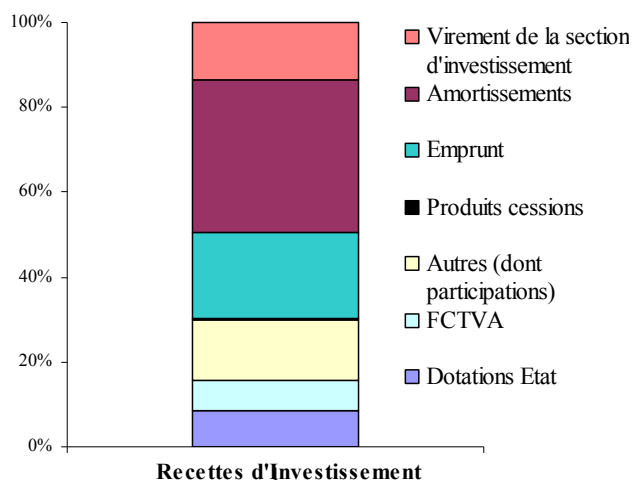
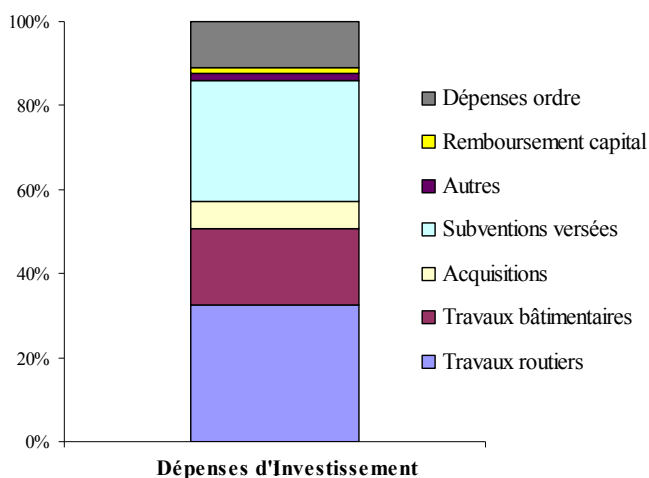
IV - Les grands équilibres pour 2022

Au regard des éléments de contexte ci-dessus évoqués, et compte tenu des objectifs qui fondent notre stratégie budgétaire et financière, qu'il vous est proposé de réaffirmer, un cadrage général du budget 2022 vous est présenté ci-après.

➤ Section de fonctionnement prévisionnelle : 237M€



➤ Section d'investissement prévisionnelle : 60M€



RAPPORT 2020

sur la situation en matière de

DÉVELOPPEMENT DURABLE



INTRODUCTION

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

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

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

A. L'ADMINISTRATION EN CONSTANTE ADAPTATION AUX BESOINS DES USAGERS	6
1. Adaptation des services au changement	6
2. La politique de formation des agents	6
3. L'amélioration du contact avec les usagers grâce à l'e-administration	7
B. GESTION DES FINANCES PUBLIQUES	8
1. Une solidarité préservée par une stratégie financière judicieuse	8
2. Vers une réduction de l'usage du papier et un développement de la dématérialisation	8
C. GESTION DURABLE DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ	8
1. Diminuer la consommation énergétique des bâtiments	8
2. Les perspectives 2020	11
D. COMMANDE PUBLIQUE RESPONSABLE	11
E. GESTION ÉCORESPONSABLE DES DÉCHETS DE L'ADMINISTRATION	13
F. DES ÉQUIPEMENTS INFORMATIQUES ET UN SYSTÈME D'INFORMATION MOINS ÉNERGIVORES	13
G. SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES	15
1. Plan de continuité d'activités	15
2. Évaluation, suivi et prévention des risques	15

II. LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE 17

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

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

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

5. La MAIA, Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie	24
C. LES POLITIQUES EN FAVEUR DU HANDICAP	24
1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)	24
2. L'accueil et l'accompagnement des personnes en situation de handicap	25
3. Les travailleurs handicapés dans l'administration départementale	25
D. LA PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE	25
1. Protéger l'enfant et sa famille	26
2. Les assistants familiaux	26
3. Les centres d'Éducation et de Planification Familiale (CEPF)	26
E. LE MAINTIEN D'UNE MÉDECINE DE PROXIMITÉ	27
1. Une bourse pour les jeunes médecins	27
2. Une aide au logement pour les internes en stage dans l'Indre	28
3. Les Maisons de santé pluridisciplinaires (MSP) et leurs cabinets annexes	28
4. Une aide financière pour l'installation de médecins généralistes et spécialistes dans l'Indre	28
F. SOUTENIR LES TERRITOIRES PAR LA PROXIMITÉ	28
G. LES TÉLÉCOMMUNICATIONS POUR ÉCHANGER EN LIMITANT LES DÉPLACEMENTS	29
IV. PRÉSERVER ET VALORISER LES RESSOURCES DU TERRITOIRE	31
A. LES ESPACES NATURELS SENSIBLES	31
B. LA PRÉSERVATION DE LA RESSOURCE EN EAU POTABLE	31
C. L'ÉPURATION DES EAUX USÉES	31
D. LA LUTTE CONTRE LES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES	32
E. UNE GESTION DIFFÉRENCIÉE POUR LE TRAITEMENT DES DÉPENDANCES VERTES	32
V. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS	33
A. LA CULTURE, L'ACCESSIBILITÉ ET LA PRÉSENCE SUR LE TERRITOIRE	33
1. Le spectacle vivant à la rencontre des habitants	33
2. Intensifier l'accès à la lecture sur l'ensemble du territoire	33
3. La protection du patrimoine écrit	34
4. La Protection du patrimoine architectural et mobilier	35
5. Faire vivre le Patrimoine départemental	35
B. LE SECTEUR ASSOCIATIF ET NOTAMMENT SPORTIF, MOTEUR DE DÉVELOPPEMENT LOCAL DURABLE	35

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

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

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

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

1. Adaptation des services au changement

D'année en année, le Département de l'Indre poursuit ses efforts dans le souci d'une gestion « éco-responsable ». Les agents sont au centre des préoccupations quotidiennes de sa politique de ressources humaines visant au « mieux être » de ses agents.

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

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est également au cœur des enjeux de la collectivité qui a mis en place un plan d'actions afin de venir réduire les inégalités dans le milieu professionnel (salaire, accès à la formation professionnelle, conditions de travail, articulation vie professionnelle et vie personnelle, etc ...).

A compter de mars 2020, l'état d'urgence sanitaire a imposé un déploiement rapide du travail en distanciel en mode dégradé (confinement, garde d'enfants en simultané, école à la maison, etc ...) pour les missions le permettant, garantissant ainsi la sécurité et la santé des agents mais également le maintien de l'activité départementale. Cette période imprévue a permis de tirer des enseignements pour la pratique du télétravail. Une Charte du télétravail, en cas de circonstances exceptionnelles, a été adoptée par l'Assemblée départementale.

Dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 qui a modifié le quotidien des agents, le Département a mis toutes les mesures nécessaires en œuvre pour assurer la protection de ses collaborateurs notamment avec la distribution de masques alternatifs de catégorie 1 réutilisables (plusieurs dotations), de produits de désinfections, de plexiglas de séparation dans les bureaux et au niveau des accueils, etc

Les échanges ont été rendus plus difficiles mais la collectivité a su s'adapter et les instances professionnelles ont pu exercer leurs missions en cette période en se réunissant à distance via les dispositifs de visioconférence et/ou d'audioconférence et avec des modalités adaptées garantissant la transparence et le dialogue social. Des réunions extraordinaires ont ainsi été tenues.

2. La politique de formation des agents

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

Un budget important est dévolu à la formation professionnelle continue.

L'investissement durable dans la formation est lié notamment à une orientation qui passe par la formation d'intégration et qui s'adresse aux agents nommés dans un cadre d'emplois

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

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

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

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

Apportant informations et services, le site **www.indre.fr** connaît une fréquentation constante depuis sa mise en ligne en septembre 2010. Avec 218 548 sessions et 452 062 pages vues en 2020, le site Internet du Département semble répondre aux attentes des habitants en améliorant l'accessibilité des services de la collectivité. Il propose une actualité riche et variée sur l'activité du Département de l'Indre et de ses partenaires à travers une nouvelle version mise en ligne en juin 2013. Celle-ci, résolument moderne, accroît les rapprochements entre les activités de la collectivité et l'actualité du département, permettant ainsi d'inscrire l'institution départementale dans le quotidien des habitants et administrés. La participation citoyenne se développe fortement grâce à l'administration de pages institutionnelles sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, Instagram et LinkedIn).

Le site **36sorties.fr**, lancé en 2015, participe à la valorisation de l'animation sur l'ensemble du territoire. Dédié aux loisirs dans l'Indre, 36sorties est intuitif, facile d'utilisation et ergonomique. Il est alimenté en interne et par contribution externe régulée par modérateur. Il permet aux organisateurs de manifestations d'annoncer gratuitement leur événement sur le site qui recense ainsi une offre très large de sorties dans le département. Deux autres rubriques dédiées aux sites touristiques et parcours de balades enrichissent le contenu afin de permettre aux usagers de trouver différentes possibilités de découvrir l'Indre et son patrimoine. Le site propose également une fonction « autour de moi » permettant de connaître les événements et sites les plus proches par géolocalisation et est présent sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter et Instagram).

Avec 39 997 sessions et 212 220 pages vues en 2020, le site a connu une fréquentation en baisse en raison de la crise de la Covid-19.

Le site Internet des Archives départementales **www.archives36.fr** propose au public de nombreuses ressources relatives à l'histoire de l'Indre, parmi lesquelles de nombreux fonds et documents numérisés (état civil, registres matricules, cadastre, ouvrages de référence, documents anciens et précieux, photographies et documents iconographiques...). Il s'est enrichi en 2019 de nombreux instruments de recherche permettant de préparer ses recherches à distance, d'expositions virtuelles et de ressources à destination des producteurs d'archives publiques et des enseignants. En 2020, le site a été très fréquenté avec 105 728 utilisateurs, 451 530 sessions et 3 820 219 pages vues.

Les applications au bénéfice des usagers et les services

Plusieurs applications ont été développées afin de permettre à l'administration d'apporter des réponses concrètes 24 heures sur 24 : Collectivites36, Senior36, assistantes-maternelles36,

infoRoutes, biblio36, 36sorties, sont autant d'applications spécialisées qui connaissent un véritable engouement et apportent un service concret et utile aux usagers.

Par ailleurs, d'autres applications professionnelles ont été développées afin d'améliorer la performance des administrations. Il s'agit de : Arretescirculation36 (workflow inter-administration pour la gestion des arrêtés de circulation), marchespublics36 (publicité des appels d'offres) avec 9 727 sessions et 66 640 pages vues en 2020 ou encore elus36.fr, avec 1 446 sessions et 2 599 pages vues pour l'année 2020..

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

B. GESTION DES FINANCES PUBLIQUES

1. Une solidarité préservée par une stratégie financière judicieuse

La soutenabilité de la dette française pose question en ces temps de covid-19, l'endettement minime de l'Indre (44 €/habitant contre 622 € en moyenne des 22 départements ex-Dotation de Fonctionnement Minimale) ne grève pas les finances des générations à venir, et conserve ainsi l'équilibre intergénérationnel.

Afin de préserver la cohésion en n'entravant ni la consommation des foyers ni la compétitivité des professionnels indriens, le Département maintient son choix de ne pas augmenter, pour la 17^e année consécutive, son taux de foncier bâti (niveau le plus bas de la Région Centre-Val de Loire).

L'association d'une fiscalité locale modeste et d'une gestion consciencieuse de la dette permet au Département de déployer la cohésion sociale et par là même, le développement durable.

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

La dématérialisation est quasi achevée au sein des services du Département. Elle répond en partie à la protection de l'environnement en permettant une réduction sensible des impressions papier. Par conséquent, les flux d'information échangés sous format numérique engendrent une réduction de l'empreinte carbone par une moindre production de papier et un ralentissement de la déforestation.

La dématérialisation des pièces comptables est déjà effective pour l'ensemble des dépenses de la collectivité ainsi que pour certains types de recettes.

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

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

En 2020, la généralisation de la télétransmission des actes de la collectivité départementale transmissibles au Contrôle de Légalité est intervenue à l'issue de la mise en place de la dématérialisation des documents comptables et de la commande publique.

La dématérialisation des pièces de commande publique est également en usage et généralisée pour la majorité des marchés, avec la mise en place du parapheur électronique, qui permet de dématérialiser intégralement toute la procédure de marché, au-delà des obligations réglementaires.

La dématérialisation contribue indéniablement à la performance environnementale, véhiculant

ainsi les valeurs fédératrices du développement durable.

C. GESTION DURABLE DU PATRIMOINE DE LA COLLECTIVITÉ

1. Diminuer la consommation énergétique des bâtiments

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- collège d'Écueillé : restructuration complète avec isolation par l'extérieur permettant l'atteinte de la classe A, mise en place d'une GTC et engagement des études pour l'installation d'une pompe à chaleur géothermique
- changement de la chaudière à la Bibliothèque Départementale de l'Indre et mise en place d'une GTC
- collège de La Châtre : rénovation de la chaufferie et remplacement de la GTC
- collège de Buzançais : rénovation de la cuisine (équipements faible consommation)
- reconstruction du C.E.E.R. de Valençay
- collège Rosa Parks de Châteauroux : remplacement de la GTB, optimisation des systèmes de chauffage et de ventilation et réfection des éclairages des salles de classes et des circulations
- collège de Valençay : Travaux de remplacement des chaudières, des couvertures de l'externat et des logements avec renforcement de l'isolation, de mise en place d'une ventilation simple flux et d'une GTC et remplacement des luminaires par des basses consommations.
- collège du Blanc : début des travaux d'isolation par l'extérieur d'un pignon, de remplacement des chaudières, de la couverture avec renforcement de l'isolation et mise en place d'une GTC et remplacement des luminaires par des basses consommations.
- restructuration du bâtiment accueillant la DSI avec réfection de la toiture terrasse, mise en place d'une ventilation, de pompe à chaleur, et d'une GTC,
- collège de Sainte-Sévère-sur-Indre : remplacement de la couverture avec renforcement de l'isolation.

Au-delà des travaux, le Département s'appuie toujours sur un contrat de performance énergétique pour la gestion de ses installations afin d'améliorer la gestion du chauffage et mettre en œuvre les travaux nécessaires à l'optimisation des installations. Depuis 10 ans, ce contrat est en place et a permis de réaliser des économies de consommation et de fiabiliser nos installations.

2. Les perspectives 2021

Le Département poursuivra en 2021 son programme d'efficacité énergétique qui concernera :

- le collège de Déols sur lequel seront réalisés une isolation par l'extérieur, le remplacement de la couverture avec renforcement de l'isolation, la mise en place d'une ventilation simple flux et d'une GTC et de panneaux photovoltaïques,
- la réalisation de la dernière tranche de remplacement des menuiseries au collège Balzac d'Issoudun,
- le collège Diderot d'Issoudun qui verra sa couverture amiantée remplacée du bac acier avec une isolation renforcée, et le remplacement des luminaires des classes du 3ème étage par des basses consommations,
- La rénovation de la cuisine du collège de Neuvy Saint Sépulchre (équipements faible consommation),
- la construction du nouveau Point d'Appui (P.A.) de Mézières-en-Brenne doté d'une

couverture photovoltaïque,

- la rénovation du C.E.E.R. de Levroux avec remplacement de la couverture avec isolation renforcée, des menuiseries et des émetteurs de chaleur,
- démarrage des travaux de rénovation du C.E.E.R. de Saint-Benoît-du-Sault avec remplacement de la couverture avec isolation renforcée, des menuiseries, des émetteurs de chaleur, et la mise en place de luminaires basses consommation,
- Le remplacement du groupe de chauffage et de climatisation du Centre Colbert de Châteauroux.

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

D. COMMANDE PUBLIQUE RESPONSABLE

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

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

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

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

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

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

Nous avons pu vérifier que les objectifs étaient tenus sur 2020 :

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

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

Ces techniques moins consommatrices d'énergie représentent en 2020 sur les travaux routiers près de 82 % des matériaux mis en œuvre. Nous poursuivrons en 2021 en accentuant autant que possible l'utilisation des enrobés à froid.

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

Pour certains marchés de fournitures et de services, le Département prévoit des critères de jugement environnementaux, c'est-à-dire que les candidats seront jugés au regard de leur démarche environnementale appliquée aux prestations (acquisition de copieurs, de matériels informatiques de services de reprographie ou d'objets promotionnels, d'entretien ménager par exemple) et impose également des conditions d'exécution respectueuses de la préservation de l'environnement (marchés de produits de droguerie où était demandé une gamme biologique et des produits à faible éco-toxicité réduisant les impacts environnement tout au long du cycle de vie, par exemple).

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

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

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

E. GESTION ÉCORESPONSABLE DES DÉCHETS DE L'ADMINISTRATION

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

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

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

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

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

De plus, depuis 2014 tout le matériel (matériel informatique, mobilier, véhicules) est mis en vente sur le site de vente aux enchères agorastore.com. Il a permis au Département de récupérer plus de 49 000€ HT de ces ventes en 2020.

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

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

Le nombre de serveurs a été réduit de moitié sur les cinq dernières années tout en améliorant le niveau de service rendu aux utilisateurs. Les matériels d'infrastructure (serveurs et baie de stockage) et les équipements individuels (poste de travail, portable, tablette) sont choisis en fonction de leurs caractéristiques techniques mais également sur leur qualité environnementale. Les disques durs mécaniques, consommateurs d'énergie, sont remplacés par des mémoires flash sur l'ensemble des nouveaux matériels.

En parallèle, les postes informatiques avec une unité centrale sont remplacés progressivement par des postes clients légers en lien avec un serveur distant. Aujourd'hui, 66,42 % du parc est équipé de clients légers ce qui a permis de constater une consommation électrique 10 fois inférieure à celle précédemment constatée avec des «clients lourds». Durant l'année 2020, les matériels permettant la mobilité et le télétravail ont été privilégiés, ainsi 20 % du parc de postes informatiques a été adapté à la situation sanitaire. De même, l'ensemble du parc écran est composé de matériel classifié «Energy Start» à faible consommation énergétique.

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

Le télétravail et les dispositifs de visioconférence ont été largement utilisés face à une situation sanitaire exceptionnelle. Ainsi 280 utilisateurs informatiques ont eu la possibilité de réaliser du télétravail en se connectant à distance sur le système d'information du Département. D'autre part, les dispositifs de visioconférence ont été mis à disposition des services avec un taux d'usage multiplié par 5 entre 2019 et 2020. Les assemblées plénières et commissions permanentes se sont tenues en visioconférence durant la majorité de l'année 2020.

La dématérialisation des procédures et des documents s'est intensifiée avec la mise en œuvre de la signature électronique dans certains domaines. De plus, chaque service ou Direction dispose de matériel de numérisation visant ainsi à réduire la production de copie papier des documents. Ces matériels sont totalement intégrés dans l'infrastructure informatique et permettent facilement la diffusion de documents dématérialisés.

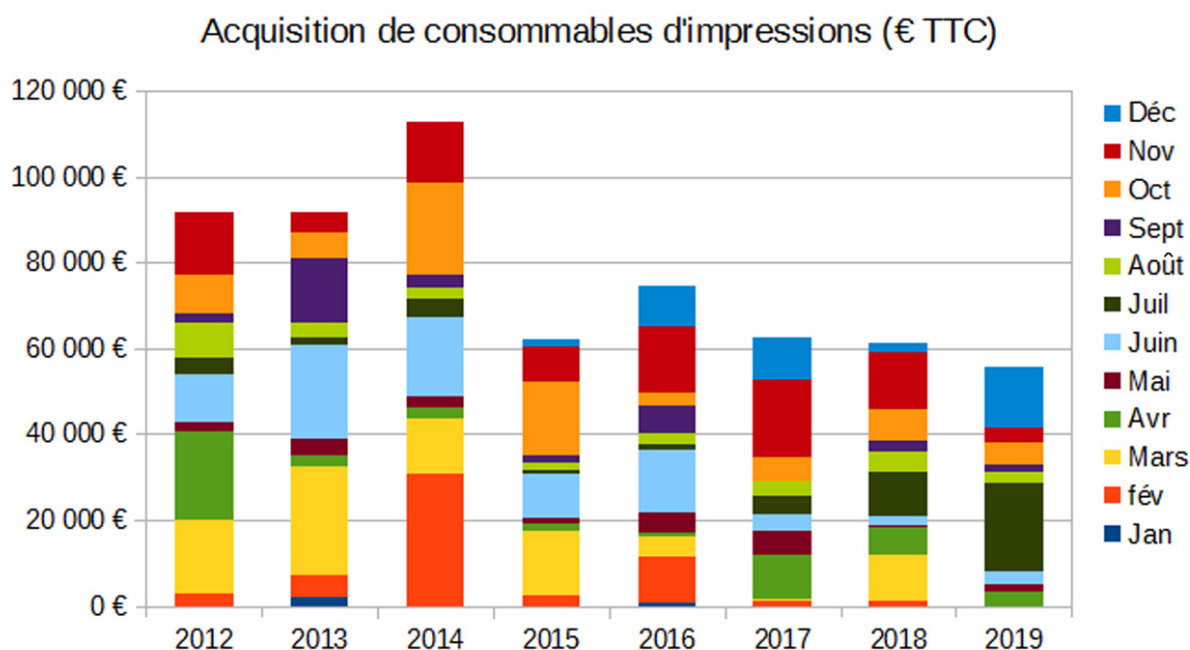
Les processus de mutualisation des ressources et des moyens avec nos partenaires institutionnels tels que le SDIS de l'Indre et la MDPH ont permis de centraliser et d'uniformiser la maintenance informatique en privilégiant le dépannage à distance. Ce mode de fonctionnement est également appliqué aux collègues et permet d'optimiser et de réduire le nombre de déplacements dans le cadre de l'assistance, du support et du déploiement des matériels.

Des outils de prise de main à distance ont également été généralisés sur l'ensemble des matériels (imprimantes, copieurs, scanners, postes utilisateurs) afin de limiter les déplacements des techniciens.

Enfin, en matière de salles informatiques, une convergence est mise en œuvre entre le Département, les collèges et de la MDPH.

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

Acquisition de consommables d'impressions



G. SÉCURITÉ ET PRÉVENTION DES RISQUES

1. Plan de continuité d'activités

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

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

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

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

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

2. Évaluation, suivi et prévention des risques

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

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

Suite au diagnostic des indicateurs des Risques Psychosociaux (R.P.S.), un groupe de travail a été mis en place afin d'exploiter et de tirer des actions adaptées à la collectivité départementale et un prestataire spécialisé a été retenu par appel d'offres. A l'issue de plusieurs étapes, un plan d'actions préconisées après avis du C.H.S.C.T. a permis d'organiser une formation dite de Qualité de Vie au Travail à destination des encadrants et dont les sessions, initialement prévues pour fin novembre 2020, sont reprogrammées pour 2021.

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

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

Enfin, le Médecin de Prévention, en collaboration avec le Service Prévention, continue d'assurer une expertise sur l'ergonomie des postes de travail et des mesures de sécurité. Il a été acteur et précurseur dans le contexte particulier du Covid-19, en permettant à des agents volontaires, de se faire tester sérologiquement au virus.

II. LA LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

A. LE PLAN CLIMAT-ÉNERGIE TERRITORIAL DE LA COLLECTIVITÉ

1. Objectifs de réduction

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

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

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

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

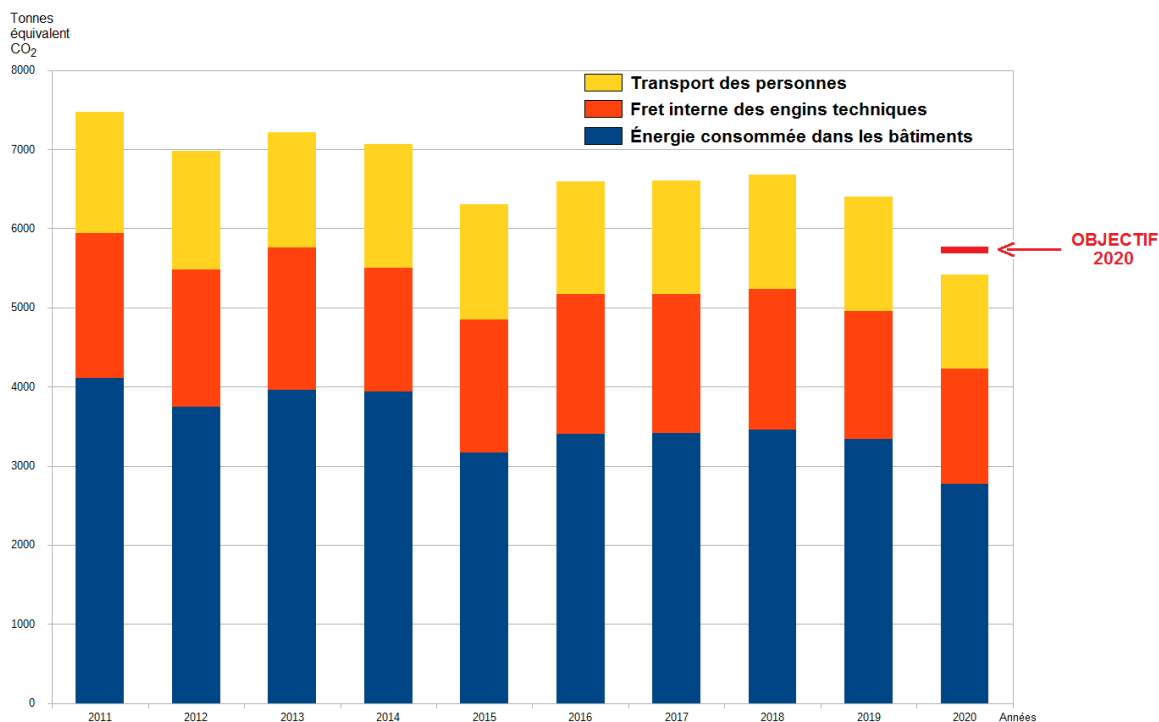
Les émissions étudiées proviennent des moyens possédés par le Département. Elles sont calculées au travers des consommations réelles d'énergie (électricité, fioul, gaz, gasoil et essence) et de gaz frigorigènes ou, à défaut, au travers de ratios définis par l'ADEME (par exemple émissions par km parcouru,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

Synthèse des émissions de GES «patrimoine et services» du Département de l'Indre pour la période 2011-2020 :

Unité : Tonnes équivalent CO ₂	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2011-2020	Rappel des Objectifs 2020
Énergie consommée dans les bâtiments	4 105	3 745	3 960	3 940	3 170	3 400	3 415	3 455	3 340	2 775	-32,4 %	3 000 (- 27 %)
Fret interne des engins techniques	1 840	1 730	1 795	1 560	1 680	1 765	1 755	1 780	1 615	1 455	-20,9 %	1 400 (- 24 %)
Transport de personnes	1 530	1 500	1 460	1 560	1 450	1 425	1 435	1 445	1 450	1 180	- 22,9 %	1 330 (- 13 %)
TOTAL	7 475	6 975	7 215	7 060	6 300	6 590	6 605	6 680	6 405	5 410	- 27,6 %	5 730 (- 23,3 %)

Source : ECOACT / Département de l'Indre 2020

À l'échéance de 2020, les objectifs définis en 2013 et modifiés suite à la loi NOTRe en 2017 ont été atteints et même dépassés. L'atteinte des objectifs doit prendre en compte les conséquences des deux confinements intervenus du 17 mars au 11 mai 2020 puis du 30 octobre au 15 décembre 2020. Ces confinements ont eu des répercussions sur les consommations énergétiques du fait notamment d'une baisse d'activités dans les collèges. Les gains les plus importants sont obtenus grâce à des interventions importantes sur les bâtiments des collèges. Les évolutions techniques restent insuffisantes sur les volets transports et fret interne pour permettre des gains consistants.



Suivi de production d'énergie par le Département de l'Indre

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Évolution 2011-2020
<i>Production d'électricité photovoltaïque en MWh</i>	73	66	66	69	103	100	110	102	117	110	+ 51 %
T éq. CO2 économisées	6	5	5	5	8	8	9	8	9	9	

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

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

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

Le Département a financé l'Agence Départementale d'Information sur le Logement (ADIL) à hauteur de 180 000 € en 2020. L'ADIL a répondu à 14 703 consultations (7 478 conseils juridiques, financiers et fiscaux et 7 225 consultations techniques. et mené 62 actions d'animation ayant touché plus de 8 440 personnes soit 15 % de plus qu'en 2019. Elle anime l'Espace Info Énergie (EIE) qui conseille les particuliers pour construire, rénover ou équiper leur logement afin de réduire leur consommation énergétique et choisir des équipements ayant un meilleur bilan carbone). Malgré les confinements l'activité est restée soutenue (baisse de 2,5 % des consultations sur la rénovation énergétique mais records de fréquentation entre septembre et novembre 2020).

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

A. LES POLITIQUES D'INSERTION : UN AMORTISSEUR SOCIAL

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

1. Le Revenu de Solidarité Active (RSA)

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

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

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

On enregistre fin 2020, 5 382 foyers pour le RSA. Le montant d'allocations à la charge du Département s'élève à 33,868 M€.

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

2. L'accompagnement personnalisé

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

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

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

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

Cette volonté de faire vivre la mission d'insertion, la diversité et la pertinence des actions proposées permet aux bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active d'inscrire leur parcours dans le cadre d'un contrat d'accompagnement. Elle se traduit aussi par un engagement financier de 1,613 M€ en 2020.

3. Le Fonds de solidarité logement

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

En 2020, 1 559 aides ont été attribuées et 106 mesures d'accompagnement social lié au logement ont été proposées, pour un montant total de 463 293 €.

4. Le Fonds d'aide aux jeunes en difficulté

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

En 2020, 37 967 € d'aides ont été attribuées à 149 jeunes.

B. LES POLITIQUES GÉRONTOLOGIQUES : LE BIEN VIEILLIR

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

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

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

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

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

Outil majeur de la politique gérontologique, c'est une prestation en nature destinée aux personnes âgées qui se trouvent dans l'incapacité d'assumer les conséquences du manque ou de la perte d'autonomie liés à leur état physique ou facultés cognitives et dont les besoins

d'aide, malgré les soins qu'elles sont susceptibles de recevoir, visent à l'accomplissement des actes essentiels de la vie ou dont l'état nécessite une surveillance régulière. Elle est modulée en fonction de l'importance de la perte d'autonomie afin de répondre équitablement aux besoins de chacun.

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

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

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

En 2020, l'APA a représenté un engagement financier pour le Département de 25,3 M€ (12,4 M€ pour l'APA à domicile, et 12,9 M€ pour la dépendance en EHPAD des résidents bénéficiaires de l'APA en établissement).

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

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

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

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

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

La dépense 2020 s'est élevée à 162 201 € pour un engagement de 175 350 € : 96 686 € pour les actions de prévention individuelles ou collectives et 78 621 € pour le forfait autonomie alloué aux résidences autonomie de l'Indre.

En complément, au titre du fonds d'aide, le Département a pu mettre en place des actions de lutte contre les effets du vieillissement - facteur d'exclusion sociale - en intervenant pour soutenir les initiatives locales portées par les coordinations gérontologiques dans de nombreux

domaines tels que la prévention des effets du vieillissement (ateliers mémoire, ateliers équilibre, nutrition...), des actions de soutien aux associations locales dans le cadre d'achat de matériels permettant la mise en place, par exemple, d'un service de portage de repas, le soutien à l'habitat regroupé, des actions pour l'adaptation de logements au vieillissement ou au handicap de leur occupant avec le Programme d'intérêt Général (PIG). 150 022 € ont ainsi été versés en 2020.

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

Portant sur un volume de 305 opérations agréées en 2020 par la commission d'attribution des aides prévisionnelles, le montant hors taxe des travaux engagés s'est élevé à 1 995 564 € et le montant total de la subvention engagée a atteint 1 851 154 € par l'ensemble des partenaires du PIG, soit un taux de subventionnement de plus de 93 %.

3. L'Accueil familial

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

C'est un axe fort de la politique départementale en faveur de la solidarité intergénérationnelle. Dans l'Indre, au 31 décembre 2020, 76 accueillants familiaux étaient agréés (dont 8 pour des couples), pour un total de 149 places. En 2020, ce sont ainsi 111 personnes qui ont été accueillies (100 personnes en situation de handicap et 11 personnes âgées).

En complément, le Département soutient financièrement les initiatives communales pour de l'accueil familial regroupé. Au 31 décembre 2020, 4 communes ont ainsi développé ce type d'accueil pour 7 accueillants et 21 personnes à accueillir.

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

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

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

Ainsi depuis 2007, 898 lits ont été ou sont en cours de modernisation pour un coût financier estimé à 81 896 079,33 € et subventionnés par l'État, la Région Centre-Val de Loire et le Département de l'Indre pour 26 851 709 € (dont 9 764 258 € par le Département de l'Indre).

5. La MAIA, Méthode d'Action pour l'Intégration des services d'aide et de soins dans le champ de l'Autonomie

Le dispositif MAIA a été créé sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) avec le Département de l'Indre et le Centre Hospitalier de Châteauroux. Le Département s'appuie sur son rôle de chef de file de la politique gérontologique départementale et sur sa capacité à mobiliser la permanence départementale du CLIC. Le Centre hospitalier de Châteauroux est au centre de la construction d'une communauté hospitalière de territoire et porte la seule filière gériatrique labellisée dans l'Indre. Ces deux partenaires ont fait le choix de donner une assise large au dispositif MAIA, en créant les conditions d'une transversalité entre secteurs sociaux, médico-sociaux et sanitaires.

L'équipe se compose d'un pilote chargé de veiller à la mise en cohérence des interventions par l'engagement de chacun des acteurs du territoire, et de trois gestionnaires de cas. Le service de gestion de cas propose aux personnes âgées touchées par une pathologie neuroévolutive un accompagnement spécifique et intensif pour rester à domicile dans de bonnes conditions. En 2019, ce service a été interpellé 83 fois par des professionnels pour conduire une évaluation multidimensionnelle de la situation, ce qui a conduit à la prise en charge de 22 situations en gestion de cas, pour une file active de 80 personnes.

Enfin, dans le cadre des travaux de la filière gériatrique, un schéma des ressources disponibles et un classeur de liaison pour les intervenants du domicile ont pu être réalisés et diffusés auprès des professionnels de terrain.

C. LES POLITIQUES EN FAVEUR DU HANDICAP

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

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

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

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

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

1 298 personnes (ayant un droit ouvert) en bénéficiaient fin 2020 pour un montant de 5 874 921 €.

1. La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

Une personne en situation de handicap a droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie. Son projet de vie doit être au centre de l'action publique. Créée dans chaque département

suite à la loi du 11 février 2005, la Maison Départementale des Personnes Handicapées est un véritable "guichet unique" d'information, de suivi et d'accompagnement des personnes en situation de handicap, enfants ou adultes.

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

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

6 755 personnes ont été accueillies à la MDPH en 2020 et 20 094 appels téléphoniques ont été reçus.

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

En 2020, 793 places d'hébergement ou d'accompagnement en établissement et service médico-social relevant de la compétence du Département sont proposées aux personnes en situation de handicap dans l'Indre. Foyers d'hébergement, foyers d'accueil médicalisé, foyers de vie, accueil de jour, services d'accompagnement... sont autant de solutions adaptées à l'âge, à la nature du handicap et aux conséquences de celui-ci en termes de perte d'autonomie.

La poursuite de la rénovation et de la modernisation des établissements médico-sociaux du champ du handicap adulte fait partie des engagements du Département. Ayant pour but d'améliorer le cadre de vie des résidents et de répondre à des enjeux organisationnels, les projets de restructuration et de modernisation des établissements accueillant des personnes en situation de handicap font partie des opérations retenues dans le cadre des programmes de financement de la convention signée entre le Département et la Région pour un montant prévisionnel de près de 4,5 M€ de subventions.

Le Département a également mis en place un programme particulier d'adaptation des équipements pour l'accueil des personnes adultes handicapées. A ce titre, il participe aux programmes de restructuration ou de construction des établissements accueillant des personnes en situation de handicap. Ainsi, depuis 2007, 139 lits ou places ont été ou sont en cours de modernisation pour un coût financier estimé à 28 009 576 € et subventionnés par l'État, la Région Centre-Val de Loire et le Département de l'Indre pour 14 879 614 € (dont 8 679 775 € par le Département de l'Indre).

3. Les travailleurs handicapés dans l'administration départementale

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

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

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

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

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

1. Protéger l'enfant et sa famille

Le service de Protection Maternelle et Infantile (PMI) est composé de médecins, puéricultrices, infirmières, auxiliaires de puériculture, etc.. Il a pour missions l'accueil, l'information, la prévention, le dépistage et l'orientation pour la petite enfance, les futurs parents et la famille. Il propose gratuitement un accompagnement médico-social des femmes enceintes et des enfants de moins de six ans. Il propose également des informations et conseils aux futurs parents, des consultations infantiles, des conseils de puériculture ou encore bilans de santé. Il contribue du fait de son implantation de proximité, à réduire les inégalités sociales et géographiques. À ce titre, il effectue, entre autres, des visites à domicile, des permanences, des consultations de jeunes enfants, des bilans en écoles maternelles.

Le bilan de dépistage en école maternelle réalisé par les infirmières-puéricultrices du Département est proposé à 100 % des enfants de la classe d'âge. En 2020, 1 572 enfants ont été vus par la PMI en école maternelle. Sur critères d'alerte, les enfants sont orientés vers le médecin de PMI, le médecin traitant ou autres spécialistes.

Le service de Protection Maternelle et Infantile assure également l'agrément et le suivi des modes de garde de la petite enfance. Il met en place des actions de formation destinées à aider dans leurs tâches éducatives les assistants maternels accueillant des enfants confiés par leurs parents. Le Département peut compter sur 1 225 assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s développant 4 555 places théoriques, dont 4 341 effectivement en activité. Il intervient également préalablement à toute ouverture de nouvelles structures d'accueil de jeunes enfants.

Le Département compte 33 lieux d'accueil collectifs, soit 707 places installées. De même, le Département dispose d'un service de l'aide sociale à l'enfance composé de cadres, référents administratifs et éducatifs, psychologues.

Il est garant de la prise en compte des besoins fondamentaux de l'enfant, soutient son développement physique, affectif, intellectuel et social, préserve sa santé, sa sécurité, sa moralité et son éducation, dans le respect de ses droits.

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

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

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

Il assure la prise en charge au quotidien des enfants qui ne peuvent être maintenus au domicile familial confiés par les parents ou par décision judiciaire.

Il gère la mission concernant le domaine de l'adoption et assure les évaluations d'agrément et le suivi professionnel des assistants familiaux.

2. Les assistants familiaux

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

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

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

195 assistants familiaux agréés accueillent 405 enfants au 31 décembre 2020.

3. Les centres d'Éducation et de Planification Familiale (CEPF)

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

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

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

En 2020, 3 261 consultations et entretiens (médecin ou sage-femme) ont été effectués, 1 309 personnes ont bénéficié d'au moins une consultation ou un entretien de conseil conjugal ou de planification. 65 actions collectives ont été réalisées.

E. LE MAINTIEN D'UNE MÉDECINE DE PROXIMITÉ

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

1. Une bourse pour les jeunes médecins

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

Le Département attribue une aide financière aux étudiants de troisième cycle en médecine générale et spécialiste d'un montant de 600 € par mois durant trois ans à condition qu'ils

s'engagent à s'installer pour une durée minimale de 5 ans dans l'une des zones déficitaires du département une fois leur diplôme obtenu.

Un étudiant est entré en 2020 dans ce dispositif.

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

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

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

En 2020, 22 étudiants ont été accueillis dans ces maisons, soit une participation financière pour le Département de 7 770,33 €.

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

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

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

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

4. Une aide financière pour l'installation de médecins généralistes et spécialistes dans l'Indre

Le Département attribue une aide financière, aux médecins généralistes et spécialistes s'installant pour la première fois en tant que médecin libéral conventionné dans le département, à condition qu'ils s'engagent à s'installer pour une durée minimale de 5 ans dans l'Indre. Depuis juin 2017, cette prime est ouverte aux chirurgiens-dentistes dans les mêmes conditions.

En 2020, 8 professionnels de santé se sont installés dont 4 médecins généralistes sur les communes de Chabris, La Châtre (2) et Saint-Août, 4 chirurgiens-dentistes sur les communes d'Argenton-sur-Creuse, Issoudun, Éguzon-Chantôme et Pouligny-Saint-Pierre ont bénéficié de cette aide financière pour un montant total de 149 000 €.

F. SOUTENIR LES TERRITOIRES PAR LA PROXIMITÉ

Premier acteur des solidarités territoriales, le Département accompagne les 241 communes de l'Indre et leurs groupements, à travers plusieurs champs d'action que sont les fonds diversifiés au plan financier mais également les conseils développés par ses services ou des partenaires départementaux comme le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) et l'Agence Technique Départementale de l'Indre (ATD36) ou encore au plan opérationnel le

Syndicat Intercommunal d'Assainissement Autonome (SIAA) ou le Réseau d'Initiative Publique de l'Indre (RIP36), correspondant à de réelles problématiques communales ou intercommunales. Le Département s'engage ainsi pour la vitalité de nos territoires et développe ses actions en respectant et favorisant l'environnement dans lequel elles se déroulent.

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

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

Citons par exemple la politique de développement urbain, qui fait partie des actions facultatives du Département : sur Châteauroux, l'installation du nouvel office de tourisme en plein centre-ville ou encore la réhabilitation de la Maison des Associations s'accompagnent de mesures thermiques de qualité. Idem à Issoudun pour le pôle d'activités tertiaires ou à Déols avec la rénovation de l'école Jean Monnet . On marie ici les thématiques tourisme, économie, cadre de vie avec la dimension énergétique - développement durable.

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

Le Fonds Une Commune-Un Logement (150 000 €) épouse également ces préceptes : les cinq logements rénovés en 2020 en milieu rural grâce à ce Fonds, sont aidés dans un esprit mariant équilibre financier, esthétique, fonctionnalité, intégration environnementale, paysagère et bâtie. Cela dans le but d'assurer la durabilité et la pérennité de l'investissement.

Dans le domaine de l'habitat, le Département aide aussi l'Agence Départementale d'Information sur le Logement qui mène une très forte action de sensibilisation point info énergie (7 225 conseils techniques ont été délivrés par l'ADIL en 2020).

G. LES TÉLÉCOMMUNICATIONS POUR ÉCHANGER EN LIMITANT LES DÉPLACEMENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Simultanément, le très haut débit via la fibre à l'abonné (FttH) a été engagé fin 2016 pour une durée de 5 ans. Plus de 56 500 prises seront potentiellement desservies par la fibre sur cette période sur les 41 communes concernées par l'investissement public. Ce vaste projet va permettre de nouveaux usages et contribuer à l'attractivité de l'Indre.

La phase suivante visant à couvrir l'intégralité du département sera engagée en 2021 pour une durée de 4 ans, la consultation permettant le choix du délégataire s'étant déroulée sur l'année 2020.

L'ouverture de la première commercialisation a été effective en novembre 2018.

Les opérations de déploiement se poursuivent et environ 35.000 foyers et entreprises sont desservis par le FttH public à fin 2020, en plus des déploiements de l'opérateur ORANGE sur l'agglomération de Châteauroux.

IV. PRÉSERVER ET VALORISER LES RESSOURCES DU TERRITOIRE

A. LES ESPACES NATURELS SENSIBLES

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

Le Département de l'Indre aide des associations qui œuvrent pour la préservation des milieux naturels et mettent en place des actions de sensibilisation auprès du public.

En 2020, le Département a accompagné :

- l'ONF pour des aménagements d'accueil du public en forêt de Châteauroux,
- l'Association Indre-Nature pour son programme d'animation des ENS,
- l'Association Chérine pour l'aménagement, l'entretien et l'animation de la Réserve Naturelle Nationale de Chérine,
- la commune de Saint-Michel-en-Brenne, pour l'aménagement et la restauration de l'étang du Couvent,
- la Communauté de communes de la Marche Berrichonne, pour l'acquisition de sept parcelles jouxtant le parc des Parelles.

B. LA PRÉSERVATION DE LA RESSOURCE EN EAU POTABLE

En 2020, Le Département a apporté plus de 775 000 € d'aides dans le domaine de l'alimentation en eau potable qui ont notamment permis, aux Syndicats des Eaux de Fontgombault et de la Grave, d'entreprendre des travaux d'amélioration de la qualité de l'eau (construction d'usines de traitement pour un nouveau forage et pour une prise d'eau de surface) et de sécurisation de la distribution (interconnexions de réseaux).

Le Département a également accompagné financièrement 2 collectivités (Syndicats de la Couarde et de Bazelle) qui ont souhaité mettre en œuvre des études de connaissance et de gestion patrimoniale de l'alimentation en eau potable qui déboucheront, si nécessaire, sur des projets de regroupement et d'interconnexion entre syndicats pour être à même de faire face, à l'avenir, à des problèmes prévisibles de pénuries passagères.

Afin de détecter et de localiser rapidement les fuites sur les réseaux d'eau, le Syndicat d'alimentation en eau potable de Maillet, de Clion-sur-Indre, d'Azay-le-Ferron – Paulnay – Villiers et la commune de Rosnay ont bénéficié d'aides du Département pour l'installation de compteurs de sectorisation avec télésurveillance.

C. L'ÉPURATION DES EAUX USÉES

Le Département a poursuivi son action en matière d'eau et d'environnement en mettant tout particulièrement l'accent sur les aides en faveur des communes engagées dans un programme d'assainissement des eaux usées. Ainsi, plus de 430 000 € d'aides du Département ont permis aux collectivités d'entreprendre pour plus de 1,8 millions d'euros de travaux de construction de stations d'épuration, de réseau et de réaliser des études diagnostic de systèmes d'assainissement.

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

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

D. LA LUTTE CONTRE LES ESPÈCES EXOTIQUES ENVAHISSANTES

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

E. UNE GESTION DIFFÉRENCIÉE POUR LE TRAITEMENT DES DÉPENDANCES VERTES

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

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

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

V. FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT DE TOUS LES ÊTRES HUMAINS

A. LA CULTURE, L'ACCESSIBILITÉ ET LA PRÉSENCE SUR LE TERRITOIRE

1. Le spectacle vivant à la rencontre des habitants

«Musique et Théâtre au Pays» est un excellent outil de diffusion du spectacle vivant sur l'ensemble du territoire. C'est un facteur d'équité d'accès à la culture.

En 2020, 64 manifestations ont été programmées dans ce cadre.

Les grands festivals et événementiels reçoivent également le soutien du Département. Manifestations d'envergure, elles contribuent à la notoriété de notre territoire.

Enfin, l'opération «Collégiens au Théâtre» permet chaque année à 3 000 jeunes de fréquenter les grands lieux de diffusion culturelle de notre département, Equinoxe, le Centre Culturel Albert Camus et le Théâtre Maurice Sand. Il s'agit là d'ouvrir vers un public jeune des lieux qui, en zone rurale peut-être plus qu'ailleurs, pourraient être considérés comme des espaces réservés à quelques avertis.

Des actions culturelles viennent s'ajouter chaque année à ce dispositif sous la forme d'ateliers de sensibilisation et de découverte de la danse contemporaine et de la musique dans 10 collèges indriens.

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

Le réseau des bibliothèques communales et intercommunales est structuré autour de la Bibliothèque Départementale de l'Indre (BDI), en application du Plan départemental de développement de la lecture publique. Véritable centre de ressources, la BDI accompagne au quotidien les 97 bibliothèques qui maillent notre territoire.

Grâce au système de réservations de documents via le catalogue en ligne sur le portail biblio36.fr, les collections sont rendues plus accessibles aux lecteurs de l'Indre. Le Département, via la BDI, enrichit chaque année son offre en matière de ressources sous différents supports : livres, CD, DVD et numériques. Pour cela, il suffit d'être inscrit dans une des bibliothèques du réseau. Ainsi, 16 650 documents ont été réservés et acheminés en 2020 dans les bibliothèques par les tournées de navette bimensuelles. À cela s'ajoute l'actualisation régulière des collections déposées dans les bibliothèques du réseau. La BDI met également à disposition des usagers des différents lieux de lecture des ressources numériques en ligne, Arte VOD, Toutapprendre.com, Skilléos et Bibliovox. Ainsi, 751 personnes sont inscrites dont 257 nouvelles inscriptions en 2020.

Le Département de l'Indre aide la création et la modernisation des bibliothèques communales et/ou intercommunales. En 2020, 32 664 € ont été versés dans le cadre du FAR et du Fonds Bibliothèque pour le réaménagement des bibliothèques de Châtillon, Argenton-sur-Creuse, Saint-Denis-de Jouhet, La Châtre/Sainte-Sévère, Aigurande et Mézières-en-Brenne.

Les bibliothèques sont au cœur de la vie locale. Elles façonnent le lien social en étant des espaces de sociabilisation, des lieux de partages et d'échanges. De ce fait, le Département souhaite continuer sa politique volontariste en matière de développement de la lecture sur notre territoire. Ainsi, 263 203 € ont été consacrés à l'action de la Bibliothèque Départementale en 2020.

Pour développer la qualité du réseau de lecture publique et proposer aux usagers des services cohérents avec l'évolution de la société, la BDI propose des formations aux personnels du réseau. Ces formations ont pour but d'approfondir leurs connaissances et compétences professionnelles. La BDI a ainsi proposé 9 formations en 2020. Seules 5 ont pu avoir lieu compte tenu de la crise sanitaire. Elles se sont réparties sur 9 journées, qui ont concerné 52 stagiaires, salariés ou bénévoles.

La BDI poursuit ses efforts d'enrichissement et de valorisation du réseau en incitant les bibliothèques à venir faire le choix de documents sur place parmi plus de 35 000 références en libre accès. Elles peuvent également découvrir les différents supports d'animation (expositions, tapis de lecture, valises thématiques...) que propose la BDI pour favoriser toutes formes de médiations envers tous les publics. Les agents de la BDI assurent le renouvellement des collections et apportent de nombreux conseils aux bibliothèques : aide en ingénierie, notamment sur l'aménagement ou le réaménagement des structures, sur l'informatisation ou la réinformatisation des collections et enfin sur la médiation de son portail documentaire.

En 2020, la BDI a encouragé et porté trois actions culturelles. L'animation culturelle et intergénérationnelle, 1-2-3 Albums, continue de se développer dans le département. 21 structures ont participé à cette opération qui propose des lectures d'albums pour tous les publics (actions en lien avec les collèges, lycées, maisons de retraites ...).

Pour la 18^e édition du Prix Escapages, la BDI continue de promouvoir et d'organiser le prix sur son réseau qui a regroupé plus de 13 516 lecteurs sur 195 structures dans le département (établissements scolaires et bibliothèques).

3. La protection du patrimoine écrit

375 lecteurs se sont inscrits aux Archives départementales en 2020, et 6 628 articles leur ont été communiqués. Les Archives départementales sont en outre sollicitées par de nombreux usagers pour des demandes de recherches par correspondance (1391 demandes).

121,09 mètres linéaires de fonds sont venus augmenter les collections des Archives départementales en 2020 (108,13 ml d'archives publiques, 12,96 ml d'archives privées).

Sont particulièrement à signaler des versements provenant du service de l'Environnement de la DATer, de la Poste, du Secrétariat du préfet (agendas des préfets), du tribunal judiciaire de Châteauroux, du Centre départemental gériatrique de l'Indre et de minutes d'études notariales de Saint-Benoît-du-Sault ; en matière d'archives privées, un important don de plaques de verre est venu compléter le fonds Poulet, et le Centre des Monuments nationaux a déposé les archives anciennes du château de Bouges.

Plusieurs classements ont été achevés ou initiés en 2019, permettant au public d'accéder plus facilement à de nouvelles ressources : le fonds Jérôme Charraud (53 Fi, photographies sur la région d'Argenton-sur-Creuse), les archives déposées de la commune de Pouligny-Saint-Pierre (E DEP 65), le fonds de l'Union nationale des évadés de guerre (64 J), le versement de la DATer (1898 W), le versement du Département aménagement et environnement de l'École polytechnique universitaire de Tours (mémoires d'étudiants ; 1893 W) et l'important fonds de l'architecte blancois Jean Ganne (75 J). Par ailleurs, l'achèvement de l'état des versements d'archives contemporaines et de l'état des fonds iconographiques complètent la présentation

sur le site internet des Archives départementales du guide du chercheur, donnant au public une meilleure visibilité sur ce qu'il peut trouver aux Archives.

La restauration de 11 matrices du cadastre napoléonien a été réalisée par un prestataire spécialisé, permettant de mettre de nouveau ce patrimoine fragilisé à la disposition de tous.

4. La Protection du patrimoine architectural et mobilier

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

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

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

En 2020, 900 000 € ont été votés en autorisation de programme.

5. Faire vivre le Patrimoine départemental

Le partenariat des Archives départementales avec la RCF pour l'émission « Mémoires vives » s'est poursuivi en 2020.

Les Archives départementales ont programmé, à l'occasion de la Journée du droit des Femmes le 8 mars, la pièce de théâtre « Courrier du cœur » interprétée par Anne Trémolières et Isabelle Destombes, qui a réuni 65 personnes.

Le service éducatif a accueilli 483 élèves pour des ateliers et des visites, aux Archives départementales ou en classe.

Les Archives départementales ont poursuivi leur mission relative à la conservation des collections du château de Valençay et à leur étude scientifique. Elles ont collaboré à la préparation de l'exposition « Du Louvre à Valençay, 1939-1946 », présentée en 2021. Elles ont également collaboré à la publication de cinq Cahiers de Valençay, une collection d'articles disponibles gratuitement en ligne permettant de mettre à disposition de tous les recherches effectuées par des chercheurs, des étudiants et des professionnels du patrimoine sur l'histoire du château.

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

Grâce au soutien financier de notre collectivité, les quelques 750 associations (culturelles et sportives) qui oeuvrent au quotidien pour renforcer la vitalité de nos territoires ont pu de nouveau permettre la réalisation de plus de 26 millions d'euros de dépenses associatives.

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

Dans le cadre du dispositif « J'apprends à nager », 259 enfants ont également suivi des séances d'apprentissage et sont à ce jour autonomes dans l'eau.

Le Tour de l'Indre des Sports a permis à 1950 personnes de s'initier et découvrir gratuitement

plus d'une trentaine de disciplines sur l'ensemble des étapes qui sont toutes organisées sur un site unique. Ce mode d'organisation des étapes permet ainsi d'éviter de nombreux déplacements pour les usagers.

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

1 744 licenciés en ont bénéficié.

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

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

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

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

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

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

Un tourisme «vert» avec :

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

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

- En 2020, le Fonds de Qualification-Requalification des sentiers de Randonnées a permis la poursuite d'une opération thématique sur la CHATRE-SAINTE-SEVERE et VAL DE BOUZANNE. Cette valorisation devrait s'achever en 2021 avec la 4^{ème} tranche de travaux.
- De plus, l'important travail en cours sur « l'Indre à vélo » reliera bientôt Jeu-les-Bois aux sources de l'Indre.
- La signalisation touristique adaptée, visuellement agréable et attractive, bénéficie à ce jour de 12 pôles majeurs culturels et touristiques.
- Notre marque territoriale partagée « BerryProvince » porte toujours les valeurs d'authenticité, de nature, de valorisation des Patrimoines.

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

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

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

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

Ces techniques permettent de limiter l'émission de G.E.S. 85 % environ des enrobés mis en œuvre sont des enrobés froids ou tièdes. Nous poursuivrons nos efforts afin de maintenir ce niveau en suivant les évolutions techniques à venir qui permettront sans doute d'étendre la plage d'utilisation de ces produits. Si les techniques à froid ou tièdes ne sont pas utilisées, alors, le Département favorise des enrobés recyclés et privilégie le retour en centrale d'enrobés de produits issus du raboutage des chaussées, préservant ainsi les ressources en matériaux issus des carrières.

Le Département mène également les études d'incidence NATURA 2000 nécessaires en prévision de travaux sur des ouvrages d'art situés en zone NATURA 2000.

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

C. FAVORISER LA MOBILITÉ DURABLE

1. Les transports scolaires au service des familles

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

2. Gérer durablement le parc véhicule et sa consommation

Le Département a établi un programme d'acquisition de 8 véhicules électriques d'ici 2023 (6 VL et 2 fourgonnettes). À fin 2020, 4 Zoé et 2 Kangoo ont été acquis et sont en service. En parallèle, un programme d'installation de 8 bornes de recharges électriques est en cours de déploiement sur différents sites du département. La mise en œuvre de cette action vise l'atteinte des objectifs fixés par la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte qui fixe un taux de renouvellement des véhicules d'au moins 20 % jusqu'au 30 juin 2021 puis d'au moins 30 % jusqu'à 2026 pour atteindre ensuite au moins 37,5 % avec des véhicules à faibles émissions.

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

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

Le Département a co-financé une étude de préfiguration et l'élaboration du dossier de réponse à l'appel à projet.

Le Département envisage la possibilité d'entrer au capital d'une société de production d'électricité photovoltaïque qui verrait le jour sur son territoire afin d'alimenter une unité de production d'hydrogène. Le Département s'engage par ailleurs à faire l'acquisition de 2 véhicules à hydrogène d'ici 2023 afin de contribuer à l'amorçage des usages d'hydrogène dans le bassin de Châteauroux. Ce projet, dénommé Hyber, a été retenu avec 9 autres lauréats au niveau national.

D. DÉVELOPPER UNE ALIMENTATION DURABLE DANS LES COLLÈGES

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

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

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

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

Au cours de l'année scolaire 2019-2020 durant laquelle les services de restauration ont été perturbés par les confinements successifs, la collecte des données a débuté sur l'ensemble des collèges. Un programme d'action pourra être entrepris en identifiant les meilleures pratiques et en les diffusant entre collèges.

RAPPORT sur la situation
en matière
d'EGALITE entre
les FEMMES et les HOMMES
du Département de l'Indre
Année 2020

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

OBJET DU RAPPORT

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

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

A noter que l'année 2020 s'inscrit dans un contexte particulier lié à une crise sanitaire sans précédent et qui a pu avoir des effets sur les divers indicateurs présentés ci-après. Le présent rapport, pour sa section « ressources humaines », a reçu un avis favorable du Comité Technique des services du Département en date du 18 octobre 2021.

I : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA COLLECTIVITÉ

A) SYNTHÈSE

Pour procéder à l'examen de la situation entre les hommes et les femmes du Département de l'Indre, l'effectif étudié est celui présent au 31 décembre 2020 (*hors saisonniers*).

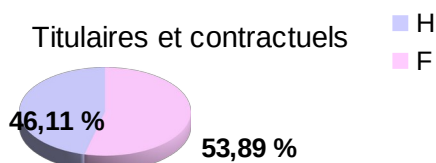
Ce rapport est composé d'indicateurs dits « *sexués* » et va permettre de mesurer les éventuels écarts entre les hommes et les femmes et leur évolution positive ou négative.

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

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

Au 31 décembre 2020, le Département de l'Indre employait 506 femmes (502 en 2019) et 433 hommes (438 en 2019) fonctionnaires et contractuels confondus, soit une répartition par genre de :

Répartition des effectifs par genre



1

Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation : 61,3 %

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

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

- **413,81** fonctionnaires hommes (392,71 en 2019)
- **440,00** fonctionnaires femmes (423,10 en 2019)
- **49,00** contractuels hommes (41,60 en 2019)
- **71,97** contractuelles femmes (53,41 en 2019).

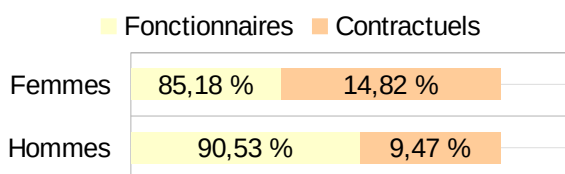
La part des femmes parmi les fonctionnaires est de 52,37 % (52,51 % en 2019) contre 47,63 % (47,49 % en 2019) d'hommes. Celles des agents contractuels est de 64,66 % (66,38 % en 2019) de femmes contre 35,34 % (39,62 % en 2019) d'hommes.

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

Titulaires : 77 % / Contractuels : 20 % / Autres : 3 %

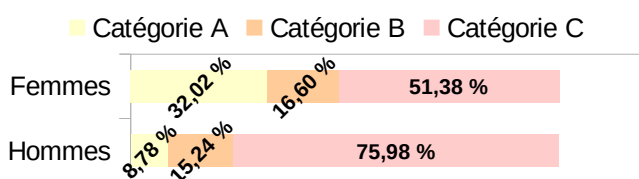
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2020

Sur l'ensemble des femmes, la proportion des femmes contractuelles est de 14,82 % (12,72 % en 2019) contre 85,18 % (87,28 % en 2019) de femmes fonctionnaires. Sur l'ensemble des hommes, la proportion des hommes contractuels est de 9,47 % (9,57 % en 2019) contre 90,53 % (90,43 % en 2019) d'hommes fonctionnaires.



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

Catégorie A :	81 % (78,71 % 2019)
Catégorie B :	56 % (57,05 % 2019)
Catégorie C :	44,14 % (43,66 % 2019)



Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 61 % de femmes / 39 % d'hommes
cat B: 65 % de femmes / 35 % d'hommes
cat C: 60 % de femmes / 40 % d'hommes

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

Par rapport à 2019, on constate une hausse des taux de féminisation de la catégorie A et C. Chez les hommes, il y a une baisse au niveau de la catégorie A mais une hausse de la catégorie C. L'une des explications est due aux mouvements liés aux départs et arrivées dans l'année 2020.

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

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	89,41 %	10,59 %
Technique	25,14 %	74,86 %
Culturelle	64,29 %	35,71 %
Sportive	0,00 %	100,00 %
Sociale	93,00 %	7,00 %
Médico-sociale	97,37 %	2,63 %
Médico-technique	71,43 %	28,57 %
Animation	100,00 %	0,00 %

Au niveau national, dans la FPT:

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

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

Le taux de féminisation au Département de l'Indre est de 53,89 % (53,40 % en 2019) et en légère hausse par rapport à 2019.

La filière technique (technique et A.T.E.E.) qui représente 55,48 % (55,99 % en 2019) des emplois permanents, est composée à 74,86 % (75,10 % en 2019) par des hommes. Elle reste ainsi la filière la plus masculinisée, même s'il est à noter une légère baisse par rapport à l'année 2019, ce qui peut s'expliquer par les recrutements de personnels féminins réalisés au sein des collèges.

A l'inverse, la filière administrative (toujours deuxième filière en nombre d'agents, 27,16 % (27,71 % en 2019) de l'effectif total) est à 89,41 % (88,12 % en 2019) composée d'un effectif féminin.

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

	2020	2019
Attachés	72,50 %	75,68 %
Rédacteurs	93,15 %	92,21 %
Adjoint administratifs	92,25 %	90,28 %
Attachés CPB	100,00 %	100,00 %
Assistants CPB	60,00 %	66,67 %
Adjoint patrimoine	57,14 %	50,00 %
Cadres de santé	100,00 %	100,00 %
infirmiers soins gén.	100,00 %	100,00 %
Psychologue	100,00 %	100,00 %
Puéricultrices	100,00 %	100,00 %
Techniciens paraméd.	83,33 %	83,33 %
Conseillers socio-éduc	100,00 %	100,00 %
ASE	92,86 %	90,10 %
Animateurs	100,00 %	100,00 %
ATEE	62,43 %	59,06 %
Médecins	80,00 %	80,00 %

Et les plus masculinisés sont toujours :

	2020	2019
Ingénieurs	88,24 %	100,00 %
Techniciens	91,94 %	87,69 %
Agents de maîtrise	98,46 %	98,46 %
Adjoint techniques	94,82 %	90,36 %
Éducateurs des APS	100,00 %	100,00 %

On en tire le constat que la différence entre les moyennes nationales et les chiffres ci-dessus relève de la prédominance de la féminisation des filières administratives, sociales et médico-sociales notamment et pour la masculinisation, ce sont surtout les filières techniques et sportives qui sont concernées.

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

	Hommes	Femmes
DGS	1	0
DGA	2	1

Pyramide des âges des agents dits « permanents »

La pyramide des âges des agents fonctionnaires montre une hausse des tranches d'âges des moins de 30 ans à 39 ans chez les hommes par rapport à l'année 2019.

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

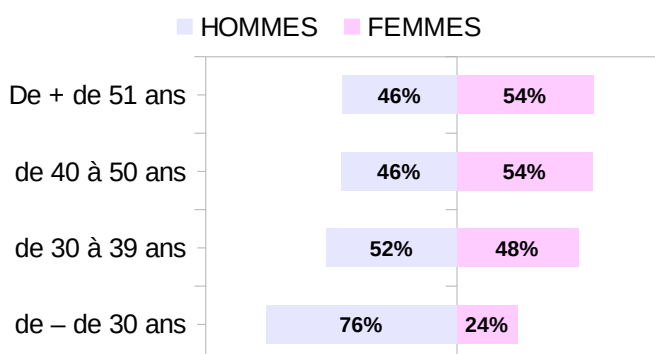
L'une des raisons peut s'expliquer par les départs d'hommes (notamment pour une retraite) et l'arrivée de personnels masculins plus jeunes (notamment dans la filière technique).

La pyramide des âges des agents contractuels met en avant, quant à elle, une hausse des agents féminins de moins de 30 ans à 39 ans (soit une hausse de 22,44 % par rapport à 2019 pour les moins de 30 ans et de 7,53 % pour les 30-39 ans par rapport à 2019).

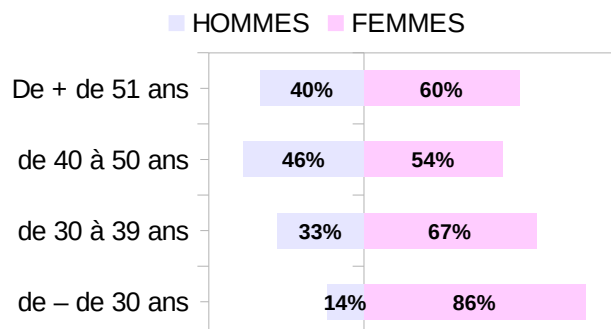
La tournure s'inverse pour les personnels masculins sur ces mêmes tranches d'âge (soit une baisse de 52,37 % par rapport à 2019 pour les moins de 30 ans et de 12,29 % par rapport à 2019 pour les 30-39 ans).

L'arrivée de personnels féminins contractuels dans les filières sociales et médico-sociales peut expliquer en partie cette tendance.

◆ Pyramide des âges des fonctionnaires



◆ Pyramide des âges des contractuels



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

Genre	Année	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble des agents
Femmes	2020	49,43	41,81	48,30
	2019	48,79	40,66	47,76
Hommes	2020	47,77	45,85	47,59
	2019	47,83	40,93	47,17

Au niveau national, dans la FPT:

Age moyen : 45,5 ans

Age moyen: femmes: 45,6 ans

Hommes: 45,4 ans

Part des moins de 30 ans: femmes : 9,9 %

Hommes : 10,3 %

Part des plus de 50 ans: femmes: 42 %

Hommes: 40,8 %

Source: DGAFP, rapport annuel sur l'égalité ed. 2020

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

L'âge moyen des femmes (fonctionnaires et contractuels) a augmenté par rapport à 2019 et celui des hommes (fonctionnaires et contractuels) a quant à lui, aussi légèrement augmenté.

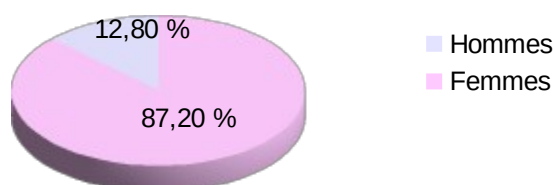
- ◆ Part des moins de 30 ans : **2,56 %** pour les femmes (2,55 % 2019) et **2,34 %** pour les hommes (2,86 % 2019).
- ◆ Part des plus de 50 ans : **27,80 %** pour les femmes (24,95 % 2019) et **23 %** pour les hommes (20,38 % 2019).

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

Conditions d'emploi des agents dits « non permanents »

Au 31 décembre 2020, le Département de l'Indre employait 143 agents contractuels féminins non permanents et 21 agents contractuels masculins non permanents.

Répartition des agents contractuels non permanents



Le taux de féminisation au Département de l'Indre, pour ces personnels est de **87,20 %** (80,31 % en 2019). Ce taux s'explique notamment par le fait que l'un des métiers, celui d'assistant familial, est essentiellement exercé par des personnels féminins.

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

Pyramide des âges des agents dits « non permanents »

La pyramide des âges des agents contractuels dits « *non permanents* » permet de constater que la part des plus de 51 ans est très importante **76,19 %** pour les hommes (77,77 % en 2019) et **71,33 %** pour les femmes (64,63 % en 2019).

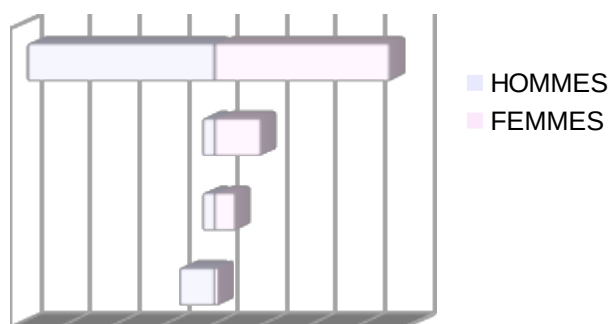
La pyramide qualifiée d'assez vieillissante, peut s'expliquer par le petit nombre d'arrivée d'agents plus jeunes et la perte ou suspension d'agrément.

Pyramide des âges des agents contractuels

dits Non Permanents

AGES	HOMMES	FEMMES
de – de 30 ans	14,29 %	1,40 %
de 30 à 39 ans	4,76 %	8,39 %
de 40 à 50 ans	4,76 %	18,88 %
De + de 51 ans	76,19 %	71,33 %

De + de 51 ans
de 40 à 50 ans
de 30 à 39 ans
de – de 30 ans



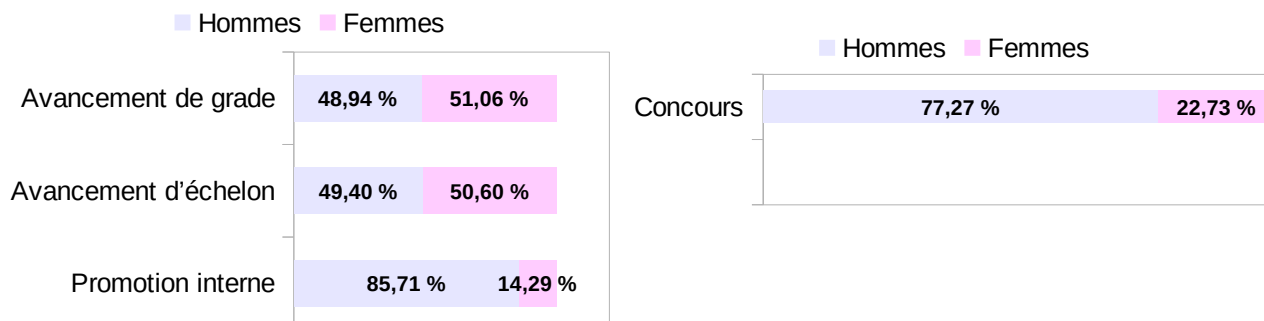
L'âge moyen de ces personnels est, par conséquent, au-dessus des moyennes nationales :

Genre	Contractuels non permanents		Ensemble des agents
Femmes	2020	52,50	52,43 (52,83 en 2019)
	2019	52,66	
Hommes	2020	49,86	
	2019	54,22	

- ◆ Part des moins de 30 ans : **1,22 %** pour les femmes (0,60 % en 2019) et **1,83 %** pour les hommes (0,60 % en 2019)
- ◆ Part des plus de 50 ans : **62,20 %** pour les femmes (63,64% en 2019) et **9,76 %** pour les homme (10,30 % en 2019).

Evolution de carrière et titularisation des agents dits « permanents »

En 2020, au Département de l'Indre, **43,88 %** des agents fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière (43,90 % en 2019).



On peut constater que **51,06 %** des agents féminins ont bénéficié, en 2020, d'un avancement de grade (51,16 % en 2019) contre **48,94 %** des hommes (48,84 % en 2019). ces chiffres tendent toujours vers une parité parfaite.

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

Selon les années, l'égalité entre les femmes et les hommes promus en interne au choix ne peut pas toujours être respectée car elle dépend, pour l'ouverture des postes, de quotas reposant sur les recrutements extérieurs réalisés. Cette année **14,29 %** de femmes ont pu bénéficier d'une promotion interne (33,33 % en 2019) contre **85,717 %** des hommes (66,67 % en 2019).

En ce qui concerne les concours, on constate qu'en 2020, **77,27 %** des hommes (66,67 % en 2019) ont bénéficié d'une nomination contre **22,73** de femmes (33,33 % en 2019). L'une des explications vient du fait que le Département de l'Indre organise ses propres concours pour le grade d'adjoint technique principal de 2ème classe et que majoritairement des candidats masculins y participent. La plupart des concours organisés par les centres de gestion et par le C.N.F.P.T. n'ont lieu que tous les deux ans.

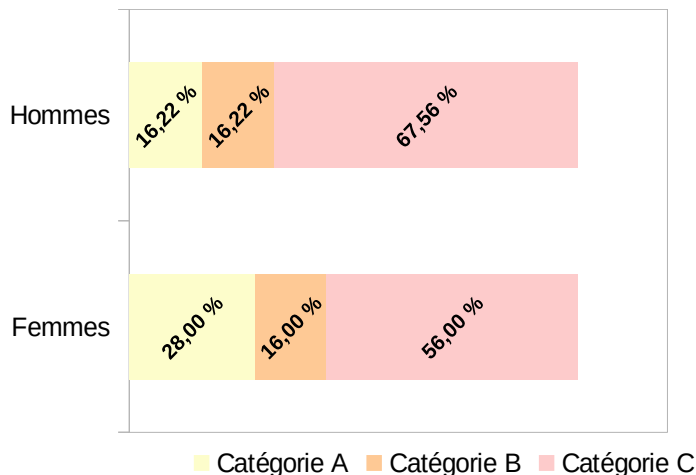
Il est également à rappeler que l'année 2020 s'est inscrite dans un contexte particulier lié à une grave crise sanitaire. Les calendriers des concours et examens s'en sont trouvés totalement perturbés, voire reportés ultérieurement.

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

- ◆ **20** agents stagiaires ont été titularisés en 2020 (*32 en 2019*) dont **7** femmes (*10 en 2019*) et **13** hommes (*22 en 2019*)
- ◆ **11** agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2020 (*7 en 2019*) dont **8** femmes (*4 en 2019*) et **3** hommes (*3 en 2019*)
- ◆ **16** agents sont arrivés en 2020 et ont été nommés directement stagiaires dans le courant de la même année dont **15** hommes
- ◆ Un agent féminin a fait l'objet d'une prolongation de stage en 2020.

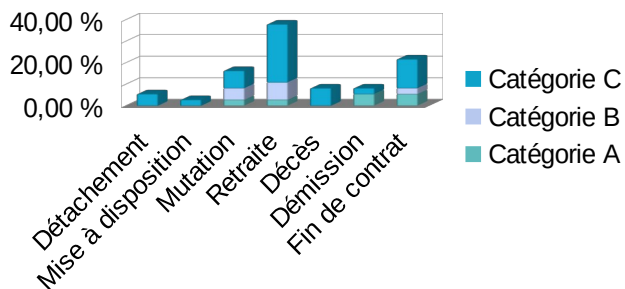
Mouvements de personnels des agents dits « permanents »

En 2020, il y a eu au Département de l'Indre, 87 départs (71 en 2019) essentiellement pour des départs à la retraite. On constate qu'il y a eu plus de départs chez les agents féminins (57,47 % contre 56,33 % en 2019) que chez les agents masculins (42,53 % contre 43,66 % en 2019). la fin de contrat coïncide souvent avec une mise en stage.

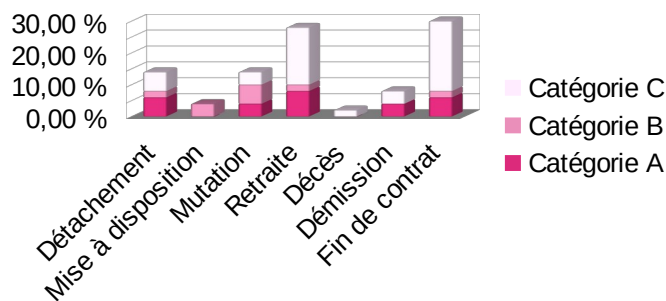


En effet, le motif principal de départ chez les personnels masculins est la retraite, avec **37,84 %** (pour les hommes). Pour les femmes, c'est la fin de contrat avec **30 %** suivie par les départs en retraite avec **28 %**.

Motifs des départs des agents masculins

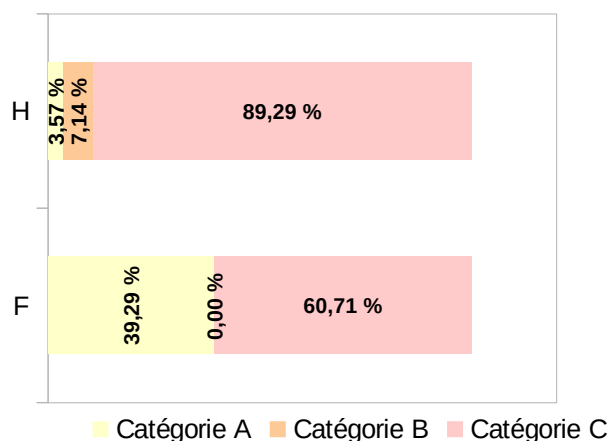


Motifs des départs des agents féminins



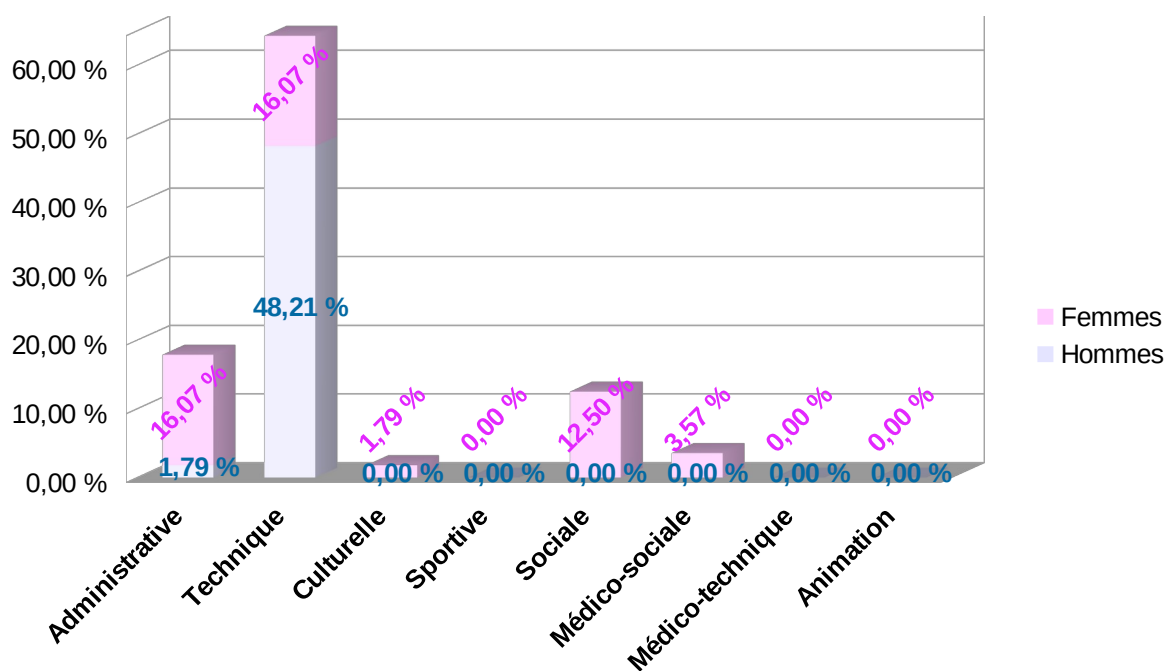
Pour ce qui est des arrivées, il est à noter qu'il y a eu 86 arrivées (60 en 2019) (dont 30 remplacements occasionnels d'agents fonctionnaires) par concours, contrat et recrutement direct essentiellement. **50 %** (48,33 % en 2019) des arrivées concernent des femmes et **50 %** (51,67 % en 2019) sont donc des hommes.

On constate que par rapport à 2019, il y a eu une parité parfaite dans les recrutements. Les recrutements ont eu lieu essentiellement pour les femmes dans les filières administrative, technique (dans les collèges) et pour les hommes essentiellement dans la filière technique.



Répartition des arrivées

Par genre et filières



Mouvements de personnels des agents dits « non permanents »

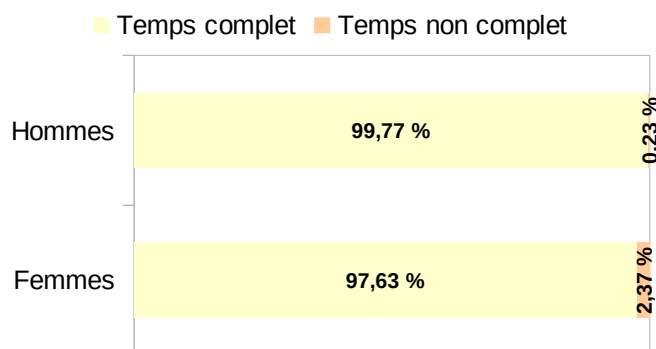
Durant l'année 2020, il y a eu :

- ◆ 12 arrivées d'assistants familiaux dont 8 femmes
- ◆ 7 départs pour démission dont 6 pour des femmes
- ◆ 5 départs pour retraite dont 4 pour des femmes (dont 3 ont été rembauchées en CDD après leur période d'inemployabilité).

Organisation du temps de travail des agents dits « permanents »

La part des emplois permanents à temps complet représente **98,62 %** (97,77 % en 2019) des emplois permanents.

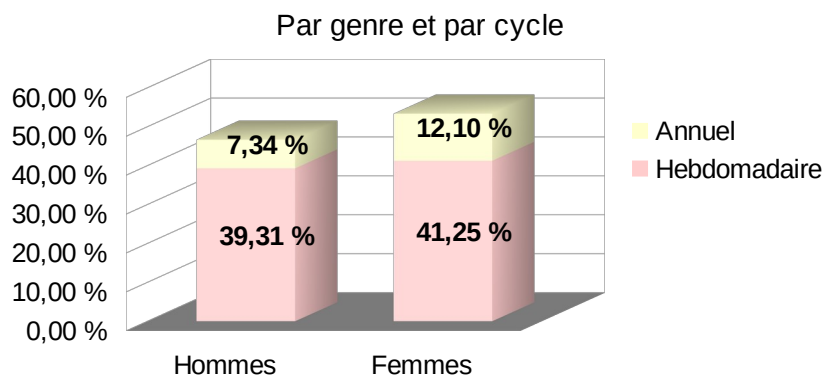
Les emplois permanents à temps non complet sont de **13** (21 en 2019) dont **12** femmes (19 femmes en 2019). La plupart issue de la filière technique.



Au Département de l'Indre, la majorité des agents à temps complet travaillent sur un cycle dit hebdomadaire, ce qui représente **80,56 %** des agents dits « permanents » (81,43 % en 2019).

Les autres agents qui représentent ainsi **19,44 %**, sont donc sur un cycle dit « annualisé ». Ils correspondent aux adjoints techniques des établissements d'enseignement, affectés au sein des collèges.

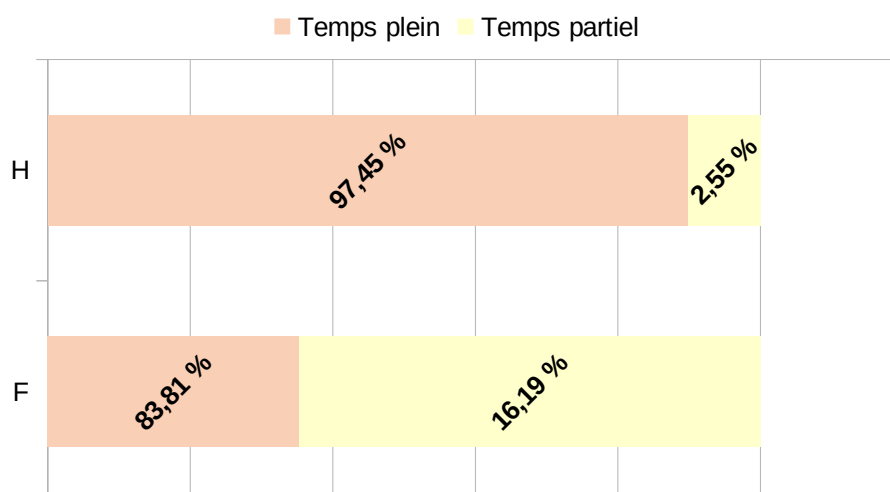
Répartition des agents dits permanents



Les temps partiels, quant à eux, représentent **9,83 %** de l'ensemble des emplois à temps complet au Département de l'Indre (11,07 % en 2019), ce pourcentage est en baisse par rapport à 2019.

On constate qu'il y a moins d'hommes, en 2020, à temps partiel (**2,55 %** contre 3,66 % en 2019).

Les femmes restent majoritairement en temps partiel (**16,19 %** contre 17,77 % en 2019) par rapport aux hommes, même si ce nombre est en baisse constante.

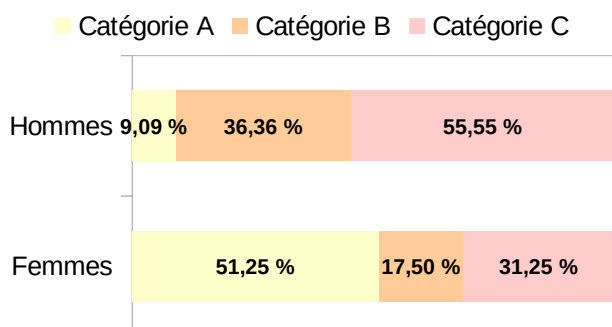
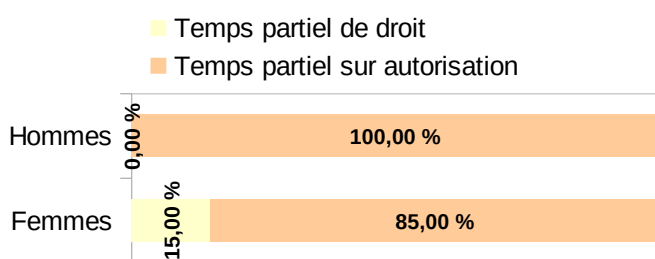


Pour des précisions sur les différents temps partiels de droit ou sur autorisation, on constate, en 2020, que les hommes n'ont pas demandé à bénéficier d'un temps partiel de droit (accordé jusqu'aux 3 ans de l'enfant).

Peu de femmes ont également bénéficié d'un temps partiel de droit, mais souvent, elles ont tendance à prolonger après sur un temps partiel sur autorisation.

Tous temps partiels confondus, les femmes de catégorie A sont celles qui demandent le plus un temps partiel (**51,25 %**) (comme en 2019, avec 46,43 %).

Chez les hommes, tous temps partiels confondus, ce sont les agents de catégorie C qui demandent davantage à bénéficier ou à renouveler un temps partiel avec **55,55 %** (61,54 % en 2019).



Au niveau national, dans la FPT:

29,6 % des femmes sont à temps partiel / 7,8 % des hommes
 en cat A: 22 % des femmes / 5,9 % des hommes
 en cat B: 27,6 % des femmes / 10,3 % des hommes
 en cat C: 31 % des femmes / 7,5 % des hommes

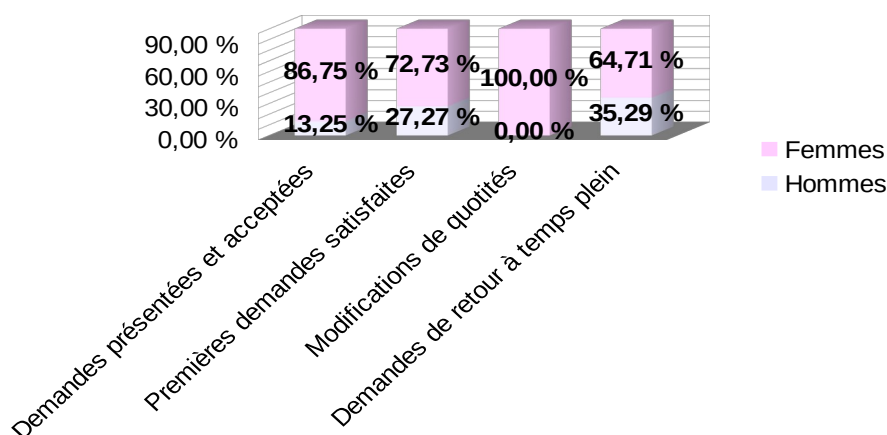
Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2020

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

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

17 agents (dont **11** femmes) ont demandé leur retour à temps plein et **3** agents féminins ont demandé une modification de quotité.

Demandes et traitements des temps partiels



En comparaison avec les données nationales de la Fonction Publique Territoriale, même si les femmes prennent davantage un temps partiel que les hommes à l'instar de la photographie nationale, le nombre de temps partiel est en deçà de la moyenne nationale au Département de l'Indre (**15,81 %** des femmes sont à temps partiel *contre 17,77 % en 2019*). Ce chiffre a encore diminué par rapport à l'année 2019.

Même si les temps partiels chez les hommes restent encore bien en deçà des moyennes nationales, on constate tout de même que la tendance est en légère hausse (**2,54 %** en 2020, **3,66 % en 2019**).

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

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

Au niveau national, dans la FPT:

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

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

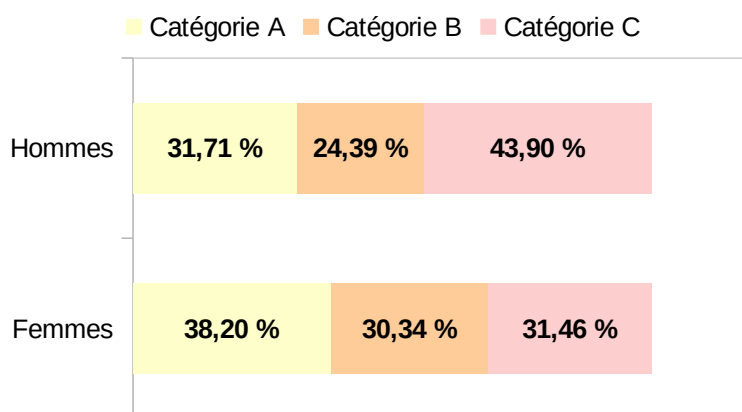


Au sujet du Compte Épargne Temps (C.E.T.), **13,85 %** de l'ensemble des agents dits « *permanents* » ont un C.E.T. en 2020 (dont 68,46 % pour des femmes et 31,54 % pour des hommes). En 2019, c'était 13,80 % de l'ensemble des agents qui avaient un C.E.T. (dont 65,38 % pour des femmes et 34,62 % pour des hommes). Une légère hausse est à constater.

Les femmes et les hommes (**55,56 %** pour les femmes et **44,44 %** pour les hommes en 2019) ont ouvert le même nombre de C.E.T. en 2020.

Les femmes ont également (**51,13 % (52,78 % en 2019)**) épargné plus de jours en 2020 que les hommes (**48,87 % (47,22 % en 2019)**), même si ces derniers épargnent un peu plus de jours que les années précédentes.

Répartition par genre et catégories des agents ayant un CET :



Au niveau national, dans la FPT:

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

52 % de catégorie A ont un C.E.T.

39 % de catégorie B ont un C.E.T.

23 % de catégorie C ont un C.E.T.

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

Au niveau national, dans la FPT:

Part ayant un C.E.T. :

Femmes : 27 % / Hommes : 30 %

Catégorie A : Femmes : 50 % / Hommes : 56 %

Catégorie B : Femmes : 39 % / Hommes : 38 %

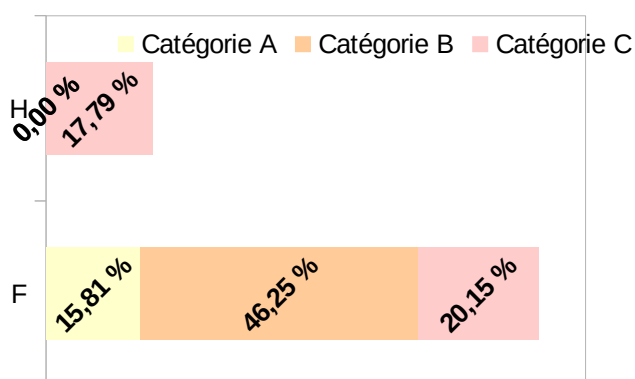
Catégorie C : Femmes : 22 % / Hommes : 25 %

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

Ce sont aussi les femmes (**82,21 % (80,06 % en 2019)**) qui consomment également davantage leurs jours épargnés que les hommes (**17,79 % (19,94 % en 2019)**), et notamment les femmes de catégorie B (**46,25 %**).

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

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



Au niveau national, dans la FPT:

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

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

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

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

Rémunérations des agents dits « permanents »

Le Département de l'Indre assure, pour les mêmes fonctions ou des fonctions de valeur égale, l'égalité de rémunération entre ses agents féminins et masculins. Il n'y a donc pas de discrimination fondée sur le sexe.

Répartition de la rémunération par genre et par catégorie (en nombre et pourcentage) pour les agents dits permanents

	A		B		C	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	38	6,47 %	66	8,30 %	329	31,80 %
Femmes	162	21,07 %	84	9,98 %	260	22,38 %

Rémunérations des agents dits « non permanents »

Il s'agit d'agents de catégorie C et dont la rémunération se répartit comme suit :

- ◆ **21** hommes représentent **10,75 %** de la rémunération globale des agents dits non permanents
- ◆ **143** femmes représentent **89,25 %** de la rémunération globale des agents dits non permanents.

Conditions de travail et congés des agents dits « permanents »

Le taux d'absentéisme des agents au Département de l'Indre en 2020 est le suivant :

	Femmes	Hommes		Année	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » <i>(maladies ordinaires et accidents du travail)</i>	2,10 %	1,48 %	Maladie ordinaire	2020	2,07 %	1,36 %
				2019	1,62 %	1,12 %
Taux d'absentéisme « non compressible » <i>(CLM, CLD, GM et MP)</i>	1,18 %	1,01 %	Longue maladie	2020	1,16 %	0,79 %
				2019	0,62 %	0,71 %
Taux d'absentéisme médical * <i>(absences pour motif médical hors congé maternité)</i>	3,28 %	2,49 %	Longue durée	2020	0,00 %	0,21 %
				2019	0,10 %	0,11 %
Taux d'absentéisme global <i>(toutes absences y compris maternité, paternité)</i>	3,75 %	2,52 %	Accidents (service et trajet)	2020	0,03 %	0,12 %
				2019	0,09 %	0,25 %
Taux d'absentéisme autres raisons <i>(maternité, paternité, naissance, adoption, ASA, etc)</i>	2,54 %	2,76 %	Maladie professionnelle	2020	0,02 %	0,01 %
				2019	0,00 %	0,06 %
			Maternité et adoption	2020	0,47 %	-
				2019	0,27 %	-
			Paternité et adoption	2020	-	0,03 %
				2019	-	0,01 %
			A.S.A. et formation (S.P.V.)	2020	2,07 %	2,73 %
				2019	-	-

* Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle.

Il est à noter qu'en moyenne au Département de l'Indre, chaque femme comptabilise **12** jours d'absence pour tout motif médical* en 2020 (*16 en 2019*) contre **9** jours pour chaque homme (*17 en 2019*). soit une moyenne de **10,5** jours pour 2020 (*16,5 jours en 2019*).

Au niveau national, dans la FPT:

49 jours d'absence en moyenne en 2020

Source: Panorama 2021 Sofaxis

Comme les années précédentes, on constate que le nombre de jours d'absence en moyenne au Département de l'Indre est en deçà de la moyenne nationale au sein de la Fonction Publique Territoriale dont le chiffre a augmenté puisqu'il était de 25,8 en 2015, 38 jours en 2017, 47 en 2018 et à présent de 49 jours en 2020.



Dans le domaine de l'accidentologie, on a recensé **18** accidents du travail déclarés en 2020 (*39 en 2019*) dont **5** accidents pour les femmes (*13 en 2019*) qui ont été suivis de **87** jours d'arrêt (*302 en 2019*) et **13** accidents pour les hommes (*26 en 2019*) qui ont été suivis de **419** jours d'arrêt (*850 en 2019*).

Un bilan d'accidentologie détaillé est présenté chaque année aux représentants siégeant en C.H.S.C.T..

Comme au niveau national, la tendance est à la baisse. Les différentes périodes de confinement et de restriction d'activité ont largement contribué à cette baisse, les agents ayant été moins exposés au risque accident.



En 2020, il y a eu également **14** congés de maternité ou d'adoption (*9 en 2019*) et **9** congés de paternité ou d'adoption (*4 en 2019*).



Quant aux signalements, en 2020, 1 homme a été victime de harcèlement sexuel de la part d'un autre agent mais qui n'a pas engendré d'arrêt de travail.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Ainsi depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement.

Ce dispositif est en cours de mise en œuvre au Département de l'Indre.



A propos des maladies professionnelles, il est à noter qu'en 2020, il y a eu **2** reconnaissances de maladie professionnelle (4 en 2019) concernant toutes des femmes pour un nombre total de **72** jours d'arrêt (212 jours en 2019).



Le taux d'absentéisme global ((pour tous motifs d'absence médical ou non) est de **6,27 %** au Département de l'Indre en 2020 (5,01 % en 2019). Il reste en deçà du taux moyen national qui a légèrement augmenté.

Au niveau national, dans la FPT:

10 % en 2020

Source: Panorama 2021 Sofaxis

Quant au nombre d'arrêts (*Maladie ordinaire, maternité, longue maladie et longue durée, accident du travail, maladie professionnelle*) est de **610** au Département de l'Indre pour 2020 (530 en 2019).

Au niveau national, dans la FPT:

590 arrêts en 2019 (base de 59 arrêts pour 100 agents rapportée au nombre d'agents au Département de l'Indre)

Source: Panorama 2021 Sofaxis

On constate que ce chiffre est légèrement supérieur à la moyenne nationale qui lui est stationnaire par rapport à l'année précédente.

Au niveau national, la maladie ordinaire s'est stabilisée depuis 2018 avec le jour de carence instauré mais repart à la hausse en 2020 sous l'effet de la pandémie. Ainsi, plus d'agents ont été absents en congé de maladie ordinaire, même si lors du premier confinement, le nombre d'arrêts a baissé.

Cette tendance s'est également observée au Département de l'Indre.



Au Département de l'Indre, une allocation temporaire d'invalidité (*1 en 2019*) a été concédée au cours de 2020 et a concerné un homme (*1 homme en 2019*).

Conditions de travail et congés des agents dits « non permanents »

Cela concerne exclusivement les assistants familiaux :

A noter que les motifs d'absence sont les arrêts de maladie, les congés de maternité, les situations de suspension d'agrément des assistants familiaux qui ne peuvent travailler durant ce temps, les situations d'indemnité d'attente, dans l'attente qu'un enfant leur soit à nouveau confié).

- ◆ Pour les hommes, on comptabilise **268** jours d'absence pour tous motifs, soit un taux d'absentéisme global pour tous motifs (médical ou non) de **0,46 %**
- ◆ Pour les femmes, on comptabilise **2 219** jours d'absence pour tous motifs, soit un taux d'absentéisme global pour tous motifs (médical ou non) de **3,78 %**.

Assistants familiaux	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme pour maladie	2,33 %	0,13 %
Taux d'absentéisme pour congé de maternité	0,23 %	-
Taux d'absentéisme pour indemnité d'attente	0,94 %	0,17 %
Taux d'absentéisme pour suspension d'agrément	0,27 %	0,15 %

Formation des agents dits « permanents »

Malgré un contexte particulier lié à la crise sanitaire, de nombreuses formations ont pu être réalisées, quand le thème le rendait possible, à distance et avec l'aménagement d'espaces réservés à ces pratiques (mise à disposition d'ordinateurs, de casques, etc ...).

Sur l'ensemble des agents dits « permanents » au Département de l'Indre, **249** femmes (312 en 2019) ont participé à une formation, soit **26,52 %** (33,12 % en 2019) de l'effectif global (hommes et femmes) et **49,21%** de l'effectif global féminin (67,99 % en 2019).

Sur l'ensemble des agents, **366** hommes (361 en 2019) ont participé à une formation, soit **38,97 %** (38,32 % en 2019) de l'effectif global (hommes et femmes) et **84,53 %** de l'effectif global masculin (82,23 % en 2019).

Sur les **615** agents dits « permanents » ayant participé à une formation en 2020, **249** étaient des femmes (312 en 2019), soit **40,49 %** (46,36 % en 2019) et **366** étaient des hommes (361 en 2019), soit **59,51 %** (53,64 % en 2019).



Parmi les **162** femmes (159 en 2019) positionnées en catégorie A, **70** d'entre elles (98 en 2019) ont participé à une formation, soit **43,21 %** des agents femmes de catégorie A (61,64 % en 2019).

Parmi les **38** hommes (43 en 2019) positionnés en catégorie A, **24** d'entre eux (29 en 2019) ont participé à une formation, soit **63,16 %** des agents hommes de catégorie A (74,63 % en 2019).

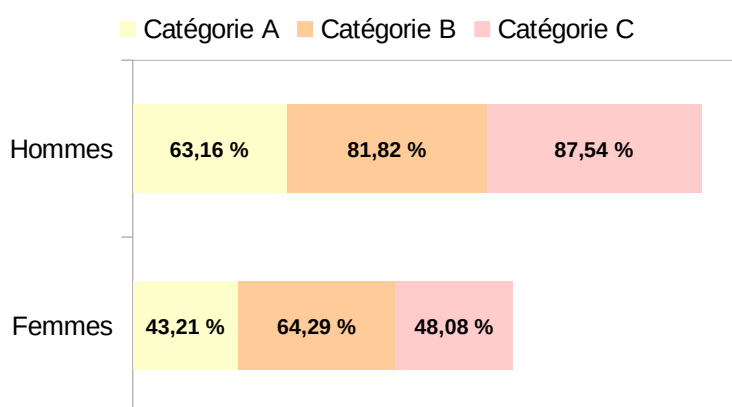
Parmi les **84** femmes (*84 en 2019*) positionnées en catégorie B, **54** d'entre elles (*57 en 2019*) ont participé à une formation, soit **64,29 %** des agents femmes de catégorie B (*64,04 % en 2019*).

Parmi les **66** hommes (*67 en 2019*) positionnés en catégorie B, **54** d'entre eux (*50 en 2019*) ont participé à une formation, soit **81,82 %** des agents hommes de catégorie B (*74,63 % en 2019*).

Parmi les **260** femmes (*255 en 2019*) positionnées en catégorie C, **125** d'entre elles (*157 en 2019*) ont participé à une formation, soit **48,08 %** des agents femmes de catégorie C (*61,57 % en 2019*).

Parmi les **329** hommes (*329 en 2019*) positionnés en catégorie C, **288** d'entre eux (*282 en 2019*) ont participé à une formation, soit **87,54 %** des agents hommes de catégorie C (*85,71 % en 2019*).

Sur les **615** agents (*673 en 2019*) ayant participé à une formation en 2020, **249** (*312 en 2019*) étaient des femmes (**(40,49 %)**(*46,36 % en 2019*)) et **366** (*361 en 2019*) étaient des hommes (**(59,51 %)** (*53,64 % en 2019*)).



Le pourcentage d'agents féminins qui ont participé à au moins une formation sur 2020 est de **26,51 %** de l'effectif global des agents permanents (hommes et femmes) (*33,12 % en 2019*) et de **49,21 %** de l'effectif global féminin dit permanent (*67,99 % en 2019*).

Le pourcentage d'agents masculins qui ont participé à au moins une formation sur 2020 est de **38,98 %** de l'effectif global des agents permanents (hommes et femmes) (*38,32 % en 2019*) et de **84,53 %** de l'effectif global masculin dit permanent (*82,23 % en 2019*).

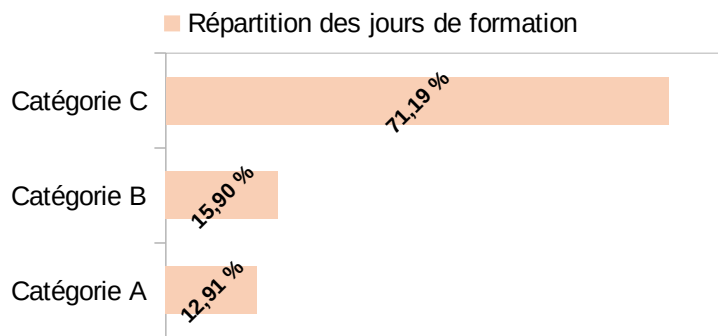


En termes de répartition des jours de formation par catégorie A, B et C, on observe que sur les **1 541** jours de formation effectués en 2020 (*2 254 en 2019*), les agents de catégorie C ont accompli **1 097** jours soit **71,19 %** de la totalité des jours (*1 488* jours soit *66,02 % en 2019*).

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

Les agents de catégorie A ont accompli **199** jours (*319 en 2019*) de formation, soit une baisse de moins **37,62 %** jours par rapport à 2019.

Les agents de catégorie B ont accompli **245** jours (*447 en 2019*) de formation, soit une baisse également non négligeable de moins **45,19 %** par rapport à 2019.



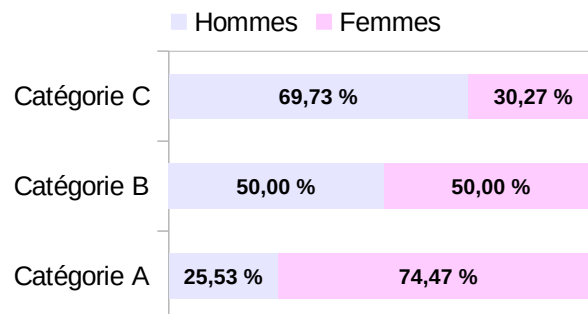
Sur l'ensemble des agents du Département de l'Indre ayant participé à une formation sur 2020, on peut retenir les points suivants :

Les femmes de catégorie A participent le plus à des formations, soit **74,47 %** (77,17 % en 2019).

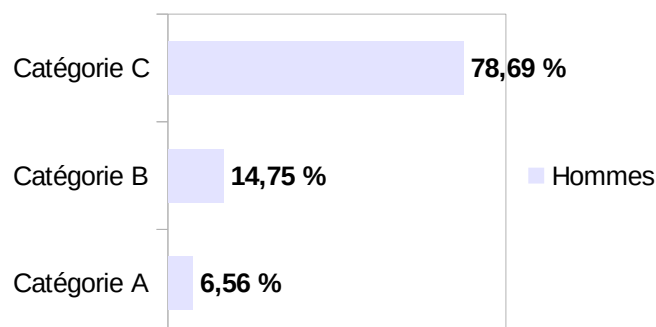
Le constat s'inverse pour les agents de catégorie C car parmi l'ensemble des agents dits « *permanents* » de cette catégorie ayant participé à une formation sur 2020, les hommes ont participé à **69,73 %** à une formation (64,24 % en 2019).

En ce qui concerne la catégorie B, pour cette année 2020, il y a autant d'hommes que de femmes qui ont participé à une formation.

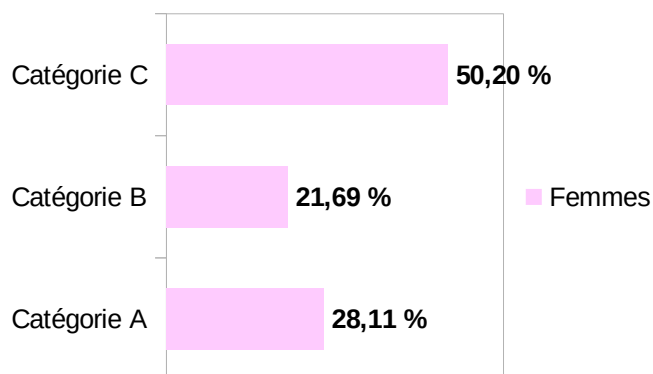
D'une manière générale, les agents de catégorie C sont ceux qui partent le plus en formation parmi l'ensemble des catégories (**67,15 %** (65,23 % en 2019)), étant également la catégorie la plus nombreuse et occupant la plupart du temps des postes nécessitant des formations obligatoires.



Pour ce qui est de la répartition des agents masculins par catégorie hiérarchique ayant participé à au moins une formation en 2020 (parmi les agents masculins qui ont participé), on constate, comme en 2019, que ce sont les agents de catégorie C (**78,69 %**) qui ont le plus participé, loin devant les agents de catégories B et A.

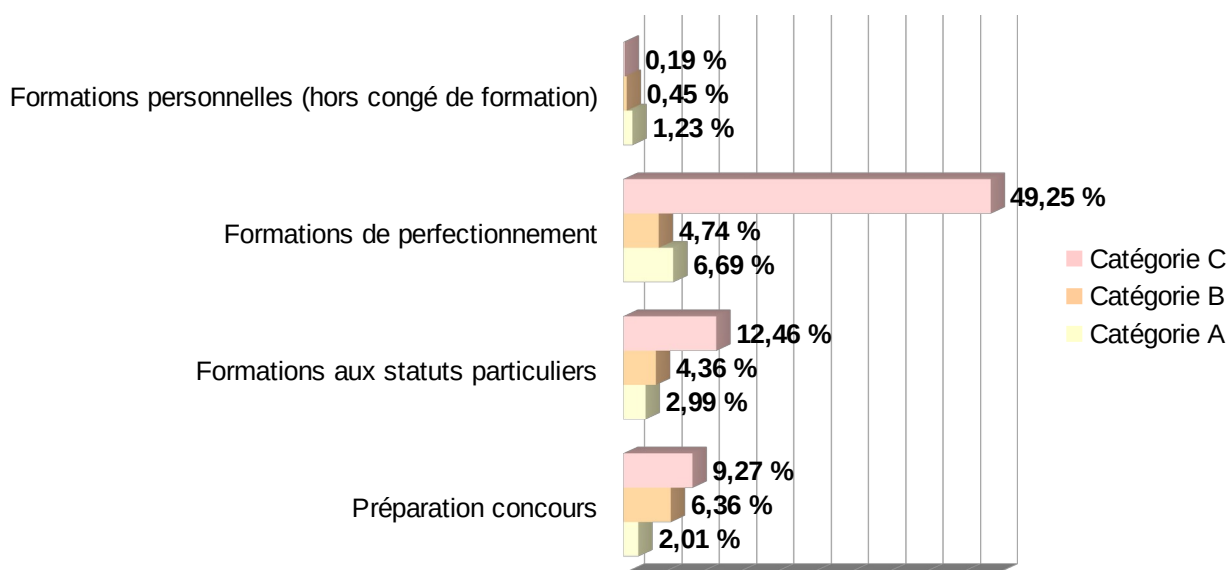


Pour ce qui est de celle des agents féminins, le constat est le même que pour les hommes mais dans des écarts moindres.



Au sujet de la répartition par catégorie des différents types de formations et préparations, on peut constater, comme en 2019, que ce sont les formations de perfectionnement qui sont le plus effectuées, représentant **60,67 %** (51,24 % en 2019) de l'ensemble des jours de formation réalisées en 2020, suivies des formations aux statuts particuliers avec **19,79 %** (34,47 % en 2019) de l'ensemble des jours de formation réalisées.

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



En 2020, aucun agent au Département de l'Indre n'a bénéficié d'un congé de formation (1 en 2018 et aucun en 2019).

Le Département de l'Indre a financé **4** bilans de compétence (*3 en 2019*) dont 2 à des agents féminins (*2 agents féminins également en 2019*).

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

Également, **3** agents titulaires sont partis en formation via leur C.P.F. (1 dans chaque catégorie A, B et C).

Formation des agents dits « non permanents »

Il est à noter que **86,27 %** des agents contractuels dits non permanents (94,23 % en 2019) et qui ont participé à au moins une action de formation en 2020 sont des femmes et que sur l'ensemble des agents contractuels dits « *non permanents* » recensés en 2020, **31,09 %** (63,03 % en 2019) d'entre eux ont participé à au moins une action de formation dans l'année.

Pour ce qui est plus particulièrement des assistants familiaux, les agents masculins ont effectué en sus, **33,5** jours de formation en « *intra* » et les agents féminins **268,5** jours.

Cela concerne des groupes de réflexion thématiques et des modules de formation continue.

Une assistante familiale a réalisé **2,5** jours au titre d'un bilan de compétence.

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

En application de l'article 6 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes portant sur la période 2021-2023 a été adopté le 24 février 2021, après avis du Comité Technique réuni le 23 février 2021.

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

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

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

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

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

• Renforcer les actions faites en interne	Réalisé	De nombreuses formations en interne sont mises en œuvre au Département, en particulier à destination des agents de la filière technique
• Poursuivre les actions de formation des agents des bases routières	Réalisé	
• Développer les formations professionnelles proches du lieu de travail ou en distanciel	Réalisé	Cette action a été largement développée en 2020, dans le cadre des mesures de protection face à la pandémie

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

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
• Veiller à ce que pour des mêmes fonctions ou des fonctions de valeur égale, il y ait égalité de rémunération entre les agents féminins et masculins	Réalisé	Le Département de l'Indre s'est toujours assuré de respecter l'égalité de traitement sans distinction de sexe et sans discrimination aucune et en respect des textes en la matière
• Identifier les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	A réaliser dans le cadre du Plan d'action 2021-2023	

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

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
• Mettre en place une charte du temps	Réalisé	Le Département de l'Indre a mis en place sa charte du temps
• Informer les agents sur les conséquences (carrière et retraite) des choix opérés en termes des congés et temps partiels	Réalisé	Informations données au cas par cas à la demande des intéressés
• Informer sur les effets en termes de carrière des choix opérés en matière de congés familiaux et de temps partiels	A réaliser dans le cadre du Plan d'action 2021-2023	

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

ACTIONS	SUIVI	COMMENTAIRES
• Veiller à ne pas avoir de communication stéréotypée	Réalisé	Le Département de l'Indre s'est toujours attaché à ne pas avoir de communication stéréotypée

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

II : LA COMMANDE PUBLIQUE

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

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

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

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

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

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

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