



## Le Président

envoi dématérialisé

**CONFIDENTIEL**

Le 1<sup>er</sup> décembre 2020

Réf. : GR / 20 / 1729

Monsieur le Maire,

Je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint le rapport comportant les observations définitives arrêtées par la chambre régionale des comptes sur le contrôle des comptes et de la gestion de la commune de Lavelanet.

Il est accompagné de la réponse reçue à la chambre dans le délai prévu par l'article L. 243-5 du code des juridictions financières.

Ce rapport a un caractère confidentiel qu'il vous appartient de protéger jusqu'à sa communication à l'assemblée délibérante.

Il vous revient de communiquer ce rapport et la réponse jointe à votre assemblée délibérante. Conformément à la loi, l'ensemble doit :

- faire l'objet d'une inscription à l'ordre du jour de la plus proche réunion de l'assemblée ;
- être joint à la convocation adressée à chacun de ses membres ;
- donner lieu à débat.

En application de l'article R. 243-14 du code des juridictions financières, vous devez, à réception du rapport d'observations définitives auquel sont jointes les éventuelles réponses reçues, faire connaître à la chambre la date de la plus proche réunion de l'assemblée délibérante. En temps utile, vous communiquerez au greffe l'ordre du jour à l'adresse de courriel suivante : [occitanie-polequalite@crtc.ccomptes.fr](mailto:occitanie-polequalite@crtc.ccomptes.fr).

En application des dispositions de l'article R. 243-16 du code précité, ce rapport et la réponse jointe peuvent être publiés et communiqués aux tiers dès la tenue de la première réunion de l'assemblée délibérante suivant sa réception.

Conformément aux dispositions de l'article L. 243-9 du code des juridictions financières, vous êtes tenu, dans le délai d'un an à compter de la présentation du rapport d'observations définitives à l'assemblée délibérante, de présenter devant cette même assemblée un rapport précisant les actions entreprises à la suite des observations et des recommandations formulées par la chambre régionale des comptes.

Ce rapport est communiqué à la chambre régionale des comptes, qui fait une synthèse annuelle des rapports qui lui sont communiqués. Cette synthèse est présentée par le président de la chambre régionale des comptes devant la conférence territoriale de l'action publique. Chaque chambre régionale des comptes transmet cette synthèse à la Cour des comptes en vue de la présentation prescrite à l'article L. 143-9 du code des juridictions financières.

Je vous prie de croire, Monsieur le Maire, en l'assurance de ma considération distinguée.



André PEZZIARDI

Monsieur Marc SANCHEZ  
Maire de Lavelanet  
[sanchezmarc.lavelanet@orange.fr](mailto:sanchezmarc.lavelanet@orange.fr)



# RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SA RÉPONSE

## COMMUNE DE LAVELANET (Ariège)

Exercices 2014 et suivants

Le présent document a été délibéré par la chambre le 5 juin 2020





## TABLE DES MATIÈRES

<b>SYNTHÈSE</b> .....	<b>5</b>
<b>RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>7</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>8</b>
<b>1. PRÉSENTATION DE LA COMMUNE</b> .....	<b>9</b>
<b>2. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1. La qualité de l'information budgétaire</b> .....	<b>9</b>
2.1.1. Le débat d'orientation budgétaire et les annexes budgétaires.....	9
2.1.2. La qualité des prévisions budgétaires.....	10
<b>2.2. La fiabilité des comptes</b> .....	<b>11</b>
2.2.1. Le rattachement des charges et des produits.....	11
2.2.2. L'encours de dette.....	11
2.2.3. Les états portant sur la situation patrimoniale.....	11
2.2.4. La vérification règlementaire des régies.....	11
2.2.5. Les dotations aux provisions.....	12
<b>3. L'ANALYSE FINANCIÈRE</b> .....	<b>12</b>
<b>3.1. Les grands équilibres financiers</b> .....	<b>12</b>
<b>3.2. La formation de l'autofinancement</b> .....	<b>12</b>
3.2.1. Les produits de gestion.....	12
3.2.2. Les charges de gestion.....	13
3.2.3. L'excédent brut de fonctionnement et la capacité d'autofinancement.....	14
<b>3.3. Le financement des investissements</b> .....	<b>14</b>
3.3.1. Les dépenses d'équipement.....	14
3.3.2. Le niveau de l'endettement.....	15
<b>3.4. Les équilibres bilanciaux</b> .....	<b>15</b>
<b>4. L'ACTION COMMUNALE ET SON CADRE</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1. Ville-centre de la communauté de communes du pays d'Olmes</b> .....	<b>16</b>
4.1.1. Les caractéristiques de la ville-centre dans son intercommunalité.....	16
4.1.2. La répartition des charges au sein du bloc communal.....	19
<b>4.2. Le projet d'envergure mené par la commune : « Lavelanet 2050 »</b> .....	<b>21</b>
4.2.1. Le contexte.....	21
4.2.2. Les projets principaux.....	22
4.2.3. Bilan d'ensemble.....	24
<b>4.3. Le soutien aux associations</b> .....	<b>25</b>
4.3.1. Subventions en nature.....	25
4.3.2. Contrôle et conditions d'octroi.....	25
<b>4.4. L'organisation administrative de la commune</b> .....	<b>26</b>
4.4.1. Une organisation générale à améliorer.....	26
4.4.2. Un encadrement intermédiaire à renforcer.....	26
4.4.3. Un repositionnement nécessaire des agents.....	26
4.4.4. Des procédures à formaliser.....	28
<b>5. LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES</b> .....	<b>29</b>
<b>5.1. Les effectifs de la commune</b> .....	<b>29</b>

<b>5.2</b>	<b>La gestion des ressources humaines</b> .....	<b>29</b>
5.2.1.	L'absence de bilan social .....	29
5.2.2.	L'absentéisme .....	30
5.2.3.	La formation.....	31
5.2.4.	Le temps de travail et les congés annuels .....	31
5.2.5.	L'évaluation professionnelle annuelle .....	32
5.2.6.	Des avancements non contingentés .....	33
<b>5.3</b>	<b>Les primes et indemnités</b> .....	<b>33</b>
5.3.1.	Le régime indemnitaire .....	33
5.3.2.	Les primes de fin d'année .....	33
5.3.3.	Les heures supplémentaires .....	34
5.3.4.	Les avantages en nature .....	35
<b>ANNEXES</b>	<b>.....</b>	<b>36</b>
<b>GLOSSAIRE</b>	<b>.....</b>	<b>70</b>
<b>Réponses aux observations définitives</b>	<b>.....</b>	<b>72</b>

## SYNTHÈSE

Rappel : l'instruction de la chambre régionale des comptes a été conduite avant l'épidémie due au Covid-19.

La chambre régionale des comptes a procédé au contrôle des comptes et de la gestion de la commune de Lavelanet pour les exercices 2014 et suivants. Elle a examiné la fiabilité des comptes, la situation financière, l'action communale et son cadre à travers le projet « Lavelanet 2050 », l'organisation de la commune, le soutien aux associations et la gestion des ressources humaines.

La commune connaît un déclin démographique mais conserve, tant par son poids géographique qu'économique, un rôle de ville-centre prédominant dans son intercommunalité, pour laquelle elle assume des charges de centralité pour les équipements culturels et sportifs. Malgré la co-localisation des services, aucune mutualisation de services n'est mise en place entre la ville-centre et l'intercommunalité. Les indicateurs économiques et sociaux sont au désavantage de la commune en comparaison de l'intercommunalité et du département, impactant ses ressources.

La qualité de l'information financière et comptable pourrait être consolidée s'agissant du rattachement des charges et des produits à l'exercice et la vérification des régies. La formalisation des procédures et la continuité du partenariat avec le comptable public permettront de poursuivre la fiabilisation de certains états comptables, notamment l'encours de la dette et l'inventaire. Le pilotage budgétaire pourrait être utilement renforcé par un plan pluriannuel d'investissement eu égard à l'ampleur des projets d'investissement.

La commune a une stratégie engagée pour la qualité de vie de ses habitants, la santé et la sécurité. Le projet d'envergure « Lavelanet 2050 » rassemble des projets complémentaires (nouvelle gendarmerie, aménagements urbains, hôpital et réseau de chaleur, maison de santé, piscine, requalification de sites) dont le nombre et les enjeux financiers se heurtent aux capacités organisationnelles et financières de la commune, malgré les subventions reçues. Certains de ces projets relèvent en outre *a minima* d'un intérêt communautaire.

La situation financière est délicate compte tenu de la politique d'investissement très active. Les produits de gestion, impactés par des dotations qui se réduisent, sont structurellement insuffisants par rapport aux charges. Si, par ses efforts, la commune a maîtrisé sa masse salariale à un niveau inférieur à celui de 2014, et fortement diminué ses subventions de fonctionnement, l'augmentation de ses charges à caractère général et de ses autres charges de gestion a accentué son déséquilibre financier. Sa capacité d'autofinancement est insuffisante et ne lui permet plus, depuis 2017, de rembourser l'annuité en capital de sa dette. En 2018, sa capacité de désendettement, nette de la trésorerie, était de 31 années.

Cette situation s'améliore en 2019 avec une augmentation de l'excédent brut d'exploitation de 78 %, consécutive aux efforts entrepris pour maîtriser les charges et augmenter les produits. La capacité de désendettement a ainsi été ramenée à 15 années. Mais la commune a dû recourir à une trésorerie passive de 1,4 M€. En 2020, les conséquences de la crise sanitaire pourraient mettre à mal cette amélioration.

La gestion des ressources humaines pourrait être améliorée dans plusieurs domaines : la formalisation des bilans sociaux, l'adoption par délibération de l'aménagement du temps de travail et la généralisation de l'évaluation professionnelle. La lutte contre l'absentéisme, dont les résultats positifs ont été constatés en 2017 et 2018, est à poursuivre.

## RECOMMANDATIONS

1. Reconstituer la capacité d'autofinancement de la commune par une action conjointe sur les produits de gestion, les charges et une priorisation calendaire de ses projets. *Mise en œuvre en cours.*

2. Étudier, avec la communauté de communes du Pays d'Olmes, le transfert à cette dernière des équipements sportifs et culturels dont la fréquentation dépasse le seul territoire communal. *Non mise en œuvre.*

3. Formaliser la procédure d'attribution des subventions aux associations. *Non mise en œuvre.*

4. En partenariat avec l'intercommunalité, mettre en place des services communs pour l'ensemble des fonctions supports. *Non mise en œuvre.*

5. Réaliser le bilan social de la commune conformément à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. *Non mise en œuvre.*

6. Adopter une délibération pour l'aménagement du temps de travail respectant la durée légale de travail. *Non mise en œuvre.*

7. Réaliser l'évaluation professionnelle dans le respect du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014. *Mise en œuvre en cours.*

Les recommandations et rappels au respect des lois et règlements formulés ci-dessus ne sont fondés que sur une partie des observations émises par la chambre. Les destinataires du présent rapport sont donc invités à tenir compte des recommandations, mais aussi de l'ensemble des observations détaillées par ailleurs dans le corps du rapport et dans sa synthèse.

Au stade du rapport d'observations définitives, le degré de mise en œuvre de chaque recommandation est coté en application du guide de la Cour des comptes d'octobre 2017 :

- Non mise en œuvre : pour les recommandations n'ayant donné lieu à aucune mise en œuvre ; pour les recommandations ayant donné lieu à une mise en œuvre très incomplète après plusieurs suivis ; quand l'administration concernée s'en tient à prendre acte de la recommandation formulée.
- Mise en œuvre en cours : pour les processus de réflexion ou les mises en œuvre engagées.
- Mise en œuvre incomplète : quand la mise en œuvre n'a concerné qu'une seule partie de la recommandation ; pour les recommandations pour lesquelles la mise en œuvre en cours n'a pas abouti dans le temps à une mise en œuvre totale.
- Totalement mise en œuvre : pour les recommandations pour lesquelles la mise en œuvre en cours a abouti à une mise en œuvre complète ; lorsque la mise en œuvre incomplète a abouti à une mise en œuvre totale.
- Devenue sans objet : pour les recommandations devenues obsolètes ou pour lesquelles le suivi s'avère inopérant.
- Refus de mise en œuvre : pour les recommandations pour lesquelles un refus délibéré de mise en œuvre est exprimé.

## INTRODUCTION

*Aux termes de l'article L. 211-3 du code des juridictions financières « Par ses contrôles, la chambre régionale des comptes contrôle les comptes et procède à un examen de la gestion. Elle vérifie sur pièces et sur place la régularité des recettes et dépenses décrites dans les comptabilités des organismes relevant de sa compétence. Elle s'assure de l'emploi régulier des crédits, fonds et valeurs. L'examen de la gestion porte sur la régularité des actes de gestion, sur l'économie des moyens mis en œuvre et sur l'évaluation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par l'assemblée délibérante ou par l'organe délibérant. L'opportunité de ces objectifs ne peut faire l'objet d'observations ».*

Le contrôle des comptes et de la gestion de la commune de Lavelanet a été ouvert le 1<sup>er</sup> avril 2019 par lettre du président de la troisième section adressée à M. Marc Sanchez, ordonnateur en fonctions.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, l'entretien de fin de contrôle a eu lieu le 25 octobre 2019.

Lors de sa séance du 13 novembre 2019, la chambre a arrêté les observations provisoires qui ont été transmises à M. Marc Sanchez. Des extraits les concernant ont été adressés à des tiers.

Après avoir examiné les réponses reçues et entendu les personnes qui avaient sollicité une audition, la chambre, dans sa séance du 5 juin 2020, a arrêté les observations définitives présentées ci-après.

## **1. PRÉSENTATION DE LA COMMUNE**

Au sud-est de l'Ariège, en bordure du massif pyrénéen de Tabé, Lavelanet ne bénéficie d'aucun axe de communication majeur et n'est desservie que par des routes départementales. Elle est pourtant au carrefour d'importants sites touristiques historiques et abrite le musée du textile et du peigne en corne. La promotion du tourisme relève des compétences de l'intercommunalité, la communauté de communes du pays d'Olmes (CCPO), dont Lavelanet est la ville-centre. En 2019, la commune comptait 40 places en résidence de tourisme et hébergements assimilés, un camping de 144 emplacements, mais ne disposait d'aucun hôtel.

À la différence de celle du département, la population de Lavelanet diminue depuis 1982. Elle compte 6 165 habitants au dernier recensement 2016 (source Insee), en baisse de 5,8 % depuis 2010 (6 525 habitants). 38 % des habitants ont plus de 60 ans, 35 % entre 30 et 59 ans et 27 % moins de 29 ans. La communauté de communes compte 15 046 habitants en 2016. Elle suit la même tendance que la ville-centre.

Marquée par le succès des industries textiles au 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècles, la ville a compté 9 346 habitants en 1975, avant un déclin progressif lié à la concurrence internationale, laissant de nombreuses friches industrielles encore présentes aujourd'hui. Les emplois ont chuté de 55 % entre 1975 (5 435 emplois) et 2014 (2 421), sans qu'une autre activité économique ne prenne le relai. Le déclin a surtout touché les emplois productifs, qui représentaient en 2017 moins du tiers des emplois de la commune contre 70 % pour la sphère présentielle. Les données de Pôle Emploi indiquaient un taux de chômage du bassin d'emploi de Lavelanet d'environ 11 % en 2018, à peu près identique à celui du département.

En 2016, le taux de pauvreté était de 25,7 %, plus marqué que dans la communauté de communes (22,2 %) et le département (18,3 %). Moins du tiers des ménages fiscaux sont imposés. 80 % des logements sont des résidences principales et la commune compte une forte proportion de logements vacants (15,5 %). Lavelanet, à son échelle, draine positivement les flux domicile-travail, les échanges se concentrant sur les trois bourgs de l'intercommunalité et les villes moyennes de Foix, Pamiers et Mirepoix.

## **2. LA QUALITÉ DE L'INFORMATION BUDGÉTAIRE ET FINANCIÈRE**

### **2.1. La qualité de l'information budgétaire**

#### **2.1.1. Le débat d'orientation budgétaire et les annexes budgétaires**

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) se déroule dans le délai réglementaire. Les orientations générales de l'exercice, les engagements pluriannuels envisagés et la structure et la gestion de la dette sont présentés, mais le DOB pourrait être complété du montant d'endettement par habitant, comparé à celui des années précédentes. Par ailleurs, ses caractéristiques (nouveaux emprunts souscrits, refinancements, renégociations) pourraient être précisées et les financements autres que l'emprunt indiqués, ainsi que le détail des montants des investissements.

À compter de 2017, les comptes administratifs sont complets et comprennent toutes les annexes conformes aux maquettes. La commune pourrait néanmoins fiabiliser certaines données reportées dans les annexes relatives à l'état de la dette et aux effectifs budgétaires.

### 2.1.2. La qualité des prévisions budgétaires

Les restes à réaliser (RAR) à la clôture de l'exercice 2018 s'élèvent à 4,2 M€ en dépenses, soit 36 % des prévisions budgétaires et plus de 89 % des dépenses d'équipement. En recettes, ils sont de 2,9 M€, soit 42 % des réalisations effectives.

**tableau 1 : les restes à réaliser en dépenses d'investissement**

RAR - Dépenses d'investissement	2014	2015	2016	2017	2018	Cumul	Moyenne
Dépenses d'équipement	924 340	1 790 564	2 089 124	1 403 414	4 770 867	10 978 308	2 195 662
Crédits ouverts	4 833 111	5 760 717	4 953 218	6 302 575	11 932 239	33 781 860	6 756 372
RAR au 31/12	0	2 055 000	174 818	310 000	4 253 529	6 793 347	1 358 669
RAR en % des crédits ouverts	0,00%	35,67%	3,53%	4,92%	35,65%	20,11%	20,11%
RAR en % des dépenses d'équipements	0,00%	114,77%	8,37%	22,09%	89,16%	61,88%	61,88%

Source : Anafi, comptes de gestion et données de la collectivité

**tableau 2 : les restes à réaliser en recettes d'investissement**

RAR - Recettes d'investissement	2014	2015	2016	2017	2018	Cumul	Moyenne
Réalisé	1 220 384	2 595 593	2 840 569	1 846 536	7 109 569	15 612 651	3 122 530
Crédits ouverts	4 295 552	5 587 389	4 226 923	5 689 057	12 744 543	32 543 464	6 508 693
RAR au 31/12	260 000	2 792 114	477 280	1 506 700	2 982 956	8 019 050	1 603 810
RAR en % des crédits ouverts	6,05%	49,97%	11,29%	26,48%	23,41%	24,64%	24,64%
RAR en % du réalisé	21,30%	107,57%	16,80%	81,60%	41,96%	51,36%	51,36%

Source : comptes administratifs et données de la collectivité

En 2017, la commune de Lavelanet a inscrit 1,2 M€ en RAR en recettes au titre d'un emprunt, sans justificatif et document d'un organisme bancaire. La commune précise que le prêt n'a pas été souscrit et que l'inscription a été annulée par décision modificative.

L'exécution des prévisions budgétaires est satisfaisante en fonctionnement, avec un taux moyen de réalisation des dépenses de 95 % et de 100 % pour les recettes.

En investissement, malgré l'importance des RAR, le taux moyen d'exécution de la période sous revue est inférieur à 70 % pour les recettes, et de seulement de 63 % pour les dépenses.

**tableau 3 : réalisations budgétaires section investissement**

Année	Dépenses				Recettes					
	BP + DM	Réalisé	RAR	%	Crédits annulés	BP + DM	Réalisé	RAR	%	Crédits annulés
2014	4 833 111	1 784 128	0,00	36,91%	3 048 983	4 295 552	1 220 384	260 000,00	34,46%	2 815 168
2015	5 760 717	2 616 962	2 055 000,00	81,10%	1 088 754	5 587 389	2 595 593	2 792 114,00	96,43%	199 682
2016	4 953 218	3 181 340	174 818,00	67,76%	1 597 059	4 226 923	2 840 569	477 280,00	78,49%	909 074
2017	6 302 575	2 491 317	310 000,00	44,45%	3 501 257	5 689 057	1 846 536	1 506 700,00	58,94%	2 335 821
2018	11 932 239	5 583 980	4 253 529,42	82,44%	2 094 729	12 744 543	7 109 569	2 982 955,80	79,19%	2 652 018
	Moyenne			62,53%					69,50%	

Source : états de consommation des crédits et de réalisation des opérations des CDG + détail des opérations du CA

La commune pourrait améliorer son pilotage budgétaire en formalisant un plan pluriannuel d'investissement, compte tenu de la multiplicité de ses projets. Elle précise toutefois en réponse que le projet « Lavelanet 2050 » arrive à son terme.



## **2.2. La fiabilité des comptes**

La chambre constate un certain nombre de dysfonctionnements relevant du centre des finances publiques de Lavelanet : état de la dette de la commune sous le système d'information Hélios non renseigné, enregistrements comptables historiques relatifs à l'état de la dette incohérents, état de l'actif associé à des fiches d'inventaire non renseignées, contrôle réglementaires de régies non assuré.

La direction départementale des finances publiques précise en réponse qu'elle accordera une attention particulière à la fiabilisation des états comptables en lien avec les services de l'ordonnateur, et que ces travaux pourraient être engagés à compter du second semestre 2020, avec la titularisation d'un nouveau comptable.

### **2.2.1. Le rattachement des charges et des produits**

Le rattachement des charges et des produits est sous-évalué. La chambre rappelle que les charges et les produits doivent être correctement évalués et rattachés à l'exercice concerné (cf. factures de fluides).

### **2.2.2. L'encours de dette**

Certains écarts annuels ont été relevés entre l'état de la dette présenté au compte administratif et le compte de gestion, notamment un écart de plus de 1 M€ en 2018, provenant principalement d'écritures d'intégration de dette erronées (dette auprès des autres groupements dont le syndicat intercommunal de voirie, pour un montant de 740 490 €). Après les régularisations demandées par la chambre, l'écart a été ramené à 313 052 €, solde qui reste à justifier.

### **2.2.3. Les états portant sur la situation patrimoniale**

La chambre relève une différence de 668 438 € de la valeur nette de l'actif (62 M€) entre l'inventaire de l'ordonnateur et l'actif immobilisé du comptable public. Le camping municipal, d'une valeur de 459 034 €, vendu en 2015, est ainsi toujours inscrit à l'inventaire de l'ordonnateur. Le travail de rapprochement de l'inventaire des immobilisations de l'ordonnateur avec l'état de l'actif du comptable public doit être poursuivi.

### **2.2.4. La vérification réglementaire des régies**

Au 31 décembre 2018, la commune compte neuf régies : deux régies d'avance et sept régies de recettes. L'instruction codificatrice n° 06-031 A-B-M du 21 avril 2006 relative aux régies du secteur public local prévoit, par principe, un contrôle quadriennal des régies. Depuis une circulaire DGFIP du 5 juin 2013, il est désormais prévu de proportionner cette périodicité aux enjeux et risques, variables selon les régies. Les plus à risques doivent ainsi être contrôlées au moins tous les deux ans, les autres au moins tous les six ans. Certaines régies ne sont pas régulièrement contrôlées : celles du service culturel et des droits de place, considérées à enjeux par le comptable, n'ont pas fait l'objet de contrôles tous les deux ans. Celles de la ludothèque, de l'école de musique et de la bibliothèque, aux risques moindres, n'ont pas été contrôlées tous les six ans.

En revanche, les vérifications des régies qui ont été effectuées par le comptable public révèlent leur bonne tenue et les régularisations demandées ont été suivies par l'ordonnateur. Cependant, ce dernier n'a pas procédé aux contrôles sur place qui lui incombent conformément à l'article R. 1617-17 du code général des collectivités territoriales (CGCT) et à l'instruction codificatrice de 2006. La commune précise avoir mis en place un plan de contrôle et une grille de vérification qui seront mis en œuvre à compter de 2020.

### **2.2.5. Les dotations aux provisions**

La collectivité n'a pas enregistré de provisions en 2019 alors que des procédures au tribunal administratif étaient en cours. La chambre rappelle que conformément à l'article L. 2321-2 du CGCT, une provision doit être constituée par délibération de l'assemblée délibérante pour les contentieux, les procédures collectives ainsi que le risque d'irrecouvrabilité de créances.

## **3. L'ANALYSE FINANCIÈRE**

La commune présente un budget principal et un budget annexe « camping Lavelanet » non mouvementé en 2014 et 2015 et clôturé le 31 décembre 2015, le camping ayant été vendu.

### **3.1. Les grands équilibres financiers**

L'analyse financière met en évidence plusieurs caractéristiques structurantes de la commune. La situation s'est très fortement dégradée à compter de 2017. Les produits de gestion sont structurellement trop faibles par rapport aux charges de gestion et cet effet de ciseaux négatif s'est accru. L'annuité de la dette n'est plus couverte par la capacité d'autofinancement (CAF) depuis 2017. Pour financer des projets d'investissement conséquents malgré un financement propre insuffisant, la commune a augmenté massivement son endettement entre 2015 et 2018 (6,9 M€). En seulement quatre années, elle a souscrit plus de 60 % du montant de sa dette au 31 décembre 2018 (10,8 M€).

## **3.2. La formation de l'autofinancement**

### **3.2.1. Les produits de gestion**

Les produits de gestion enregistrent une baisse de 4 % au cours de la période de contrôle, passant à 7 M€ en 2018. L'essentiel de cette réduction est imputable à la baisse des ressources institutionnelles (- 21 % entre 2014 et 2018) et de la fiscalité reversée par l'intercommunalité (- 3 %). Pour toute la période sous revue, la part des produits rigides est plus importante que celle des produits flexibles.

Les ressources fiscales propres augmentent de 5 % entre 2014 et 2018 et leur part par rapport aux produits de gestion progresse. Elle est de 39 % en 2018. Les recettes proviennent majoritairement de la taxe sur le foncier bâti (TFB), suivie par la taxe d'habitation (TH). La part du foncier non bâti (TFNB) est marginale. Les bases d'imposition sont en légère augmentation entre 2014 et 2018. Quant aux taux, ils sont plus bas que les moyennes de la strate (sauf pour la TFNB) et constants au cours de la période : 12,01 % pour la TH, 18,88 % pour la TFB et 61,30 %

pour la TFNB. La commune bénéficie d'une marge de manœuvre fiscale, son coefficient de mobilisation du potentiel fiscal étant de 0,85 en 2017.

La fiscalité reversée représente près de 34 % des produits de gestion de la ville en 2018. En 2018, l'attribution de compensation reversée par l'intercommunalité est de 2,3 M€, eu égard aux compétences structurantes qui n'ont pas encore été transférées comme la culture, l'enfance et la jeunesse, ainsi que les équipements d'intérêt communautaire. La commune, qui ne perçoit pas de dotation de solidarité communautaire, bénéficie de mécanismes de péréquation horizontale depuis 2015 avec une redistribution du fonds de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC), en diminution toutefois, de 52 934 € en 2015 à 17 281 € en 2018. La commune ne bénéficie pas de contribution nette du fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR).

Les ressources institutionnelles ont baissé de 21 % entre 2014 et 2018 et représentent 1,4 M€ en 2018. La dotation globale de fonctionnement (DGF), principale ressource institutionnelle de la commune, a diminué significativement de 39 % depuis 2014 dans le cadre de l'effort demandé aux collectivités territoriales pour le rétablissement des finances publiques et en lien par ailleurs avec la baisse de la population (6 404 habitants en 2011 contre 6 165 habitants en 2016 – source Insee). Son montant est d'environ 750 000 € en 2018. L'augmentation des autres participations est à noter, notamment celle de la caisse des allocations familiales de l'Ariège à compter de 2016 (en hausse de 86 %, pour un montant de 228 000 € en 2018), en raison du contrat enfance jeunesse.

Les ressources d'exploitation représentent environ 450 000 € en 2018, en augmentation depuis 2014. Les recettes issues de la billetterie du cinéma (labellisé art et essai, jeune public et recherche et découverte) sont particulièrement dynamiques (87 000 € en 2016, 160 000 € en 2017 et 178 000 € en 2018). En réponse à la chambre, l'ordonnateur l'explique par la hausse des entrées (16 000 en 2016, 32 000 en 2018 et 35 000 en 2019), sans doute favorisée par l'ouverture d'une seconde salle en 2017.

### **3.2.2. Les charges de gestion**

Les charges de gestion, de 6,4 M€ en 2018, sont en augmentation de 2,5 % depuis 2014. Elles sont rigides à hauteur de 66 % (personnel, charges d'intérêt, contingents et participations).

62 % de ces charges correspondent aux charges de personnel. Leur évolution sur la période a été supérieure à celle de la moyenne de la strate, avec une augmentation depuis 2016 des dépenses liées aux rémunérations du personnel titulaire, en relation avec le régime indemnitaire et, pour 2017, avec les mesures étatiques (hausse du point d'indice, mise en œuvre du parcours professionnel, carrières et rémunérations – PPCR – pour les catégories B et C et augmentation des charges salariales). En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que le conventionnement mis en place avec une association a permis de rationaliser les charges de personnel pour le pôle enfance jeunesse. Les comptes définitifs 2019 confirment que les charges de personnel ont été réduites de 6,7 % de 2018 à 2019.

La part des charges à caractère général, second poste de dépenses, est de 27 % en 2018 (1,7 M€). Elles ont connu une hausse de 15 % entre 2014 et 2018, notamment sur le poste publicité, publications et relations publiques (conception et l'impression du livre portant sur l'histoire de Lavelanet, frais de bouche des élus et conception du film pour le projet « Lavelanet 2050 »), ainsi que, dans une moindre mesure, sur le poste entretiens et réparations. Les frais de déplacement du

maire et des élus pour des missions de représentation apparaissent aussi en nette hausse sur la période, en lien avec la politique de revitalisation de la ville, notamment le projet centre-bourg.

Les subventions de fonctionnement ont reculé d'un tiers sur la période. La contribution au service départemental d'incendie et de secours a augmenté de 10 %. Le poste autres contingents et participations obligatoires, en hausse de 33 %, est principalement dédié à la contribution de la commune pour les dépenses de fonctionnement de l'école privée Sainte Jeanne d'Arc (augmentation du nombre d'élèves).

### **3.2.3. L'excédent brut de fonctionnement et la capacité d'autofinancement**

L'excédent brut de fonctionnement est en augmentation entre 2014 et 2016 (23 %), avant de chuter en 2017 (- 45 %) pour atteindre 670 582 € puis 561 568 € en 2018 (- 16 %). Son augmentation entre 2014 et 2016 relève de la réduction des charges de personnel et, dans une moindre mesure, des subventions de fonctionnement. Il décroît en 2017 et 2018 du fait d'une diminution des produits de gestion et d'une augmentation des charges à caractère général. Le résultat financier s'améliore sur la période et les autres produits et charges exceptionnels diminuent.

L'épargne générée diminue de 53 % entre 2014 et 2018, baisse accentuée entre 2016 et 2017. En 2018, son montant représente seulement 5 % des produits de gestion (contre 13 % en 2016), quand un taux de 15 % serait attendu.

Compte tenu de l'augmentation de l'annuité en capital de la dette, la capacité d'autofinancement nette est encore plus dégradée que la CAF brute. Dès 2017, cette dernière se révèle insuffisante pour assurer le remboursement en capital de l'emprunt.

La chambre alerte la commune sur la nécessité de redresser, sans délai, sa CAF. Elle rappelle que la couverture de l'annuité de la dette par des ressources propres est l'une des conditions d'équilibre du budget, conformément à l'article L. 1612-4 du CGCT. Une couverture insuffisante serait, à elle seule, de nature à justifier une saisine de la chambre par le représentant de l'État au titre du contrôle des actes budgétaires.

En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que des efforts pour redresser la situation financière de la commune ont été réalisés en 2019. L'excédent brut d'exploitation est de 1 M€ quand il n'était que de 561 943 € en 2018, soit une augmentation de 78 % en une année. Si l'épargne nette est encore négative en 2019 à - 116 825 €, elle s'améliore (- 466 692 € en 2018). Les comptes 2019 confirment ces éléments, et les efforts de la commune sur les charges de personnel. La chambre encourage Lavelanet à poursuivre dans cette voie en maîtrisant ses charges de gestion et en augmentant le cas échéant ses produits de gestion tout en adaptant ses projets à sa capacité financière.

## **3.3. Le financement des investissements**

### **3.3.1. Les dépenses d'équipement**

Au cours de la période, les dépenses d'équipement ont été de 11,8 M€. Elles ont été majoritairement financées par l'emprunt, avec la souscription de 6,1 M€ de nouveaux contrats (52 % des dépenses d'équipement), ainsi que par d'autres recettes d'investissement : subventions

d'investissement reçues à hauteur de 4,2 M€ (36 % des dépenses d'équipement), FCTVA (8 % des dépenses d'équipement) et les produits de cessions (4 % des dépenses d'équipement). Le financement propre disponible de la commune a augmenté de 24 % entre 2014 et 2018, en raison de la hausse des subventions d'investissement reçues et du FCTVA. En 2018, les dépenses inscrites en section d'investissement étaient de 1,8 M€. Elles ont augmenté de plus de 400 % sur la période et 43 % des crédits sont des immobilisations en cours, inscrites majoritairement au cours de l'année 2018 (4,6 M€). Les principales opérations d'investissement sont celles relatives au centre-bourg, débutées en 2018 (3,6 M€), celle du pôle culturel pour la réhabilitation et le réaménagement des salles Avalena et Casino (2,7 M€), et l'urbanisme (0,8 M€). La commune a cumulé un excédent brut d'exploitation en forte baisse à compter de 2017 mais aussi des investissements importants pour lesquels elle a dû s'endetter. Le besoin de financement s'est dégradé très fortement, de - 0,45 M€ en 2014 à - 3,8 M€ en 2018.

Rapportées au financement propre, les dépenses d'équipement présentent depuis 2017 un effort lourd d'investissement. La politique d'investissement apparaît difficilement soutenable, compte tenu, au surplus, de l'endettement de la commune et des dépenses de fonctionnement induites. Les dépenses d'équipement en 2019 sont de niveau similaire à celles de 2018, à 4,5 M€. Le financement propre ne représente en 2019 que 37 % des dépenses d'équipement. Le besoin de financement propre est de 2,9 M€.

### **3.3.2. Le niveau de l'endettement**

Entre 2014 et 2018, l'encours de dette a augmenté de 58 %, passant de 6,8 M€ en 2014 avec une capacité de désendettement de 8,8 années, à 10,8 M€ en 2018 pour une capacité de désendettement de 29,8 années. À partir de 2017, la capacité de désendettement de la commune se situe très largement au-dessus du seuil de 12 années défini comme plafond national de référence pour les communes, conformément à l'article 29 de la loi n° 2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022.

Le rétablissement de l'autofinancement ne doit plus passer par le levier, déjà trop sollicité, de la dette. D'autres leviers d'action comme une réduction des charges de gestion et une augmentation des produits de gestion sont désormais incontournables, tout comme une renégociation des taux des emprunts et des cessions. Il est impératif pour Lavelanet d'ajuster les projets à sa capacité financière, nécessairement réduite pour une commune de cette taille, en particulier si elle porte seule les projets.

En 2019, en raison de l'amélioration de la CAF brute, la capacité de désendettement de la commune s'est réduite de plus de 50 % en une année, de 31,8 années en 2018 à 15,3 années. La commune doit poursuivre ses efforts.

### **3.4. Les équilibres bilanciaux**

Entre 2014 et 2018, le fonds de roulement présente des variations mais il demeure positif en raison du recours important à l'emprunt. S'il a présenté des niveaux satisfaisants en 2015 et 2018, sa situation était largement excédentaire en 2016 (84 jours de charges courantes) et dégradée en 2014 et 2017.

En règle générale, le besoin en fonds de roulement (BFR) de gestion est légèrement inférieur à zéro et peut être considéré comme normal entre - 3 et + 3 jours de charges courantes.

Les comptes de créances et les encours fournisseurs témoignent d'une bonne gestion de la part de la commune. Le délai global de paiement est très inférieur à 30 jours pour l'ensemble de la période sous revue.

Légèrement négatif pour les exercices 2014, 2015 et 2017, le BFR constitue pour ces années-là une ressource et participe à la constitution d'une trésorerie positive. Il est positif en 2018, en raison d'un prêt non débloqué en totalité. En août 2019, 1,25 M€ restaient à débloquer.

La trésorerie présente des niveaux trop faibles en 2017 et 2018, avec respectivement 8,8 jours de charges courantes et - 14,7 jours de charges courantes. En 2018, deux lignes de trésorerie d'un montant total de 973 000 € ont été souscrites, et remboursées en janvier 2019, ce qui n'a permis de libérer qu'en partie la tension sur la trésorerie. La collectivité devra en affiner le pilotage. Au 31 décembre 2019, la trésorerie était négative à 961 427 €, avec un fonds de roulement négatif de 8 M€.

### **Recommandation**

**1. Reconstituer la capacité d'autofinancement de la commune par une action conjointe sur les produits de gestion, les charges et une priorisation calendaire de ses projets.**  
*Mise en œuvre en cours.*

## **4. L'ACTION COMMUNALE ET SON CADRE**

### **4.1. Ville-centre de la communauté de communes du pays d'Olmes**

De 2014 à 2020, la présidence de la CCPO était assurée par le maire de la commune de Villeneuve d'Olmes, remplacé par le maire de Lavelanet en 2020. Son siège se situe à Lavelanet. Son régime fiscal relève de la fiscalité professionnelle unique.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et l'intégration de la commune de Freychenet à l'intercommunalité, Lavelanet bénéficie de 17 sièges au conseil communautaire, sur un total de 47, soit 36 %, pour une population qui représente 41,5 % de celle de l'intercommunalité.

#### **4.1.1. Les caractéristiques de la ville-centre dans son intercommunalité**

##### **4.1.1.1. L'importance de la population de la ville-centre dans l'intercommunalité**

Lavelanet fait partie des 18 communes initialement constitutives de la CCPO, créée au 1<sup>er</sup> janvier 1996. En 2018, la CCPO regroupe 24 communes pour une population intercommunale de 15 647 habitants<sup>1</sup>. La majorité sont de très petites communes. Elles comprennent Lavelanet, ville-centre, avec une population municipale de 6 499 habitants en 2018<sup>2</sup> représentant 41,5 % de la population de la CCPO, 3 bourgs (Laroque d'Olmes, 2 544 habitants, Bélesta, 1 057 habitants et Villeneuve d'Olmes, 1 040 habitants), 20 villages dont 19 de moins de 500 habitants et 12 de moins de 200 habitants. Les principaux enjeux se cristallisent ainsi nettement dans la ville-centre puis dans les trois bourgs.

<sup>1</sup> Source : logiciel Anafi d'après les comptes de gestion.

<sup>2</sup> Source : logiciel Anafi d'après les comptes de gestion.

4.1.1.2. Une ville-centre dont l'établissement public de coopération intercommunale ne correspond pas au bassin de vie

Lavelanet se situe en bordure est de son EPCI. L'emprise géographique de la CCPO devrait correspondre au bassin de vie de Lavelanet<sup>3</sup>. Or, la CCPO ne prend en compte que la moitié de ce bassin, une majeure partie à l'est relevant d'une intercommunalité de l'Aude et une partie nord relevant de l'intercommunalité du pays de Mirepoix.

La conséquence de ce dimensionnement est une répartition inéquitable des charges liées aux équipements et services publics, dont bénéficie l'ensemble de la population du bassin de vie sans nécessairement contribuer à leur financement par l'impôt. Le bassin de vie de Lavelanet compte 947 équipements dont 35 % dans la commune. Seulement 72,8 % des équipements du bassin de vie de Lavelanet relèvent de la CCPO. En outre, la majorité des équipements de l'intercommunalité sont répertoriés à Lavelanet : la commune compte 48 % des équipements recensés dans l'intercommunalité, ce qui confirme sa fonction de centralité pour le territoire. La densité des équipements pour 1 000 habitants est favorable à Lavelanet (53,51) en comparaison de son EPCI (45,91).

À la demande de la chambre, une évaluation de la fréquentation des équipements communaux d'intérêt communautaire a été réalisée. Les données recueillies confirment le sous-dimensionnement de l'EPCI. En effet, la fréquentation des habitants résidant à l'extérieur de l'intercommunalité varie, pour les équipements majeurs, entre 15 % pour la médiathèque et 39 % pour le cinéma (31 % pour les résidents de l'intercommunalité et 30 % pour ceux de la ville-centre). La fréquentation des résidents de l'intercommunalité est de 16 % pour la ludothèque, 34 % pour l'école de musique et autour de 20 % pour les activités scolaires et périscolaires.

Le cas particulier du stade de rugby Paul Bergère est à souligner. Depuis 1933, la commune est locataire du terrain, par baux successifs auprès d'un particulier. Elle en assume l'intégralité des charges de fonctionnement. En prenant en compte le montant moyen de l'ensemble des baux depuis 1933, actualisé en 2018, le montant total des loyers payés est de 446 845 €. Entre 1987 et 2011, des aménagements pour un montant total de plus de 260 000 € ont été réalisés par la commune, notamment des tribunes en maçonnerie fixe. Le stade (terrain nu) a été évalué en 2019 à 240 000 € par les services de l'État. Par précaution, compte tenu des coûts engagés sur ce stade, il est de l'intérêt de la commune de veiller au maintien à son bénéfice ou à celui de l'EPCI d'une faculté de préemption, soit par renouvellement de la zone d'aménagement différée (ZAD) actuellement en cours, soit, en lien avec l'intercommunalité, dans le cadre du PLUi en cours de formalisation. En effet, en cas de non-reconduction du bail par le propriétaire ou ses ayants-droits ou de vente du terrain à un tiers, la commune perdrait l'ensemble de ses investissements et devrait en retirer les équipements, conformément au contrat de bail en cours, dans un délai de six mois. Le bénéficiaire du droit de préemption, commune ou intercommunalité, devra rester très vigilant quant à ses capacités financières pour, en cas de vente et d'activation de ce droit de préemption, acquérir le terrain du stade Paul Bergère.

---

<sup>3</sup> Le bassin de vie est le plus petit territoire sur lequel les habitants ont accès aux équipements et services les plus courants.

#### 4.1.1.3. Les compétences transférées à la communauté de communes du Pays d'Olmes

Les statuts de la CCPO ont été actualisés le 11 juin 2018. Ses compétences obligatoires, qui respectent l'article L. 5214-16 du CGCT, comptent :

- l'aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ;
- le schéma de cohérence territoriale (SCoT) et schéma de secteur ;
- le plan local d'urbanisme, compétence transférée en 2016. À ce jour, le PLUi n'est pas formalisé et pourrait l'être à échéance 2020 ;
- les actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L. 4251-17 ;
- la création, l'aménagement, l'entretien et la gestion des zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire et aéroportuaire (ZAE) ;
- la politique locale du commerce et le soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire ;
- la promotion du tourisme dont la création d'offices de tourisme (compétence transférée en 2003) ;
- la gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations, dans les conditions prévues à l'article L. 211-7 du code de l'environnement ;
- l'aménagement, l'entretien et la gestion des aires d'accueil des gens du voyage et des terrains familiaux locatifs, compétence déléguée au centre intercommunal d'action social (CIAS) ;
- la collecte et le traitement des déchets ménagers et assimilés, compétence déléguée au syndicat mixte de collecte et de traitement des ordures ménagères (SMECTOM).

Pour les compétences optionnelles, ces dernières respectent l'article L. 5214-16 du CGCT et sont :

- la politique du logement et du cadre de vie dont les opérations programmées d'amélioration de l'habitat (OPAH) et le programme local de l'habitat (PLH) ;
- la politique de la ville dont l'élaboration du diagnostic du territoire et la définition des orientations du contrat de territoire (CCPO et ville-centre), l'animation et la coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, local et d'insertion économique et sociale et les dispositifs locaux de prévention de la délinquance et les programmes d'action définis par le contrat de territoire ;
- l'action sociale d'intérêt intercommunautaire (transférée en 2003) exercée par le CIAS, notamment pour le logement dont la lutte contre l'habitat indigne, les aides aux démarches administratives, le soutien à la lutte contre l'illettrisme, l'insertion par l'activité économique, la lutte contre les discriminations, l'hébergement d'urgence, l'accueil des enfants de moins de 6 ans, le point d'accueil écoute jeune ;
- la création et la gestion des maisons de services au public et la définition des obligations de service public afférentes.

Ses compétences supplémentaires sont :

- la politique associative et culturelle dont :
  - le soutien financier et matériel aux associations organisant des manifestations au moins deux jours consécutifs ;



- les études, réalisations et gestion des sites pour Montségur, la fontaine intermittente de Fontestorbes et le musée du textile et du peigne en corne ;
- l'étude sur la mise en place du réseau de lecture publique, transférée en 2003 ;
- la politique sportive et de loisirs dont :
  - les chemins de randonnée ;
  - les activités en pleine nature pour la réalisation et la gestion d'équipements touristiques pour la randonnée pédestre et équestre, le VTT et l'escalade ;
  - la gestion de la station de ski des Monts d'Olmes ;
  - l'étude de faisabilité pour la création d'une piscine intercommunale ;
- l'aide aux communes dont le prêt et montage de chapiteaux, la mise en œuvre du schéma de mutualisation pour les conventions de mandats, les services communs et les groupements de commandes ;
- la protection et la mise en valeur de l'environnement dont la préservation de la qualité des eaux ;
- la prise en charge des participations financières pour la mise en fourrière des animaux domestiques (chiens et chats).

Si certaines compétences majeures comme l'urbanisme, la gestion des déchets ménagers, la petite enfance, l'action sociale et le tourisme relèvent de la CCPO, des compétences structurantes d'intérêt communautaire, comme les équipements sportifs et culturels (notamment le cinéma faisant aussi office de salle de spectacle, la médiathèque, la ludothèque ou encore le gymnase multisports), la culture, l'enfance et la jeunesse, n'ont pas encore été transférées. L'intérêt communautaire n'a pas été défini. La compétence relative à la voirie d'intérêt communautaire, pourtant transférée en 2013, est limitée car elle est restreinte aux zones d'activité. En outre, certaines compétences n'ont pas été suivies d'actions comme l'étude pour la mise en place d'un réseau de lecture publique, la ville-centre assurant la charge de la bibliothèque communale, ou encore l'étude de faisabilité d'une piscine intercommunale. La charge financière des axes dont l'intérêt communautaire est évident est toujours supportée par les communes.

#### **4.1.2. La répartition des charges au sein du bloc communal**

La commune n'ayant pu fournir de pièces quant à la communication officielle des données provisoires du montant des attributions de compensation (AC) avant le 15 février de chaque année à l'ensemble de ses communes membres par l'EPCI, qui peut décider de modifier après le 15 février le montant de ces AC provisoires selon la périodicité de versement retenue (1° du V de l'article 1609 nonies C du code général des impôts – CGI), il est de son intérêt de se rapprocher de la CCPO pour pouvoir en être destinataire, conformément à la réglementation.

Aucun pacte financier et fiscal n'a été formalisé entre Lavelanet et la CCPO. L'étude présentée pour formaliser ce dernier ne proposait que l'action relative à une baisse des AC, équivalente à 3 % des produits de fonctionnement de chaque commune. De nombreux autres leviers d'actions, complémentaires, étaient envisageables : révision et réévaluation des charges transférées, levier fiscal, ajustement des prix des prestations et cessions potentielles. Une mutualisation plus intégrée avec les communes et des services supports communs aurait également permis des réductions de charges de personnel.

#### 4.1.2.1. Les attributions de compensation

Les évaluations des charges liées aux transferts de compétences n'ont pas toutes été effectuées par une commission locale d'évaluation des charges transférées (CLECT)<sup>4</sup>, contrairement à ce que prévoit le IV de l'article 1609 *nonies* C du CGI. Les procès-verbaux transmis pour les autres transferts de compétences avec CLECT auraient pu faire l'objet d'une réévaluation dans les trois premières années afin que l'estimation puisse être confortée ou réévaluée pour correspondre au plus près au coût réel.

L'intercommunalité a reversé 2,3 M€ d'AC en 2018 à Lavelanet (1,8 M€ aux autres communes). Il a été constaté des variations annuelles de l'AC de la ville-centre depuis 2016. Si cette variation est conforme à la réglementation en 2016 en raison de la restitution aux communes de la compétence de fourniture de sacs à déchets, celles de 2017, 2018 et 2019 ne le sont pas. En effet, elles sont liées à l'intégration et à l'actualisation des salaires de trois agents aujourd'hui rattachés à la CCPO et anciennement au syndicat intercommunal de voirie travaux publics et bâtiments du canton de Lavelanet, dissous au 31 décembre 2016. Or, ces révisions des AC depuis 2017 ne relèvent pas des procédures de révision présentées au V de l'article 1609 *nonies* C du CGI. Elles ne sont réglementaires qu'en cas de services communs entre une commune et l'intercommunalité (article L. 5211-4-2 du CGCT). Lorsque ce service commun est porté par un EPCI à fiscalité professionnelle unique, il peut être financé soit par refacturation, soit par imputation directe sur l'AC déjà versée par l'EPCI. Il convient néanmoins que l'évaluation du coût de la mise en commun soit basée sur le coût réel annuel de la prestation exercée par l'EPCI pour le compte d'une ou plusieurs communes et qu'il y ait accord entre l'EPCI et les communes sur ce mode de financement. Au cas d'espèce, à défaut de convention de service commun entre la commune de Lavelanet et la CCPO, la révision des AC n'est pas réglementaire.

#### 4.1.2.2. Les conséquences des transferts de compétences sous-dimensionnés

Compte tenu de la répartition encore inadéquate des compétences eu égard à l'intérêt communautaire, la ville-centre assume des charges de centralité pour le fonctionnement de certains équipements et services. Des travaux d'évaluation détaillés, suite à un audit extérieur, ont été présentés à la chambre par la commune. Après déduction de recettes, la moyenne annuelle des charges de centralité entre 2015 et 2017 a été évaluée à plus de 680 000 € (9,5 % des produits de gestion 2018) investissements inclus. Même si la commune bénéficie d'une dotation de solidarité rurale (DSR), la fraction « bourg-centre » n'est que de 322 040 € en 2018 et ne compense pas les charges de centralité ainsi évaluées. Entre 2014 et 2018, l'estimation totale des charges de centralité par la commune serait de 2,8 M€ quand la dotation bourg-centre n'a été que de 1,4 M€. La ville-centre supporte les charges des équipements d'intérêt communautaire au profit non seulement de la CCPO mais aussi des communes extérieures. Si une modulation des tarifs de certains équipements selon le critère de résidence aurait son intérêt pour la commune, les recettes induites seraient cependant minimales par rapport aux charges supportées.

En 2018, l'effort fiscal supporté par Lavelanet est le plus important des communes de la CCPO (1,28, contre 1,05 pour les autres communes). En étudiant les critères de répartition de la dotation globale de fonctionnement des communes, il apparaît que le produit fiscal agrégé de l'intercommunalité est réparti à 44 % pour la ville-centre et à 56 % pour les autres communes

<sup>4</sup> Comme pour l'accueil des gens du voyage en 2002, l'office de tourisme en 2003, l'étude pour la lecture publique en 2004, la voirie d'intérêt communautaire en 2013, le programme local de l'habitat en 2014, la création d'une maison de service au public en 2017.

quand l'effort fiscal demandé aux habitants de la ville-centre est nettement plus important, chaque habitant de la ville-centre étant imposé à 740 € contre 667 € pour les autres communes.

Une meilleure équité de répartition des charges de centralité devrait être recherchée entre l'intercommunalité et la ville-centre, compte tenu de la situation financière délicate de Lavelanet, passant notamment par le transfert d'équipements structurants à la CCPO, mais aussi par l'attribution de fonds de concours ou de subventions. La chambre invite la commune à se rapprocher de l'intercommunalité dans ce but. Le dernier fonds de concours accordé à la ville-centre par la CCPO l'a été en 2010, pour un montant de 40 000 €, pour le financement des salles culturelles. Ce fonds a été versé en 2016 en raison du retard des travaux.

### **Recommandation**

**1 Étudier, avec la communauté de communes du Pays d'Olmes, le transfert à cette dernière des équipements sportifs et culturels dont la fréquentation dépasse le seul territoire communal. *Non mise en œuvre.***

En réponse à la chambre, l'intercommunalité précise être favorable à la mise à l'ordre du jour pour l'ensemble des communes, d'un transfert des équipements d'intérêt communautaire.

## **4.2. Le projet d'envergure mené par la commune : « Lavelanet 2050 »**

### **4.2.1. Le contexte**

En partenariat avec l'intercommunalité, la commune mène depuis quelques années le projet « Lavelanet 2050 », visant à l'amélioration de la qualité de vie de ses habitants, de l'image du territoire et de la commune à travers la santé, la sécurité et les rénovations urbaines. Divers projets se structurent autour de différents programmes ouvrant droit à subventions tels l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) centres-bourgs, le projet communal de territoire à énergie positive pour une croissance verte (TEPCV), la convention d'opération de revitalisation des centres-bourgs et de développement du territoire (ORCB-DT) de la CCPO pour la période 2017-2022 et valant opération programmée d'amélioration de l'habitat-renouvellement urbain (OPAH-RU), et un contrat de territoire 2016-2020 en partenariat avec la CCPO, incluant les objectifs et les fiches actions associés au diagnostic participatif 2017-2020. Ce projet d'envergure a déjà valu à la commune plusieurs distinctions, labels et trophées divers.

L'ensemble des projets concernent les aménagements urbains, la construction de la nouvelle gendarmerie, la construction du nouvel hôpital et du réseau de chaleur, la maison de santé et le recours aux médecins salariés, la nouvelle piscine communale et des projets complémentaires de moindre envergure comme l'aménagement de sites, la construction de bureaux pour les services techniques et la police municipale, la rénovation de toitures, et la couverture photovoltaïque du boulodrome et des terrains de tennis que la commune envisage de réaliser par contrat de réalisation, exploitation et maintenance (CREM).

Un bilan détaillé 2018 de la convention de revitalisation de centre-bourg de développement du territoire a été dressé. Ce bilan doit intervenir au minimum annuellement, aux termes de l'article 7.4.2 de la convention d'opération de revitalisation du centre-bourg et de développement du territoire de la CCPO (2017-2022), dont la commune est signataire. Le bilan 2019 n'a pas été présenté.

#### 4.2.2. Les projets principaux

S'agissant des aménagements urbains, la réalisation des projets a permis une réhabilitation et une rénovation d'ampleur du centre urbain. Sur les neuf sous-projets initiaux, quatre auront été réalisés dans leur ensemble, et à moitié pour le dernier projet portant sur la destruction de la maison de retraite. Les montants financiers engagés ont été de 6,1 M€ TTC dont 2,3 M€ à charge de la commune (37 %). Les cinq projets restants ne seront pas menés à terme dans les délais initialement prévus.

Pour le projet de construction de la nouvelle gendarmerie, la livraison était prévue au 1<sup>er</sup> avril 2020, le bâtiment actuel datant de 1960 et n'étant plus adapté. Néanmoins, le ministère de l'intérieur prenait en charge la location d'habitations d'une partie de ses agents en ville. Même si le périmètre de la brigade de gendarmerie, hors la commune de Tabre, couvre l'ensemble des communes de la CCPO et 6 communes extérieures (soit 29 communes), seule la commune de Lavelanet a participé au financement du projet. Pour un tel projet, la ville-centre aurait dû se rapprocher de l'intercommunalité et des communes extérieures bénéficiant de l'action de cette brigade.

Les enjeux financiers ont été très importants pour la commune, notamment eu égard à sa dette : ils ont représenté 3,8 M€ TTC pour un total de 4,9 M€ TTC, l'État finançant 1,1 M€, soit 22 % du projet. Un projet de bail signé par la commune a été présenté mais le bail définitif ne sera établi qu'à la réception des travaux. Une promesse synallagmatique de bail avec conditions suspensives aurait cependant pu être contractée (Cour de cassation, chambre civile 1, 4 octobre 2017, 16-21693), permettant à la commune de pouvoir limiter le risque lié à ses investissements massifs pour ce projet. Le bail sera de neuf ans pour un loyer annuel fixe de 213 696 €, sans certitude de pérennité de la brigade actuelle. Le montant du loyer correspond à la fourchette de prix des loyers à Lavelanet pour les bâtiments de qualité. Le terrain, acquis depuis plus de cinq ans par la commune, n'entre pas dans le calcul du loyer. Celui-ci se base sur le montant plafond de travaux de 3,392 M€ avec une majoration de 5 %, montant inférieur au coût pour la commune du projet conforme au cahier des charges. Pour autant, la commune ne bénéficiera pas d'une actualisation des loyers à la hausse. La commune ne pourra pas non plus bénéficier du FCTVA. Les travaux de construction d'un immeuble mis à disposition des services de la gendarmerie, dans le cadre d'un contrat de location, ne sont en effet pas éligibles au FCTVA.

Un prêt de 3,8 M€ pour une durée de 25 ans au taux de 1,85 %, avec une annuité de remboursement de 194 292 €, a été contracté en 2018 pour financer ce projet. Le montant du loyer devrait couvrir l'annuité de la dette avec un très léger excédent. Ce projet devrait s'autofinancer en 17,7 ans, hors coûts supplémentaires à la charge du propriétaire. Mais des incertitudes majeures perdurent quant au financement à long terme de cette gendarmerie puisque l'emprunt contracté s'échelonne sur 25 ans et les baux ne sont que de 9 ans renouvelables. Si l'État doit financer les charges revenant au locataire, la commune devra assumer celles liées au bâtiment en tant que propriétaire. Ces dernières, pour un bâtiment neuf, seront réduites dans un premier temps, la commune devra veiller à leur impact futur sur sa situation financière. L'ampleur de ce projet et son coût paraissent disproportionnés par rapport à la taille et à l'assise financière de Lavelanet, même pour un aménagement du domaine communal à des fins de location. L'amortissement de ce projet recèle encore de nombreuses inconnues. Et l'ensemble des autres projets actuellement en cours doit inciter la commune à la vigilance.

Pour la construction du nouvel hôpital, actée en juillet 2013, le total des investissements est de 18 M€ pour l'ensemble des partenaires dont l'agence régionale de santé, le département, la CCPO et la commune. Sa livraison est prévue en 2023. La collectivité met à disposition les terrains

et réalisera le réseau de chaleur en géothermie ou biomasse. Elle a précisé que ce dernier sera finalement réalisé par un contrat de conception réalisation, exploitation et maintenance (CREM)<sup>5</sup>. En réponse à la chambre, le précédent président de l'intercommunalité a précisé que la CCPO participe au financement du nouvel hôpital à hauteur de 1,6 M€.

Pour le projet de maison de santé et le recours aux médecins salariés, en août 2019, l'indicateur d'accessibilité potentielle localisée (APL) aux médecins généralistes est de 2,84, inférieur à la moyenne nationale de 4,1, accentué par le départ de 4 médecins sur 11 entre 2016 et 2019. Laroque-d'Olmes, commune voisine à 4,7 km, compte 4 médecins au 1<sup>er</sup> juillet 2019 (6 en 2016). Aucun autre médecin n'est référencé sur le territoire de la CCPO. Or, la commune s'est engagée dans la création d'un centre de santé devant ouvrir ses portes en fin d'année 2019. Lavelanet a intégré un « collectif » de communes partenaires dont la liste n'a pu être présentée. La charge financière de ce projet risque encore une fois d'être, au niveau du territoire, supportée par la commune seule. Le coût total annuel du projet pour l'ouverture de deux emplois permanents de médecin et une secrétaire médicale ainsi que pour le financement des locaux par location serait de 266 700 €, soit 33 % de l'annuité de la dette en 2018. Les trois postes ont été pourvus entre novembre 2019 et janvier 2020. La rémunération du premier médecin devrait être prise en charge par l'État pendant deux ans et celle du second médecin pourrait bénéficier d'un financement de l'agence régionale de santé.

L'activité serait identifiée par un budget annexe. Or, les maisons de santé ne sont que très rarement excédentaires les premières années. Il est probable que des subventions du budget principal doivent être envisagées sous couvert des cas de dérogation pour les budgets sous nomenclature M4. Il appartiendra à l'assemblée délibérante de motiver la prise en charge qu'elle envisage et de fixer les règles de calcul et les modalités de versement de la subvention du ou des exercices concernés, cette prise en charge, non pérenne, ne pouvant avoir pour effet de se traduire par la compensation pure et simple d'un déficit d'exploitation.

Si ce projet est intéressant pour pallier la baisse conséquente du nombre de médecins généralistes dans la ville-centre et sur le territoire de la CCPO, la notion d'intérêt communautaire est soulevée. Comme les petites communes voisines pourront recourir à ce centre de santé, le projet aurait pu être porté par la communauté de communes. Or, le contrat de territoire et son bilan 2019 portent déjà une action engagée de création d'une maison de service au public à Bélesta avec une partie dédiée à un médecin généraliste et à d'autres praticiens, et dont la réception des travaux est prévue en juin 2019. L'ensemble de ces projets de santé auraient dû se penser au niveau du territoire. Sans partenaires actuellement identifiés, le financement de ce projet par la collectivité est délicat et l'impact financier des recrutements doit être mesuré à long terme. La commune aurait eu intérêt à repenser le cadencement et le dimensionnement de son projet, en liaison avec l'intercommunalité, en intégrant le volet santé de la maison de service au public de Bélesta.

En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que les communes de Laroque d'Olmes, le Sautel, l'Aiguillon, Fougax-et-Barrineuf, Saint-Jean-d'Aigues-Vives et Bélesta ont rejoint le projet de centre de santé municipal. Ces communes participent déjà à la cuisine centrale partagée au profit des cantines et à la navette entre Lavelanet, Dreuilhes et Laroque-d'Olmes.

La chambre en prend note mais souligne que ce rapprochement aurait dû être mené avec l'intercommunalité, à même de pouvoir fédérer l'ensemble. La chambre regrette qu'aucune répartition du financement des salariés du centre de santé n'ait été précisée par la commune. De plus, un des deux médecins salariés recrutés avait déjà son cabinet à Laroque-d'Olmes. À couverture médicale inchangée, la rémunération de ce médecin sera donc prise en charge

---

<sup>5</sup> Le CREM est désormais remplacé par le marché global de performance.

désormais par Lavelanet. De surcroît, le conseil municipal du 28 février 2020 fait état du recrutement d'un troisième médecin généraliste à temps non complet qui devrait intervenir à l'automne, les deux médecins en poste étant déjà au maximum de leur capacité pour un temps de travail de 35 heures. Le projet a été retenu pour les 200 postes de médecins généralistes salariés financés au titre du fonds d'intervention régional (FIR). La chambre regrette toutefois qu'un bilan financier ne lui ait pas été transmis, dont une prospective lorsque les fonds étatiques et régionaux ne contribueront plus à ce projet.

Pour le projet de centre nautique, inscrit dans le DOB 2019, les estimations laisseraient à charge de la commune 2,125 M€ (hors FCTVA). L'équilibre budgétaire de fonctionnement d'une piscine n'est que difficilement atteint et les coûts de fonctionnement sont estimés en sus à 150 000 € par la commune. Les conclusions finales de l'étude (au coût de 63 200 €) pour ce projet sont en cours. Or, les statuts de la CCPO stipulent que l'étude de faisabilité sur la création d'une piscine intercommunale relève de ses compétences par la politique sportive et de loisirs. Néanmoins, l'intercommunalité n'a pas la compétence des équipements sportifs. Il est de l'intérêt de la commune, en raison de sa situation financière actuelle et du caractère communautaire de cette piscine, de reconsidérer un tel projet.

En réponse à la chambre, l'ordonnateur a précisé que le projet, d'intérêt communautaire, ne sera pas porté par la commune seule. Le précédent président de l'intercommunalité a indiqué que la CCPO étudierait le projet.

### **4.2.3. Bilan d'ensemble**

La commune est engagée dans une démarche très active d'investissement emportant des conséquences en charges de fonctionnement, à travers de nombreux projets dans des domaines variés. Si l'ensemble des projets permettra une meilleure qualité de vie pour les habitants, la commune doit envisager leur nécessaire articulation et leur échelle temporelle, tout comme le rapport coût/avantage pour ses administrés qui les financent en partie (hors subventions), afin de pouvoir les prioriser et les adapter à sa capacité financière. En effet, en multipliant sur un temps très court ses projets et investissements, dont certains aux enjeux financiers très importants, la commune se trouve dans une situation délicate. Sa capacité d'autofinancement nette est négative depuis 2017 et sa capacité de désendettement est encore supérieure à 15 ans.

Même si ces projets bénéficient de subventions, la chambre alerte la commune sur le rythme des investissements qui a été trop élevé : elle vit depuis quelques années « au-dessus de ses moyens ». Au-delà du coût, le portage financier entre le début des travaux et l'encaissement des subventions est délicat. La commune devrait, sans délai, réviser son plan d'investissement afin d'ajuster les projets à sa capacité financière et prévoir leur étalement sur une période bien plus longue, sauf à disposer à ses côtés de partenaires financiers comme la CCPO.

Si chaque projet a été piloté dans son détail, leur trop grande multiplicité rend malaisé le pilotage d'ensemble et le formalisme des documents attendus est à améliorer, ce dont témoigne l'absence de plan pluriannuel d'investissement. Près de la moitié des sous-projets du renouvellement urbain, pourtant au fort potentiel, n'ont pu aboutir pour des raisons financières mais aussi d'organisation et d'ingénierie. Les limites financières et organisationnelles de la commune ont été atteintes. Une coopération au niveau du territoire permettrait de recourir à des crédits supplémentaires.

S'agissant de l'attractivité de la ville-centre, si le nombre d'établissements créés annuellement s'est progressivement dégradé entre 2013 et 2016 de 87 à 41, la commune a enregistré une tendance favorable en 2017 avec 55 créations, et 51 en 2018. Concernant l'immobilier toutefois, les ventes de biens<sup>6</sup> sont en baisse entre avril 2017 et mars 2019.

## **4.3. Le soutien aux associations**

### **4.3.1. Subventions en nature**

La mise à disposition de locaux et matériels à titre gracieux, dont les moyens de transport, constitue une contribution facultative équivalant à une subvention. Si les avantages en nature par les mises à disposition de locaux par la commune aux associations sont bien précisés au compte administratif, ils ne sont pas valorisés. Or, la valorisation de ces avantages doit être prise en compte dans l'appréciation du seuil annuel de 23 000 € au-delà duquel la réglementation impose l'établissement d'une convention. Le coût de fonctionnement des équipements pour le temps associatif est évalué par la commune à 300 000 €. Le conseil municipal doit être à même d'apprécier le montant de l'aide, sous toutes ses formes, qu'il apporte à une association. La commune doit valoriser les avantages en nature qu'elle accorde aux associations et tout soutien apporté aux associations doit être inscrit dans leurs comptes.

### **4.3.2. Contrôle et conditions d'octroi**

Au titre de l'article L. 1611-4 du CGCT, toute association, œuvre ou entreprise ayant reçu une subvention peut être soumise au contrôle des délégués de la collectivité qui l'a accordée. Tous groupements, associations, œuvres ou entreprises privées qui ont reçu dans l'année en cours une ou plusieurs subventions, quel que soit son montant, sont tenus de fournir une copie certifiée de leur budget et de leurs comptes de l'exercice écoulé, et tout document faisant connaître les résultats de leur activité. De plus, lorsque la subvention est affectée à une dépense déterminée, l'association doit produire un compte-rendu financier attestant la conformité des dépenses effectuées à l'objet de la subvention, en vertu de l'article 10 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000. Le compte-rendu financier est déposé auprès de l'autorité administrative qui a versé la subvention dans les six mois suivant la fin de l'exercice pour lequel elle a été attribuée.

Aucune procédure d'attribution de subvention n'a été formalisée par la commune mais un dossier de demande de subvention complet a été présenté. Il répertorie la présentation de l'association, le budget prévisionnel avec le montant de la subvention sollicitée et les pièces à fournir, dont le compte-rendu financier et qualitatif pour le renouvellement de la subvention, et dans les six mois suivant la fin de l'exercice le dernier rapport d'activité, les comptes approuvés et le compte-rendu financier. Or, les pièces précitées ne sont pas systématiquement adressées à la commune. Ainsi, le contrôle de la bonne utilisation de l'argent public est, pour certaines associations, rendu impossible.

Compte tenu de ces éléments, la commune devrait accorder ses subventions selon une procédure formalisée permettant un traitement objectif des sollicitations des diverses associations.

---

<sup>6</sup> Source : notaires de France.

### **Recommandation**

**3. Formaliser la procédure d’attribution des subventions aux associations. *Non mise en œuvre.***

En réponse à la chambre, l’ordonnateur précise que cette recommandation sera mise en place à compter du prochain mandat.

## **4.4. L’organisation administrative de la commune**

### **4.4.1. Une organisation générale à améliorer**

L’organisation du travail manque d’une ligne directrice clairement identifiée pour les agents, qui permettrait une priorisation du travail par la direction dans la continuité des missions. L’organisation physique des bureaux en témoigne et dessert l’organisation administrative de la commune. Les bureaux de la direction générale sont éloignés de ceux de ses directeurs, notamment finances et marchés publics, ressources humaines, technique, et surtout du bureau de l’ordonnateur, lui-même contigu aux bureaux des directeurs précités. Cette organisation devrait évoluer pour permettre une fluidification des échanges.

La commune aurait intérêt à procéder à une réorganisation centralisée, géographique et procédurale autour de l’ordonnateur et de la direction générale. Ce fonctionnement devrait être formalisé par des procédures adaptées. La collaboration transversale entre les services peut être améliorée par des échanges et des réunions périodiques. En effet, l’organisation verticale de la commune, trop cloisonnée, dessert le travail partenarial des services. En outre, le système d’information des marchés publics n’est pas interfacé avec le système d’information financier, générant des redondances chronophages de saisie. Toutefois, il permet une assistance juridique.

L’anticipation de la montée en compétences des agents d’une direction en cas de départ à la retraite doit aussi être organisée. Elle n’a pu être réalisée en 2018 pour la direction financière, ce qui a fragilisé la conception budgétaire 2019. Or, 20 agents (16 % des effectifs) pourraient partir à la retraite sous quatre années. La chambre attire aussi l’attention de la commune sur les risques pesant sur la continuité de service sur les postes reposant sur un seul agent.

### **4.4.2. Un encadrement intermédiaire à renforcer**

La collectivité compte seulement trois agents de catégorie A sur les 123 recensés au 31 décembre 2018. Or, considérant l’enjeu actuel des services supports, un pôle regroupant les fonctions supports financières, marchés publics et ressources humaines justifierait le positionnement d’un cadre de catégorie A, le cas échéant en lien avec l’intercommunalité dans le cadre de services communs.

### **4.4.3. Un repositionnement nécessaire des agents**

La fonction de la directrice générale des services adjointe n’est à ce jour pas confortée tout comme celle de la directrice financière et marchés publics pour le domaine financier. Sa fiche de poste ne correspond pas aux missions attendues d’un directeur financier. La fiche de poste du directeur financier adjoint précise qu’il coordonne toutes les réunions de la commission des finances et conseille directement l’ordonnateur pour la prise de décision budgétaire. Or, cette



mission devrait relever du directeur financier tout comme la coordination et l'élaboration des budgets, en lien avec les chefs de service.

Quatre agents en charge de l'accueil et de l'état civil sont rattachés à la directrice des ressources humaines, ce qui ne relève pas des fonctions de cette direction. Le directeur des élections depuis 2008 (25 % du temps de travail de l'agent), est aussi directeur adjoint de la gestion financière (75 % de son temps de travail) alors que les deux domaines ne sont pas liés. Le 5<sup>ème</sup> agent d'accueil est aussi assistant de la direction des élections. Ces deux agents sont rattachés à la directrice générale des services adjointe. Ainsi, le directeur adjoint de la gestion financière dépend de deux chaînes hiérarchiques différentes. Une nouvelle répartition des fonctions d'accueil avec le service des élections est envisageable sous couvert d'un rattachement à la direction générale des services.

La direction des ressources humaines compte d'autres agents dont la fonction ne relève pas de ce domaine de compétence, outre l'accueil et l'état civil : placier et suppléant de la régie des marchés, foires et fêtes foraines. Cet ensemble génère une charge de travail supplémentaire expliquant en partie un défaut de formalisation de documents spécifiques comme les bilans sociaux. Cette direction comptait trois agents dédiés aux ressources humaines dont un a quitté ses fonctions en 2019. Compte tenu des éléments présentés *infra* pour le pilotage des ressources humaines, une réorganisation et un renforcement de cette direction sont nécessaires. Cette nouvelle organisation pourrait porter des services communs avec l'intercommunalité. La commune a précisé externaliser prochainement une partie de la gestion de la paie auprès d'un expert-comptable pour une charge estimée à seulement une semaine de travail par mois, ce qui demeure faible par rapport à la réduction d'un ETP pour cette direction en 2019.

Dans les services supports finances, marchés publics et ressources humaines, la majorité des agents en poste ne sont pas du domaine de spécialité. Ces cas devraient être limités en nombre. La mobilité externe est faible. La commune a précisé qu'à l'exception de quatre agents, l'ensemble du personnel a effectué l'ensemble de sa carrière à la commune.

Des leviers d'actions pourraient être envisagés : le rapprochement des agents de la médiathèque et de la ludothèque, les structures étant positionnées dans un même bâtiment ; l'anticipation des départs à la retraite et la restructuration des services en fonction de ces départs ; la possibilité de restreindre les horaires d'ouverture de la mairie pour redéployer les agents de l'accueil sur d'autres fonctions, notamment les élections. La commune pourrait considérer la création d'un pôle transversal rattaché à la direction générale des services qui intégrerait les services financiers, ressources humaines (dont prévention), marchés publics, urbanisme, sport, assurances, accueil (dont élections) et juridique.

Si le schéma de mutualisation intercommunal progresse, la mise en place de services communs pour l'ensemble des fonctions supports seraient un véritable atout à la fois pour la ville-centre et pour la CCPO, source d'économies d'échelle.

### **Recommandation**

**4. En partenariat avec l'intercommunalité, mettre en place des services communs pour l'ensemble des fonctions supports. *Non mise en œuvre.***

En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise être favorable à la création de services communs avec l'intercommunalité. Il ajoute que des services communs à grande échelle avec les petites communes pourraient être également une réponse aux départs à la retraite des secrétaires de mairie. L'ordonnateur ajoute que, même si actuellement une mutualisation avec

l'intercommunalité n'est pas effective, elle a pu se mettre en place avec la commune de Laroque-d'Olmes, voisine.

#### 4.4.4. Des procédures à formaliser

Si de nombreux éléments sont formalisés par courriel, un renforcement de la formalisation par des procédures pour les directions de la gestion financière et des marchés publics et la direction des ressources humaines serait nécessaire, la connaissance reposant actuellement sur les agents historiques. La commune précise que l'ensemble des agents des fonctions supports ont tous réalisé leur carrière au sein de la mairie de Lavelanet. La diffusion des procédures aux différents acteurs en interne, et surtout leur présentation périodique aux services concernés seraient aussi à considérer.

Une procédure datant de 2015 pour l'engagement et l'imputation comptable pour les affaires périscolaires et extrascolaires et celle pour les dépenses des services techniques en 2019 ont été présentées. La direction des services techniques a formalisé en collaboration avec la direction de la gestion financière une procédure d'engagement de la dépense complète, sous couvert d'une note de service et de modèles associés. Cette action pourrait être étendue à l'ensemble des services de la commune sous couvert de la responsabilité de la direction de la gestion financière.

Pour les autres services, aucune procédure ne récapitule les modalités de mission, de perception et de réintégration des véhicules, de prise de carburant, et de carnet de bord à compléter notamment.

Une comptabilité analytique a été mise en place par la commune en 1986 et améliorée au milieu des années 2010. Cette comptabilité analytique, atout rare dans les collectivités territoriales, pourrait être mieux exploitée, par la mise en place de procédure d'utilisation pour les différentes directions.

S'agissant de la commande publique, certaines procédures sont également à améliorer. Les prestations de nettoyage des locaux (dont la convention date de 2016 sans précision de modalité de renouvellement, et d'un montant de prestation de 60 298 € en 2018) et d'entretien de la voirie et des espaces verts (dont la convention date de 2001, renouvelée annuellement par avenant, d'un montant de prestation de 66 785 € en 2018), sont confiées à deux associations sans mise en concurrence préalable, en contradiction avec les règles de la commande publique. La commune devrait formaliser deux MAPA avec une publicité adaptée à une mise en concurrence, s'agissant de marchés compris entre les seuils de 25 000 € et 90 000 €. La collectivité a précisé pendant l'instruction que les deux marchés sont en cours de rédaction.

Par ailleurs, dans l'attente de la création d'une société publique locale (SPL) prévue en 2020, une convention a été contractée, sur le fondement de l'article L. 5221-1 du CGCT, entre les communes de Laroque-d'Olmes et Lavelanet pour la fourniture et la livraison de repas pour la restauration scolaire au prix de 4 € par repas. Pour qu'une entente entre deux personnes publiques soit exemptée des règles de la commande publique, trois conditions doivent être réunies<sup>7</sup> : exclusion de personne morale de droit privé dans le dispositif ; des économies d'échelle mais pas de bénéfice, soit pas d'intervention à des fins lucratives de l'une des personnes publiques ; une réciprocité. Au cas d'espèce, les cocontractants sont des communes, bénéficiant chacune de la

<sup>7</sup> Cf. Cour de Justice des Communautés Européennes, 9 juin 2009, dite arrêt des déchets de Hambourg ; Conseil d'État, 3 février 2012, *Communauté d'agglomération d'Annecy et commune de Veyrier du Lac*.

proximité de la cuisine centrale, la qualité de service, la réactivité de service pour l'ajustement du nombre de repas. Cependant, aucun élément relatif à la réciprocité n'est précisé dans la convention, et le coût de revient des repas livrés n'est pas mentionné, ne permettant pas de s'assurer de la condition de réciprocité exigée.

## **5. LE PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES**

### **5.1. Les effectifs de la commune**

Entre 2014 et 2018, la variation des ETPT d'après les données de la paie présente 27,9 ETPT sortants pour 17,7 entrants. Ainsi, la commune n'a pas remplacé une partie de ses départs à la retraite pour la période sous revue. Cette opportunité lui a été permise par une pyramide des âges déséquilibrée vers le haut. Entre 2014 et 2018, les départs à la retraite ont concerné 18 ETP sur un total de 23 agents ayant quitté leurs fonctions, et 7 en 2019. La prospective des départs à la retraite est de 20 agents d'ici 2023, correspondant à 16 % des effectifs au 31 décembre 2018. Malgré cette évolution, la masse salariale est relativement stable sur la période, entre 4,06 M€ en 2014 et 4,023 M€ en 2018, pour une variation annuelle moyenne de - 0,2 %. La diminution du nombre d'agents permet uniquement de combler l'évolution à la hausse de la masse salariale due au glissement vieillesse-technicité (estimé à 2 %), à l'application des directives nationales et au nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Pour le personnel saisonnier, la commune précise effectuer des recrutements entre mi-juin et mi-septembre qui, en principe, n'excèdent pas un mois. Leur nombre s'est fortement réduit de 23 en 2014 (32 421 €) à 12 en 2015 (16 285 €) et 7 en 2016 (8 440 €), démontrant les efforts de la commune sur ce poste. Il augmente en 2017 avec 10 saisonniers (26 788 €) mais l'effort se poursuit en 2018 avec seulement 9 agents recrutés (15 549 €) pour un montant financier proche de celui de 2015.

La commune n'a pas formalisé de convention de mise à disposition d'associations pour trois de ses agents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (auparavant huit), contrairement aux dispositions du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux, et l'arrêté correspondant. Elle n'a pas non plus demandé le remboursement de cette mise à disposition par les associations bénéficiaires. La chambre rappelle le principe de remboursement obligatoire des mises à disposition des agents titulaires par les organismes bénéficiaires. Ainsi, pour chaque agent mis à disposition, il s'agira de préciser le nombre d'heures dont bénéficiera l'association, les missions confiées à l'agent, la gestion des congés, le pouvoir disciplinaire, le coût (salaire et charges) et le remboursement de ce coût par l'association à la collectivité.

### **5.2. La gestion des ressources humaines**

#### **5.2.1. L'absence de bilan social**

Le bilan social constitue une obligation légale, conformément à l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, au décret n° 97-443 du 25 avril 1997 et à l'arrêté du 28 août 2017 fixant la liste des indicateurs. Aucun bilan social n'a été formalisé par la commune, démontrant les carences de la fonction RH dont les effectifs ne sont pas adaptés à la charge de travail. La chambre invite la commune à formaliser son bilan social conformément à la réglementation. En

réponse à la chambre, l'ordonnateur précise être conscient du retard pris sur plusieurs dossiers relatifs à la gestion des ressources humaines.

### **Recommandation**

**5. Réaliser le bilan social de la commune conformément à la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. *Non mise en œuvre.***

#### **5.2.2. L'absentéisme**

Entre 2014 et 2018, le nombre d'agents absents est en nette régression, de 88 agents en 2014 à 59 en 2018, quand la durée d'absence moyenne par agent augmente de 28,45 jours en 2014 à 40,95 en 2018. En 2018, la première cause d'absence relève de la maladie ordinaire (2 184 jours). Le nombre moyen de jours d'absence par agent pour maladie ordinaire à Lavelanet est de 17,76, supérieur au taux moyen national de la fonction publique territoriale qui est de 13,7 en 2018<sup>8</sup>. La seconde cause relève des longues maladies (1 993 jours)<sup>9</sup>.

Entre 2017 et 2018, le nombre total de jours d'absence pour maladie est en nette diminution de 30 % à 3 338 jours en 2018 mais est supérieur au nombre de congés annuels et aux aménagements du temps de travail (ARTT) des agents de la commune qui est de 2 828 jours en 2018. Le diagnostic de la masse salariale remis en janvier 2018 par un cabinet privé présentait 2 911 jours d'arrêt de travail pour 26 agents des services techniques en 2016. Les actions de la commune pourraient se porter en priorité sur l'absentéisme de cette direction.

En 2018, le coût moyen annuel chargé par agent étant de 34 634 €, le coût total de l'absentéisme de la commune est évalué à 790 428 €, dont 348 219 € pour la maladie ordinaire. Ce montant total correspond à 22,83 ETP (19 % du nombre des ETP au 31 décembre 2018), à 36 685 heures d'absence, à 11 % des produits de gestion 2018 de la commune et 217 % de sa CAF brute 2018. Le coût moyen de l'absentéisme par ETP est estimé à 6 802 €. Compte tenu des éléments cités, la commune doit continuer à prendre sérieusement en considération l'impact de son absentéisme sur son organisation. Elle aurait intérêt à dresser un bilan objectif de cet absentéisme en mesurant la durée moyenne des absences et leur fréquence pour en identifier les causes.

Elle pourra ensuite définir un plan d'action pour prévenir les maladies professionnelles en impliquant par l'intermédiaire de la direction des ressources humaines, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et le chargé de prévention. L'organisation, la sensibilisation du *management* de proximité, les perspectives de carrière des agents et la communication sont aussi d'importants leviers à considérer. Si certaines actions ont été engagées depuis 2017 et ont déjà obtenu de bons résultats, elles pourraient être intensifiées. La commune a précisé réaliser actuellement une étude sur les risques psychosociaux en groupes de travail internes qui sera suivie d'un bilan par un cabinet privé.

En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que le partenariat avec le service sécurité santé au travail du centre de gestion se poursuit principalement pour les risques psychosociaux et l'aménagement des postes de travail. La chambre encourage la commune à poursuivre ses démarches. L'ordonnateur ajoute que l'absentéisme devrait également se réduire mécaniquement par le départ en retraite d'agents en longue maladie.

<sup>8</sup> Source : rapport annuel 2019 sur l'état de la fonction publique.

<sup>9</sup> Source : commune.

### **5.2.3. La formation**

La chambre relève la réduction progressive du nombre de jours de formation. De 312 jours de formation en 2014 (20 079 €), leur nombre n'est plus que de 129 en 2018 (7 865 €). La commune précise que les formations sont dans leur majorité acceptées pour une préparation au concours et/ou examen professionnel. À l'exception de ces deux cas, elles sont limitées à 10 jours pour trois années, ce qui est faible pour des agents non confirmés dans un domaine spécifique et qui doivent monter en compétences rapidement. La chambre a constaté que des agents en poste au sein des fonctions supports n'ont reçu que peu de formations bien qu'ils ne soient pas du domaine de spécialité. De plus, un défaut de formation quant à l'utilisation des outils informatiques a aussi été relevé, fragilisant les agents dans leur travail et augmentant considérablement la réalisation de leurs missions. La commune aurait intérêt à prendre en considération, par l'action de la hiérarchie intermédiaire, les besoins en formation de ses agents dans leur montée en compétences.

### **5.2.4. Le temps de travail et les congés annuels**

Depuis la loi du 26 janvier 1984, le régime des autorisations d'absence relève du conseil municipal par la clause générale de compétence. La compétence de l'assemblée délibérante inclut la responsabilité de fixer la durée du temps de travail applicable aux services de la collectivité, les modalités d'application du temps partiel et le régime des autorisations d'absence. Or la collectivité n'a pris qu'un arrêté pour autorisation d'absence daté du 2 avril 2012.

La collectivité n'a pas eu recours à une délibération revenant aux régimes de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. Un protocole d'accord daté du 19 décembre 2001 ne prenant pas en compte les dispositions prises par arrêté quant aux autorisations spéciales d'absence, présente une réduction du temps de travail par l'application du régime des 35 heures. Le comité technique paritaire a émis un avis favorable le 17 décembre 2001. Cependant, ce protocole est signé par deux syndicats mais non contresigné par la collectivité.

Mais aucune délibération concernant l'aménagement du temps de travail n'a pu être présentée même si la commune précise que le protocole s'applique en interne. La durée de travail annuel de référence dudit protocole ne correspond pas aux 1 607 heures réglementaires mais à 1 600 heures. Deux temps de travail s'appliquent à la collectivité : 35 heures, et 37 heures avec octroi de 12 jours d'ARTT.

Cependant, le cadre légal des congés annuels des fonctionnaires territoriaux est fixé par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985. Il indique que « tout fonctionnaire territorial en activité a droit, [...] pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service ». Il rappelle aussi le principe des deux jours de fractionnement : un jour de congé supplémentaire est accordé au fonctionnaire si ce dernier prend cinq, six ou sept jours en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Un jour supplémentaire lui sera accordé si ce nombre est au moins égal à huit jours.

Or, le régime de congés annuels du personnel communal est de 31 jours. S'il comprend 25 jours relatifs à 5 fois les obligations hebdomadaires de service et 2 jours de fractionnement, pour prise de congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, soit 27 jours, 4 jours de congés ne sont pas réglementaires. De ce fait, considérant ses ETP, la commune présente un écart entre sa durée de travail et la durée de travail réglementaire de 7 798 heures en 2018, équivalent à 4,9 ETP

en 2018. En rapportant les charges de personnel nettes des mises à disposition (4,023 M€) à ces ETP non travaillés, le coût à la charge de la commune est de 168 300 € en 2018.

La chambre invite la commune à respecter la durée légale du temps de travail et à délibérer pour la réduction de l'aménagement du temps de travail. En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que le regroupement engagé sur un même site pour les services techniques permettra un meilleur contrôle du temps de travail. Il ajoute que la collectivité s'engage à aborder la thématique du temps de travail au cours du nouveau mandat, en concertation avec les représentants syndicaux.

### **Recommandation**

**6. Adopter une délibération pour l'aménagement du temps de travail respectant la durée légale de travail. *Non mise en œuvre.***

## **5.2.5. L'évaluation professionnelle annuelle**

L'évaluation professionnelle des personnels est une obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux. Elle est assurée par un entretien professionnel depuis la loi n° 2009-972 du 3 août 2009, relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique, et le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

L'évaluation professionnelle annuelle n'est pas généralisée pour l'ensemble des agents de la commune. La chambre invite la commune à la généraliser en sensibilisant la direction des ressources humaines et toute la chaîne hiérarchique intermédiaire. En effet, l'entretien professionnel est de l'intérêt des différentes parties et a pour objectifs :

- de garantir aux agents le bénéfice d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct. Son organisation et son contenu en font un instrument de *management* personnalisé ;
- d'être un moteur de progression de la carrière de l'agent et de son régime indemnitaire, de renforcer le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire et d'envisager les formations ;
- d'être un outil de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) lui permettant d'améliorer la performance de sa politique de gestion des ressources humaines.

Sur les 127 agents recensés en 2019, 20 d'entre eux ne bénéficient pas de fiches de poste, soit 15 % des effectifs. Aucune réactualisation périodique n'est instituée, et les fiches de poste ne sont pas systématiquement contresignées par l'agent et le supérieur hiérarchique. La commune devrait procéder à la réactualisation des fiches de poste de leurs agents par les directeurs, en fonction des attentes du poste, et rédiger celles actuellement manquantes. En réponse à la chambre, l'ordonnateur précise que l'évaluation professionnelle a été mise en place pour les agents des services techniques et une grille d'évaluation a été présentée. La chambre encourage la commune à parfaire son dispositif et à l'étendre à l'ensemble de ses agents.

### **Recommandation**

**7. Réaliser l'évaluation professionnelle dans le respect du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014. *Mise en œuvre en cours.***

### **5.2.6. Des avancements non contingentés**

La chambre constate que les avancements d'échelon ont été très favorables aux agents et sans référence aux atteintes des objectifs et à l'évaluation professionnelle. En ce sens, ils ne respectent pas les dispositions de l'article 78 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. 42 agents en 2014, 44 agents en 2015 et 35 agents en 2016 ont bénéficié d'un avancement d'échelon à la durée minimale. Les avancements à la durée maximale n'ont été que de 8 agents en 2014, 5 en 2015 et 9 en 2016, et limités aux agents comptant plus de 30 jours d'absence l'année précédente. Il n'y a eu aucun avancement à la durée intermédiaire.

Pour les avancements de grade, l'article 35 de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, relative à la fonction publique territoriale, a modifié l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984, en supprimant la règle des quotas et en instaurant celle des ratios, pour déterminer le nombre de fonctionnaires promouvables à un grade supérieur par rapport à l'ensemble des effectifs du grade. La collectivité devrait délibérer sur les ratios d'avancement de grade et lier les avancements à la valeur professionnelle de l'agent par l'intermédiaire de l'évaluation annuelle, à l'atteinte des objectifs fixés par la hiérarchie et en cohérence avec le poste occupé. Les avancements de grade, à l'instar des avancements d'échelon, ont été très favorables aux agents, augmentant de fait la masse salariale et amplifiant les effets de la pyramide des âges et du glissement vieillesse-technicité pour les charges de personnel. La commune précise que la nomination des agents par promotion interne est une exception et est envisagée en cas de non-obtention du concours et/ou de l'examen professionnel ou pour les agents dont l'accès au concours et/ou examen professionnel n'est pas envisageable.

## **5.3. Les primes et indemnités**

### **5.3.1. Le régime indemnitaire**

Si le régime non obligatoire de la prime de fonction et de résultat (PFR) n'a pas été mis en place par la commune, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été institué au 1<sup>er</sup> janvier 2018 mais uniquement pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise. Le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent, n'a pas été mis en place par délibération ultérieure, pourtant initialement prévue. Si ce complément est facultatif, il permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Le coût du passage au RIFSEEP est estimé par la commune à 40 640,17 €.

### **5.3.2. Les primes de fin d'année**

L'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 énonce le principe des avantages collectivement acquis quant aux compléments de rémunération mis en place avant son entrée en vigueur. Passé cette date de publication, les collectivités locales n'ont plus la possibilité de créer ce type de prime (arrêt Conseil d'État n° 77175 du 28 novembre 1990). Par arrêt du Conseil d'État (2 octobre 1992, n° 92692), « une revalorisation ne peut être légalement décidée que si elle constitue, au même titre que la prime elle-même, un avantage acquis qui doit être maintenu au profit de ses bénéficiaires, en application des dispositions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 ».

Pour la commune, les modalités de versement d'une prime de fin d'année sont définies par délibération annuelle. Cette prime comprend une part fixe de 457 € et une part variable de 115 €, les crédits étant inscrits au budget, pour un coût global de 72 666 € en 2018. L'antériorité de cette prime et de son mécanisme de révision par rapport à la loi du 26 janvier 1984 n'ont pu être démontrés. La prime de fin d'année accordée par la commune à ses agents est par conséquent irrégulière et la commune doit y mettre un terme. La chambre attire l'attention de la commune sur la possibilité qui lui est offerte de régulariser cette pratique en allouant les montants au CIA actuellement inutilisé, afin d'éteindre progressivement la prime de fin d'année au fur et à mesure de l'extension du RIFSEEP aux cadres d'emploi.

### **5.3.3. Les heures supplémentaires**

La réalisation d'heures supplémentaires par les agents territoriaux s'appuie sur les dispositions du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État, applicable aux agents territoriaux. Les règles d'indemnisation des heures supplémentaires sont fixées par les décrets n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié et n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatifs aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les cadres d'emplois et grades ainsi que leurs missions ouvrant droit aux heures supplémentaires sont définis par la commune par délibération et ouverts aux catégories B et C. Depuis 2018, la priorité de la commune est donnée à la récupération des heures supplémentaires. En 2018, le nombre d'heures complémentaires et supplémentaires total est de 3 390, dont 36 % ont fait l'objet d'un paiement. Le pôle animation compte 37 % du total des heures complémentaires et supplémentaires contre 19 % pour le pôle technique et 16 % pour le pôle culturel.

Par ailleurs, le nombre mensuel d'heures supplémentaires donnant lieu à rémunération ne peut réglementairement dépasser 25, sauf circonstances exceptionnelles. En l'espèce, aucune délibération ne mentionne pour la commune les circonstances exceptionnelles et les fonctions pouvant donner lieu à dépassement du plafond réglementaire sur une période limitée.

La chambre constate, d'après les données de la paie, que le contingent mensuel d'heures supplémentaires a été dépassé chaque année depuis 2016 pour trois agents en 2016, dont un dépassement de 52 heures, deux agents en 2017 et un agent en 2018.

Aux termes de l'article 2-2° du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, « le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires [...] est subordonné à la mise en œuvre par leur employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires [...] accomplies. S'agissant des personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé. Un décompte déclaratif peut également être utilisé pour les sites dont l'effectif est inférieur à 10 ». La commune ne dispose pas de dispositif automatique de déclenchement des heures supplémentaires alors qu'elle dispose de quatre sites qui seraient concernés par un effectif supérieur à 10 agents (mairie, écoles George Sand et Lamartine, accueil de loisirs sans hébergement Jaurès) et devraient être équipés de moyens techniques d'identification des heures travaillées. Un système automatisé de déclenchement des heures supplémentaires sur les sites le nécessitant permettrait de respecter le contingent mensuel.



#### **5.3.4. Les avantages en nature**

En juillet 2019, le nombre des véhicules de la commune est de 37, dont 26 affectés aux services techniques, 2 à la police municipale, 2 au service enfance et jeunesse, 1 au service culturel et 6 non affectés. Actuellement, aucun véhicule de fonction n'est affecté par la commune. Il a été constaté que certains véhicules de service étaient utilisés en dehors des horaires de travail, avec remisage à domicile. Si une autorisation, d'une durée annuelle et renouvelable peut être formalisée par la commune, comme en cas de l'exercice d'un service d'astreinte, elle doit demeurer exceptionnelle, et concerner un agent appartenant au service affectataire du véhicule. Cette autorisation est délivrée par le chef de service dont dépend l'agent et doit être préalable, écrite et nominative. Une assurance complémentaire doit être souscrite par l'agent et son justificatif présenté. La collectivité n'ayant pu présenter aucune pièce concernant une remise de véhicule à domicile, cette utilisation est irrégulière. Les véhicules doivent être utilisés conformément à la réglementation.

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012, un agent, employé au service des espaces verts, occupe un logement de fonction par nécessité de service au stade de rugby Paul Bergère. Un extrait du registre des décisions municipales, par délégation de l'assemblée délibérante du 28 mars 2008, faisant objet de décision individuelle d'attribution, ainsi qu'une convention entre l'agent et la commune, ont été présentés. Les avenants qui devaient être établis tous les trois ans n'ont pu être transmis. La commune précise que le locataire s'acquitte directement des charges de fluides par compteurs individuels d'eau, d'électricité, de chauffage et de ligne téléphonique à son nom. Mais la formalisation de la mise à disposition de ce logement de fonction ne respecte pas l'article 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 : aucune délibération ne recense les emplois bénéficiaires, et les décisions individuelles d'attribution, qui doivent être à jour du décret n° 2012-752 du 9 mai 2012 en indiquant notamment les conditions financières et le nombre de personnes occupant le logement, ne sont pas formalisées. La chambre rappelle que tout avantage en nature (véhicule et logement) doit faire l'objet d'une déclaration à l'Urssaf par la collectivité, et à l'administration fiscale par son bénéficiaire.

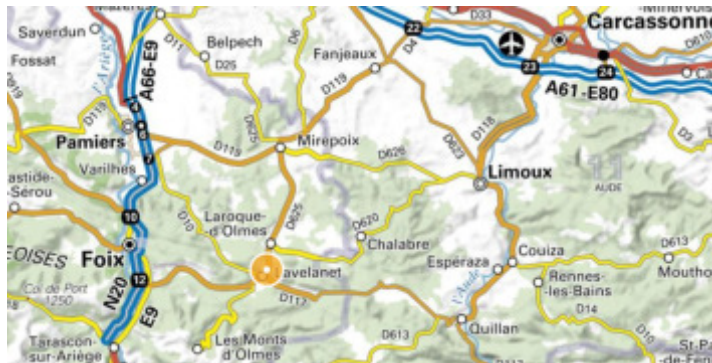
\*\*\*

## ANNEXES

annexe 1 : L'action communale et son cadre .....	37
annexe 2 : Dispositions du stade Paul Bergère .....	40
annexe 3 : La ville-centre de l'intercommunalité.....	41
annexe 4 : Pilotage des ressources humaines .....	48
annexe 5 : La fiabilité des comptes .....	54
annexe 6 : L'analyse financière.....	58

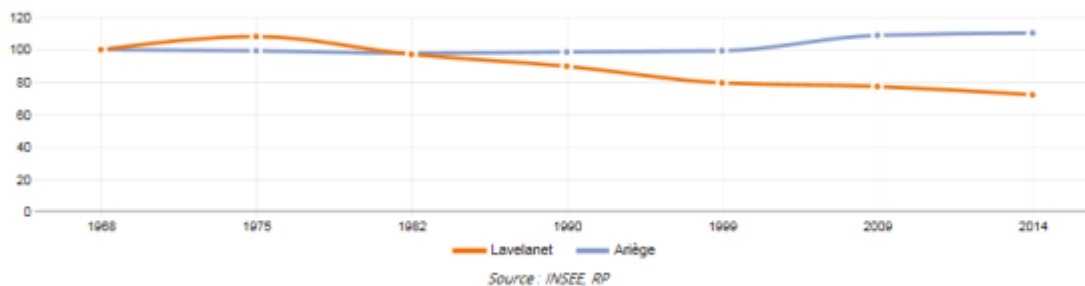
**annexe 1 : L'action communale et son cadre**

**carte 1 : desserte géographique de Lavelanet**

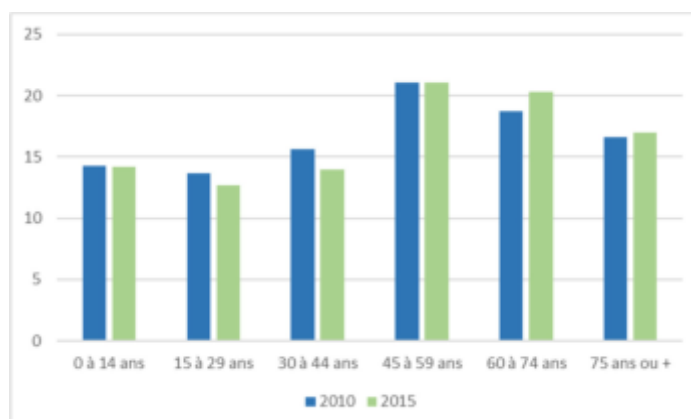


Source : Géoportail

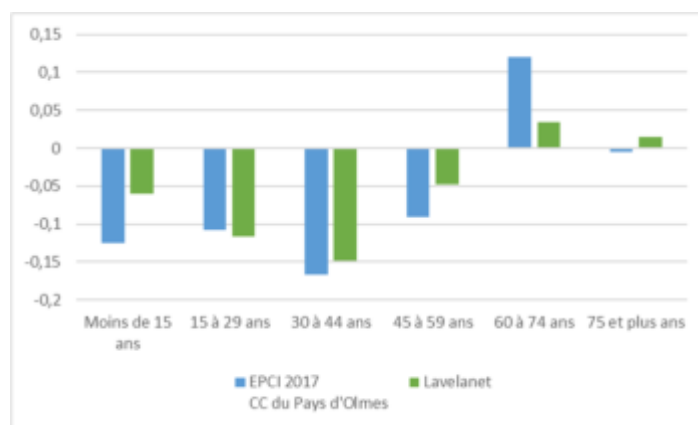
**graphique 1 : évolution comparée de la population de la commune**



**graphique 2 : la population par tranche d'âge 2010-2015**



graphique 3 : comparaison de la variation de la population ville-centre et EPCI entre 2010 et 2015



Source : Insee

tableau 4 : la composition de l'activité économique du bassin de vie de Lavelanet

	Bassin de vie de Lavelanet					
	Sphère présentielle	Dont Lavelanet	Sphère productive	Dont Lavelanet	Total	Total Lavelanet
1975	2 700	1 665	7 350	3 770	10 050	5 435
1982	3 296	1 912	5 600	2 900	8 896	4 812
1990	3 640	2 020	4 936	2 588	8 576	4 608
1999	4 024	1 920	3 664	1 521	7 688	3 441
2009	4 542	2 146	2 119	495	6 662	2 641
2014	3 952	1 992	1 683	430	5 635	2 421
Variation 1975-2014	46%	20%	-77%	-89%	-44%	-55%

Source : Insee

tableau 5 : l'emploi de Lavelanet par rapport à l'emploi du territoire en 2014

En %	Sphère présentielle	Sphère productive
Aire urbaine	91,4	85,1
EPCI	63,4	31
Bassin de vie	50,4	25,5
Zone d'emploi	6,6	3,7

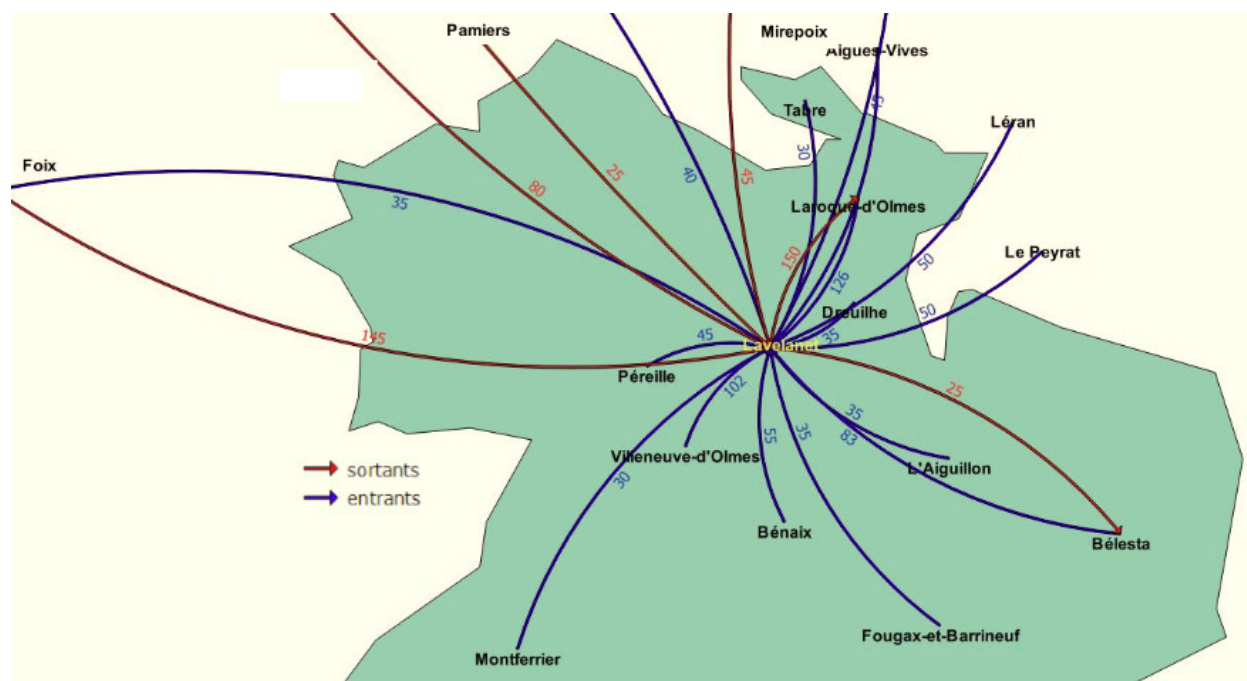
Source : Insee

tableau 6 : créations d'entreprises et d'établissements

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014-2018	Variation 2009-2018
Créations d'entreprises	68	58	61	58	54	53	51	41	48	41	-22,6%	-39,7%
Créations d'établissements	75	67	73	79	87	63	56	49	55	52	-17,5%	-30,7%

Source : Insee

carte 2 : les flux domicile-travail Lavelanet



Source : CRC d'après Insee

tableau 7 : les équipements en 2016

	Lavelanet		Aire urbaine		EPCI		Bassin de vie	
	Nombre	Densité pour 1 000 habitants	Nombre	Densité pour 1 000 habitants	Nombre	Densité pour 1 000 habitants	Nombre	Densité pour 1 000 habitants
Services aux particuliers	165	26,59	184	25,68	348	23,16	469	22,39
Commerces	49	7,90	50	6,98	90	5,99	115	5,49
Enseignement	7	1,13	8	1,12	16	1,06	26	1,24
Santé	76	12,25	79	11,03	124	8,25	146	6,97
Action sociale	9	1,45	9	1,26	12	0,80	22	1,05
Infrastructures de transports	2	0,32	2	0,28	6	0,40	9	0,43
Autres équipements	22	3,55	27	3,77	86	5,72	138	6,59
<i>dont équipements sportifs</i>	17	2,74	22	3,07	62	4,13	96	4,58
<i>dont équipements de loisirs</i>	2	0,32	2	0,28	20	1,33	38	1,81
<i>dont équipements culturels et socioculturels</i>	3	0,48	3	0,42	4	0,27	4	0,19
Tourisme	2	0,32	2	0,28	8	0,53	22	1,05
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>53,51</b>	<b>361</b>	<b>50,39</b>	<b>690</b>	<b>45,91</b>	<b>947</b>	<b>45,21</b>

Source : Insee

<b>annexe 2 : Dispositions du stade Paul Bergère</b>
--

Les dispositions (loi) et stipulations (contrat) applicables en matière des constructions réalisées par la commune sur ce terrain relèvent des principes du droit civil : remise en état, article 1730 du code civil, ou accession, article 552 et 553 du code civil disposant que :

- « la propriété du sol emporte la propriété du dessus et du dessous » ;
- « toutes constructions, plantations et ouvrages sur un terrain ou dans l'intérieur sont présumés faits par le propriétaire à ses frais et lui appartenir, si le contraire n'est prouvé ».

Ces dispositions ne s'appliquent uniquement que si aucune clause correspondante n'est inscrite au contrat liant les parties.

Or, le code civil ne s'applique pas au cas d'espèce puisque le sort des constructions est prévu par les différents contrats liant le propriétaire et la commune et indiquant la nature de leurs accords. En effet, l'ensemble des baux a été présenté lors de l'instruction et soulignent :

- un premier bail 1933-1938 (3, 6 ou 9 ans) portant sur la location d'une prairie. Régime des constructions : possibilité de constructions légères uniquement qui doivent être enlevées à l'échéance du bail faute de quoi elles resteront la propriété du bailleur ;
- nouveau bail 1939-1949 pour 30 ans. Il remplace dans son intégralité l'ancien bail, aucune ancienne stipulation ne subsiste. Le précédent contrat est résilié par les deux parties d'un accord commun. Régime des constructions : il autorise les clôtures et constructions légères uniquement, et devant être retirées dans les deux mois suivant la fin du bail. La résiliation avant terme, clause prévue dans le bail, a été utilisée et un nouveau bail a pris effet à compter de 1949 ;
- nouveau bail 1949-1979 pour une durée de 30 ans. Ce nouveau bail remplace l'ancien. Régime des constructions : autorisation de construire notamment des tribunes qui restent la propriété exclusive de la commune et qu'elle devra enlever dans un délai de 6 mois après la fin du bail ;
- nouveau bail 1979-2009 pour une durée de 30 ans par un nouveau contrat : contrairement aux baux de 1939 et 1949, les parties n'expriment pas aussi clairement leur volonté de substituer entièrement le nouveau bail à l'ancien, et signent un bail complet, dont toutes les clauses remplacent celles du précédent. Régime des constructions : autorisation de construire des constructions, notamment des tribunes, qui restent la propriété exclusive de la commune et que la commune devra retirer dans un délai de 6 mois après la fin du bail. En toute connaissance de ce bail, la commune a construit des tribunes en maçonnerie fixe ;
- avenant de bail en 2000 pour la révision du loyer pour 10 ans avec révision de loyer (40 000 francs) ;
- renouvellement de bail 2009-2019 pour 10 ans avec révision de loyer. Le renouvellement donne naissance à un nouveau contrat dont le contenu est identique au précédent. En outre, le bail énonce clairement : « le présent bail a lieu aux mêmes charges et conditions que le précédent bail ». Régime des constructions : autorisation de construire des constructions, notamment des tribunes, qui restent la propriété exclusive de la commune et que la commune devra retirer dans un délai de 6 mois après la fin du bail ;
- renouvellement de bail 2019-2028 pour 10 ans pour un loyer trimestriel de 8 371 €, susceptible d'être révisé chaque année en fonction de l'indice trimestriel du coût de la construction. Régime des constructions : autorisation de construire des constructions, notamment des tribunes, qui restent la propriété exclusive de la commune et que la commune devra retirer dans un délai de 6 mois après la fin du bail.

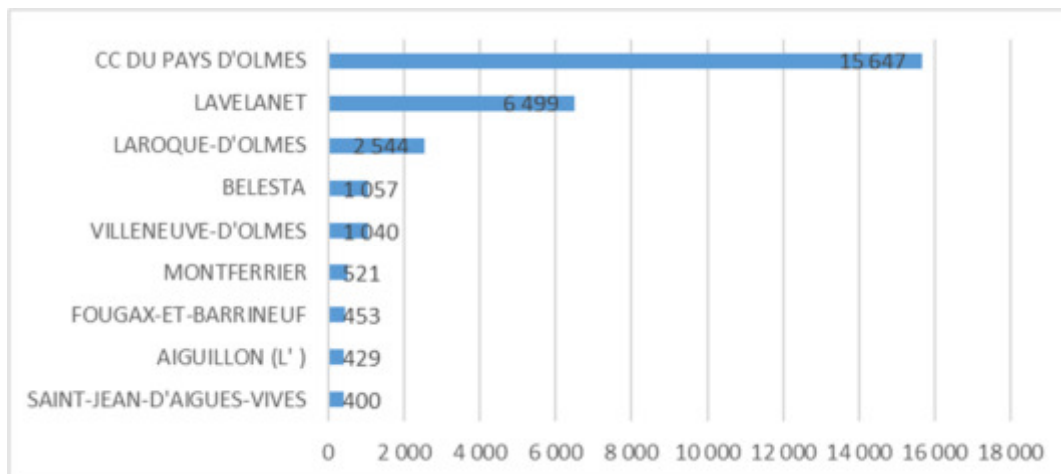
annexe 3 : La ville-centre de l'intercommunalité

carte 3 : bassins de vie et intercommunalités



Source : Insee

tableau 8 : répartition de la population des principales communes en 2018



Source : CRC d'après le logiciel Anafi d'après les comptes de gestion

tableau 9 : les équilibres fiscaux des communes et de la CCPO

En €	2014	2015	2016	2017	2018
Fiscalité levée par les communes (A)	5 232 491	5 651 498	5 795 490	5 611 682	5 720 188
Fiscalité levée par le groupement (B)	4 862 263	4 978 837	4 967 536	5 407 584	5 405 392
<b>Total communes et groupement (C=A+B)</b>	<b>10 094 754</b>	<b>10 630 335</b>	<b>10 763 026</b>	<b>11 019 266</b>	<b>11 125 580</b>
Reversements aux communes membres	4 347 315	4 347 315	4 374 738	4 162 513	4 136 608
<i>Dont commune Lavelanet</i>	<i>2 430 611</i>	<i>2 430 611</i>	<i>2 442 697</i>	<i>2 353 714</i>	<i>2 344 430</i>
<i>Part commune Lavelanet</i>	<i>56%</i>	<i>56%</i>	<i>56%</i>	<i>57%</i>	<i>57%</i>
Fiscalité conservée par le groupement (E)	514 948	631 522	592 798	1 245 071	1 268 784
<i>- Part fiscalité du bloc conservée par le groupement (E/C)</i>	<i>5,10%</i>	<i>5,94%</i>	<i>5,51%</i>	<i>11,30%</i>	<i>11,40%</i>
<i>- Part fiscalité du groupement conservée par le groupement (E/B)</i>	<i>10,59%</i>	<i>12,68%</i>	<i>11,93%</i>	<i>23,02%</i>	<i>23,47%</i>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

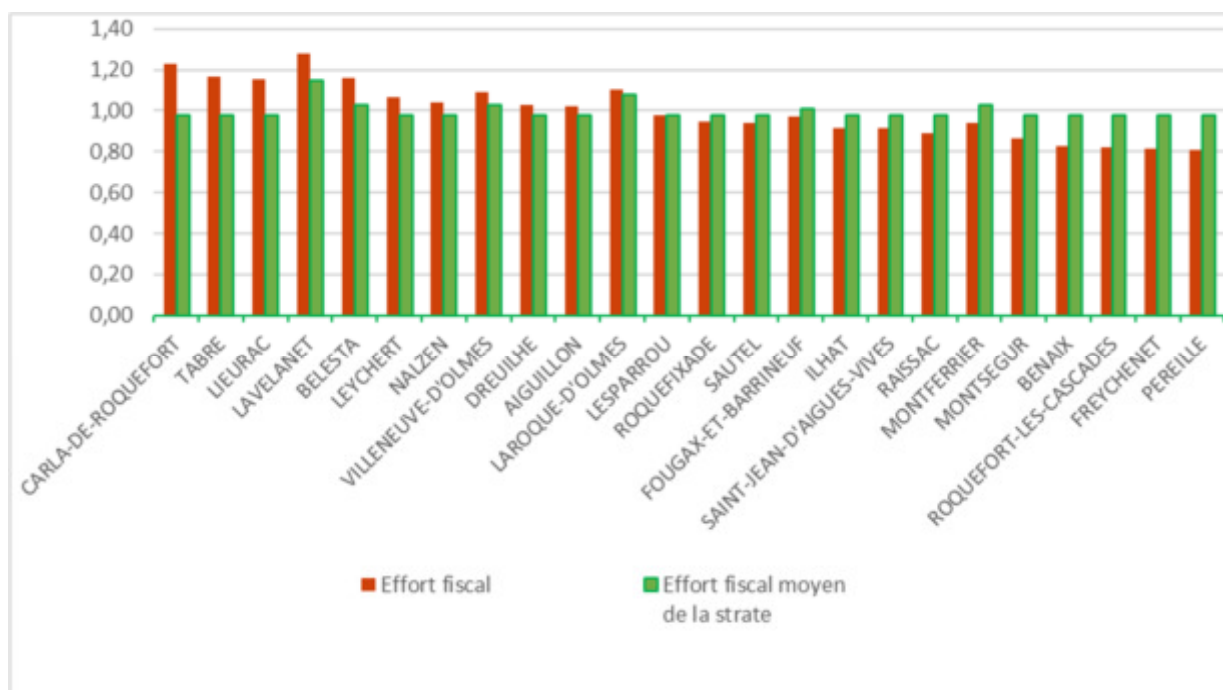
tableau 10 : fréquentation des équipements d'intérêt communautaire

Equipement	Fréquentation ville	Fréquentation interco	Fréquentation hors interco
Médiathèque	62,2%	22,6%	15,2%
Ludothèque	64,5%	16,4%	19,1%
Programmation culturelle	48,0%	26,0%	26,0%
Cinéma	29,5%	31,5%	39,0%
Ecole de musique	46,0%	33,5%	20,5%
Station d'enregistrement des passeports et CNI	36,2%	41,6%	22,3%
<b>Salle multisport</b>			
Association utilisatrice : Stade lavelanétien de basket	27,6%	44,8%	27,6%
Association utilisatrice : Le temps d'un jeu	23,7%	10,5%	65,8%
Association utilisatrice : Association de tennis de table du pays d'Olmes	22,8%	77,2%	0,0%
Association utilisatrice : Club de tarot du pays d'Olmes	39,3%	60,7%	0,0%
Association utilisatrice : L'âge d'Olmes - Bien vieillir chez soi	57,7%	22,7%	19,6%
Association utilisatrice : Remue méninges	45,2%	25,8%	29,0%
Association utilisatrice : Aïkibudo club du pays d'Olmes	58,3%	16,7%	25,0%
<b>Stade Paul Bergère</b>			
Association utilisatrice : Stade lavelanétien de rugby	Pas de réponse		
Association utilisatrice : Rugby du pays d'Olmes (école de rugby)			
Association utilisatrice : Footclub du pays d'Olmes	57,6%	42,4%	0,0%

Source : commune



tableau 11 : comparaison des efforts fiscaux de la ville-centre et des communes de la CCPO en 2018



Source : critères de répartition DGF commune 2018

tableau 12 : effort fiscal de la ville-centre et des communes de la CCPO en 2018

Commune	Population totale 2018 Insee	Effort fiscal	Effort fiscal moyen de la strate	Différence effort fiscal communal par rapport à la strate
CARLA-DE-ROQUEFORT	165	1,23	0,98	0,25
TABRE	386	1,17	0,98	0,19
LIEURAC	185	1,15	0,98	0,18
LAVELANET	6 499	1,28	1,15	0,13
BELESTA	1 057	1,16	1,03	0,13
LEYCHERT	108	1,07	0,98	0,09
NALZEN	146	1,04	0,98	0,07
VILLENEUVE-D'OLMES	1 040	1,09	1,03	0,06
DREUILHE	362	1,03	0,98	0,05
AIGUILLON	429	1,02	0,98	0,04
LAROQUE-D'OLMES	2 544	1,10	1,08	0,03
LESPARROU	237	0,98	0,98	0,00
ROQUEFIXADE	154	0,95	0,98	-0,03
SAUTEL	111	0,94	0,98	-0,04
FOUGAX-ET-BARRINEUF	453	0,97	1,01	-0,04
ILHAT	119	0,92	0,98	-0,06
SAINTE-JEAN-D'AIGUES-VIVES	400	0,91	0,98	-0,06
RAISSAC	43	0,89	0,98	-0,09
MONTFERRIER	521	0,94	1,03	-0,09
MONTSEGUR	132	0,86	0,98	-0,11
BENAIX	152	0,83	0,98	-0,15
ROQUEFORT-LES-CASCADES	93	0,82	0,98	-0,16
FREYCHENET	93	0,81	0,98	-0,16
PEREILLE	218	0,81	0,98	-0,17

Source : critères de répartition DGF commune 2018

tableau 13 : effort et potentiel fiscal

Au niveau du territoire intercommunal	En € (sauf effort fiscal)	En € par habitant
Effort fiscal agrégé	1,14	
Potentiel fiscal agrégé (3 taxes)	9 578 997	612,19
Produits fiscaux agrégés	10 918 750	697,82
Potentiel financier agrégé	15 371 151	982,37
<b>Au niveau de la ville-centre</b>		
Effort fiscal agrégé	1,28	
Potentiel fiscal agrégé (3 taxes)	3 746 973	576,55
Produits fiscaux agrégés	4 811 684	740,37
<i>En % du produit fiscal agrégé de l'EPCI</i>	44%	
Potentiel financier agrégé	6 649 920	1023,22
<b>Au niveau des autres communes</b>		
Effort fiscal agrégé	1,05	
Potentiel fiscal agrégé (3 taxes)	5 832 024	637,52
Produits fiscaux agrégés	6 107 066	667,58
<i>En % du produit fiscal agrégé de l'EPCI</i>	56%	
Potentiel financier agrégé	8 721 231	953,35

Source : critères de répartition DGF commune 2018

tableau 14 : le coefficient de mobilisation du potentiel fiscal

	Bases imposables 2018	Taux votés en 2018 (%)	Taux moyen strate (%)	Produit effectivement levé	Potentiel fiscal	Différence au profit de Lavelanet
TH	8 303 816	12,01	15,13	99 728 830	125 636 736	-25 907 906
TFPB	7 979 966	18,88	20,85	150 661 758	166 382 291	-15 720 533
TFNPB	16 136	61,3	52,44	989 137	846 172	142 965
<i>Total général</i>				251 379 725	292 865 199	-41 485 474
				<b>CMPF</b>	<b>85,83%</b>	

Source : états 1259 et DGCL

**tableau 15 : comparaisons communes et EPCI**

Commune et EPCI	Populatio	Part dans la population de l'EPCI	Recettes réelles de fonctionnement	Charges de gestio	Attribution de compensatio	Endettement
CC DU PAYS D'OLMES	15 647		5 993 595	5 653 501 €	Néant	1 061 725
LAVELANET	6 499	41,54%	7 031 306	6 667 584 €	2 344 430	11 575 291
LAROQUE-D'OLMES	2 544	16,26%	2 568 188	2 345 472 €	903 016	2 981 013
BELESTA	1 057	6,76%	753 575	684 056 €	69 213	851 869
VILLENEUVE-D'OLMES	1 040	6,65%	1 180 305	1 088 346 €	509 615	1 195 554
MONTFERRIER	521	3,33%	793 603	769 514 €	204 226	502 454
FOUGAX-ET-BARRINEUF	453	2,90%	304 736	254 572 €	775	309 436
AIGUILLON (L')	429	2,74%	175 253	119 804 €	6 040	158 673
SAINTE-JEAN-D'AIGUES-VIVES	400	2,56%	170 040	145 712 €	13 910	61 239
TABRE	386	2,47%	217 129	176 104 €	-273	147 338
DREUILHE	362	2,31%	219 449	196 533 €	68 039	79 523
LESPARROU	237	1,51%	149 942	128 850 €	3 169	42 689
PEREILLE	218	1,39%	94 799	69 997 €	3 812	47 633
LIEURAC	185	1,18%	118 979	92 437 €	-1 074	94 852
CARLA-DE-ROQUEFORT	165	1,05%	115 096	89 144 €	9 223	143 315
ROQUEFIXADE	154	0,98%	122 301	96 641 €	1 884	1 150
BENAIX	152	0,97%	94 835	78 290 €	-156	43 788
NALZEN	146	0,93%	111 972	105 867 €	4 188	217 971
MONTSEGUR	132	0,84%	300 043	272 920 €	336	53 908
ILHAT	119	0,76%	70 427	55 519 €	171	128 797
SAUTEL	111	0,71%	69 144	54 733 €	-1 153	30 688
LEYCHERT	108	0,69%	81 772	69 914 €	125	50 143
FREYCHENET	93	0,59%	171 761	78 197 €	-4 006	191 081
ROQUEFORT-LES-CASCADES	93	0,59%	50 961	49 330 €	540	2 761
RAISSAC	43	0,27%	31 005	30 591 €	2 387	423
<b>Totaux</b>	<b>Néant</b>	<b>100%</b>	<b>20 990 216</b>	<b>19 373 627</b>	<b>4 138 437</b>	<b>19 973 313</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 16 : comparaison Lavelanet et CCPO en 2017 : budget principal**

Collectivité et EPCI	Produits de fonctionnement (1)	dont fiscalité directe (a)	dont fiscalité reversée (b)	dont autres produits de fonctionnement (agrégation)	Charges de fonctionnement (2)	dont achats et charges externes (f)	dont charges de personnel (g)	dont autres charges de fonctionnement (hors subventions versées) (i)	dont charges financières (j)	Excédent brut de fonctionnement
CC DU PAYS D'OLMES	5 277 566	4 864 546	-4 374 738	961 871	5 221 228	667 818	901 157	2 180 947	44 685	957 313
LAVELANET	7 402 051	2 694 131	2 442 697	789 745	6 445 097	1 608 918	3 851 962	539 324	253 917	1 187 210
% Ville-centre / CC	140%	55%	-56%	82%	123%	241%	427%	25%	568%	124%
Collectivité et EPCI	Epargne brute (capacité d'auto-financement brute) (3)	Remboursements en capital d'emprunts (4)	Capacité d'auto-financement nette (5)	Autofinancement propre disponible (7)	Dépenses d'investissement (8)	dont dépenses d'équipement (l)	dont subventions d'équipement (m)	Besoin de financement (9)	Emprunts de l'année (10)	Encours de dette (11)
CC DU PAYS D'OLMES	34 575	109 909	-75 334	-19 837	475 251	61 695	404 047	-535 088	120 000	827 557
LAVELANET	956 955	790 208	166 746	1 515 317	2 129 474	2 084 323	23 255	-614 158	1 500 000	8 240 656
% Ville-centre / CC	2768%	719%	-221%	-7639%	448%	3378%	6%	115%	1250%	996%
Collectivité et EPCI	Encours de dette en 2018				Capacité de désendettement BP en années (dette / CAF brute du BP) en 2018					
CC DU PAYS D'OLMES	1 061 725				3,1					
LAVELANET	11 575 291				31,8					
% Ville-centre / CC	1090%				1027%					

Source : Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 17 : les attributions de compensation de la ville-centre**

En €	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014-2018
Attribution de compensation brute	2 430 611	2 430 611	2 442 697	2 353 714	2 344 430	-3,55%

Source : Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 18 : les dépenses de la commune par grand domaine

	Année 2017				Année 2018			
	Ventilation par compétence	% dans total	dont Invest	% Inv dans total	Ventilation par compétence	% dans Total	dont Invest	% Inv dans total
<b>Administration générale :</b>								
020 administratif général	2 066 225	31,01%	119 682	7,55%	2 045 734	30,36%	98 944	5,43%
dont L.5211-27-1 Reversement CCAS	0	0,00%		0,00%	0	0,00%		0,00%
021 élus	231 883	3,48%	0	0,00%	209 165	3,10%	516	0,03%
024 Fêtes	78 468	1,18%	1 236	0,08%	76 008	1,13%	1 875	0,10%
025 aide aux associations	154 279	2,32%	4 850	0,31%	122 260	1,81%	0	0,00%
026 cimetières	14 616	0,22%	11 950	0,75%	9 674	0,14%	0	0,00%
<b>Autres</b>								
dont amortissement aux immobilisations	215 181	3,23%		0,00%	203 259	3,02%		0,00%
<b>Autres interventions techniques</b>	307 948	4,62%	1 322	0,08%	345 403	5,13%	2 146	0,12%
<b>Voirie :</b>								
813 Propreté urbaine	331 838	4,98%	3 673	0,23%	490 012	7,27%	194 664	10,68%
822 Voirie communale et routes	84 935	1,27%	21 420	1,35%	591 503	8,78%	542 636	29,77%
<b>Contingent d'incendie et de secours</b>	352 549	5,29%	0	0,00%	359 600	5,34%	0	0,00%
<b>Remboursement des emprunts</b>	1 350 671	20,27%	1 104 378	69,62%	1 047 700	15,55%	830 224	45,55%
<b>Piscine</b>	32 291	0,48%	27 492	1,73%	28 946	0,43%	26 340	1,45%
<b>Culture et patrimoine :</b>								
311 expression musicale	198 225	2,98%	3 108	0,20%	194 569	2,89%	1 696	0,09%
314 cinémas	436 363	6,55%	103 696	6,54%	356 925	5,30%	41 306	2,27%
321 Bibliothèque et ludothèque	300 539	4,51%	46 251	2,92%	256 452	3,81%	0	0,00%
324 Entretien du patrimoine culturel	3 535	0,05%	0	0,00%	2 445	0,04%	0	0,00%
33 Action culturelle	432 438	6,49%	137 159	8,65%	337 328	5,01%	82 300	4,52%
<b>Action économique :</b>								
91 Foires et marchés	4 346	0,07%	0	0,00%	3 437	0,05%	0	0,00%
92 Aide à l'agriculture	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
95 Aide au tourisme	8 805	0,13%	0	0,00%	8 190	0,12%	0	0,00%
<b>Transports scolaires</b>	57 743	0,87%	0	0,00%	49 725	0,74%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>6 662 893</b>	<b>100,00%</b>	<b>1 586 218</b>	<b>100,00%</b>	<b>6 738 335</b>	<b>100,00%</b>	<b>1 822 647</b>	<b>100,00%</b>

Source : commune d'après les comptes administratifs

tableau 19 : subventions

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014-18
Subventions de fonctionnement aux personnes de droit privé	183 955	167 160	150 680	158 161	126 339	- 31,3 %

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

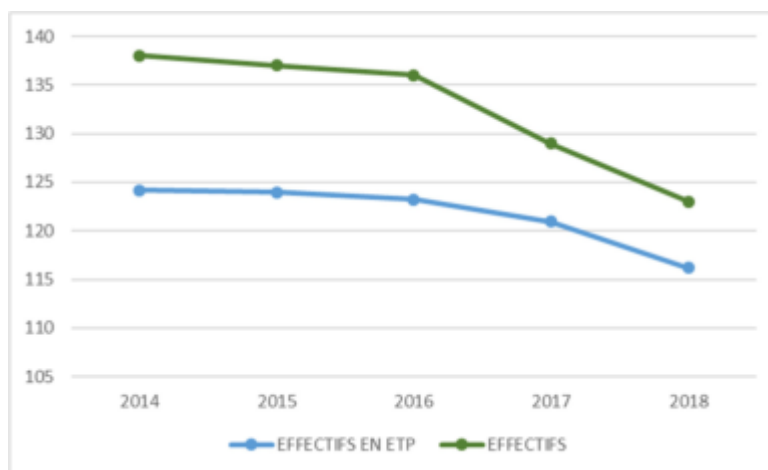
**tableau 20 : accessibilité potentielle localisée (APL)**

<b>Communes</b>	<b>APL aux médecins généralistes</b>	<b>APL aux médecins généralistes de moins de 65 ans</b>
	<i>En nombre de consultations/visites accessibles par habitant standardisé</i>	<i>En nombre de consultations/visites accessibles par habitant standardisé</i>
Pamiers	6,0	5,6
Laroque-d'Olmes	5,6	5,3
Foix	5,5	5,1
Lavelanet	4,4	4,2
Mirepoix	3,3	2,8

Source : Insee

**annexe 4 : Pilotage des ressources humaines**

**tableau 21 : évolution des effectifs et des équivalents temps-plein**



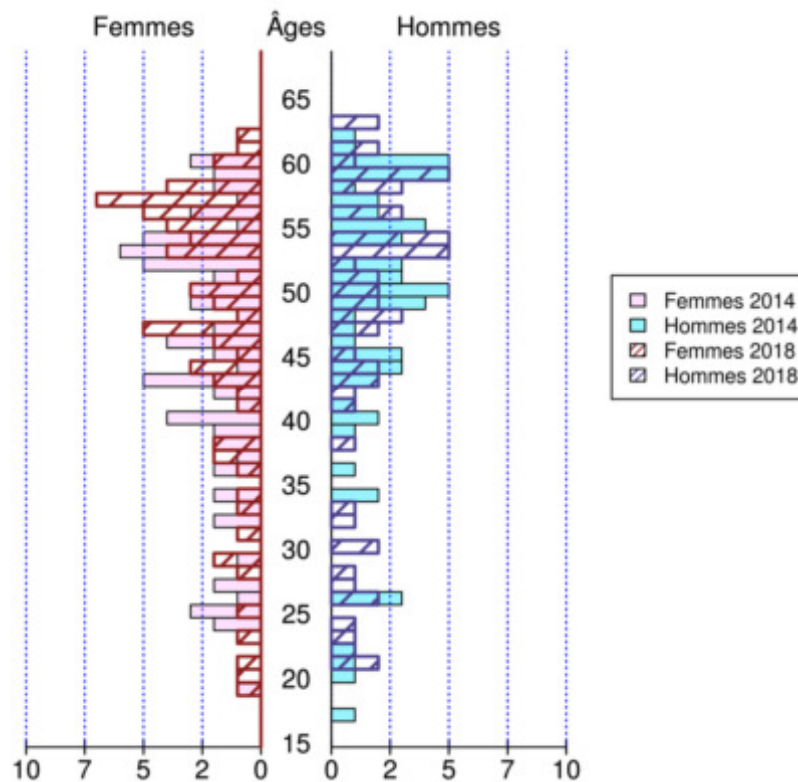
Source : CRC d'après les données de la commune

**tableau 22 : évolution du nombre de saisonniers**

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de saisonniers recrutés	23	12	7	10	9
Coût	32 421,10	16 285,11	8 440,82	26 788,32	15 549,65

Source : commune

**tableau 23 : pyramide des âges emplois permanents et non permanents**



Source : CRC, logiciel Altair d'après les données de paie

**tableau 24 : variation des équivalents temps-plein travaillés**

	ETPT sortants	ETPT entrants
2014	5,1	1,9
2015	5,7	3,1
2016	7,7	4,5
2017	4,4	6,1
2018	5	2,1
<i>Total</i>	<i>27,9</i>	<i>17,7</i>

Source : logiciel Altair, d'après les données de la paie

tableau 25 : taux d'absentéisme

Absentéisme	Absentéisme				Taux d'absentéisme	
	Effectif	Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre de jours moyen d'absence	Effectif * nbre moyen de jours travaillés par an et par agent	
					Lavelanet	Sofaxis
2018					Nbre de jours * 5/7	
Maladie ordinaire	123	39	2184	17,76	5,69%	4,80%
Longue maladie MLD et MP	123	9	1993	16,20	5,19%	3,00%
Maternité Paternité	123	2	79	0,64	0,21%	0,60%
Accident de travail et trajet	123	9	781	6,35	2,03%	1,40%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>59</b>	<b>5037</b>	<b>40,95</b>	<b>13,12%</b>	<b>9,80%</b>
2016						
Maladie ordinaire	136	62	2622	19,28	6,17%	
Longue maladie MLD et MP	136	9	2327	17,11	5,48%	
Maternité Paternité	136	1	11	0,08	0,03%	
Accident de travail et trajet	136	6	424	3,12	1,00%	
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>64</b>	<b>5292</b>	<b>39,58</b>	<b>12,68%</b>	
2014						
Maladie ordinaire	138	70	1786	12,94	4,15%	
Longue maladie MLD et MP	138	9	1982	14,36	4,60%	
Maternité Paternité	138	0	0	0,00	0,00%	
Accident de travail et trajet	138	9	158	1,14	0,37%	
<b>Total</b>	<b>138</b>	<b>88</b>	<b>3 926</b>	<b>28,45</b>	<b>9,11%</b>	

Source : CRC d'après commune et publication « premières tendances 2018 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales »

tableau 26 : évolution du nombre de jours moyen d'absence par rapport au nombre d'agents absents

	2014	2016	2018	Variation 2014-2018
Maladie Ordinaire	26	42	56	119%
Longue Maladie, MLD et MP	220	259	221	1%
Maternité, Paternité	0	11	40	Néant
Accident de travail et trajet	18	71	87	396%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>83</b>	<b>93</b>	<b>108%</b>

Source : commune



**tableau 27 : durée du travail**

Au 31 décembre N	2017 35h	2017 37 h	2018 35 h	2018 37h
Durée réglementaire annuelle du travail (en h)	1607	1607	1607	1607
Nombre de jours année civile	365	365	365	365
Jours hebdomadaires de repos	105	105	104	104
Jours fériés	9	9	9	9
Congés annuels	31	31	31	31
Nombre de jours de travail réglementaire	220	220	221	221
Jours exceptionnels du maire	0	0	0	0
Jours ARTT	0	12	0	12
Nombre de jours de travail effectif	220	208	221	209
soit en nombre de semaines	44	41,6	44,2	41,8
Durée hebdomadaire de travail	35	37	35	37
Durée annuelle du travail effectuée (en heures)	1540	1539,2	1547	1546,6
Durée annuelle de travail payée mais non effectuée (en h)	67	67,8	60	60,4
Nombre d'agents concernés (en ETP)	53	68	50	66
Total heures payées et non travaillées par rapport au protocole de 1 600 heures	3 922	5 086	3 350	4 448
équivalent ETP	2,4	3,2	2,1	2,8

Source : CRC d'après les données de la commune

**tableau 28 : coût en ETP**

En euros	2017	2018
Charges de personnel	4 014 755	4 023 027
Remboursement de personnel mis à disposition	0	0
Charges de personnels nettes des mises à disposition	4 014 755	4 023 027
ETP (données communes)	121,00	116,00
Cout moyen par ETP	33 180	34 681
Nombre ETP non justifié	5,6	4,9
Coût ETP non justifié	185 997	168 300

Source : CRC d'après les données de la commune et les comptes de gestion

**tableau 29 : avancements d'échelon de 2014 à 2018**

Année	Effectif de la commune	Effectif ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	Avancement à la durée minimale		Avancement à la durée intermédiaire		Avancement à la durée maximale	
2014	140 agents	50	42		0		8	
2015	142 agents	49	44		0		5	
2016	141 agents	44	35	avancement durée unique	0		9	
2017	133 agents	35	35		/		/	
2018	128 agents	45	45		/		/	

Source : commune

**tableau 30 : nombre d'avancements de grade hors promotion interne**

Catégorie	2014		2015		2016		2017		2018	
	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables
A	0	3	0	3	2	5	0	4	0	2
B	0	0	1	1	0	1	1	2	2	3
C	4	7	6	10	6	11	14	26	16	27

Source : commune

**tableau 31 : nombre de promotions internes présentées**

Promotion	2014	2015	2016	2017	2018
A	0	1	0	1	0
B	5	4	1	2	1
C	0	0	0	2	0

Source : commune

**tableau 32 : nombre de promotions**

Promotion	2014	2015	2016	2017	2018
A	0	0	0	0	0
B	1	1	0	0	0
C	0	0	0	2	0

Source : commune

**tableau 33 : évolution du régime indemnitaire**

en €	2014	2015	2016	2017	2018
Rémunération principale c/64111	2 177 160	2 186 715	2 051 106	2 097 088	2 100 825
RI voté par l'assemblée c/64118	259 653	249 134	226 680	206 835	277 253
Autres primes et indemnités c/64112	42 124	40 542	37 866	37 294	41 397
Dont NBI	23 135	23 325	22 377	22 849	25 153
Nbr agents NBI	27	29	27	28	31

Source : commune

**tableau 34 : montant des primes de fin d'année**

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Montant brut versé	94 298	84 077	80 208	75 973	72 666

Source : commune

**tableau 35 : heures complémentaires et supplémentaires à récupérer**

Pôles	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Administratif	196,78	350,29	319,42	298,3	613,41	<b>1778,2</b>
Animation	819,65	770,05	1006,13	924,07	827,49	<b>4347,39</b>
Technique	204,66	546,98	342,99	415,35	255,9	<b>1765,88</b>
Police	19,41	231,96	24,03	81,34	26,21	<b>382,95</b>
Culture	638,19	501,27	505,72	506,46	335,25	<b>2486,89</b>
Scolaire et social	138,33	163,01	106,21	175,46	76,97	<b>659,98</b>
Sports et associations	0	0	0	107,72	20,61	<b>128,33</b>
<b>Total</b>	<b>2017,02</b>	<b>2563,56</b>	<b>2304,5</b>	<b>2508,7</b>	<b>2155,84</b>	<b>11549,62</b>

Source : commune

**tableau 36 : heures complémentaires et supplémentaires rémunérées**

Pôles	2014		2015		2016		2017		2018	
	Heures	Paiement	Heures	Paiement	Heures	Paiement	Heures	Paiement	Heures	Paiement
Administratif	419	6396,91	425,5	6730,32	205,25	3505,42	151,25	3932,03	10	169,75
Animation	947,55	9714,56	572,75	6053,79	526,7	7158,38	763,25	10799,34	429,45	6264,38
Technique	756,04	12757,86	852,25	13720,31	697,58	12251,47	715,5	13507,04	418,25	7917,56
Police	35,25	456,84	79,75	1572,33	100,3	2152,48	121,5	2560,02	141,5	3062,82
Culture	165,75	3671,72	112,79	2654,58	178	3785,16	267,5	5612,46	231,5	5334,37
Scolaire et social	299,14	3024,76	110	1252,03	3,5	37,85	10	236,07	4	58,32
Sports et associations	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>2622,73</b>	<b>36022,65</b>	<b>2153,04</b>	<b>31983,36</b>	<b>1711,33</b>	<b>28890,76</b>	<b>2029</b>	<b>36646,96</b>	<b>1234,7</b>	<b>22807,2</b>

Source : commune

**tableau 37 : heures supplémentaires**

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'agents ayant effectués des heures > 25 h	0	0	3	2	1
Nombre maximal d'heures supplémentaires effectués par un agent	22h30min	25h	27h, 34h et 52h	28h45min et 28h	27h

Source : Xémélios

<b>annexe 5 : La fiabilité des comptes</b>
--

**tableau 38 : délais relatifs au débat d'orientation budgétaire et au vote du budget primitif**

Année	DOB	Adoption BP	Délai entre DOB et BP
2014	-	05/05/2014	-
2015	04/03/2015	20/04/2015	47 jours
2016	17/02/2016	11/04/2016	54 jours
2017	15/02/2017	13/04/2017	57 jours
2018	28/02/2018	23/04/2018	54 jours
2019	14/03/2019	04/04/2019	21 jours

Sources : Délibérations commune

**tableau 39 : réalisations budgétaires section de fonctionnement**

Année	Dépenses				Recettes		
	BP + DM	Réalisé	%	Crédits annulés	BP + DM	Réalisé	%
2014	7 395 831	6 745 562	91,21%	650 269	7 849 709	7 756 090	98,81%
2015	7 214 536	6 928 105	96,03%	286 431	7 686 368	7 866 597	102,34%
2016	7 446 176	6 823 603	91,64%	622 573	7 553 852	7 826 649	103,61%
2017	7 525 455	7 294 380	96,93%	231 075	7 658 079	7 681 412	100,30%
2018	7 192 674	6 955 004	96,70%	237 670	7 356 153	7 278 861	98,95%
Moyenne			94,50%				100,80%

Source : états de consommation des crédits et de réalisation des opérations des CDG + détail des opérations du CA

**tableau 40 : réalisations budgétaires section investissement (sans restes à réaliser)**

Année	Dépenses			Recettes		
	BP + DM	Réalisé	%	BP + DM	Réalisé	%
2014	4 833 111	1 784 128	36,91%	4 295 552	1 220 384	28,41%
2015	5 760 717	2 616 962	45,43%	5 587 389	2 595 593	46,45%
2016	4 953 218	3 181 340	64,23%	4 226 923	2 840 569	67,20%
2017	6 302 575	2 491 317	39,53%	5 689 057	1 846 536	32,46%
2018	11 932 239	5 583 980	46,80%	12 744 543	7 109 569	55,79%
Moyenne			46,58%			46,06%

Source : états de consommation des crédits et de réalisation des opérations des CDG + détail des opérations du CA

**tableau 41 : principales dépenses d'investissement**

Dépenses d'investissement	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
Part des emprunts	47,59%	31,17%	33,06%	44,34%	14,93%	34,22%
Part des immo. Corp.	36,35%	23,42%	60,77%	40,74%	51,66%	42,59%
Total	83,95%	54,59%	93,84%	85,08%	66,59%	76,81%

Source : CRC d'après les CDG

**tableau 42 : taux de réalisation des principales recettes d'investissement**

Taux de réalisation Recettes d'investissement	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
Emprunts	0,26%	35,40%	88,29%	0,24%	69,05%	38,65%
Subventions d'inv.	18,50%	36,10%	48,10%	38,40%	24,58%	33,13%
Dot./réserves	100,44%	103,49%	94,15%	89,79%	95,83%	96,74%

Source : CRC d'après les CDG

**tableau 43 : délibération d'affectation du résultat**

Délibération d'affectation du résultat de l'année n-1	05/05/2014	21/04/2015	11/04/2016	13/04/2017	28/03/2018	04/04/2019
exercice correspondant	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Fonctionnement</b>	<b>1 928 518,59</b>	<b>1 559 829,58</b>	<b>1 288 305,89</b>	<b>2 068 950,66</b>	<b>1 418 769,82</b>	<b>380 306,12</b>
<b>Investissement</b>	<b>-948 046,28</b>	<b>-1 029 364,84</b>	<b>-669 687,47</b>	<b>-788 057,18</b>	<b>-1 195 626,33</b>	<b>493 357,10</b>
RAR dépenses	410 000,00	0,00	2 055 000,00	174 818,00	310 000,00	4 253 529,42
RAR recettes	540 528,00	260 000,00	2 792 114,00	477 280,00	1 506 700,00	2 982 955,80
solde RAR	<b>130 528,00</b>	<b>260 000,00</b>	<b>737 114,00</b>	<b>302 462,00</b>	<b>1 196 700,00</b>	<b>-1 270 573,62</b>
<b>Besoin de couverture</b>	<b>-817 518,28</b>	<b>-769 364,84</b>	<b>67 426,53</b>	<b>-485 595,18</b>	<b>1 073,67</b>	<b>-777 216,52</b>
couverture besoin de financement 1068	900 000,59	788 000,58	0,00	800 000,00	0,00	380 306,12
Excédent de fonctionnement C/002	1 028 518,00	771 829,00	1 288 305,89	1 268 950,66	1 418 769,82	0,00
Déficit de fonctionnement D/002	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
solde négatif investissement D/001	-948 046,28	-1 029 364,84	-669 687,47	-788 057,18	-1 195 626,33	493 357,10

Source : délibérations d'affectation du résultat

**tableau 44 : comparaison des résultats du compte administratif et du compte de gestion**

Compte administratif	2014	2015	2016	2017	2018
Résultat de clôture section de fonctionnement	1 559 829,58	1 288 305,89	2 068 934,86	1 418 769,82	476 949,87
Résultat de clôture section d'investissement	-1 029 364,84	-669 687,47	-788 057,18	-1 195 626,33	493 357,10
<b>Compte de gestion</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
Résultat de clôture section de fonctionnement	1 559 829,58	1 288 305,89	2 068 950,66	1 418 769,82	380 306,12
Résultat de clôture section d'investissement	-1 029 364,84	-669 687,47	-788 057,18	-1 195 626,33	493 357,10
Ecart section de fonctionnement	0,00	0,00	-15,80	0,00	96 643,75
Ecart section d'investissement	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Source : comptes de gestion et comptes administratif

**tableau 45 : comparaison des actifs du comptable et de l'ordonnateur**

En € au 31/12/18	Brut	Amortissements et provisions	Net
Actif immobilisé du comptable	65 538 687,00	3 929 545,00	61 609 142,00
Inventaire de l'ordonnateur	66 625 727,91	4 348 147,44	62 277 580,47
Différence	-1 087 040,91	-418 602,44	-668 438,47

Source : actif immobilisé du comptable et état d'inventaire au 31/12/2017

**tableau 46 : rattachement des charges et des produits**

en €	2014	2015	2016	2017	2018
Montant des charges rattachées	36 065,25	18 889,03	29 391,41	11 705,92	4 350,00
En % des charges de gestion	0,48%	0,26%	0,41%	0,15%	0,06%
Montant des produits rattachés	361,20	5 228,50	0,00	42 739,00	15 600,00
En % des produits de gestion	0,00%	0,07%	0,00%	0,55%	0,21%

Source : données de la ville et comptes de gestion

**tableau 47 : état de la dette avant retraitements par le comptable public**

	2014	2015	2016	2017	2018
164 CDG	4 566 310,09	4 963 931,50	5 673 723,13	4 732 211,07	8 472 085,69
164 CA	4 566 681,72	4 460 858,32	5 670 649,95	6 757 271,35	10 495 749,42
<i>Différence CDG-CA</i>	-371,63	503 073,18	3 073,18	-2 025 060,28	-2 023 663,73
	2014	2015	2016	2017	2018
168 CDG	2 382 072,71	2 360 164,93	2 638 876,31	3 175 591,14	3 146 270,42
168 CA	2 036 356,90	2 007 250,91	2 273 029,04	82 006,67	61 908,35
<i>Différence CDG-CA</i>	345 715,81	352 914,02	365 847,27	3 093 584,47	3 084 362,07
	2014	2015	2016	2017	2018
165 CDG	2 636,41	2 031,83	2 321,89	2 799,02	3 578,35
165 CA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Différence CDG-CA</i>	2 636,41	2 031,83	2 321,89	2 799,02	3 578,35
<i>Total différence CDG-CA</i>	347 980,59	858 019,03	371 242,34	1 071 323,21	1 064 276,69

Source : CRC d'après les comptes administratifs et les comptes de gestion

**tableau 48 : état de la dette retraité**

	2014	2015	2016	2017	2018
164 CDG	4 555 575,58	4 953 196,99	5 662 988,62	4 721 476,56	8 461 351,18
164 CA	4 673 442,04	4 960 858,32	5 670 649,95	6 757 271,35	10 495 749,42
<i>Différence CDG-CA</i>	-117 866,46	-7 661,33	-7 661,33	-2 035 794,79	-2 034 398,24
	2014	2015	2016	2017	2018
168 CDG	2 382 072,71	2 360 164,93	2 404 876,31	2 435 101,14	2 405 780,42
168 CA	2 270 356,90	2 007 250,91	2 273 029,04	82 006,67	61 908,35
<i>Différence CDG-CA</i>	111 715,81	352 914,02	131 847,27	2 353 094,47	2 343 872,07
	2014	2015	2016	2017	2018
165 CDG	2 636,41	2 031,83	2 321,89	2 799,02	3 578,35
165 CA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Différence CDG-CA</i>	2 636,41	2 031,83	2 321,89	2 799,02	3 578,35
<i>Total différence CDG-CA</i>	-3 514,24	347 284,52	126 507,83	320 098,70	313 052,18

Source : CRC d'après les comptes administratifs et les comptes de gestion

**tableau 49 : contrôles des régies effectués par la comptable public**

Nom des régies	Type de régie	Date dernière vérification	Date précédente vérification	Dép/Rec 2018	Régie à enjeu (oui ou non)	Conforme à la réglementation (oui ou non)
SERVICE CULTUREL	Recettes	21/06/18	20/07/14	18 805,40	non	oui
SERVICE CULTUREL	Avance	21/06/18	01/10/14	76 323,63	oui	non
DROITS DE PLACE	Recettes	05/07/18	09/07/07	29 223,45	oui	non
LUDOTHEQUE	Recettes	27/03/18	17/03/08	3 008,70	non	non
ENFANCE JEUNESSE	Avance	09/06/17	23/07/15	4 885,59	oui	oui
ENFANCE JEUNESSE	Recettes	24/04/19	09/06/17	28 857,95	oui	oui
ECOLE DE MUSIQUE	Recettes	03/04/08	-	12 147,50	non	non
BIBLIOTHEQUE	Recettes	17/03/08	-	3 155,00	non	non
CINEMA LE CASINO	Recettes	11/04/19	14/02/17	154 104,54	oui	oui

Source : CRC d'après le comptable public

**tableau 50 : immobilisation en cours**

Immobilisations en cours	2014	2015	2016	2017	2018
Immobilisations corporelles en cours - Solde (A)	275 692	1 331 069	2 536 113	2 997 828	4 725 516
Immobilisations corporelles en cours - Flux (B)	180 070	1 093 798	1 205 044	461 716	1 730 964
Immobilisations corporelles - Solde (D)	50 155 130	50 833 805	51 844 253	53 425 973	56 353 811
<b>Solde des immo en cours/Dépenses d'équipement de l'année (y c. txv en régie)</b>	<b>0,3</b>	<b>0,74</b>	<b>1,21</b>	<b>2,14</b>	<b>0,99</b>
<b>Flux des immo en cours/Solde des immo en cours [(B) / (A)]</b>	<b>0,65</b>	<b>0,82</b>	<b>0,48</b>	<b>0,15</b>	<b>0,37</b>
<b>Solde des immo en cours/Solde des immo corporelles [(A) / (D)]</b>	<b>0,5%</b>	<b>2,6%</b>	<b>4,9%</b>	<b>5,6%</b>	<b>8,4%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 51 : travaux en régie**

	2014	2015	2016	2017	2018	Moy.	Var 2014/2018
Dépenses d'équipements	924 340	1 790 564	2 089 124	1 403 414	4 770 867	2 195 662	416,14%
Dont travaux en régie	32 902	31 639	37 601	39 968	39 865	36 395	21,16%
Travaux en régie/ Dép. équipements	3,56%	1,77%	1,80%	2,85%	0,84%	2,16%	-76,53%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

## annexe 6 : L'analyse financière

tableau 52 : le délai global de paiement (DGP) moyen

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Délai global de paiement	16,17	18,11	10,76	8,04	7,59	12,87
Taux de représentativité du DGP	67,74%	99,57%	99,90%	99,65%	100%	100%

Source : Delphes

tableau 53 : grands équilibres financiers du budget principal après retraitements comptables

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne ou cumul	Var. 2014-2018
= Produits de gestion (A)	7 290 640	7 393 892	7 411 519	7 105 095	7 019 009	-0,9%	-3,73%
= Charges de gestion (B)	6 296 656	6 361 118	6 186 709	6 434 516	6 457 441	0,6%	2,33%
<b>Excédent brut de fonctionnement (A-B)</b>	<b>993 985</b>	<b>1 032 775</b>	<b>1 224 810</b>	<b>670 582</b>	<b>561 568</b>	<b>-13,3%</b>	<b>-43,30%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>13,6%</i>	<i>14,0%</i>	<i>16,5%</i>	<i>9,4%</i>	<i>8,0%</i>		
Résultat financier	-271 054	-342 799	-253 915	-232 892	-208 252	-6,4%	-29,17%
<b>= CAF brute</b>	<b>777 118</b>	<b>809 732</b>	<b>994 555</b>	<b>365 000</b>	<b>363 722</b>	<b>-17,3%</b>	<b>-33,20%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>10,7%</i>	<i>11,0%</i>	<i>13,4%</i>	<i>5,1%</i>	<i>5,2%</i>		<i>-31,38%</i>
- Annuité en capital de la dette	623 101	569 826	790 208	941 512	810 125	3 734 773	30,02%
<b>= CAF nette ou disponible (C)</b>	<b>154 017</b>	<b>239 906</b>	<b>204 347</b>	<b>-576 512</b>	<b>-446 403</b>	<b>-424 643</b>	<b>-339,34%</b>
= Recettes d'inv hors emprunt (D)	577 761	1 105 253	1 381 221	1 307 281	1 354 032	5 723 348	134,36%
<b>= Financement propre disponible (C-D)</b>	<b>731 778</b>	<b>1 345 159</b>	<b>1 585 568</b>	<b>730 769</b>	<b>907 629</b>	<b>5 300 903</b>	<b>24,03%</b>
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement (y c. trx en régie)</i>	<i>79,2%</i>	<i>73,1%</i>	<i>73,9%</i>	<i>52,1%</i>	<i>19,0%</i>		<i>-73,97%</i>
- Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	924 340	1 790 564	2 089 124	1 408 414	4 770 867	10 973 303	416,14%
<b>= Besoin (-) ou capacité (+) de financement propre</b>	<b>-456 877</b>	<b>-727 878</b>	<b>-837 725</b>	<b>-1 057 750</b>	<b>-3 899 480</b>	<b>-6 979 711</b>	<b>733,31%</b>
Nouveaux emprunts de l'année (y compris pénalités de réaménagement)	0	857 000	1 500 000	0	4 550 000	6 907 000	
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement net global	-456 877	129 122	662 275	-1 057 750	650 520	-72 711	-242,38%
<b>= Fonds de roulement net global</b>	<b>436 828</b>	<b>524 982</b>	<b>1 187 257</b>	<b>129 507</b>	<b>780 026</b>	<b>13,6%</b>	<b>73,37%</b>
<i>en nombre de jours de charges courantes</i>	<i>29,5</i>	<i>34,2</i>	<i>72,6</i>	<i>12,2</i>	<i>47,8</i>		

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion



**tableau 54 : les produits de gestion depuis 2014**

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
Ressources fiscales propres (nettes des restitutions)	2 617 631	2 744 580	2 926 631	2 716 055	2 754 960	5,25%
+ Ressources d'exploitation	424 393	389 981	419 249	475 935	453 844	6,94%
<b>= Produits "flexibles" (a)</b>	<b>3 042 024</b>	<b>3 134 561</b>	<b>3 345 880</b>	<b>3 191 990</b>	<b>3 208 804</b>	5,48%
Ressources institutionnelles (dotations et participations)	1 785 104	1 744 148	1 551 305	1 511 921	1 408 629	-21,09%
+ Fiscalité reversée par l'interco et l'Etat	2 430 611	2 483 545	2 476 734	2 361 219	2 361 711	-2,83%
<b>= Produits "rigides" (b)</b>	<b>4 215 714</b>	<b>4 227 693</b>	<b>4 028 039</b>	<b>3 873 140</b>	<b>3 770 340</b>	-10,56%
Production immobilisée, travaux en régie (c)	32 902	31 639	37 601	39 968	39 865	21,16%
<b>= Produits de gestion (a+b+c = A)</b>	<b>7 290 640</b>	<b>7 393 892</b>	<b>7 411 519</b>	<b>7 105 098</b>	<b>7 019 009</b>	-3,73%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 55 : coefficient de mobilisation du potentiel fiscal**

Coefficient de mobilisation du potentiel fiscal	2013	2014	2015	2016	2017
	0,87	0,87	0,86	0,85	0,85

Source : fiche AEF et site de la DGCL

**tableau 56 : comparaison des taux d'imposition**

Taux voté en %	2014	2015	2016	2017
<b>Taxe d'habitation (y compris THLV)</b>	<b>12,01 %</b>			
Moyenne de la strate	14,47 %	14,71 %	14,98 %	15,13 %
<b>Taxe foncière sur les propriétés bâties</b>	<b>18,88 %</b>			
Moyenne de la strate	20,81 %	20,99 %	21,07 %	20,85 %
<b>Taxe foncière sur les propriétés non bâties</b>	<b>61,30 %</b>			
Moyenne de la strate	57,56 %	58,52 %	56,13 %	52,44 %

Source : DGCL

**tableau 57 : le produit des impôts locaux**

	2014		2015		2016		2017		moyenne %
	en milliers €	en %	en milliers €	en %	en milliers €	en %	en milliers €	en %	
Taxe d'habitation (y compris THLV)	1 001	41%	1 067	42%	1 006	40%	1 000	40%	41%
Foncier bâti	1 444	59%	1 453	57%	1 469	59%	1 486	60%	59%
Foncier non bâti	10	0%	10	0%	10	0%	10	0%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2 455</b>	<b>100%</b>	<b>2 530</b>	<b>100%</b>	<b>2 485</b>	<b>100%</b>	<b>2 496</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : DGCL

tableau 58 : les ressources fiscales

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
Impôts locaux nets des restitutions	2 411 725	2 526 144	2 694 131	2 493 285	2 514 554	4,26%
+ Taxes sur activités de service et domaine	0	1 791	199	1 664	2 284	
+ Taxes sur activités industrielles	136 746	127 970	128 941	128 773	130 361	-4,67%
+ Taxes liées à l'environnement et l'urbanisation	0	0	0	0	0	
+ Autres taxes (dont droits de mutation à titre onéreux, DMTO)	69 160	88 674	103 361	92 333	107 761	55,81%
<b>= Ressources fiscales propres (nettes des restitutions)</b>	<b>2 617 631</b>	<b>2 744 580</b>	<b>2 926 631</b>	<b>2 716 055</b>	<b>2 754 960</b>	<b>5,25%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 59 : le détail de la fiscalité reversée

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Attribution de compensation brute	2 430 611	2 430 611	2 442 697	2 353 714	2 344 430	-0,9%	-3,55%
+ Dotation de solidarité communautaire brute	0	0	0	0	0	N.C.	N.C.
+ Fonds de péréquation (FPIC) et de solidarité	0	52 934	34 037	7 505	17 281	N.C.	N.C.
+/- Contribution nette des fonds nationaux de garantie individuelle des ressources (FNGIR)	0	0	0	0	0	N.C.	N.C.
<b>= Fiscalité reversée par l'Etat et l'interco</b>	<b>2 430 611</b>	<b>2 483 545</b>	<b>2 476 734</b>	<b>2 361 219</b>	<b>2 361 711</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-2,83%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 60 : le détail des ressources institutionnelles

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Dotation Globale de Fonctionnement	1 244 348	976 132	825 615	750 548	757 485	-11,7%	-39,13%
<i>Dont dotation forfaitaire</i>	1 244 348	627 437	461 664	358 292	340 793	-27,7%	-72,61%
<i>Dont dotation d'aménagement</i>	0	348 695	363 951	392 256	416 692	N.C.	
FCTVA	0	0	0	0	0	N.C.	
Participations	262 709	427 871	417 364	440 741	315 745	4,7%	20,19%
<i>Dont Etat</i>	27 865	116 735	33 597	98 005	20 650	-7,2%	-25,89%
<i>Dont régions</i>	20 300	17 935	10 492	0	1 650	-46,6%	-91,87%
<i>Dont départements</i>	57 330	56 725	46 320	106 500	53 919	-1,5%	-5,95%
<i>Dont communes</i>	34 884	36 272	31 642	25 522	7 505	-31,9%	-78,49%
<i>Dont groupements</i>	0	0	0	1 000	4 000	N.C.	
<i>Dont fonds européens</i>	0	0	0	0	0	N.C.	
<i>Dont autres</i>	122 330	200 203	295 312	209 713	228 022	16,8%	86,40%
Autres attributions et participations	278 047	340 145	308 326	320 632	335 399	4,8%	20,63%
<i>Dont compensation et péréquation</i>	278 047	340 145	308 326	320 632	326 819	4,1%	17,54%
<i>Dont autres</i>	0	0	0	0	8 580	N.C.	
<b>= Ressources institutionnelles (dotations et participations)</b>	<b>1 785 104</b>	<b>1 744 148</b>	<b>1 551 305</b>	<b>1 511 921</b>	<b>1 408 629</b>	<b>-5,7%</b>	<b>-21,09%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 61 : le détail des ressources d'exploitation**

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Ventes de marchandises et de produits finis autres que les terrains aménagés	0	0	0	0	0	N.C.	
+ Domaine et récoltes	34 764	35 547	32 032	32 646	29 993	-3,6%	-13,72%
+ Travaux, études et prestations de services	256 094	225 408	241 893	320 978	312 479	5,1%	22,02%
+ Mise à disposition de personnel facturée	0	0	0	0	0	N.C.	
+ Remboursement de frais	10 607	0	0	0	0	-100,0%	-100,00%
<b>= Ventes diverses, produits des services et du domaine et remboursements de frais (a)</b>	<b>301 464</b>	<b>260 954</b>	<b>273 924</b>	<b>353 624</b>	<b>342 472</b>	<b>3,2%</b>	<b>13,60%</b>
+ Revenus locatifs et redevances (hors délégation de service public)	122 928	129 027	145 325	122 312	111 373	-2,4%	-9,40%
+ Solde des flux avec les budgets annexes à caractère administratif	0	0	0	0	0	N.C.	
+ Excédents et redevances sur services publics industriels et commerciaux (SPIC)	0	0	0	0	0	N.C.	
<b>= Autres produits de gestion courante (b)</b>	<b>122 928</b>	<b>129 027</b>	<b>145 325</b>	<b>122 312</b>	<b>111 373</b>	<b>-2,4%</b>	<b>-9,40%</b>
<b>Production stockée hors terrains aménagés (c)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>N.C.</b>	
<b>= Ressources d'exploitation (a+b+c)</b>	<b>424 393</b>	<b>389 981</b>	<b>419 249</b>	<b>475 935</b>	<b>453 844</b>	<b>1,7%</b>	<b>6,94%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 62 : les charges de gestion**

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
Charges à caractère général	1 510 215	1 566 902	1 644 742	1 726 142	1 735 510	14,92%
+ Charges de personnel	4 063 108	4 068 327	3 851 962	4 014 755	4 023 027	-0,99%
+ Subventions de fonctionnement	183 955	167 160	150 680	158 161	126 339	-31,32%
+ Autres charges de gestion	539 378	558 728	539 324	535 458	572 564	6,15%
<b>= Charges de gestion</b>	<b>6 296 656</b>	<b>6 361 118</b>	<b>6 186 709</b>	<b>6 434 516</b>	<b>6 457 441</b>	<b>2,55%</b>
<i>Part dans les charges de gestion</i>						
Charges à caractère général	23,98%	24,63%	26,59%	26,83%	26,88%	
Charges de personnel	64,53%	63,96%	62,26%	62,39%	62,30%	
Subventions de fonctionnement	2,92%	2,63%	2,44%	2,46%	1,96%	
Autres charges de gestion	8,57%	8,78%	8,72%	8,32%	8,87%	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 63 : les charges à caractère général

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
<b>Charges à caractère général</b>	<b>1 510 215</b>	<b>1 566 902</b>	<b>1 644 742</b>	<b>1 726 142</b>	<b>1 735 510</b>	<b>14,92%</b>
<i>Dont achats autres que les terrains à aménager (y.c. variations de stocks)</i>	774 434	744 691	741 299	810 733	834 328	7,73%
<i>Dont crédit-bail</i>	23	0	0	0	0	-100,00%
<i>Dont locations et charges de copropriétés</i>	48 805	87 253	69 799	67 685	64 831	32,84%
<i>Dont entretien et réparations</i>	249 908	285 620	284 082	268 635	304 283	21,76%
<i>Dont assurances et frais bancaires</i>	37 534	42 375	56 790	59 982	58 655	56,27%
<i>Dont autres services extérieurs</i>	61 825	43 147	46 733	70 810	32 526	-47,39%
<i>Dont remboursements de frais (BA, CCAS, organismes de rattachement, etc.)</i>	5 973	0	0	0	0	-100,00%
<i>Dont contrats de prestations de services avec des entreprises</i>	103 852	99 141	122 224	84 947	83 085	-20,00%
<i>Dont honoraires, études et recherches</i>	17 934	32 853	47 556	25 386	31 578	76,08%
<i>Dont publicité, publications et relations publiques</i>	69 242	74 147	95 566	143 983	132 363	91,16%
<i>Dont transports collectifs et de biens (y.c. transports scolaires)</i>	52 918	58 111	80 343	87 645	67 325	27,22%
<i>Dont déplacements et missions</i>	6 936	9 626	15 377	14 785	14 875	114,44%
<i>Dont frais postaux et télécommunications</i>	46 130	57 573	49 150	48 616	34 844	-24,47%
<i>Dont impôts et taxes (sauf sur personnel)</i>	34 700	32 365	35 824	42 936	76 817	121,38%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 64 : les charges à caractère général nettes des remboursements des charges

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
Charges à caractère général	1 510 215	1 566 902	1 644 742	1 726 142	1 735 510	14,92%
- Remboursement de frais	10 607	0	0	0	0	-100,00%
<b>= Charges à caractère général nettes des remboursements de frais</b>	<b>1 499 608</b>	<b>1 566 902</b>	<b>1 644 742</b>	<b>1 726 142</b>	<b>1 735 510</b>	<b>15,73%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	20,6%	21,2%	22,2%	24,3%	24,7%	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 65 : la comparaison des charges de personnel par habitant

en € par habitant	2014	2015	2016	2017	Var. 2014-2018
Charges de personnel de Lavelanet	608	609	584	614	0,99%
Charges de personnel de la strate	532	532	525	536	0,75%
Différence en %	14,29%	14,47%	11,24%	14,55%	

Source : DGCL

tableau 66 : les charges courantes

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
Charges à caractère général	1 510 215	1 566 902	1 644 742	1 726 142	1 735 510	14,92%
+ Charges de personnel	4 063 108	4 068 327	3 851 962	4 014 755	4 023 027	-0,99%
+ Subventions de fonctionnement	183 955	167 160	150 680	158 161	126 339	-31,32%
+ Autres charges de gestion	539 378	558 728	539 324	535 458	572 564	6,15%
+ Charges d'intérêt et pertes de change	271 057	242 799	253 917	232 892	208 252	-23,17%
<b>= Charges courantes</b>	<b>6 567 713</b>	<b>6 603 917</b>	<b>6 440 626</b>	<b>6 667 408</b>	<b>6 665 693</b>	<b>1,49%</b>
<i>Charges de personnel / charges courantes</i>	<i>61,9%</i>	<i>61,6%</i>	<i>59,8%</i>	<i>60,2%</i>	<i>60,4%</i>	
<i>Intérêts et pertes de change / charges courantes</i>	<i>4,1%</i>	<i>3,7%</i>	<i>3,9%</i>	<i>3,5%</i>	<i>3,1%</i>	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 67 : détail des charges de personnel

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Rémunération principale	2 177 160	2 186 715	2 050 994	2 097 088	2 100 825	-0,9%	-3,51%
+ Régime indemnitaire voté par l'assemblée, y compris indemnités horaires pour heures supplémentaires	259 653	249 134	226 719	206 835	277 253	1,7%	6,78%
+ Autres indemnités	42 124	40 542	37 929	37 294	41 397	-0,4%	-1,73%
<b>= Rémunérations du personnel titulaire (a)</b>	<b>2 478 936</b>	<b>2 476 391</b>	<b>2 315 642</b>	<b>2 341 217</b>	<b>2 419 474</b>	<b>-0,6%</b>	<b>-2,40%</b>
<i>en % des rémunérations du personnel*</i>	<i>85,5%</i>	<i>83,3%</i>	<i>81,7%</i>	<i>80,4%</i>	<i>83,2%</i>		<i>-2,69%</i>
Rémunération principale	246 951	244 321	221 015	272 885	243 986	-0,3%	-1,20%
+ Régime indemnitaire voté par l'assemblée, y compris indemnités horaires pour heures supplémentaires	14	0	0	0	0	-100,0%	-100,00%
+ Autres indemnités	0	0	0	0	0	N.C.	
<b>= Rémunérations du personnel non titulaire (b)</b>	<b>246 964</b>	<b>244 321</b>	<b>221 015</b>	<b>272 885</b>	<b>243 986</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-1,21%</b>
<i>en % des rémunérations du personnel*</i>	<i>8,5%</i>	<i>8,2%</i>	<i>7,8%</i>	<i>9,4%</i>	<i>8,4%</i>		<i>-1,50%</i>
<b>Autres rémunérations (c)</b>	<b>172 770</b>	<b>252 943</b>	<b>296 450</b>	<b>296 870</b>	<b>243 902</b>	<b>9,0%</b>	<b>41,17%</b>
<b>= Rémunérations du personnel hors atténuations de charges (a+b+c)</b>	<b>2 898 670</b>	<b>2 973 654</b>	<b>2 833 107</b>	<b>2 910 973</b>	<b>2 907 362</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,30%</b>
- Atténuations de charges	172 823	273 617	292 284	303 105	192 148	2,7%	11,18%
<b>= Rémunérations du personnel</b>	<b>2 725 847</b>	<b>2 700 037</b>	<b>2 540 823</b>	<b>2 607 867</b>	<b>2 715 215</b>	<b>-0,1%</b>	<b>-0,39%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 68 : charges de personnel interne et externe

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Rémunérations du personnel	2 725 847	2 700 037	2 540 823	2 607 867	2 715 215	-0,1%	-0,39%
+ Charges sociales	1 258 261	1 257 195	1 206 429	1 251 970	1 178 972	-1,6%	-6,30%
+ Impôts et taxes sur rémunérations	73 102	73 988	66 739	69 848	69 328	-1,3%	-5,16%
+ Autres charges de personnel	66	30 606	26 814	28 424	25 830	344,8%	39036,36%
<b>= Charges de personnel interne</b>	<b>4 057 277</b>	<b>4 061 827</b>	<b>3 840 805</b>	<b>3 958 110</b>	<b>3 989 344</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-1,67%</b>
<i>Charges sociales en % des CP interne</i>	<i>31,0%</i>	<i>31,0%</i>	<i>31,4%</i>	<i>31,6%</i>	<i>29,6%</i>		<i>-4,71%</i>
+ Charges de personnel externe	5 831	6 500	11 157	56 645	33 683	55,0%	477,65%
<b>= Charges totales de personnel</b>	<b>4 063 108</b>	<b>4 068 327</b>	<b>3 851 962</b>	<b>4 014 755</b>	<b>4 023 027</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-0,99%</b>
<i>CP externe en % des CP total</i>	<i>0,1%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,3%</i>	<i>1,4%</i>	<i>0,8%</i>		<i>483,41%</i>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 69 : charges totales de personnel nettes des remboursements pour mise à disposition

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Charges totales de personnel	4 063 108	4 068 327	3 851 962	4 014 755	4 023 027	-0,2%	-0,99%
- Remboursement de personnel mis à disposition	0	0	0	0	0	N.C.	
<b>= Charges totales de personnel nettes des remboursements pour MAD</b>	<b>4 063 108</b>	<b>4 068 327</b>	<b>3 851 962</b>	<b>4 014 755</b>	<b>4 023 027</b>	<b>-0,2%</b>	<b>-0,99%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>55,7%</i>	<i>55,0%</i>	<i>52,0%</i>	<i>56,5%</i>	<i>57,3%</i>		<i>2,85%</i>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 70 : les autres charges de gestion

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
<b>Autres charges de gestion</b>	<b>539 378</b>	<b>558 728</b>	<b>539 324</b>	<b>535 458</b>	<b>572 564</b>	<b>1,5%</b>	<b>6,15%</b>
<i>Dont contribution au service incendie</i>	326 492	336 158	342 281	352 549	359 600	2,4%	10,14%
<i>Dont contribution aux organismes de regroupement</i>	51 582	54 151	31 159	3 899	23 338	-18,0%	-54,76%
<i>Dont autres contingents et participations obligatoires (politique de l'habitat par exemple)</i>	26 313	26 313	25 063	30 266	34 943	7,3%	32,80%
<i>Dont déficit (+) ou excédent (-) des budgets annexes à caractère administratif</i>	0	0	0	0	0	N.C.	
<i>Dont indemnités (y c. cotisation) des élus</i>	128 854	132 626	132 028	136 052	134 197	1,0%	4,15%
<i>Dont autres frais des élus (formation, mission, représentation)</i>	6 137	7 785	8 784	11 126	6 952	3,2%	13,29%
<i>Dont frais de fonctionnement des groupes d'élus</i>	0	0	0	0	0	N.C.	
<i>Dont pertes sur créances irrécouvrables (admissions en non-valeur)</i>	0	1 696	0	1 566	13 534	N.C.	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 71 : les subventions de fonctionnement

En €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Variation 2014-2015
<b>Subventions de fonctionnement</b>	<b>183 955</b>	<b>167 160</b>	<b>150 680</b>	<b>158 161</b>	<b>126 339</b>	<b>-9,0%</b>	<b>-31,32%</b>
<i>Dont subv. aux établissements publics rattachés : CCAS, caisse des écoles, services publics (SPA ou SPIC)</i>	12 500	12 500	0	0	0	-100,0%	-100,00%
<i>Dont subv. autres établissements publics</i>	0	0	0	0	0	N.C.	0,00%
<i>Dont subv. aux personnes de droit privé</i>	171 455	154 660	150 680	158 161	126 339	-7,3%	-26,31%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 72 : la CAF brute

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014-2018
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>7 290 640</b>	<b>7 393 892</b>	<b>7 411 519</b>	<b>7 105 098</b>	<b>7 019 009</b>	<b>-3,73%</b>
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>6 296 656</b>	<b>6 361 118</b>	<b>6 186 709</b>	<b>6 434 516</b>	<b>6 457 441</b>	<b>2,55%</b>
<b>Excédent brut de fonctionnement (A-B)</b>	<b>993 985</b>	<b>1 032 775</b>	<b>1 224 810</b>	<b>670 582</b>	<b>561 568</b>	<b>-43,50%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	13,6%	14,0%	16,5%	9,4%	8,0%	-41,32%
<i>+/- Résultat financier</i>	-271 054	-242 799	-253 915	-232 892	-208 252	-23,17%
<i>dont fonds de soutien - sortie des emprunts à risques</i>	0	0	0	0	0	N.C.
<i>- Subventions exceptionnelles versées aux services publics industriels et commerciaux</i>	0	0	0	0	0	N.C.
<i>+/- Solde des opérations d'aménagements de terrains (ou +/- values de cession de stocks)</i>	0	0	0	0	0	N.C.
<i>+/- Autres produits et charges excep. réels</i>	54 187	19 756	23 660	-72 690	10 406	-80,80%
<b>= CAF brute</b>	<b>777 118</b>	<b>809 732</b>	<b>994 555</b>	<b>365 000</b>	<b>363 722</b>	<b>-53,20%</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	10,7%	11,0%	13,4%	5,1%	5,2%	

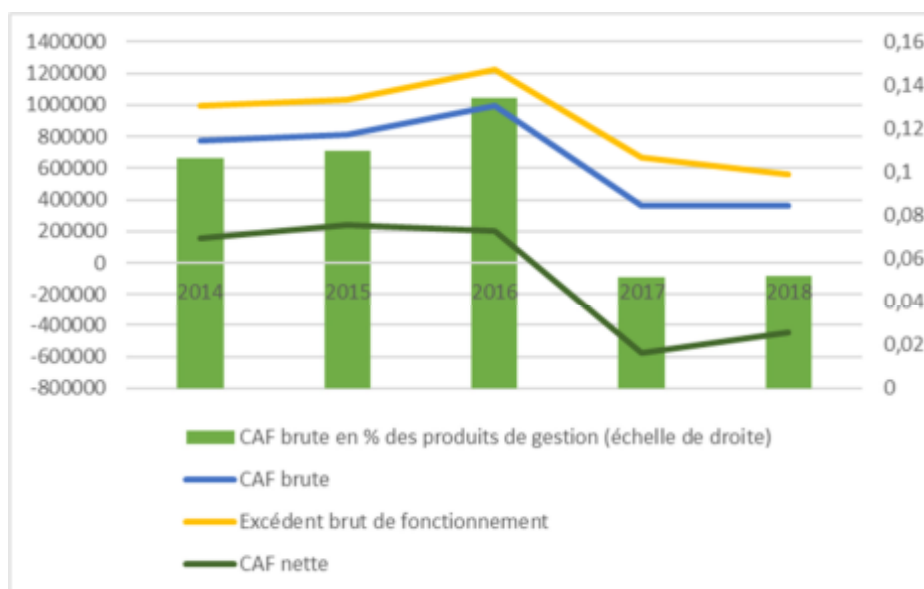
Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 73 : la CAF nette**

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2014-2018
<b>CAF brute</b>	777 118	809 732	994 555	365 000	363 722	-53,20%
- Annuité en capital de la dette	623 101	569 826	790 208	941 512	810 125	30,02%
<b>= CAF nette ou disponible ©</b>	<b>154 017</b>	<b>239 906</b>	<b>204 347</b>	<b>-576 512</b>	<b>-446 403</b>	<b>-389,84%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**graphique 4 : l'autofinancement**



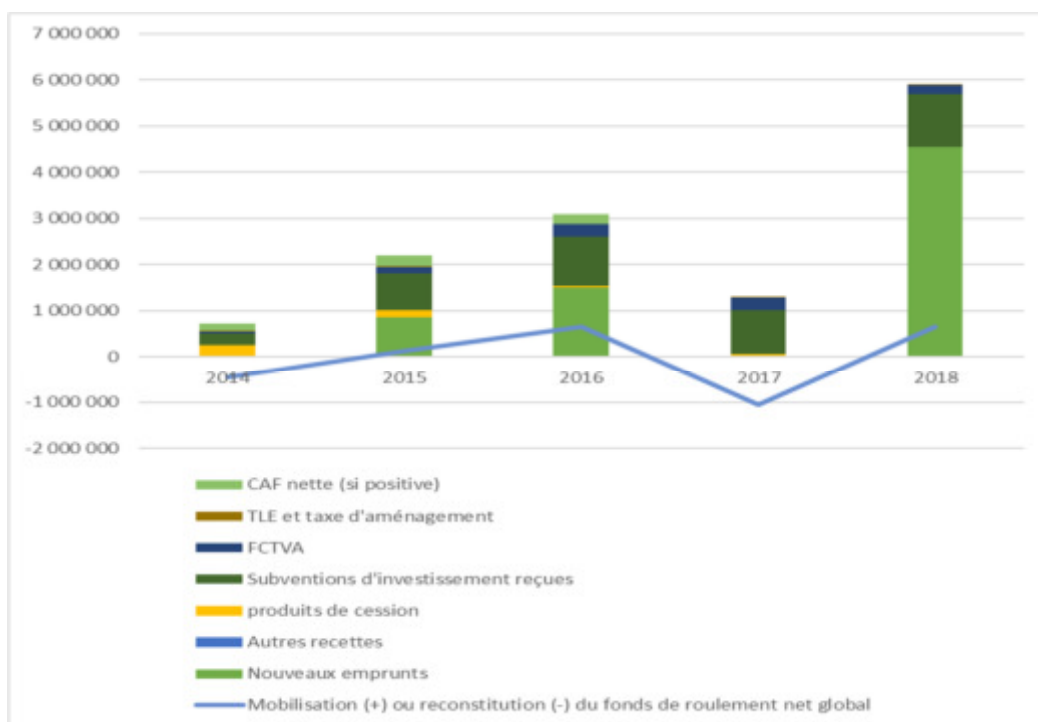
Source : CRC, d'après le logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

**tableau 74 : comparaison de la CAF nette de la commune et de la moyenne de la strate**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre d'habitants au 1er janvier (Pop° totale)	6 944	6 816	6 688	6 682	6 599	6 537
Lavelanet CAF brute / Hab.	176	149	116	121	151	56
Lavelanet CAF nette / habitant	80	52	23	36	31	-88
CAF nette / habitant moyenne de la strate	111	102	88	83	84	96
Ratio Lavelanet dans la moyenne de la strate	72,1%	51,0%	26,1%	43,4%	36,9%	-91,7%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

graphique 5 : le financement des investissements entre 2014 et 2018



Source : CRC d'après le logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 75 : les opérations d'investissement

Opération d'équipement	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAUX
Opération 10 : Equipements et travaux sur bâtiments scolaires	32 906,06	225 741,96	24 877,28	53 680,61	39 335,71	<b>376 541,62</b>
Opération 11 : Equipements et travaux sur bâtiments sportifs	140 835,83	9 516,24	55 255,72	64 144,42	35 470,36	<b>305 222,57</b>
Opération 12 : Equipements et travaux sur bâtiments culturels	6 331,74	17 120,51	18 448,97	17 938,04	16 641,45	<b>76 480,71</b>
Opération 13 : Equipements et travaux sur bâtiments divers	72 005,88	82 717,44	42 558,77	250 660,00	243 543,48	<b>691 485,57</b>
Opération 14 : Urbanisme	93 846,88	113 706,43	361 276,61	217 965,42	30 330,99	<b>817 126,33</b>
Opération 15 : Travaux de voirie	55 786,04	91 778,96	31 601,81	3 897,32	537 907,65	<b>720 971,78</b>
Opération 16 : Equipements et travaux divers	56 039,71	42 439,14	125 118,73	44 374,50	247 320,61	<b>515 292,69</b>
Opération 18 : Environnement	255 326,93	0,00	3 146,04	0,00	0,00	<b>258 472,97</b>
Opération 20 : Pôle culturel	178 358,76	1 091 955,46	1 229 330,73	137 159,39	74 701,78	<b>2 711 506,12</b>
Opération 21 : Création gymnase	0,00	0,00	1 821,71	0,00	0,00	<b>0,00</b>
Opération 22 : Gendarmerie	0,00	27 684,78	600,00	247 821,13	151 867,20	<b>427 973,11</b>
Opération 23 : Hôpital	0,00	57 925,00	111 500,00	21 210,00	100 000,00	<b>290 635,00</b>
Opération 24 : Centre bourg	0,00		102 497,61	311 633,52	3 253 882,95	<b>3 668 014,08</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>891 437,83</b>	<b>1 760 585,92</b>	<b>2 108 033,98</b>	<b>1 370 484,35</b>	<b>4 731 002,18</b>	<b>10 859 722,55</b>

Source : état de consommation des crédits des comptes de gestion hors RAR



**tableau 76 : le besoin de financement**

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. 2014-2018
<b>CAF brute</b>	<b>777 118</b>	<b>809 732</b>	<b>994 555</b>	<b>365 000</b>	<b>363 722</b>	<b>-53,20%</b>
- Annuité en capital de la dette	623 101	569 826	790 208	941 512	810 125	30,02%
<i>dont remboursement des emprunts obligataires exigibles in fine</i>	0	0	0	0	0	
<b>= CAF nette ou disponible (C)</b>	<b>154 017</b>	<b>239 906</b>	<b>204 347</b>	<b>-576 512</b>	<b>-446 403</b>	<b>-389,84%</b>
TLE et taxe d'aménagement	20 468	18 570	7 697	18 117	22 001	7,49%
+ Fonds de compensation de la TVA (FCTVA)	45 903	135 619	256 858	279 154	185 975	305,15%
+ Subventions d'investissement reçues	238 428	790 665	1 025 958	885 856	912 668	282,79%
+ Fonds affectés à l'équipement (amendes de police en particulier)	6 650	0	44 616	62 154	238 654	3488,78%
+ Produits de cession	266 312	160 399	46 092	62 000	0	-100,00%
+ Autres recettes	0	0	0	0	-5 266	
<b>= Recettes d'inv. hors emprunt (D)</b>	<b>577 761</b>	<b>1 105 253</b>	<b>1 381 221</b>	<b>1 307 281</b>	<b>1 354 032</b>	<b>134,36%</b>
<b>= Financement propre disponible (C+D)</b>	<b>731 778</b>	<b>1 345 159</b>	<b>1 585 568</b>	<b>730 769</b>	<b>907 629</b>	<b>24,03%</b>
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement (y c. tx en régie)</i>	<i>79,2%</i>	<i>75,1%</i>	<i>75,9%</i>	<i>52,1%</i>	<i>19,0%</i>	<i>-75,97%</i>
- Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	924 340	1 790 564	2 089 124	1 403 414	4 770 867	416,14%
- Subventions d'équipement (y compris subventions en nature)	33 576	32 050	23 255	4 414	13 427	-60,01%
+/- Dons, subventions et prises de participation en nature, reçus ou donnés	0	0	277 861	719 668	0	-100,00%
- Participations et inv. financiers nets	10 004	10 339	21 185	10 124	3 496	-65,05%
+/- Variation de stocks de terrains, biens et produits	0	0	0	0	0	
- Charges à répartir	0	0	0	0	0	
+/- Variation autres dettes et cautionnements	220 736	6 084	-54 132	-49 101	19 319	-91,25%
<b>= Besoin (-) ou capacité (+) de financement propre</b>	<b>-456 877</b>	<b>-493 878</b>	<b>-771 725</b>	<b>-1 357 750</b>	<b>-3 899 480</b>	<b>753,51%</b>
+/- Solde des affectations d'immobilisations	0	0	0	0	0	
+/- Solde des opérations pour compte de tiers	0	0	0	0	0	
- Reprise sur excédents capitalisés	0	0	0	0	0	
<b>= Besoin (-) ou capacité (+) de financement</b>	<b>-456 877</b>	<b>-493 878</b>	<b>-771 725</b>	<b>-1 357 750</b>	<b>-3 899 480</b>	<b>753,51%</b>
Nouveaux emprunts de l'année (y compris pénalités de réaménagement)	0	857 000	1 500 000	0	4 550 000	
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement net global	-456 877	363 122	728 275	-1 357 750	650 520	-242,38%

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion après retraitements comptables de la CRC

**tableau 77 : comparaison des dépenses d'équipement par habitant**

En € par habitant	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Commune	291	122	143	273	364	325	1518
Moyenne de la strate	356	385	317	260	265	298	1881
Part commune / strate	81,7%	31,7%	45,1%	105,0%	137,4%	109,1%	80,7%

Source : DGCL

tableau 78 : l'endettement

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne	Var. 2014-2018
Encours de dettes du BP au 1er janvier	7 648 345	6 851 195	7 242 732	8 006 656	7 114 245	-1,8%	-7,0%
- Annuité en capital de la dette (hors remboursement temporaires d'emprunt)	623 101	569 826	790 208	941 512	810 125	6,8%	30,0%
- Remboursements temporaires d'emprunts	0	0	0	0	0	N.C.	N.C.
- Var. des autres dettes non financières (hors remboursements temporaires d'emprunts)	220 736	6 084	-54 132	-49 101	19 319	-45,6%	-91,2%
+ Intégration de dettes (contrat de partenariat, emprunts transférés dans le cadre de l'intercommunalité...)	46 688	110 447	0	0	0	-100,0%	-100,0%
+ Nouveaux emprunts	0	857 000	1 500 000	0	4 550 000	N.C.	N.C.
<b>= Encours de dette du BP au 31 décembre</b>	<b>6 851 195</b>	<b>7 242 732</b>	<b>8 006 656</b>	<b>7 114 245</b>	<b>10 834 801</b>	<b>12,1%</b>	<b>58,1%</b>
- Trésorerie nette hors comptes de rattachement avec les BA, le CCAS et la caisse des écoles	541 829	546 913	1 060 497	161 191	-268 998	N.C.	-149,6%
<b>= Encours de dette du BP net de la trésorerie hors compte de rattachement BA</b>	<b>6 309 367</b>	<b>6 695 819</b>	<b>6 946 160</b>	<b>6 953 054</b>	<b>11 103 798</b>	<b>15,2%</b>	<b>76,0%</b>
Charge d'intérêts et pertes nettes de change	271 057	242 799	253 917	232 892	208 252	-6,4%	-23,2%
<b>Taux d'intérêt apparent du budget principal (BP)</b>	<b>4,0%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,1%</b>	<b>3,0%</b>	<b>1,8%</b>		<b>-54,5%</b>
Encours de dettes du BP net de la trésorerie hors comptes de rattachement	6 309 367	6 695 819	6 946 160	6 953 054	11 103 798	15,2%	76,0%
<b>Capacité de désendettement BP, trésorerie incluse* en années (dette Budget principal net de la trésorerie*/CAF brute du BP)</b>	<b>8,1</b>	<b>8,3</b>	<b>7,0</b>	<b>19,0</b>	<b>30,5</b>		<b>276,0%</b>
Encours de dette du budget principal au 31 décembre	6 851 195	7 242 732	8 006 656	7 114 245	10 834 801	12,1%	58,1%
<b>Capacité de désendettement BP en années (dette / CAF brute du BP)</b>	<b>8,8</b>	<b>8,9</b>	<b>8,1</b>	<b>19,5</b>	<b>29,8</b>		<b>237,9%</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion après retraitements comptables de la CRC

tableau 79 : la comparaison de l'endettement

En € par habitant	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Encours total de la dette au 31/12 Lavelanet	1 127	1 122	1 024	1 084	1 249	1 202
Encours total de la dette au 31/12 moyenne de la strate	881	881	870	862	842	849
<b>Ratio Lavelanet/Moyenne de la strate</b>	<b>128%</b>	<b>127%</b>	<b>118%</b>	<b>126%</b>	<b>148%</b>	<b>142%</b>
Annuité de la dette Lavelanet	139	146	134	121	157	180
Annuité de la dette moyenne de la strate	112	122	112	119	123	109
<b>Ratio Lavelanet/Moyenne de la strate</b>	<b>124%</b>	<b>120%</b>	<b>120%</b>	<b>102%</b>	<b>128%</b>	<b>165%</b>

Source : DGCL/DGFIP

tableau 80 : le fonds de roulement net global

au 31 décembre en €	2014	2015	2016	2017	2018	Cumul
Mobilisation (-) ou reconstitution (+) du fonds de roulement net global	-456 877	363 122	728 275	-1 357 750	650 520	-72 711
<b>= Fonds de roulement net global (E-F)</b>	<b>436 828</b>	<b>758 982</b>	<b>1 487 257</b>	<b>129 507</b>	<b>780 026</b>	3 592 599
<i>en nombre de jours de charges courantes</i>	<i>24,3</i>	<i>41,9</i>	<i>84,3</i>	<i>7,1</i>	<i>42,7</i>	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion après retraitements comptables de la CRC

tableau 81 : le besoin en fonds de roulement

en €	2014	2015	2016	2017	2018	Moyenne
Stocks	0	0	0	0	0	0
+ Redevables et comptes rattachés	68 867	102 731	76 452	72 527	66 462	77 408
- Dont redevables	49 106	64 675	54 448	52 105	55 804	55 228
- Dont créances irrécouvrables admises par le juge des comptes	0	0	0	0	0	0
- Encours fournisseurs	46 348	39 880	57 701	68 778	80 241	58 590
- Dont fournisseurs d'immobilisations	10 641	21 174	47 247	48 322	49 959	35 469
<b>= Besoin en fonds de roulement de gestion</b>	<b>22 520</b>	<b>62 851</b>	<b>18 751</b>	<b>3 748</b>	<b>-13 779</b>	<b>18 818</b>
- en nombre de jours de charges courantes	1,3	3,5	1,1	0,2	-0,8	1
- Dettes et créances sociales	0	0	1 140	1 229	0	474
- Dettes et créances fiscales	-407	-2 294	-11 451	-2 453	6 867	-1 948
- Autres dettes et créances sur Etat et collectivités (subventions à recevoir, opérations particulières, charges à payer)	-361	-6 698	-221 468	-37 106	-8 111	-54 749
- Autres dettes et créances	70 841	93 775	123 771	73 763	-1 061 559	-139 882
- Dont dépenses à classer ou régulariser (qui augmentent le BFR)*	71	7 271	6 214	0	0	2 711
- Dont recettes à classer ou régulariser (qui diminuent le BFR)*	1 728	2 924	12 947	2 367	16 980	7 389
- Dont autres comptes créditeurs (dettes d'exploitation qui diminuent le BFR)*	0	243	7 857	0	98 482	21 316
- Dont autres comptes débiteurs (créances d'exploitation qui augmentent le BFR)*	9 129	32 768	4 414	4 884	1 264 035	263 046
- Dont compte de rattachement avec les budgets annexes**	-57 447	0	0	0	0	-11 489
- Dont compte de rattachement avec le CCAS et la Caisse des écoles**	0	0	0	0	0	0
<b>= Besoin en fonds de roulement global</b>	<b>-47 554</b>	<b>-21 932</b>	<b>126 760</b>	<b>-31 685</b>	<b>1 049 024</b>	<b>214 923</b>
- en nombre de jours de charges courantes	-2,6	-1,2	7,2	-1,7	57,4	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 82 : la trésorerie

au 31 décembre en €	2014	2015	2016	2017	2018	Var. annuelle moyenne
Fonds de roulement net global	436 828	758 982	1 487 257	129 507	780 026	15,6%
- Besoin en fonds de roulement global	-47 554	-21 932	126 760	-31 685	1 049 024	N.C.
<b>=Trésorerie nette</b>	<b>484 381</b>	<b>780 913</b>	<b>1 360 497</b>	<b>161 191</b>	<b>-268 998</b>	<b>N.C.</b>
- en nombre de jours de charges courantes	26,9	43,2	77,1	8,8	-14,7	

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

tableau 83 : les grands équilibres financiers 2018 et 2019

en €	2017	2018	2019
<b>Produits de gestion (A)</b>	<b>7 105 098</b>	<b>7 019 009</b>	<b>7 222 289</b>
<b>Charges de gestion (B)</b>	<b>6 434 516</b>	<b>6 457 441</b>	<b>6 216 207</b>
<b>Excédent brut de fonctionnement (A-B)</b>	<b>670 582</b>	<b>561 568</b>	<b>1 006 082</b>
<i>en % des produits de gestion</i>	<i>9,4%</i>	<i>8,0%</i>	<i>13,9%</i>
<b>CAF brute</b>	<b>365 000</b>	<b>363 722</b>	<b>720 579</b>
- Annuité en capital de la dette	941 512	810 125	837 404
<b>= CAF nette ou disponible (C)</b>	<b>-576 512</b>	<b>-446 403</b>	<b>-116 825</b>
<b>Recettes d'inv. hors emprunt (D)</b>	<b>1 307 281</b>	<b>1 354 032</b>	<b>1 812 038</b>
<b>Financement propre disponible (C+D)</b>	<b>730 769</b>	<b>907 629</b>	<b>1 695 213</b>
<i>Financement propre dispo / Dépenses d'équipement (y c. tvx en régie)</i>	<i>52,1%</i>	<i>19,0%</i>	<i>37,1%</i>
Dépenses d'équipement (y compris travaux en régie)	1 403 414	4 770 867	4 568 100
<b>= Besoin (-) ou capacité (+) de financement propre</b>	<b>-1 057 750</b>	<b>-3 899 480</b>	<b>-2 933 819</b>

Source : logiciel Anafi, d'après les comptes de gestion

## GLOSSAIRE

AC	attribution de compensation
ARTT	aménagement et réduction du temps de travail
BA	budget annexe
BFR	besoin en fonds de roulement
BP	budget primitif
CA	compte administratif
CAF	capacité d'autofinancement
CC	communauté de communes
CCAS	centre communal d'action sociale
CCPO	communauté de communes du Pays d'Olmes
CDG	compte de gestion
CGCT	code général des collectivités territoriales
CGI	code général des impôts
CIA	complément indemnitaire annuel
CMPF	coefficient de mobilisation du potentiel fiscal
CNI	carte nationale d'identité
CRC	chambre régionale des comptes
CREM	contrat de réalisation, exploitation et maintenance
DGCL	direction générale des collectivités locales
DGF	dotation globale de fonctionnement
DGFîP	direction générale des finances publiques
DM	décision modificative
DOB	débat d'orientations budgétaires
EPCI	établissement public de coopération intercommunale
ETP	équivalent temps plein
ETPT	équivalent temps plein travaillé
FCTVA	fonds de compensation de la taxe sur la valeur ajoutée
FPIC	fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales
Insee	Institut national de la statistique et des études économiques
M€	million d'euros
MAD	mise à disposition
MAPA	marché à procédure adaptée
MLD	maladie longue durée
MP	maladie professionnelle
NBI	nouvelle bonification indiciaire
PLUi	plan local d'urbanisme intercommunal
RAR	restes à réaliser
RH	ressources humaines
RI	régime indemnitaire
RIFSEEP	régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
SPA	service public administratif
SPIC	service public industriel et commercial
TFNPB	taxe foncière sur les propriétés non bâties
TFPB	taxe foncière sur les propriétés bâties
TH	taxe d'habitation
THLV	taxe d'habitation sur les logements vacants

## RAPPORT D'OBSERVATIONS DEFINITIVES (ROD2)

TTC	toutes taxes comprises
TVA	taxe sur la valeur ajoutée
URSSAF	unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
ZAE	zone d'activité économique

**Réponses aux observations définitives  
en application de l'article L. 243-5 du code des juridictions financières**

Une réponse enregistrée :

- Réponse du 30 octobre 2020 de Monsieur Marc Sanchez, maire de la commune de Lavelanet

Article L. 243-5 du code des juridictions financières :

« Les destinataires du rapport d'observations disposent d'un délai d'un mois pour adresser au greffe de la chambre régionale des comptes une réponse écrite. Dès lors qu'elles ont été adressées dans le délai précité, ces réponses sont jointes au rapport. Elles engagent la seule responsabilité de leurs auteurs ».




Les publications de la chambre régionale des comptes  
Occitanie

sont disponibles sur le site :

<https://www.ccomptes.fr/Nos-activites/Chambres-regionales-des-comptes-CRC/Occitanie>

**Chambre régionale des comptes Occitanie**  
**500, avenue des États du Languedoc**  
**CS 70755**  
**34064 MONTPELLIER CEDEX 2**

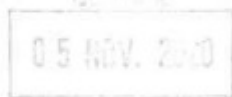
**occitanie@crtc.ccomptes.fr**

 **@crococcitanie**



# MAIRIE DE LAVELANET

CHAMBRE REGIONALE DES COMPTES  
Occitanie



COMPTES RENDUS

Marc SANCHEZ  
Maire de Lavelanet  
Conseiller Départemental de la Circonscription  
du Pays d'Olmes

à

Monsieur Le Président de la  
Chambre Régionale des Comptes - Occitanie  
Mr André Pezziandi  
500, Avenue des Etats du Languedoc  
CS 70755  
34064 Montpellier cedex 2

Lavelanet, le 30 OCT. 2020

Objet : [REDACTED]  
Dist. : Éléments de réponse RC ?

Monsieur le Président de la Chambre Régionale des Comptes,

En date du 30 septembre 2020, vous nous avez transmis, à la suite des investigations de Mme [REDACTED], conseillère à la chambre, le rapport d'observations provisoires 1.

En conséquence, en application de l'article L.243-2 du code des juridictions financières, j'ai le plaisir de vous transmettre par écrit mes observations.

Je me tiens à votre entière disposition pour toutes informations utiles dans le cadre de vos investigations et vous prie de croire Mr le Président de la Chambre Régionale des Comptes à l'assurance de ma considération distinguée.

Marc Sanchez  
Maire de Lavelanet  
Conseiller Départemental de la Circonscription du  
Pays d'Olmes.

*Bien à vous*







**LAVELANET**  
en Ariège

Chambre régionale  
des comptes  
Occitanie



# Document de réponses des ordonnateurs - 2

Rapport d'observations provisoires (ROP)

Exercices 2014 et suivants.

**Document confidentiel**



## TABLE DES MATIERES

Préambule .....	6
1 - Un contexte politique apaisé .....	7
2 - La qualité de l'Information budgétaire et financière .....	7
3 - L'analyse financière .....	8
3.1 : Capacité d'autofinancement .....	8
4 - L'action communale et son cadre - mutualisations .....	9
4.1 : Voirie .....	9
4.2 : Centre de santé et projet Piscine / Centre Nautique .....	9
4.3 : Mutualisations de fonctions supports .....	9
4.4 : Transferts des équipements sportifs et culturels .....	10
4.5 : Projet « Lavelanet 2050 » .....	10
4.6 : Subventions aux associations .....	10
4.7 : Nouvelle organisation administrative de la commune .....	11
5 - Pilotage des ressources humaines .....	12
5.1 : Procédure à formaliser .....	12
5.2 : Bilan social .....	12
5.3 : Aménagement du temps de travail .....	12
5.4 : Evaluation professionnelle .....	12
5.5 : Des avancements non continu .....	13
5.6 : Prime de fin d'année .....	13
5.7 : Avantage en nature .....	13
ANNEXES .....	14



## PREAMBULE

Lavelanet étant Territoire à Lnergie Positive pour la croissance verte (TEPCV), la ville s'est engagée depuis plusieurs années pour sa mutation socio-économique et urbaine par la revitalisation de son centre ancien et de ses quartiers. Ce projet a d'ores et déjà permis de redonner un nouveau souffle au Bourg-centre. Ces grands travaux sont aujourd'hui achevés ; notre bilan d'ensemble est positif et les deux sous-projets (forêts urbaines à la Rue René Cassin et Quartier des Sécrustous) sont finalisés. La fin de ces grands travaux a permis la poursuite des actions municipales engagées, via nos services, au sein même des quartiers : sécurisation des rues, rénovation de la voirie et réaménagements des espaces verts.

Aujourd'hui, les premiers résultats en termes d'économie et de revitalisation sont encourageants. Le milieu bancaire, les agences immobilières (deux nouvelles agences viennent d'ouvrir leurs portes et une troisième est en cours, portant ainsi le nombre d'une agence immobilière pour 1000 habitants), les cabinets notariaux, les services à la personne (médecines alternatives) se trouvent renforcés par l'arrivée de nouveaux propriétaires. De jeunes trentenaires s'installent et ouvrent des boutiques ou entreprises (animaleries, auto-sport, boucherie, restaurant, salon de coiffure, carrosseries, pneumatiques, nettoyages de véhicules ou salon de beauté). Le marché de l'immobilier est en évolution et connaît une augmentation. En effet, la hausse des prix de vente des biens immobiliers est de 45 % (Annexe 1 : Comparaison des ventes immobilières - Lavelanet).

Par ailleurs, de grands projets sont en cours de finalisation : Le Projet Cassin (ancien hôpital en centre-ville) a pour objet la mise en location de 21 appartements, création de bureaux administratifs et d'espaces de coworking. Puis, la construction de 20 maisons pour des personnes à mobilité réduite près de la nouvelle gendarmerie. La construction d'un lotissement à côté de l'ancienne gendarmerie et la réhabilitation d'une maison de maître et de son parc en maison de retraite (65 lits). Tous ces projets sont en cours de finalisation, les permis de construire sont en cours d'élaboration et les travaux devraient démarrer en 2021.

## 1 - UN CONTEXTE POLITIQUE APAISE

Suite aux dernières élections municipales, le contexte politique du territoire a évolué. Largement en tête à Lavelanet, dès le premier tour, Marc Sanchez a été élu, mi-juillet, à la Présidence de l'intercommunalité en obtenant une large majorité contre le président sortant. Un consensus pour les élus de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes travaillé de concert dans l'intérêt de ce territoire.

Ce contexte politique apaisé devrait nous permettre de mutualiser différents services. En effet, la Chambre Régionale des Comptes formule dans ses recommandations la nécessité de mutualiser un certain nombre de fonctions supports. Nous y sommes absolument favorables.

Comme nous sommes favorables à la mise en œuvre d'un pacte financier (bilan financier du territoire, analyse des capacités budgétaires, participation financière des communes à la CCPO...) au sein de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes.

## 2 – LA QUALITE DE L'INFORMATION BUDGETAIRE ET FINANCIERE

Le Débat d'Orientation Budgétaire sera complété par le montant de l'endettement par habitant, comparé à celui des années précédentes, suivant en cela vos recommandations. Les services comptables affineront l'emprunt de la dette pour une meilleure compréhension des publics.

### 3 – L'ANALYSE FINANCIERE

Une priorisation calendaire des projets a été établie dans le cadre du projet TEPcv ; vous trouverez en (Annexe 2 : le phasage et la programmation pluriannuelle d'investissement, page 13). Ce dernier a été contractualisé dans le cadre de la convention TEPcv.

Suivant en cela les recommandations de la Cour des Comptes, la commune a mis en place un plan pluriannuel d'investissements (Annexe 3 : Plan Pluriannuel d'investissements 2019-2023). La ville a pris acte de votre remarque et celui-ci a été présenté lors du Débat d'Orientation Budgétaire du Conseil municipal du 9 juillet 2020.

La collectivité a actualisé le prospective à partir de l'année 2020 afin de prendre en compte les effets de la COVID. Par ailleurs, la ville n'a pas augmenté ses taux d'impositions. (Annexe 4 : Analyse prospective section de fonctionnement 2019-2025)

La ville va poursuivre sa dynamique de baisse des charges à caractère général, notamment par la vente des biens immobiliers entraînant inéluctablement un effacement des charges liées au fonctionnement des bâtiments (fluides, assurances, entretien, personnel).

Les charges de personnel tendront également à se réduire du fait de la baisse importante des agents suite au transfert du service enfance jeunesse vers la LEC d'une part. D'autre part, les départs à la retraite de nombreux agents non remplacés. Durant ce mandat, la ville va devoir faire face à 36 départs à la retraite. (Annexe 5 : Prévision des départs à la retraite).

Les charges de gestion courante ont connu une hausse en 2019 due au versement d'une subvention à la LEC suite au transfert du service enfance jeunesse. Elles se poursuivent en 2020 en raison du versement sur une année entière de la subvention à la LEC.

Les produits de gestion courante connaissent une hausse du fait de l'encaissement d'un semestre des loyers de la gendarmerie. Puis, à partir de 2021 de l'encaissement total des loyers de la gendarmerie.

Le transfert du Centre de Santé à la Communauté de Communes permettra d'alléger nos charges exceptionnelles.

Il est à souligner que cette nouvelle prospective prend en compte les effets de la COVID # 19.

#### 3.1 CAPACITE D'AUTOFINANCEMENT

Suite à l'augmentation de la CAF brute, il est à noter que la ville a effectué un effort sur sa capacité de désendettement, passant de 31,8 annuités à 15,3 annuités. Cet effort sera maintenu et poursuivi.

La vente des biens immobiliers (produits exceptionnels) à hauteur de 900 000 € permet de retrouver une épargne nette. Néanmoins, la ville restera vigilante sur les dépenses de sa section de fonctionnement.



## 4 – L'ACTION COMMUNALE ET SON CADRE - MUTUALISATIONS

### 4.1 : VOIRIE

Une mutualisation est d'ores et déjà en cours en ce qui concerne la voirie, ainsi vous trouverez en annexe 6 du document ci-joint une convention de mandat pour des travaux de voirie.

### 4.2 : CENTRE DE SANTÉ ET PROJET PISCINE / CENTRE NAUTIQUE

Créé avec le soutien des communes de Laroque d'Olmes, le Sautel, l'Aiguillon, Bélesta et Fougax-el-Barrineuf, le centre de santé municipal devrait être transféré à l'intercommunalité. En effet, le Président de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes, lors de la conférence des Maires, a proposé une mutualisation de ce service et sur la possibilité de prendre la compétence (Annexe 7 : Invitation conférence des Maires et compte rendu n°CR/CFM-01/2020).

Le Centre Nautique ne sera pas élaboré par la ville de Lavelanet. En effet, lors du conseil communautaire en date du mercredi 28 octobre 2020 à 18 h (Annexe 8 : ordre du jour / projets de délibérations), les élus communautaires ont pris la compétence pour la réalisation de celui-ci.

### 4.3 : MUTUALISATIONS DE FONCTION SUPPORTS

La Chambre Régionale des Comptes formule dans ses recommandations la nécessité de mutualiser un certain nombre de fonctions supports. Une étude est en cours tant au niveau municipal que communautaire et porte sur la possible mutualisation de la police municipale, du centre de santé, de la cantine, de l'administratif, mais aussi, de commandes groupées.

Toutes ces actions doivent là aussi être priorisées par les élus municipaux et communautaires. Vous trouverez en pièce jointe les propositions établies lors de la conférence des Mairies. (Annexe 7 : Invitation conférence des Maires et compte rendu n°CR/CFM-01/2020).



#### 4.4 : TRANSFERTS DES EQUIPEMENTS SPORTIFS ET CULTURELS

Une réflexion est en cours au sein du Conseil Municipal. La ville de Lavelanet pour des gains d'efficacité, d'efficience et des économies d'échelles, souhaite prioriser les équipements et bâtiments qui pourraient être mutualisés avec la Communauté de communes. Centre multisports, ludothèque, médiathèque, école de musique, cinéma le Casino, autant d'équipements majeurs fréquentés par l'ensemble des habitants du Pays d'Olmes et qui sont d'intérêt communautaire.

#### 4.5 : PROJET « LAVELANET 2050 »

Le bilan 2019 de la convention de revitalisation de centre-bourg de développement de territoire, doit être dressé par la Communauté de communes et dont la ville n'était pas destinataire de celui-ci. Néanmoins, sur ma demande, mes services disposent de ce bilan. (Annexe 9 : Note de service : bilan quantitatif et qualitatif OPAH RU). Le bilan est positif en matière économique et de rénovation de logements.

Une non-contractualisation (refus de la CCPD d'approuver le dossier de candidature) de la convention Bourg Centre avec la Région Occitanie Pyrénées Méditerranée a pénalisé le budget d'investissement de la ville. En effet, Lavelanet a perdu 180 000 € sur le projet de l'Avenue Alsace Lorraine. Néanmoins, elle reste en attente d'une lettre de notification de 240 000 € de la part de la Région Occitanie (Forêts urbaines : 120.000€ et requalification quartier Sécoustous : 120.000€). Lors du conseil communautaire en date du mercredi 28 octobre 2020 à 18 h (Annexe 8 : ordre du jour / projets de délibérations), les élus communautaires ont approuvé le dépôt de la candidature pour le Bourg-Centre des deux collectivités permettant ainsi à Lavelanet d'ouvrir ses droit aux subventions tant attendues. Par conséquent, la ville liquidera une partie de son emprunt d'un montant de 240 000 €.

#### 4.6 : SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS

Une réunion réunissant toutes les associations a été organisée voici quelques mois, salle d'honneur de l'Hôtel de Villa. À cette occasion, il a été expliqué aux Bureaux des associations, que pour prétendre à une subvention municipale les documents afférents devaient être scrupuleusement remplis et remis en temps et en heure au service Sports et Associations de la ville.

Lors de cette réunion, les techniciens ont remis aux membres des associations les documents afférents. Vous trouverez en annexe 10 la convocation à cette assemblée et en annexe 11 le document « demande subventions ».

Depuis, une vérification accrue est effectuée pour chaque demande afin de contrôler la bonne utilisation des deniers publics.

## 4.7 : NOUVELLE ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE LA COMMUNE

Suite à un état des lieux par le nouveau Directeur Général des Services (Prise de poste Mars 2020), une réorganisation complète de l'ensemble des services se poursuivra avec l'objectif d'adapter les postes afin de rendre un service public de qualité. Mais en attendant, de nouvelles organisations ont vu le jour :

- Tenant compte des remarques de la collégialité, la commune a procédé à une réorganisation centralisée et géographique autour de l'ordonnateur. Une directrice de cabinet a été nommée – elle est également en charge de la communication et protocole ; elle fait le lien entre ordonnateur, directeur général des services et les différents services.

- Par ailleurs, une secrétaire du maire a pris ses fonctions début automne et fait le relais entre ordonnateur et élus.

- Il est à noter qu'une technicienne (temps 25 heures semaine) a été rajouté à la direction des ressources humaines, dégageant de fait un temps supplémentaire pour le pilotage de ce service.

- L'adjointe à la directrice générale des services a demandé une mise en disponibilité pour convenance personnelle (Annexe 12 : Arrêté de mise en disponibilité) et vient de faire une demande pour une prolongation de 6 mois. La direction générale des services a recruté une adjointe au Directeur Général des Services.

Concernant la continuité des missions, le Directeur général des services a instauré, depuis la nouvelle mandature, une réunion des différents directeurs de service tous les lundis matin à l'Hôtel de Ville. Ces réunions permettent une fluidification des échanges et le travail partenarial des services.

Autre étude en cours, la nomination d'un responsable en ce qui concerne les agents d'accueil jusqu'à maintenant rattachés à la directrice des ressources humaines.

Suivant les recommandations de la Chambre, la municipalité et les ressources humaines réfléchissent de concert sur les risques pesant sur la continuité des services sur les postes reposant sur un seul agent, d'autant que certains n'ont que quelques années à effectuer avant leur départ en retraite.

Ceci a déjà été anticipé avec la réorganisation des services techniques, et avec l'embauche d'un agent aux espaces verts.

En ce qui concerne l'organisation et la gestion des ressources humaines, la commune travaille en ce moment même sur le regroupement des services techniques sur un même site afin, certes de rationaliser les déplacements, mais aussi de contrôler plus aisément le temps de travail des équipes.

La commune prend également note de la proposition de la collégialité pour ce qui est du rapprochement des agents de la médiathèque et ludothèque, les structures étant positionnées dans un même bâtiment.

## 5 – PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

### 5.1 : PROCEDURE A FORMALISER

S'agissant de la commande publique de nettoyage des locaux, cette dernière a fait l'objet en 2020, d'une mise en concurrence conformément aux règles de la commande publique. Vous trouverez en annexe 13 : la délibération relative au marché de nettoyage et d'entretien des locaux.

La ville s'engage à formaliser une procédure MAPA concernant "entretien voirie et les espaces verts en février 2021.

### 5.2 : BILAN SOCIAL

Conformément à la réglementation article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le bilan social a été formalisé par la commune. Vous trouverez en annexe 14 une synthèse ainsi que son rapport.

### 5.3 : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La collectivité va mettre en œuvre une discussion avec les instances représentatives lors d'un prochain comité technique.

### 5.4 : EVALUATION PROFESSIONNELLE

Le Directeur des Services Techniques a instauré en janvier 2020 l'évaluation professionnelle pour l'ensemble de son service.

Cette évaluation professionnelle doit être étendue à l'ensemble des services. Elle a également été faite pour le service comptabilité et marché public, mais également pour le service culturel, dans le respect du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014. Vous trouverez aussi en pièce annexe, la grille d'évaluation de ces agents (Annexe 15 : évaluation professionnelle comptabilité, marché public, service technique et service culturel). L'évaluation professionnelle de tous les agents est en cours et doit s'achever en 2021.

## 5.5 : DES AVANCEMENTS NON CONTINUE

Concernant les avancements d'échelon, cette pratique a cessé depuis 2017.

## 5.6 : PRIME DE FIN D'ANNEE

Sur ce point, la collectivité mettra en œuvre une discussion avec les instances représentatives lors d'un prochain comité technique.

## 5.7 : AVANTAGE EN NATURE

La ville dispose d'une flotte de véhicules au nombre de 37. L'ensemble de ceux-ci ont un remisage dans les bâtiments de la collectivité. Les véhicules sont utilisés dans les horaires de travail et de ce fait, la collectivité reste conforme à la réglementation.

Les avantages en nature bénéficient à un seul agent de la collectivité à travers la mise la disposition d'un logement de fonction. Cet avantage fait l'objet d'une déclaration par la collectivité à l'administration fiscale (Annexe 16 : avantage en nature).

## ANNEXES

- Annexe 1 : Comparaison des ventes immobilières - Lavelanet
- Annexe 2 : Plan d'investissement pluriannuel 2020-2026
- Annexe 3 : Plan pluriannuel d'investissement « TEPCV »
- Annexe 4 : Analyse prospective section de fonctionnement 2019-2025
- Annexe 5 : Prévion des départs à la retraite
- Annexe 6 : Convention de mandat pour des travaux de voiries
- Annexe 7 : Invitation conférence des Maires et compte rendu n°CR/CFM-01/2020
- Annexe 8 : Ordre du jour / projets de délibérations
- Annexe 9 : Note de service : bilan quantitatif et qualitatif OPAH RU
- Annexe 10 : Convocation réunion associations
- Annexe 11 : Document demande subventions
- Annexe 12 : Arrêté de mise en disponibilité pour convenance personnelle
- Annexe 13 : Délibération relative aux marchés de nettoyage et d'entretien des locaux
- Annexe 14 : Rapport et synthèse du Bilan social 2019
- Annexe 15 : Évaluation professionnelle des services comptabilité / marché public / service techniques / culturel
- Annexe 16 : Avantages en nature

Ajouter 1 = Comparaison des ventes immobilières - Lavelanet

Alexandre Pereira

Objet TR: MAIL IMMOBILIER LAVELANET

De [redacted]  
Envoyé : jeudi 8 octobre 2020 09:38  
À : 'Marc SANCHEZ' [redacted]  
Cc : [redacted]  
Objet : MARCHÉ IMMOBILIER LAVELANET

Monsieur le Maire,  
Je souhaite vous faire part de mes observations au sujet du marché immobilier sur LAVELANET, suite à la réception des courriers des notaires concernant le droit de préemption.

Il semblerait que ce marché soit à la hausse, c'est à-dire que les montants des transactions immobilières augmentent.

Pour exemple :

- Maison vendue en 2018 à 90 000 €, ce bien se revend aujourd'hui 139 000 € + 49 000 € (ancienne maison [redacted])
- Maison vendue en 2015 à 145 000 €, ce bien se revend aujourd'hui 210 000 € + 65 000 € (ancienne maison [redacted])
- Maison vendue en 2019 à 150 000 €, ce bien se revend aujourd'hui 165 000 € + 15 000 € (ancienne maison [redacted])
- Immeuble vendu en 2017 à 100 000 €, ce bien se revend aujourd'hui 198 000 € + 98 000 € (ancienne propriété [redacted] qui avait été achetée par M. [redacted])

Bien cordialement,

[redacted]

Service Urbanisme

[redacted]



Mairie de Lavelanet - 7, Avenue Armand Arnaud - 09000 Lavelanet

Tel. : 05 31 01 00 21

Site internet : [www.mairie-lavelanet.fr](http://www.mairie-lavelanet.fr)



Cherchez à contacter TBOU

# 500 TERRITOIRES à ÉNERGIE POSITIVE POUR LA CROISSANCE VERTE ET POUR LE CLIMAT



*Fonds de financement de la transition énergétique  
Convention particulière de mise en œuvre de l'appui financier*

Entre

La Ministre de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer, en charge des Relations internationales sur le climat,

Et

La commune de Lavelanet représentée par son Maire, M. Marc Sanchez ci-après désignée « le Bénéficiaire »,



En présence de la Caisse des dépôts et consignations,

En présence de l'Ademe,

#VotreEnergie





Vu la loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises

Vu la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte, notamment son article 20-II

Vu la convention du 31 mars 2015 relative à la création et à la gestion d'une enveloppe spéciale Transition énergétique, par la Caisse des Dépôts dans le cadre du Fonds de financement de la transition énergétique (FFTE) dans sa version modifiée par l'avenant du 11 mars 2016

Vu la convention de gestion de l'enveloppe spéciale Transition énergétique du 4 mai 2015 dans sa version modifiée par l'avenant du 11 mars 2016

Vu la lettre de notification des résultats de l'appel à projets « territoires à énergie positive pour la croissance verte » du 9 avril 2015

## *Il est convenu ce qui suit*

### *Préambule*

Un appel à projets pour mobiliser 200 « Territoires à énergie positive pour la croissance verte » a été lancé par le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer afin de donner une impulsion forte pour encourager les actions concrètes qui peuvent contribuer à :

- atténuer les effets du changement climatique, pour que la France soit exemplaire,
- encourager la réduction des besoins d'énergie et le développement des énergies renouvelables locales,
- faciliter l'implantation de filières vertes pour créer 100 000 emplois sur trois ans,
- reconquérir la biodiversité et valoriser le patrimoine naturel.

Afin d'accompagner l'ensemble des projets créatifs et innovants, un fonds de financement de la transition énergétique, doté de 1,5 milliard d'euros sur trois ans, est en place et contribuera notamment à financer les territoires lauréats. Cet appui viendra compléter les modes de soutien sectoriels existants : aides fiscales, subventions de l'ADEME et de l'ANAH, programmes budgétaires, prêts aux collectivités, tarifs d'achat...

Dans ce cadre, la Ville de Lavelanet a présenté un projet qui figure en annexe 1, a été déclarée lauréate de l'appel à projets « Territoires à énergie positive pour la croissance verte » et bénéficie à ce titre d'un appui financier spécifique pour l'accompagner dans son projet.

\* \* \*

### *Article 1 - Objet de la convention*

La présente convention a pour objet de préciser, d'une part, les actions qui seront mises en œuvre par le Bénéficiaire ainsi que ses engagements à ce titre et, d'autre part, les modalités d'attribution et de versement de l'appui financier.



## Article 2 - Dépenses éligibles au programme « Territoires à énergie positive pour la croissance verte »

Peuvent bénéficier d'un financement au titre du programme « Territoires à énergie positive pour la croissance verte », les actions relatives aux six domaines d'intervention suivants :

1. *Réduction de la consommation d'énergie dans le bâtiment et l'espace public*
2. *Diminution des émissions de gaz à effet de serre et des pollutions liées aux transports*
3. *Développement de l'économie circulaire et de la gestion durable des déchets*
4. *Production d'énergies renouvelables locales*
5. *Préservation de la biodiversité, protection des paysages et promotion d'un urbanisme durable*
6. *Promotion de l'éducation à l'environnement, de l'éco-citoyenneté et mobilisation des acteurs locaux*

## Article 3 - Engagements du Bénéficiaire

Dans le cadre du projet, le Bénéficiaire s'engage à mettre en place sur son territoire les actions spécifiques figurant en Annexe 2, permettant de contribuer efficacement à la baisse de la consommation d'énergie, à la production d'énergie renouvelable et à la mobilisation citoyenne pour la transition énergétique. Le budget et le calendrier prévisionnel des actions ainsi que la description des effets attendus sont précisés dans l'Annexe 2.

Pour la bonne exécution de la présente convention, le bénéficiaire s'engage :

- a) à désigner un élu référent qui sera le garant de la démarche,
- b) à mettre en place une équipe projet animée par un chef de projet à l'échelle du territoire.

Les dépenses subventionnables devront être ventilées selon les postes comptables et certifiées exactes par le comptable public.

Le Bénéficiaire s'engage à transmettre au préfet de région, en tant que représentant de la ministre de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer :

- les justificatifs relatifs aux dépenses subventionnables, acquittées et certifiées par le comptable public,
- le suivi et le bilan des actions mises en œuvre.

## Article 4 - Montant et modalités de versement de l'appui financier

Le montant de l'appui financier au titre de la présente convention est fixé à 500 000 euros dans la limite d'un plafond maximal de 80 % de chaque dépense subventionnable.

L'appui financier sera mis en œuvre par la Caisse des dépôts et consignations à partir des crédits de l'enveloppe spéciale transition énergétique gérée par la Caisse des dépôts et consignations.



L'appui financier sera versé, après signature de la présente convention, selon les conditions et modalités suivantes :

- une avance de 40 % du montant prévisionnel de l'appui financier au titre du programme « Territoires à énergie positive » pourra être versée à la demande du Bénéficiaire exprimée auprès du préfet de région, en tant que représentant de la ministre de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer.
- un deuxième versement de 40 % interviendra lorsque le montant des actions réalisées et facturées dépassera 80 % du montant de l'appui financier, sur présentation des justificatifs des dépenses,
- le solde sera versé lorsque le montant des actions réalisées et facturées atteint ou dépasse 100 % de l'appui financier au titre du programme « Territoires à énergie positive », sur présentation d'un compte rendu d'exécution technique et d'un état récapitulatif des dépenses correspondantes certifié par le comptable public du Bénéficiaire.

Ces versements seront réalisés par la Caisse des dépôts et consignations sur ordre de la ministre ou du préfet de région, qui aura vérifié le caractère subventionnable des dépenses présentées.

### Article 5 – Engagements complémentaires de l'État

En complément du soutien financier, le ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer assurera, avec le concours de l'ADEME :

- une assistance technique et un soutien méthodologique,
- une animation de réseau des lauréats au niveau régional et national,
- la valorisation des résultats.

### Article 6 – Communication

Le logo « Territoire à énergie positive pour la croissance verte » est obligatoirement apposé sur tout document et toute réalisation et panneau de chantier portant sur les actions visées à l'article 3.



### Article 7 – Clause de reversement et de résiliation

Les sommes qui n'auraient pas été utilisées, ou qui auraient été utilisées pour une action autre que celles prévues à l'article 3 seront restituées à la Caisse des dépôts et consignations.



En cas de non-respect, par l'une ou l'autre des Parties, des engagements réciproques inscrits dans la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre Partie à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception valant mise en demeure.

### Article 8 - Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à compter du jour de sa signature. Elle est valable pour les actions ayant connu un démarrage effectif jusqu'au 31 décembre 2017 et prendra fin avec le versement du solde de l'aide et au plus tard trois ans après la date de signature de la présente convention.

### Article 9 - Avenants

Le contenu de la présente convention peut être modifié par avenant signé des Parties.

Fait à Paris, le

12 MAI 2016

Le Maire de la commune de Lavenanet,

La Ministre de l'Environnement,  
de l'Énergie et de la Mer, en charge des Relations  
internationales sur le climat.



Marc SANCHEZ



Ségolène ROYAL

En présence de la Caisse des dépôts et consignations,



En présence de l'Ademe,





## Annexe 1

### Projet présenté par la collectivité

L'engagement de la commune de Lavelanet dans la démarche TEPCV relève d'une **stratégie globale** visant à sortir le territoire de la désindustrialisation et de son éloignement des centralités de développement environnantes. Il s'agit d'un projet de territoire qui a déjà permis à la collectivité d'être désignée **lauréate de l'Appel à Manifestation d'Intérêt Centre Bourg**, lancé en juin 2014 par le gouvernement et piloté par le CGET et l'ANAH. Le projet en question a ainsi défini une stratégie, des priorités et des actions à mener dans les domaines de la **rénovation de l'habitat**, de la **requalification paysagère**, de la **mise en valeur du patrimoine urbain**, de l'**amélioration des fonctionnalités** du centre bourg et de ses liens avec les quartiers périphériques et de l'implantation de nouvelles activités.

Le Projet TEPCV entend poursuivre et parfaire cette dynamique, en permettant à la collectivité d'approfondir sa **transition urbaine** en lui adjoignant une **transition énergétique et écologique**.

La candidature de Lavelanet a été retenue au titre de « territoire en devenir » en février 2015. Son plan d'actions, ciblé plus précisément sur les enjeux climat-énergie, entend compléter, autour d'une approche novatrice et ambitieuse en matière d'exigence environnementale et de développement durable, les actions déjà engagées et celles programmées dans le cadre de l'AMI centres-bourgs.

Ainsi la municipalité est-elle aujourd'hui convaincue qu'une véritable mise en valeur du centre-bourg de Lavelanet, permettant de renforcer son attractivité et de revitaliser tant le territoire communal qu'intercommunal, passe aussi par des actions ambitieuses en termes notamment de :

- **requalification énergétique de l'habitat** (intervention systématique à l'occasion des travaux de réhabilitation ou de renouvellement urbain, renforcement des niveaux d'exigence, etc.),
- développement des **nouvelles mobilités** (pendulaires comme saisonnières), réduction de la place de la voiture dans le cœur de ville,
- **performance énergétique de l'espace public** (éclairage public, végétalisation, circulations),
- production d'**énergies renouvelables** (réseaux de chaleur, usage de la force motrice de l'eau, du potentiel solaire, etc.),
- **mise en valeur du patrimoine naturel** (végétal, aquatique) dans la ville, avec en particulier une volonté de remettre à l'air libre des cours d'eau canalisés en souterrain.

Depuis 2005 déjà, la commune a engagé diverses actions visant à renforcer son attractivité en tant que bourg-centre du territoire et à recréer un espace de vie central au cœur de la ville. Plusieurs aménagements urbains ont ainsi été réalisés dans divers secteurs du « vieux quartier » (notamment rues René Burg, Pasteur et Verdun) financés à l'époque par le Conseil Général, le Conseil Régional, l'Etat et l'Europe.



Parallèlement, considérant que renouveler l'image de la commune passait aussi par un **investissement résolu dans le développement durable**, la municipalité a engagé divers chantiers pour marquer et affirmer cette transition, notamment :

- Création d'une **chaufferie bois** pour la desserte de 4 bâtiments communaux (médiathèque, cinéma, salle municipale « Avelana », école Lamartine), aujourd'hui en fonctionnement, une deuxième chaufferie ayant par ailleurs été réalisée sous maîtrise d'ouvrage intercommunale (hôtel d'entreprises de la Coume),
- Mise en place d'un **suivi des consommations énergétiques des services communaux**,
- **Rénovation** (fonctionnelle et **énergétique**) du cinéma et de la salle Avelana,
- Appel d'offre lancé pour la **création de jardins partagés** dans le secteur du « Pré de Madame », à proximité du cœur de bourg.

Aujourd'hui, malgré ces avancées, le cœur de bourg concentre toujours des problématiques lourdes, rendant nécessaires des interventions de plus grande ampleur. C'est pourquoi la commune entend mettre en place un programme d'actions ambitieux et novateur, en se positionnant comme **pilote d'une politique responsable articulée autour des leviers de la croissance verte**, qui associe dynamisme économique et préservation de l'environnement autour d'un même objectif de mutation socio-économique de son territoire.

Ce projet de territoire trouve aujourd'hui, grâce à la reconnaissance offerte par l'appel à manifestation d'intérêt « centres-bourgs » et l'appel à projets pour des territoires à énergie positive pour la croissance verte, les ressources nécessaires à sa concrétisation.

### Les axes d'intervention du programme d'actions :

Le programme d'actions de la Ville de Lavelanet s'inscrit autour de quatre axes :

- développement des **mobilités douces et/ou alternatives** à travers la ville,
- rénovation écologique et **sobriété énergétique de l'espace urbain**,
- développement des **énergies renouvelables**,
- **planification** participative à long terme.

### Les objectifs du programme d'actions :

Les actions inscrites au programme permettront :

Pour la partie mobilités douces et/ou alternatives :

- d'assurer, à travers le centre-bourg, la continuité entre une voie verte au nord de la ville et des itinéraires existants au sud, en intégrant la logique touristique de la destination des « 4M » (Montségur, Monts d'Olmes, Montbel, Mirepoix),
- d'engager la commune dans la mobilité électrique, en commençant par ses services,
- de revoir les circulations et les stationnements,
- d'améliorer la qualité de l'air et de limiter les émissions de gaz à effet de serre liées aux transports.



Pour la partie rénovation écologique et sobriété énergétique de l'espace urbain :

- de mettre en valeur et d'amplifier la présence du végétal et plus généralement de la nature en cœur de ville,
- de limiter les consommations liées à l'éclairage public,
- de réduire le phénomène d'îlots de chaleur,
- plus globalement d'assurer une meilleure qualité de vie en ville.

Pour la partie développement des énergies renouvelables :

- d'utiliser les opportunités du renouvellement urbain pour développer un réseau de chaleur,
- de compléter la mise en valeur paysagère des cours d'eau par leur mise en valeur énergétique,
- de contribuer à donner l'image d'une ville tournée vers l'avenir.

Pour la partie planification participative à long terme :

- de transcrire le programme d'actions dans les documents de planification locaux,
- de partager et d'échanger sur le projet avec les citoyens, pour imaginer et co-construire l'avenir de leur ville.

Les économies engendrées sont chiffrées dans le tableau ci-dessous :

Objectifs Climat globaux	2020	2050
Réduction des émissions de gaz à effet de serre (en tonnes de CO <sub>2</sub> )	-1 539	13 776
MWh économisés	-7 471	-66 873
MWh d'énergie renouvelable produits	5 674	81 229

### Coordination du projet présenté par Lavelanet avec d'autres démarches :

Le programme d'actions TEPCV de la Ville de Lavelanet s'articule ou a vocation à s'articuler avec plusieurs autres démarches :

- articulation avec le Schéma Régional Climat Air Energie (SRCAE),
- articulation avec l'appel à manifestation d'intérêt (AMI) « centres-bourgs »,
- articulation avec Plan Local d'Urbanisme (communal ou intercommunal),
- articulation avec l'atelier « Lavelanet 2050 ».

#### 1.) SRCAE de l'ex-région Midi-Pyrénées :

Le programme permet de répondre notamment aux enjeux suivants du Schéma Régional Climat Air Energie (SRCAE) :

Enjeu n°1 : « Santé, sécurité des biens et des personnes et qualité de vie »,

Enjeu n°5 : « Performance énergétique des déplacements et du bâti »

Enjeu n°6 : « Mobilisation des institutions et de la société civile »



## 2) Appel à manifestation d'intérêt (AMI) « centres-bourgs »

Plusieurs études commandées par la municipalité ont mis en évidence les importants défis sociaux, économiques et environnementaux auxquels la commune est aujourd'hui confrontée et qui trouvent leur source dans la désindustrialisation, le vieillissement et le déclin de sa population, ou encore la forte proportion de logements vacants et vétustes. Ceux-ci ont rendu le territoire de Lavelanet peu attractif tant pour les investisseurs, que pour les entrepreneurs ou les ménages.

Afin d'enrayer cette dynamique, une étude approfondie pour la reconquête du centre ancien a été réalisée en 2013-2014. Celle-ci a mis en exergue un certain nombre d'enjeux et des pistes d'actions dans l'objectif de remettre sur le marché une partie des logements vacants ou insalubres.

Le diagnostic de territoire et les résultats de cette étude ont largement alimenté la candidature de Lavelanet (conjointement avec la Communauté de Communes du Pays d'Olmes) à l'appel à manifestation d'intérêt lancé en 2014 par le Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la ruralité, pour accompagner la revitalisation des centres-bourgs en désherence.

En novembre 2014, Lavelanet a ainsi été retenue comme l'une des 3 villes de Midi-Pyrénées lauréates de cet appel à projets, à l'appui d'une stratégie et d'un programme d'actions ambitieux, élaborés par les élus sur la base de l'étude de reconquête du centre ancien. Les priorités affichées consistent notamment à :

- redonner une identité au centre-ville (requalification urbaine, patrimoniale et paysagère) et valoriser ses spécificités (Lavelanet « ville verte » et patrimoine de l'eau),
- lutter contre l'habitat indigne ou très dégradé et contre la précarité énergétique (notamment identifier les 110 logements nécessitant une action foncière ou immobilière forte),
- résorber la vacance de logements, favoriser l'émergence de solutions répondant aux besoins des ménages appelant un habitat spécifique ou adapté (jeunes, personnes âgées,...) et créer une mixité d'habitat (locatif, accession à la propriété, sociale,...),
- améliorer le fonctionnement urbain (circulation, cheminements piétons, cyclables, accessibilité aux espaces publics, rationalisation du stationnement,...) et renforcer le lien entre le centre bourg (notamment le vieux quartier) et les quartiers périphériques,
- créer les conditions nécessaires à l'implantation de nouvelles activités, valoriser les friches industrielles et celles de l'ancien hôpital,
- redynamiser le commerce en centre-ville et favoriser l'émergence d'un pôle commercial central.

Plusieurs actions du programme TEPCV viennent ainsi compléter opportunément le programme initial de l'AMI et faire de ces deux programmes conjoints un projet de territoire intégré et novateur.

## 3) Plan Local d'Urbanisme (communal ou intercommunal) :

Par délibération en date du 9 février 2015, la commune de Lavelanet a prescrit l'élaboration de son futur plan local d'urbanisme et une réflexion s'est parallèlement engagée au niveau





intercommunal autour de l'élaboration d'un projet à l'échelle de tout le Pays d'Olnes. Ce dernier est en passe d'aboutir.

Aussi les rapports de présentation, les projets d'aménagement et de développement durable (PADD) et les déclinaisons opérationnelles de ces projets devront-ils intégrer les programmes d'actions de l'AMI centres bourgs et de l'appel à projet TEPCV afin de concourir pleinement à leur mise en œuvre.

#### 4) Atelier « Lavelanet 2050 » :

Enfin, Lavelanet vient de s'engager dans une démarche de projet participatif à long terme, intitulée « Lavelanet 2050 », qui vise à construire collectivement la ville de demain. Une réunion de lancement de ce projet, organisée par sous-groupes thématiques sous forme de « world café », s'est déroulée le 11 décembre 2015, réunissant élus, techniciens de l'État et des collectivités et représentants de la société civile.

Cet atelier a vocation à être poursuivi avec la population, afin de co-construire la ville autour de projets de court, moyen ou plus long terme dont la matière première se trouve dans les programmes d'actions AMI et TEPCV.

#### Gouvernance et équipe-projet du programme d'actions dans le cadre du programme TEPCV :

Ce projet ambitieux est porté par l'ensemble de la municipalité, comme en témoigne la délibération prise en Conseil Municipal le 9 décembre 2015.

Un groupe d'élus référents le pilote toutefois plus particulièrement :

- M. Marc Sanchez - Maire de Lavelanet  
[REDACTED]
- M. [REDACTED] - Adjoint en charge du projet  
[REDACTED]
- M. [REDACTED] - Adjoint en charge de l'urbanisme  
[REDACTED]

Afin de les aider à constituer le projet, le programme d'actions et d'assurer le suivi technique de l'ensemble, les élus ont décidé de recruter un chargé de mission spécifique, dédié à la fois à l'AMI centre-bourg et au projet TEPCV, appuyé dans ses tâches par la directrice générale des services. L'équipe technique est ainsi constituée de :

- Mme [REDACTED] - Directrice Générale des Services  
[REDACTED]
- M. [REDACTED] - Chef de projet AMI Centre Bourg / TEPCV  
[REDACTED]



## Synopsis du programme d'actions global et de son calendrier :

Dépenses		Programmation
Nature des dépenses	Montant (HT)	
<b>Action 1 : Mobilités douces</b>	<b>1 335 000 €</b>	Etudes + tranche ferme travaux : convention TEPCV volet 1 Travaux tranche conditionnelle : en cas de rallonge TEPCV
- Etudes	135 000 €	
- Travaux	1 200 000 €	
<b>Action 2 : Eclairage public</b>	<b>360 000 €</b>	En cas de rallonge TEPCV
- Etudes	10 000 €	
- Travaux	350 000 €	
<b>Action 3 : Réseau de chaleur</b>	<b>670 000 €</b>	En cas de rallonge TEPCV
- Etudes	70 000 €	
- Travaux	600 000 €	
<b>Action 4 : Lavelanet 2050</b>	<b>4 750 €</b>	Engagé
- Etudes	4 750 €	
<b>Action 5 : PLU</b>	<b>35 000 €</b>	Engagement en cours
- Etudes	35 000 €	
<b>Action 6 : Véhicules électriques</b>	<b>42 000 €</b>	Convention TEPCV volet 1
- Acquisition des voitures	42 000 €	
<b>Action 7 : Bornes de recharge</b>	<b>15 000 €</b>	Convention TEPCV volet 1
- Acquisition et pose	15 000 €	
<b>Action 8 : Démarche énergie -climat</b>	<b>105 000 €</b>	En cas de rallonge TEPCV
- Poste de CM	90 000 € <small>(30 000 € x 3 ans)</small>	
- Frais de mission	15 000 €	
<b>Action 9 : Etudes EnR</b>	<b>90 000 €</b>	Etudes hydroélectricité : convention TEPCV volet 1 Autres actions : en cas de rallonge TEPCV
- Etude de faisabilité hydroélectricité	17 500 €	
- Etude de faisabilité géothermie	12 500 €	
- Etudes techniques	60 000 €	
<b>TOTAL HT</b>	<b>2 656 750 €</b>	



## Phasage pluriannuel du programme d'actions

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
<b>Objectif 1</b>							
ACOM 1							
ACOM 2							
ACOM 3							
ACOM 4							
ACOM 5							
ACOM 6							
ACOM 7							
ACOM 8							
ACOM 9							
ACOM 10							
ACOM 11							
ACOM 12							
ACOM 13							
ACOM 14							
ACOM 15							
ACOM 16							
ACOM 17							
ACOM 18							
ACOM 19							
ACOM 20							
ACOM 21							
ACOM 22							
ACOM 23							
ACOM 24							
ACOM 25							
ACOM 26							
ACOM 27							
ACOM 28							
ACOM 29							
ACOM 30							
ACOM 31							
ACOM 32							
ACOM 33							
ACOM 34							
ACOM 35							
ACOM 36							
ACOM 37							
ACOM 38							
ACOM 39							
ACOM 40							
ACOM 41							
ACOM 42							
ACOM 43							
ACOM 44							
ACOM 45							
ACOM 46							
ACOM 47							
ACOM 48							
ACOM 49							
ACOM 50							
ACOM 51							
ACOM 52							
ACOM 53							
ACOM 54							
ACOM 55							
ACOM 56							
ACOM 57							
ACOM 58							
ACOM 59							
ACOM 60							
ACOM 61							
ACOM 62							
ACOM 63							
ACOM 64							
ACOM 65							
ACOM 66							
ACOM 67							
ACOM 68							
ACOM 69							
ACOM 70							
ACOM 71							
ACOM 72							
ACOM 73							
ACOM 74							
ACOM 75							
ACOM 76							
ACOM 77							
ACOM 78							
ACOM 79							
ACOM 80							
ACOM 81							
ACOM 82							
ACOM 83							
ACOM 84							
ACOM 85							
ACOM 86							
ACOM 87							
ACOM 88							
ACOM 89							
ACOM 90							
ACOM 91							
ACOM 92							
ACOM 93							
ACOM 94							
ACOM 95							
ACOM 96							
ACOM 97							
ACOM 98							
ACOM 99							
ACOM 100							



## Annexe 2

### Programme d'actions



#### Action 1

##### Intitulé de l'action :

*Lavelanet, carrefour des mobilités des 4 M*

##### Description de l'action :

Le centre-bourg de Lavelanet se résume actuellement à un carrefour d'axes routiers entouré de parcs de stationnement, sans véritable cœur urbain. Le projet de revitalisation engagé dans le cadre de l'AMI centres-bourgs vise à recréer un véritable cœur urbain, centré sur l'Esplanade de la Concorde, la Place de l'Europe et la Place des Sécoustous.

L'ambition du TEPCV sera de réaffirmer la place du piéton et du cycliste dans ce cœur urbain et de le connecter aux différents itinéraires de déplacements doux ou alternatifs transitant autour de la ville et qui s'inscrivent à l'échelle du Pays des Pyrénées Cathares. Il s'agit en particulier de prolonger la voie verte venue du Nord vers le chemin des Tisserands qui relie Montségur. Ces itinéraires « verts » butent actuellement sur les entrées de la ville et l'objectif est ainsi de créer une « voie bleue » traversant intégralement le centre-bourg, en s'appuyant sur les cours d'eau aujourd'hui dissimulés sous des dalles en béton qui seront partiellement démolies à cette fin.

Les voies auront pour objectif de traverser la ville et notamment son centre-bourg. Ceci permettra de relier les quartiers hauts et les quartiers bas de la ville en un seul point : l'hyper centre. Il s'agit de créer une zone de rencontre, afin que les habitants réinvestissent le centre, qui laissera la place aux déplacements et mobilités douces.

L'objectif global est stratégique pour le devenir de la commune et s'intègre dans une démarche énergie climat. Les résultats attendus sont d'ordre qualitatifs et quantitatifs :

- développer les déplacements doux ;
- créer des cheminements qui convergent vers l'hyper centre, et mettre en valeur des cheminements piétons dans le cœur de ville, connectés aux deux collines dominant celui-ci et accédant à des belvédères,
- refondre les circulations, en recourant notamment à ces systèmes de types zones de rencontre et zones 30.



- relier les espaces publics entre eux (hyper centre, place Secoustous, place de la Concorde, parc du futur hôpital et parc de la Mairie) et reporter une partie des stationnements présents dans le cœur de bourg sur ses franges, en créant des cheminements de rabattement,
- réduire de la place de l'automobile dans le centre ancien pour la mise en œuvre une mobilité durable sur le territoire.

### Calendrier :

Études préalables : Mars 2016 – Juin 2016.

Recrutement du maître d'œuvre : Janvier 2017.

Études et conception du projet : Février 2017 – Septembre 2017.

Réalisation des travaux : Novembre 2017 – Janvier 2020.

### Description des effets attendus (indicateurs/objectifs) :

L'objectif principal est de donner au centre de Lavelanet un véritable caractère de cœur de bourg d'une ville tournée vers l'avenir, via notamment :

- la mise en œuvre en centre-bourg d'une mobilité durable, douce et innovante,
- la diminution du nombre de stationnements dans le centre-bourg,
- la réalisation effective de la totalité des aménagements envisagés à échéance de 6 ans,
- l'augmentation des parts piétonne et cycliste dans la fréquentation du centre-bourg (objectif difficilement mesurable quantitativement),
- l'augmentation des déplacements domicile-travail en mobilités alternatives (indicateur = réalisation d'une enquête / an pendant 3 à 5 ans après réalisation des aménagements).

Objectifs Climat de l'action 1	2020	2050
Réduction des émissions de gaz à effet de serre (en Teq CO <sub>2</sub> )	- 1 184	-10 067
MWh économisés par an	-5 749	-18 869
MWh d'énergie renouvelable produits par an	0	0

Détails des coûts prévisionnels de l'action 1	
Description	Montant (HT)
Études :	135 000 €
- Maître d'œuvre	(120 000 €)
- Études de sols – structures	(10 000 €)
- Coordination du chantier CSPS - CT	(5 000 €)
Travaux - tranche ferme	515 000 €
<b>Total</b>	<b>650 000 €</b>
Travaux – tranche conditionnelle (pour mémoire : fera l'objet d'une demande de rallonge)	685 000,00 €





## Action 2

### Intitulé de l'action :

### Acquisition de deux véhicules électriques

### Description de l'action :

Le renouvellement du parc automobile communal nécessite l'acquisition de nouveaux véhicules. De plus, le service administration ne dispose pas de véhicule léger pour des déplacements professionnels. Chaque agent utilise son véhicule personnel.

Les financements TEPCV offrent l'opportunité d'envisager l'acquisition de véhicules électriques. Cette action contribue directement à développer les mobilités alternatives au sein de l'administration, afin d'optimiser les déplacements professionnels des agents.

Une animation sera réalisée auprès des agents de la collectivité.

### Calendrier :

Acquisition de deux véhicules électriques : fin 2016

### Description des effets attendus (indicateurs/objectifs) :

L'objectif est d'entrer dans une démarche d'administration exemplaire, en favorisant l'usage par les agents de modes de déplacement doux ou moins polluants (remplacement de 5% de la flotte de véhicules par des véhicules électriques), et de réduire parallèlement les budgets de déplacement des agents et de la commune.

Objectifs Climat Action 2	2020	2050
Réduction des émissions de gaz à effet de serre (en tonnes de CO <sub>2</sub> )	-355	-3 709
MWh économisés	-1 722	-18 004
MWh d'énergie renouvelable produits	5 674	81 229

Détails des coûts prévisionnels de l'action 2	
Description	Montant (HT)
Acquisition de deux véhicules électriques	42 000 €
<b>Total</b>	<b>42 000 €</b>



## Action 3

### Intitulé de l'action :

Pose de deux bornes de recharge pour véhicules électriques

### Description de l'action :

L'achat de véhicules électriques par la commune doit s'accompagner des équipements nécessaires à leur recharge. La commune envisage donc l'implantation de deux bornes de recharge sur son territoire. La première borne sera installée au sein des services municipaux de la ville afin de recharger les futurs véhicules électriques de la ville. La deuxième borne sera posée sur le territoire communal, permettant ainsi à la commune de disposer de deux bornes de recharges électriques. Cette dernière vient en accompagnement de l'installation de la borne de recharge électrique installée par le SDEA dans le cadre du Programme d'Investissement d'Avenir (PIA) de l'Ademe.

La pose de bornes de recharges électriques sera réalisée en collaboration avec le SDEA.

### Calendrier :

Études préalables pour l'implantation des bornes de recharges sur le site de l'administration : 2016  
Investissements (pose des bornes) : 2016-2017

### Description des effets attendus (indicateurs/objectifs) :

L'équipement global (véhicules et bornes de recharge) va permettre de réduire les émissions de CO<sub>2</sub> de la collectivité.

L'intérêt de cette initiative est d'inciter une démarche identique chez les communes du territoire intercommunal, permettant un maillage performant de celui-ci d'une part et d'autre part d'inciter les particuliers à l'achat de véhicules électriques.

Détails des coûts prévisionnels de l'action 3	
Description	Montant (HT)
Étude, acquisition et pose des bornes électriques	15 000 €
<b>Total</b>	<b>15 000 €</b>



## Action 4

### Intitulé de l'action :

### Étude de faisabilité d'un projet hydroélectrique

### Description de l'action :

La ré-ouverture partielle de cours d'eau et canaux enterrés sous la ville (Le Touyre et/ou Pipier) est l'occasion de questionner leur ré-appropriation, auparavant utilisée par l'industrie du textile (chutes aujourd'hui inexploitées). Il s'agira donc d'étudier l'opportunité de créer une micro-centrale hydroélectrique, en vue d'une réalisation à plus long terme. Des solutions innovantes comme le stockage de l'énergie produite sous forme d'hydrogène pourraient parallèlement être étudiées. (alternatives à la saturation du réseau).

Cette action est le premier volet d'une action plus large visant à étudier les possibilités de développer des énergies renouvelables sur le territoire communal. En effet, les données publiées par l'ADEME et le BRGM font également apparaître que Lavelanet pourraient développer certains types de projets utilisant l'énergie géothermique. La commune pourrait donc dans un second temps approfondir cette question et déterminer plus précisément quels projets pourraient être réalisés à moyen terme ou à long terme. Suivraient ensuite, le cas échéant, les études techniques et la réalisation des investissements.

### Calendrier :

Études d'opportunité : 2016

Études techniques / instruction administrative (le cas échéant) : 2017-2020.

Réalisation (le cas échéant) : horizon 2020.

### Description des effets attendus (indicateurs/objectifs) :

L'objectif de cette action est d'une part de participer à la revalorisation d'un patrimoine à la fois naturel et industriel, en recherchant un nouvel équilibre entre enjeux de préservation / mise en valeur et valorisation par un usage porteur d'avenir (les énergies renouvelables), d'autre part de s'engager sur une filière d'avenir encore peu développée. Plus indirectement, ce projet participera au rayonnement de la ville en matière d'innovation énergétique, dans le territoire élargi.





Détails des coûts prévisionnels de l'action 3	
Description	Montant (HT)
Étude de faisabilité micro-centrale hydroélectrique	17 500 €
<b>Total</b>	<b>17 500 €</b>

### PLAN DE FINANCEMENT TEPCV

#### Action 1: Lavelanet, carrefour des mobilités des 4 M

	Dépenses en € (HT)	Recettes en € HT				
		Région	TEPCV	% TEPCV	Total des subventions	Autofinancement
Études	135 000	0	108 000	80	108 000	27 000
Travaux – tranche ferme	515 000	51 500	360 500	70	412 000	103 000
<b>Total action 1</b>	<b>650 000</b>	<b>51 500</b>	<b>468 500</b>		<b>520 000</b>	<b>130 000</b>
Travaux – tranche conditionnelle (pour mémoire)	685 000					

#### Action 2: Acquisition de deux véhicules électriques

	Dépenses en € (HT)	Recettes en € HT				
		Région	TEPCV	% TEPCV	Total des subventions	Autofinancement
Acquisition des 2 véhicules	42 000	0	10 000	24	10 000	32 000
<b>Total action 2</b>	<b>42 000</b>	<b>0</b>	<b>10 000</b>		<b>10 000</b>	<b>32 000</b>

#### Action 3: Pose de deux bornes de recharge pour véhicules électriques

	Dépenses en € (HT)	Recettes en € HT				
		Région	TEPCV	% TEPCV	Total des subventions	Autofinancement
Étude, acquisition et pose des bornes	15 000	4 500	7 500	50	12 000	3 000
<b>Total action 3</b>	<b>15 000</b>	<b>4 500</b>	<b>7 500</b>		<b>12 000</b>	<b>3 000</b>

#### Action 4: Étude de faisabilité d'un projet hydroélectrique

	Dépenses en € (HT)	Recettes en € HT				
		Région	TEPCV	% TEPCV	Total des subventions	Autofinancement
Étude de faisabilité micro-centrale hydroélectrique	17 500	0	14 000	80	14 000	3 500
<b>Total action 3</b>	<b>17 500</b>	<b>0</b>	<b>14 000</b>		<b>14 000</b>	<b>3 500</b>

#### Total

	Dépenses en € (HT)	Recettes en € HT				
		Région	TEPCV	% TEPCV	Total des subventions	Autofinancement
<b>Total actions 1, 2,3 et 4</b>	<b>724 500</b>	<b>56 000</b>	<b>500 000</b>	<b>69</b>	<b>556 000</b>	<b>168 500</b>



## Annexe 3

### Documents administratifs nécessaires à l'engagement et aux versements

Nom du bénéficiaire : Mairie de Lavelanet

Adresse du bénéficiaire : 7, Avenue Alsace Lorraine – 09300 LAVELANET

N° SIREN : 210901609

N° SIRET : 21090160900011

RIB : [REDACTED]

IBAN : [REDACTED]

BIC : [REDACTED]

Code Banque	Code Guichet	N° Compte	Clé
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]



Modèles imprimés en Euros	Exercice 2019	Exercice 2020	Exercice 2021	Exercice 2022	Exercice 2023					
DEPRENS 13	Notes/Relevés	Déprimes BP	Restes BP	RAR 2019	Déprimes BP	Restes BP	Déprimes BP	Restes BP	Déprimes BP	Restes BP
901	Sur affecté		492 357,00							
900	Sur affecté		228 340,00							
10223	Sur affecté		600 000,00							
10228	Sur affecté									
1069	Provision de provision		390 000,00							
1328	Autres									
1611	Impôts en euros		211 000,00							
166	Utile et amortissements									
16735	Autres de l'impôt		10 000,00							
17118	Autres de l'impôt		14 000,00							
21128	Provision de provision		25 000,00							
2161	Provision de provision									
21658	Provision de provision									
2185	Provision de provision									
2313	Provision de provision									
2986	Provision de provision									
30	Total		6 125 181,00							
21312	Provision de provision		50 000,00							
2183	Provision de provision		20 000,00							
2185	Provision de provision		3 000,00							
3185	Provision de provision		25 000,00							
11	Provision de provision									
3034	Provision de provision		60 000,00							
21318	Provision de provision		200 000,00							
2185	Provision de provision		5 000,00							
3185	Provision de provision		200 000,00							
12	Provision de provision									
21318	Provision de provision		2 000,00							
2185	Provision de provision		6 500,00							
3185	Provision de provision		8 500,00							
13	Provision de provision									
2132	Provision de provision		287 300,00							
2178	Provision de provision		21 000,00							
31318	Provision de provision		25 000,00							
2185	Provision de provision		18 000,00							
24	Provision de provision		427 420,00							
Total 13	Provision de provision		297 200,00							

ANNEXE I : PREVISION DES INGRES D'IMPOTS MULTI-ANNEES 2019-2023

Exercice 2019		Exercice 2020		Exercice 2021		Exercice 2022		Exercice 2023	
Montants exprimés en Euros	DEPENSES BP	RECETTES BP	BAL. 2019	DEPENSES BP	RECETTES BP	DEPENSES BP	RECETTES BP	DEPENSES BP	RECETTES BP
Montants exprimés en Euros	DEPENSES BP	RECETTES BP	BAL. 2019	DEPENSES BP	RECETTES BP	DEPENSES BP	RECETTES BP	DEPENSES BP	RECETTES BP
<b>DEPENSES</b>									
14	ORDONNEMENT								
2111	Personnels	12 540,25							
2116	Autres	0,00							
2125	Autres services extérieurs	0,00							
2133	Autres biens et matériels	1 854,25							
2157	Transports	0,00							
2159	Autres dépenses diverses	12 035,25		120 500,00					
21594	Autres matériels et logiciels	12 035,25		120 500,00					
21594	Autres matériels et logiciels	12 035,25		120 500,00					
<b>Total 14</b>	<b>ORDONNEMENT</b>	<b>26 429,75</b>		<b>241 000,00</b>					
16	TRAVAUX DE VOIRIE								
2417	Travaux divers	75 000,00		75 000,00					
2451	Travaux divers								
2451	Travaux divers								
<b>Total 16</b>	<b>TRAVAUX DE VOIRIE</b>	<b>75 000,00</b>		<b>75 000,00</b>					
16	EQUIPEMENT ET DIVERS								
2461	Concessions de droit publique	0,00							
2483	Charges de personnel	0,00							
2483	Charges de personnel	0,00							
2488	Autres charges diverses	27 000,00							
<b>Total 16</b>	<b>EQUIPEMENT ET DIVERS</b>	<b>27 000,00</b>		<b>0,00</b>					
20	POLY CULTUREL								
2003	Institution culturelle	0,00							
<b>Total 20</b>	<b>POLY CULTUREL</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
22	INDUSTRIEL								
10226	Travaux divers								
10229	Travaux divers								
2313	Impôts et taxes divers		1 305 000,00						
238	Autres charges diverses								
241	Autres charges diverses								
<b>Total 22</b>	<b>INDUSTRIEL</b>	<b>0,00</b>		<b>1 305 000,00</b>					
25	BRUTAUX								
2034	Personnels	20 000,00							
2115	Autres biens et matériels	60 000,00							
<b>Total 25</b>	<b>BRUTAUX</b>	<b>80 000,00</b>		<b>0,00</b>					
34	GÉNÉRAL BOURG								
2031	Personnel	103 000,00							
2315	Personnels								
2328	Personnels								
2331	Personnels								
2334	Personnels								
2334	Personnels								
2338	Personnels								
234	Personnels								
1521	Personnels								
1523	Personnels								
1525	Personnels								
<b>Total 34</b>	<b>GÉNÉRAL BOURG</b>	<b>103 000,00</b>		<b>0,00</b>					
<b>Total DEPENSES</b>		<b>9 583 590,00</b>		<b>4 117 000,00</b>					
<b>RECETTES</b>									
2500	Personnels	18 450,00							
2515	Personnels	23 915,00							
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>42 365,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					
2500	Personnels								
<b>Total 25</b>	<b>RECETTES</b>	<b>0,00</b>		<b>0,00</b>					

ANALYSE PROSPECTIVE 2019-2025 (section de fonctionnement) 2020 covid19

ANNEE	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Charges structurelles 603	1 735 592	1 550 000	1 690 000	1 680 000	1 680 000	1 680 000	1 680 000
charges de personnel 012	3 921 312	3 790 000	3 800 000	3 876 000	3 953 520	4 032 590	4 113 242
charges desor. cour. 013	820 911	850 000	890 000	890 000	890 000	890 000	890 000
TOTAL	<b>6 477 815</b>	<b>6 190 000</b>	<b>6 370 000</b>	<b>6 446 000</b>	<b>6 523 520</b>	<b>6 602 580</b>	<b>6 683 242</b>
actés articles charges 013	1 71 507	120 000	100 000	100 000	60 000	20 000	0
produits des services 03	400 370	200 000	400 000	400 000	400 000	400 000	400 000
travaux en régie 02	44 956	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000	45 000
imôts et taxes 05	5 287 427	5 300 000	5 319 500	5 460 193	5 542 096	5 625 227	5 709 606
dotations 04	1 465 198	1 350 000	2 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000	1 400 000
produits gestion courante (lycée) 075	113 424	190 000	262 000	262 000	262 000	262 000	262 000
TOTAL	7 482 882	7 205 000	7 586 500	7 667 193	7 709 096	7 752 227	7 816 808
EXCÉDENT COURANT	1 005 067	1 015 000	1 216 500	1 224 193	1 185 576	1 149 637	1 133 364
CHARGES EXCEPTIONNELLES	87 694	50 000					
PRODUITS EXCEPTIONNELS	86 477	900 000	10 000	10 000	10 000	10 000	10 000
EPARGNE DE GESTION	1 013 960	1 865 000	1 226 500	1 231 193	1 196 576	1 159 637	1 143 364
INTERET DÉFIAITTE	295 000	265 000	280 000	272 000	246 000	223 000	202 000
EPARGNE BRUTE	718 960	1 600 000	946 600	969 193	949 576	936 637	941 364
RAT CAPITAL FFT	853 705	877 000	870 000	906 000	827 000	818 000	735 000
EPARGNE NETTE	-134 755	723 000	76 500	63 193	122 576	118 637	206 364
FC TVA TLE	644 658	300 000	200 000	180 000	100 000		
personnel 012 réel	57,16%	58,26%	57,14%	57,70%	58,40%	59,09%	59,74%
annuité 012 réel	16,74%	17,56%	17,29%	17,53%	15,85%	15,25%	13,61%

Emprunts 2 100 000€ en 2020 et 1 000 000€ en 2021

## PREVISION DE DEPARTS EN RETRAITE 2020-2026

(sous réserve de modification de décrets)

### 2020

- [REDACTED] est parti en retraite invalidité le 01/01/2020
- [REDACTED] devrait partir en retraite carrière longue le 01/08/2020 (dossier en cours d'étude à la CNRACL)
- [REDACTED] devrait partir en retraite invalidité (attente avis Commission Réforme puis CNRACL)
- [REDACTED] devrait partir en retraite invalidité au 01/09/2020 (attente avis Comité Médical puis CNRACL)

### 2021

- [REDACTED] pourrait partir en retraite courant 2021 et les années suivantes (62 ans depuis Juillet 2020)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite courant 2021 et au plus tard le 01/05/2021 (65 ans depuis Avril 2020)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite courant 2021 et les années suivantes (62 ans depuis Février 2020)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite courant 2021 et les années suivantes (62 ans depuis Novembre 2019)
- [REDACTED] devrait partir en retraite le 01/02/2021 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/04/2021 (62 ans)

### 2022

- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/01/2022 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/04/2022 (62 ans)
- [REDACTED] devrait partir en retraite le 01/06/2022 (60 ans et carrière longue)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/06/2022 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/08/2022 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/09/2022 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/11/2022 (62 ans)

### 2023

- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/01/2023 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/10/2023 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/10/2023 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/12/2023 (62 ans)

### 2024

- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/03/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/06/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/06/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/07/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/08/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/10/2024 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/11/2024 (62 ans)

### 2025

- [REDACTED] devrait partir en retraite le 01/05/2025 (63 ans 2 mois et carrière longue)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/06/2025 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/09/2025 (62 ans)

### 2026

- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/02/2026 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/07/2026 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/07/2026 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/10/2026 (62 ans)
- [REDACTED] pourrait partir en retraite le 01/10/2026 (62 ans)



DEPARTEMENT de L'ARIEGE



COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS D'OLMES

**CONVENTION DE MANDAT ET SES ANNEXES**  
**OPERATIONS DE VOIRIE-Programme 2017**  
**Commune de LAVELANET**

*Convention de mandat Voirie*

## SOMMAIRE

<b>Article 1 : Objet</b> .....	4
<b>Article 2 : Programme et enveloppe financière prévisionnelle/décal</b> .....	4
2.1. Programme et enveloppe financière prévisionnelle .....	4
2.2. Délais .....	4
<b>Article 3 : Mode de financement – Echancier prévisionnel des dépenses et recettes</b> .....	5
<b>Article 4 : Personne habilitée à engager le mandataire</b> .....	5
<b>Article 5 : Contenu de la mission</b> .....	5
<b>Article 6 : Financement par le Maître de l'ouvrage</b> .....	6
6.1. Avances versées par le Maître de l'ouvrage .....	6
6.2. Décompte périodique .....	6
<b>Article 7 : Contrôle financier</b> .....	7
7.1. Communication au Maître d'ouvrage de tous les documents et contrats relatifs à l'opération .....	7
7.2. Compte-rendu de l'avancement de l'opération .....	7
7.3. Bilan général de l'opération .....	7
<b>Article 8 : Contrôle administratif et technique</b> .....	7
8.1. Règles de passation des contrats .....	8
8.2. Procédure de contrôle administratif .....	8
8.3. Approbation des avant-projets .....	8
8.4. Accord sur la réception des ouvrages .....	9
<b>Article 9 : Mise à disposition du Maître d'ouvrage</b> .....	9
<b>Article 10 : Achèvement de la mission</b> .....	10
<b>Article 11 : Rémunération du mandataire</b> .....	10
<b>Article 12 : Pénalités</b> .....	11
<b>Article 13 : Mesures coercitives - Résiliation</b> .....	11
<b>Article 14 : Dispositions diverses</b> .....	11
14.1 : Durée de la convention .....	11
14.2. Mise à disposition préalable de l'ouvrage .....	11
14.3. Assurances .....	12



14.4. Capacité d'ester en justice .....	12
<b>Article 15 : Utiges .....</b>	<b>12</b>

Conformément aux dispositions de la loi n° 85-704 du 12 juillet 1985 relative à la maîtrise d'ouvrage publique, le présent contrat a pour objet de définir l'étendue des missions ainsi que les relations financières entre les Maîtres d'Ouvrage (Communes) et le mandataire ( Communauté de Communes du Pays d'Olmes) dans le cadre de la réalisation d'opération de voirie.

Le contrat de mandat peut se définir comme l'acte par lequel une personne donne à une autre le pouvoir de faire quelque chose en son nom et pour son compte.

L'intervention de la Communauté des Communes du Pays d'Olmes (CCPO) en tant que mandataire doit concerner la réalisation de tout ouvrage de bâtiment ou d'infrastructure.

Les Maîtres d'ouvrage sont les responsables principaux de leurs ouvrages, ils assurent dans ce rôle une fonction d'intérêt général dont ils ne peuvent se démettre. Ils conservent ainsi tout pouvoir de fixation et de modification du programme ou de l'enveloppe financière prévisionnelle.

Entre les soussignés :

- Commune de LAVELANET, Maître de l'ouvrage représenté par Monsieur Marc SANCHEZ, Maire, agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par délibération n° 2017/024 en date du 14/02/2017

d'une part,

- Communauté de Communes du Pays d'Olmes, Mandataire, représentée par Monsieur Gérard SGOBBO - Président (représentant légal) agissant en vertu des pouvoirs qui lui ont été délégués par délibération N° 63-2016 en date du 15 juin 2016, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

*Convention de mandat Voirie*

## ARTICLE PREMIER. OBJET

Par délibération en date du :

- Commune de LAVELANET (Ariège), n° 2017/024 en date du 14/02/2017

Les maîtres d'ouvrage ont décidé de réaliser des travaux de voirie sur leur territoire conformément au programme et à l'enveloppe financière prévisionnelle définis ci-après à l'ANNEXE 1.

La présente convention a pour objet, conformément aux dispositions du titre premier de la loi n° 85-704 du 12 juillet 1985, de confier au mandataire, qui l'accepte, le soin de réaliser cette opération au nom et pour le compte des maîtres de l'ouvrage dans les conditions fixées ci-après.

## ARTICLE 2. PROGRAMME ET ENVELOPPE FINANCIERE PREVISIONNELLE – DELAIS

**2.1.** Le programme détaillé de l'opération est défini par l'ANNEXE 1 à la présente convention.

L'enveloppe financière prévisionnelle de l'opération et son contenu détaillé sont définis par l'ANNEXE 1 à la présente convention.

Le mandataire s'engage à réaliser l'opération dans le strict respect du programme et de l'enveloppe financière prévisionnelle ainsi définis qu'il accepte (Études d'avant-projet réalisées par le Maître d'œuvre). Dans le cas où, au cours de la mission, le maître d'ouvrage estimerait nécessaire d'apporter des modifications au programme ou à l'enveloppe financière prévisionnelle, un avenant au marché de travaux pourra être conclu avec l'accord du Maître d'ouvrage avant que le mandataire puisse mettre en œuvre ces modifications.

**2.2.** Délais.

Le mandataire s'engage à mettre l'ouvrage à la disposition du maître de l'ouvrage au plus tard à l'expiration d'un délai de 10 mois à compter de la notification de la présente convention.

Ce délai sera éventuellement prolongé des retards dont le mandataire ne pourrait être tenu pour responsable. La date d'effet de la mise à disposition de l'ouvrage est déterminée dans les conditions fixées à l'article 9.

Pour l'application de l'article 10 ci-après, la remise des dossiers complets relatifs à l'opération ainsi que du bilan général établi par le mandataire, devra s'effectuer dans le délai de six mois suivant l'expiration du délai de parfait achèvement des ouvrages.

Tout délai commence à courir le lendemain du jour où s'est produit le fait qui sert de point de départ à ce délai. Lorsque ce délai est fixé en jours, il s'entend en jours de calendrier et il expire à la fin du dernier jour de la durée prévue. Lorsque le délai est fixé en mois, il est compté de jour à jour.

S'il n'existe pas de jour correspondant dans le mois où se termine le délai, celui-ci expire à la fin du dernier jour de ce mois. Lorsque le dernier jour d'un délai est un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prolongé jusqu'à la fin du premier jour ouvrable qui suit.

### **ARTICLE 3. MODE DE FINANCEMENT - ÉCHÉANCIER PRÉVISIONNEL DES DÉPENSES ET DES RECETTES**

Les maîtres de l'ouvrage s'engagent à assurer le financement de l'opération selon le plan de financement prévisionnel figurant en ANNEXE 1 et l'échéancier prévisionnel des dépenses et des recettes définies en ANNEXE 2 à la présente convention.

L'échéancier prévisionnel des dépenses et des recettes fait l'objet d'une mise à jour périodique dans les conditions définies à l'article 7. Il fait également apparaître les prévisions de besoins de trésorerie de l'opération.

*Article 3. La mise à jour périodique de l'échéancier prévisionnel des dépenses et recettes ne nécessite pas la passation d'un avenant tant que le programme ou l'enveloppe financière prévus ne sont pas modifiés.*

## ARTICLE 4. PERSONNE HABILITÉE A ENGAGER LE MANDATAIRE

Pour l'exécution des missions confiées au mandataire, celui-ci sera représenté par M. Gérard SGOBBO, (Président) qui sera seul habilité à engager la responsabilité du mandataire pour l'exécution de la présente convention.

Dans tous les actes et contrats passés par le mandataire, celui-ci devra systématiquement indiquer qu'il agit au nom et pour le compte des maîtres d'ouvrage.

## ARTICLE 5. CONTENU DE LA MISSION DU MANDATAIRE

La mission du mandataire porte sur les éléments suivants :

1. Définition des conditions administratives et techniques selon lesquelles les ouvrages seront étudiés et réalisés,
2. Attribution du marché de maîtrise d'œuvre,
3. Notification et gestion du marché de maîtrise d'œuvre, versement de la rémunération du maître d'œuvre,
4. Attribution des marchés d'autres prestataires d'étude ou d'assistance au maître d'ouvrage,
5. Notification et gestion des marchés d'autres prestataires d'étude ou d'assistance au maître d'ouvrage, versement de leur rémunération,
6. Conclusion et gestion d'un contrat d'assurance de dommages ouvrages,
7. Attribution des marchés de travaux,
8. Envoi des marchés de travaux au contrôle de légalité de la Préfecture,
9. Notification et gestion des marchés de travaux, versement de la rémunération des entreprises et réception des travaux,
10. Gestion financière et comptable de l'opération,
11. Gestion administrative,

12. Actions en justice, et d'une manière générale tous actes nécessaires à l'exercice de ces missions telles que précisées par l'annexe 4 ci-jointe.

## **ARTICLE 6. FINANCEMENT PAR LE MAÎTRE D'OUVRAGE**

### **6.1. Avances versées par le maître d'ouvrage.**

Le mandataire a réalisé les demandes de financements qui lui seront versés par les différents partenaires.

Cette trésorerie permettra au mandataire de rémunérer directement le Maître d'œuvre et de mandater les factures des entreprises titulaires des marchés de travaux. Le cas échéant, le Maître d'ouvrage versera les avances correspondantes au montant des factures à payer.

En ce qui concerne la partie autofinancement, le Maître d'ouvrage versera au mandataire une avance d'un montant égal aux dépenses prévues conformément à l'échéancier prévisionnel figurant en annexe n° 2.

L'avance ainsi consentie sera réajustée périodiquement à l'occasion de chaque mise à jour de l'échéancier prévisionnel des dépenses et recettes prévue à l'article 7.2 de telle sorte que l'avance corresponde aux besoins de trésorerie du mandataire durant la période à venir jusqu'à la mise à jour suivante de l'échéancier et des prévisions de besoins en trésorerie.

### **6.2. Décompte périodique**

A l'occasion de chaque mise à jour de l'échéancier prévisionnel des dépenses et recettes prévue à l'article 7.2, le mandataire fournira aux maîtres d'ouvrage un décompte faisant apparaître :

- a) le montant cumulé des dépenses supportées par le mandataire,
- b) le montant cumulé des versements effectués par le maître de l'ouvrage et des recettes éventuellement perçues par le mandataire,
- c) le montant de l'avance nécessaire pour couvrir la période à venir,

d) le montant du versement demandé par le mandataire qui correspond à la somme des postes "a", "c", "d" ci-dessus diminuée du poste "b". Les maîtres d'ouvrage procéderont au mandatement du montant visé au "d" dans les 15 jours suivant la réception de la demande. En cas de désaccord entre le(s) maître(s) d'ouvrage et le mandataire sur le montant des sommes dues, le(s) maître(s) d'ouvrage mandate, dans le délai ci-dessus, les sommes qu'il a admises. Le complément éventuel est mandaté après règlement du désaccord.

En fin de mandat, le mandatement du solde de l'opération interviendra au plus tard dans les deux mois suivant le quitus donné par le maître d'ouvrage au mandataire dans les conditions fixées à l'article 10.

## ARTICLE 7. CONTRÔLE FINANCIER ET COMPTABLE

7.1. Le maître d'ouvrage et ses agens pourront demander à tout moment au mandataire la communication de toutes les pièces et contrats concernant l'opération.

7.2. Pendant toute la durée de la convention, chaque trimestre, le mandataire transmettra aux maîtres d'ouvrage :

a) un compte rendu de l'avancement de l'opération comportant :

- un bilan financier prévisionnel actualisé de l'opération,
- un calendrier prévisionnel actualisé du déroulement de l'opération,
- un échéancier prévisionnel actualisé des recettes et dépenses restant à intervenir et les besoins en trésorerie correspondant,
- une note de conjoncture indiquant l'état d'avancement de l'opération, les événements marquants intervenus ou à prévoir ainsi que des propositions pour les éventuelles décisions à prendre par le maître d'ouvrage pour permettre la poursuite de l'opération dans de bonnes conditions.

Les maîtres d'ouvrage doivent faire connaître leur accord ou leurs observations dans le délai d'un mois après réception du compte rendu ainsi défini. A défaut, les maîtres d'ouvrage sont réputés avoir accepté les éléments du dossier remis par le mandataire.

Toutefois, si l'une des constatations ou des propositions du mandataire conduit à remettre en cause le programme, l'enveloppe financière prévisionnelle ou le plan de financement annexés à la



présente convention, le mandataire ne peut se prévaloir d'un accord tacite des maîtres d'ouvrage et doit donc obtenir l'accord exprès de ceux-ci et la passation d'un avenant.

b) le décompte visé au 6.3.

En outre, avant le 15 janvier de chaque année civile, le mandataire transmettra au maître d'ouvrage un certificat attestant la réalisation des opérations effectuées au cours de l'année précédente, accompagné de l'attestation du comptable certifiant l'exactitude des facturations et des paiements résultant des pièces justificatives et la possession de toutes ces pièces justificatives.

**7.3.** En fin de mission conformément à l'article 10, le mandataire établira et remettra aux maîtres d'ouvrage un bilan général de l'opération qui comportera le détail de toutes les dépenses et recettes réalisées accompagné de l'attestation du comptable certifiant l'exactitude des facturations et des paiements résultant des pièces justificatives et la possession de toutes ces pièces justificatives.

Le bilan général deviendra définitif après accord du maître d'ouvrage et donnera lieu, si nécessaire, à régularisation du solde des comptes entre les parties dans le délai fixé à l'article 6.3.

## **ARTICLE 8. CONTRÔLE ADMINISTRATIF ET TECHNIQUE**

Les maîtres d'ouvrage se réservent le droit d'effectuer à tout moment les contrôles techniques et administratifs qu'ils estiment nécessaires. Le mandataire devra donc laisser libre accès aux maîtres d'ouvrage et à ses agents à tous les dossiers concernant l'opération ainsi qu'aux chantiers.

Toutefois, les maîtres d'ouvrage ne pourront faire leurs observations qu'au mandataire et en aucun cas aux titulaires des contrats passés par celui-ci.

### **8.1. Règles de passation des contrats.**

Pour la passation des contrats nécessaires à la réalisation de l'opération, le mandataire est tenu d'appliquer les règles applicables aux maîtres d'ouvrage, figurant à l'ordonnance de 23 juillet 2015 (décret n° 2016-360 du 25 mars 2016).

Pour l'application de l'ordonnance du 23 juillet 2015 (décret n°2016-360 du 25 mars 2016), le mandataire est chargé, dans la limite de sa mission, d'assurer les obligations que l'ordonnance du 25 juillet 2015 attribue au représentant légal du maître d'ouvrage. Les bureaux, commissions et jurys des maîtres d'ouvrage prévus par l'ordonnance du 25 juillet 2015 seront convoqués en tant que de



besoin par le mandataire qui assurera le secrétariat des séances et l'établissement des procès-verbaux. Le mandataire prévoit un délai minimum de convocation de 5 jours. Les compositions des bureaux, commission et jury sont fixées comme suit :

L'attribution des marchés sera réalisée en commission Ad'HOC composée des Maires et du Président ou leur représentant soit :

- Mme [REDACTED], 1<sup>ère</sup> adjointe, ou Monsieur [REDACTED] 2<sup>ème</sup> adjointe de la Commune de LAVELANET;

Dans ce cadre, le mandataire procédera à la convocation des membres de la commission Ad'HOC et en assurera le secrétariat (rédaction des procès-verbaux).

### 8.2. Procédure de contrôle

La passation des contrats conclus par le mandataire au nom et pour le compte des Maîtres de l'ouvrage reste soumise aux procédures de contrôle qui s'imposent au Maître de l'ouvrage.

Le mandataire sera tenu de préparer et transmettre à l'autorité compétente les dossiers nécessaires à l'exercice de ce contrôle.

Il en informera le Maître de l'ouvrage et l'assistera dans les relations avec les autorités de contrôle.

Il ne pourra notifier les contrats qu'après mise en œuvre complète de ces procédures et obtention des approbations ou accords préalables éventuellement nécessaires.

### 8.3. Approbation des avant-projets.

En application de l'article 5 de la loi du 12 juillet 1985, le mandataire est tenu de solliciter l'accord préalable des maîtres d'ouvrage sur les dossiers d'avant-projets.

À cet effet, les dossiers correspondants seront adressés aux maîtres d'ouvrage par le mandataire, accompagnés des propositions motivées de ce dernier.

Les maîtres d'ouvrage devront notifier leurs décisions au mandataire ou faire leurs observations dans le délai de 8 jours suivant la réception des dossiers. À défaut, leur accord sera réputé obtenu.

### 8.4. Accord sur la réception des ouvrages.

En application de l'article 5 de la loi du 12 juillet 1985, le mandataire est tenu d'obtenir l'accord préalable des maîtres d'ouvrage avant de prendre la décision de réception de l'ouvrage. En

conséquence, les réceptions d'ouvrages seront organisées par le mandataire selon les modalités suivantes :

- Avant les opérations préalables à la réception prévue à l'article 41.2 du cahier des clauses administratives générales applicable aux marchés publics de travaux (approuvé par décret n° 76-87 du 21 janvier 1976, modifié), le mandataire organisera une visite des ouvrages à réceptionner à laquelle participeront le maître d'ouvrage, le mandataire et le maître d'œuvre chargé du suivi du chantier. Cette visite donnera lieu à l'établissement d'un compte rendu qui reprendra les observations présentées par les maîtres d'ouvrage et qu'ils entendent voir réglées avant d'accepter la réception.
- Le mandataire s'assurera ensuite de la bonne mise en œuvre des opérations préalables à la réception.
- Le mandataire transmettra ses propositions aux maîtres d'ouvrage en ce qui concerne la décision de réception. Les maîtres d'ouvrage feront connaître leur décision au mandataire dans les 8 jours suivant la réception des propositions du mandataire. Le défaut de décision des maîtres d'ouvrage dans ce délai vaudra accord tacite sur les propositions du mandataire.
- Le mandataire établira ensuite la décision de réception (ou de refus) et la notifiera à l'entreprise. Copie sera notifiée aux maîtres d'ouvrage.

La réception emporte transfert au mandataire de la garde des ouvrages. Le mandataire en sera libéré dans les conditions fixées à l'article 9.

## ARTICLE 9. MISE A DISPOSITION DU MAÎTRE DE L'OUVRAGE

Les ouvrages sont mis à la disposition des maîtres d'ouvrage après réception des travaux notifiée aux entreprises et à condition que le mandataire ait assuré toutes les obligations qui lui incombent pour permettre une mise en service immédiate de l'ouvrage.

Si les maîtres d'ouvrage demandent une mise à disposition partielle, celle-ci ne peut intervenir qu'après la réception partielle correspondante.

Toutefois si, du fait du mandataire, la mise à disposition ne pouvait intervenir dans le délai fixé à l'article 2.2, les maîtres d'ouvrage se réservent le droit d'occuper l'ouvrage. Il devient alors responsable de la garde de l'ouvrage ou de la partie qu'il occupe.

Dans ce cas, il appartient au mandataire de prendre les dispositions nécessaires vis-à-vis des entreprises dans le cadre notamment des articles 41.8 et 43 du cahier des clauses administratives générales applicables aux marchés publics de travaux. Le mandataire reste tenu à ses obligations en matière de réception et de mise à disposition.

Toute mise à disposition ou occupation anticipée d'ouvrage doit faire l'objet d'un constat contradictoire de l'état des lieux, consigné dans un procès-verbal signé du ou des maîtres d'ouvrage concerné(s) et du mandataire. Ce constat doit notamment faire mention des réserves de réceptions levées ou restant à lever à la date du constat.

La mise à disposition d'ouvrage transfère la garde et l'entretien de l'ouvrage correspondant au maître d'ouvrage.

Entrent dans la mission du mandataire la levée des réserves de réception et, sous réserve des dispositions de l'article 14.6, la mise en jeu éventuelle des garanties légales et contractuelles ; le(s) maître(s) d'ouvrage doit(vent) lui laisser toutes facilités pour assurer ces obligations. Toutefois, en cas de litige au titre des garanties biennale ou décennale, toute action contentieuse reste de la seule compétence du ou des maître(s) d'ouvrage.

Le mandataire ne peut être tenu pour responsable des difficultés qui résulteraient d'une mauvaise utilisation de l'ouvrage remis ou d'un défaut d'entretien.

Sauf dans le cas prévu au 3<sup>o</sup> alinéa ci-dessus, la mise à disposition intervient à la demande du mandataire. Dès lors qu'une demande a été présentée, le constat contradictoire doit intervenir dans le délai d'un mois maximum de la réception de la demande par le(s) maître(s) d'ouvrage.

La mise à disposition prend effet 8 jours après la date du constat contradictoire.

## ARTICLE 10. ACHÈVEMENT DE LA MISSION

La mission du mandataire prend fin par le quitus délivré par les maîtres d'ouvrage ou par la résiliation de la convention dans les conditions fixées à l'article 13.

Le quitus est délivré à la demande du mandataire après exécution complète de ses missions et notamment :

- réception des ouvrages et levée des réserves de réception,
- mise à disposition des ouvrages,

- expiration du délai de garantie de parfait achèvement des ouvrages et reprise des désordres couverts par cette garantie,
- remise des dossiers complets comportant tous documents contractuels, techniques, administratifs, relatifs aux ouvrages,
- établissement du bilan général et définitif de l'opération et acceptation par le maître d'ouvrage,

Les maîtres d'ouvrage doivent notifier leur décision au mandataire dans le mois suivant la réception de la demande de quitus, passé le délai le silence des Maîtres de l'ouvrage vaudra quitus.

Si à la date du quitus il subsiste des litiges entre le mandataire et certains de ses cocontractants au titre de l'opération, le mandataire est tenu de remettre aux maîtres d'ouvrage tous les éléments en sa possession pour que ceux-ci puissent poursuivre les procédures engagées par ses soins.

## ARTICLE 11. RÉMUNÉRATION DU MANDATAIRE

Cette mission est assurée gratuitement par le mandataire.

*Un contrat de mandat rémunéré est un marché public ne bénéficiant pas d'un quelconque régime dérogatoire : Lorsqu'elles souhaitent conclure un contrat de mandat avec une tierce personne, les personnes publiques sont tenues de se conformer aux obligations de publicité et de mise en concurrence posées par le code des marchés publics (Avis du Conseil d'Etat du 13 février 2007 et de la circulaire DGCL-DGCP du 1<sup>er</sup> février 2008).*

## ARTICLE 12. PENALITES

Sans objet.

## ARTICLE 13. MESURES COERCITIVES – RESILIATION

Conformément à l'article 5 de la loi du 12 juillet 1985 qui prévoit les mesures coercitives et de résiliation :

*Convention de mandat Voirie*

1. Si le mandataire est défaillant, et après mise en demeure infructueuse, les maîtres d'ouvrage peuvent résilier la présente convention.

2. Dans le cas où le maître d'ouvrage ne respecte pas ses obligations, le mandataire après mise en demeure restée infructueuse a droit à la résiliation de la présente.

3. Dans le cas de non obtention des autorisations administratives pour une cause autre que la faute du mandataire, la résiliation peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

4. Dans les trois cas qui précèdent, la résiliation ne peut prendre effet qu'un mois après notification de la décision de résiliation et le mandataire est rémunéré de la part de mission accomplie. Il est procédé immédiatement à un constat contradictoire des prestations effectuées par le mandataire et des travaux réalisés. Le constat contradictoire fait l'objet d'un procès-verbal qui précise en outre les mesures conservatoires que le mandataire doit prendre pour assurer la conservation et la sécurité des prestations et travaux exécutés. Il indique enfin le délai dans lequel le mandataire doit remettre l'ensemble des dossiers au maître d'ouvrage.

## ARTICLE 14. DISPOSITIONS DIVERSES

### 14.1. Durée de la convention.

La présente convention prendra fin par la délivrance du quitus au mandataire.

### 14.2. Mise à disposition préalable de l'immeuble.

Les maîtres d'ouvrage mettront l'ouvrage, objet de l'opération, à disposition du mandataire à la demande de ce dernier à la date de la notification de l'ordre de service de démarrage des travaux. À compter de cette mise à disposition le mandataire est gardien de l'ouvrage tant qu'il ne l'a pas lui-même confié à l'entrepreneur qui exécute les travaux.

L'immeuble ainsi mis à disposition sera :

- libéré de toute occupation,
- ou occupé dans les conditions suivantes :

Le mandataire sera tenu de prendre en compte ces contraintes dans l'exécution de sa mission.

*Convention de mandat Voirie*

### 14.3. Assurances.

Le mandataire devra, dans le mois qui suivra la notification de la présente convention, fournir au maître d'ouvrage la justification :

- de l'assurance qu'il doit souscrire au titre de l'article L. 241-2 du Code des assurances,
- de l'assurance garantissant les conséquences pécuniaires des responsabilités qui lui incombent dans le cadre de son activité professionnelle à la suite de dommages corporels, immatériels, consécutifs ou non, survenus pendant l'exécution et jusqu' à la réception des travaux.

### 14.4. Capacité d'ester en justice.

Le mandataire pourra agir en justice pour le compte des maîtres d'ouvrage jusqu'à la délivrance du quitus, aussi bien en tant que demandeur que défendeur. Le mandataire devra, avant toute action, demander l'accord du maître d'ouvrage.

Toutefois, toute action en matière de garantie décennale et de garantie de bon fonctionnement n'est pas du ressort du mandataire (3).

## ARTICLE 15. LITIGES

Les litiges susceptibles de naître à l'occasion de la présente convention seront portés devant le tribunal administratif du lieu d'exécution de l'opération.

### ANNEXE 1

Programme détaillé de l'opération

Enveloppe financière prévisionnelle

Plan de financement

### ANNEXE 2

Échéancier prévisionnel des dépenses et recettes

*Convention de mandat Voirie*



**SIGNATURES :**

**Le 20/02/2017**

**Le Président de la CCPO – Mandataire**

**M. Gérald SGOBBO**

  
 **Le Président**  
*Gérald SGOBBO*

**Le Maire de la Commune de LAVELANET**

**Mr Marc SANCHEZ**


*Convention de mandat Voirie*



## COMMUNE DE LAVELANET (Ariège)

## TRAVAUX D'AMENAGEMENT DE LA VOIRIE - PROGRAMME 2017

## ANNEXE 1 - Programme détaillé de l'opération

## DETAIL ESTIMATIF DES TRAVAUX

## 1- Aménagement de la rue du Quillé – Du parking de Quillé au musée du textile

Description des travaux	U	Quantité	P.U. H.T.	Montant H.T.	Montant total opération H.T.
Installation et signalisation de chantier	F	1	600,00	405,00	
Démolition bordures et caniveaux existants	M	100	6,00	600,00	
Démolition de trottoir et maçonnerie	M1	70	10,00	700,00	
Terrassements en décaissement	M3	135	20,00	2 700,00	
Terrassements en tranchées	M	125	60,00	7 500,00	
Sciage de chaussée	M2	1050	6,00	6 300,00	
Rabotage de chaussée	M2	2030	5,00	10 150,00	
Fourniture et pose de bordure type T2	M	500	28,00	14 000,00	
Fourniture et pose de caniveaux type CS2	M	500	26,00	13 000,00	
Fourniture et pose de caniveaux CC1	M	115	47,00	5 405,00	
Fourniture et pose de bordure type P1	M	80	22,00	1 760,00	
Construction de caniveau en fonte de 250 mm	M	60	380,00	22 800,00	
Canalisation de diamètre 400 mm	M	65	95,00	6 175,00	
Canalisation de diamètre 250 mm	M	60	75,00	4 500,00	
Construction de regard de visite de 1000 mm	U	5	650,00	3 250,00	
Construction d'évalve à grille ou bouche d'égout	U	8	450,00	3 600,00	
Fourniture et MO de grèves non traitées Ø20	F	550	25,00	13 750,00	
Fourniture et MO de bétons bitumineux Ø10	T	320	75,00	24 000,00	
Construction de trottoir en béton coloré	M2	800	65,00	52 000,00	
Construction de trottoir en moellons de pierres	M3	5	500,00	2 500,00	
Rabatisseur en Bétons bitumineux Ø10	T	3	110,00	330,00	
					195 620,00 €

## 2- Réaménagement de la cité du Fourcat

Description des travaux	U	Quantité	P.U. H.T.	Montant H.T.	Montant total opération H.T.
Installation et signalisation de chantier	F	1	600,00	600,00	
Démolition de bordures type I	M	330	6,00	1 980,00	
Fourniture et pose de bordures type T2	M	450	28,00	12 600,00	
Fourniture et pose de bordure type P1	M	50	22,00	1 100,00	
Revêtement tri-couche sur trottoir	M2	1150	9,00	9 900,00	
Rabotage de chaussée	M3	1000	5,00	5 000,00	
Fourniture et MO de bétons bitumineux Ø10	T	160	75,00	12 000,00	
Mise à niveau de regards	U	5	230,00	1 150,00	
					44 330,00 €



### 3- Diverses rues de la ville – Construction de trottoir avec mise en accessibilité

Description des travaux	U	Quantité	P.U. H.T.	Montant H.T.	Montant total opération H.T.
Installation et signalisation de chantier	F	1	600,00	600,00	
Démolition de trottoirs existants	M2	90	10,00	900,00	
Démolition de bordures existantes	M	70	6,00	420,00	
Fourniture et pose de bordures type T2	M	70	28,00	1 960,00	
Fourniture et pose de caniveaux type CS2	M	70	26,00	1 820,00	
Construction de trottoir coloré	M2	90	65,00	5 850,00	
Mise à niveau de regards	U	5	230,00	1 150,00	
					12 700,00 €

### 4- Diverses rues de la ville – Création de ralentisseur et renforcement de chaussée

Description des travaux	U	Quantité	P.U. H.T.	Montant H.T.	Montant total opération H.T.
Construction de ralentisseur en bétons bitumeux 0/10	T	12	150,00	1 800,00	
Construction d'avaloir à grille bouche d'égout	U	2	450,00	900,00	
Fourniture et mise en œuvre de graves-émulsion 0/10	T	200	50,00	10 000,00	
Emplois partiels pour préparation du support	T	10	1300,00	13 000,00	
Revêtement tri-couche sur graves-émulsions	M2	2000	6,00	12 000,00	
Mise à niveau de regards	U	5	230,00	1 150,00	
					38 850,00 €

### 5- ZAC des rives hautes – Réfection de trottoirs y compris couche de fondation

Description des travaux	U	Quantité	P.U. H.T.	Montant H.T.	Montant total opération H.T.
Installation et signalisation de chantier	F	1	600,00	600,00	
Terrassement en décaissement	M3	90	20,00	1 800,00	
Fourniture et MO de gravas non traités 0/20	T	180	25,00	4 500,00	
Fourniture et MO manuelle de bétons bitumineux 0/10	T	20	110,00	2 200,00	
Revêtement tri-couche manuel	M2	350	9,00	4 950,00	
Mise à niveau de regards	U	10	230,00	2 300,00	
					16 350,00 €

<b>MONTANT TOTAL H.T. DES TRAVAUX DE VOIRIE DU PROGRAMME 2017</b>	<b>307 850,00 €</b>
<b>T.V.A. 20%</b>	<b>61 570,00 €</b>
<b>MONTANT TOTAL T.T.C. DES TRAVAUX DE VOIRIE DU PROGRAMME 2017</b>	<b>369 420,00 €</b>



ANNEXE 2

PLAN DE FINANCEMENT ET ECHEANCIER DES TRAVAUX

Nature du projet	PLAN DE FINANCEMENT				ECHEANCIER DES TRAVAUX		
	Montant total	Subvention DTER	Subvention F/DAL	Autofinancement Empirique	Débat	Fin	Durée
Travaux d'aménagement de la voirie communale Programme 2017	H.T. 307 850,00 € T.T.C. 369 420,00€	92 355,00 €	30 785,00 €	T.T.C. 246 280,00 €	JUN 2017	OCTOBRE 2017	5 mois



Date de la convocation : lundi 21 septembre 2020

Présents : Mesdames [REDACTED]

[REDACTED], SGOBBO Gérald.

Le Président remercie les personnes présentes et rappelle les thèmes de cette première conférence : la mutualisation et les possibles prises de compétences intercommunales et notamment sur : la police, le centre de santé, la cuisine centrale et la piscine.

En préambule, le Président précise que la plupart des conférences des Maires seront placées après les conseils préparatoires afin de ne pas multiplier les déplacements des élus pour l'intercommunalité.

De plus, il précise que les 8 présidents des intercommunalités ont décidé de travailler ensemble. Les réunions sont prévues toutes les 6 semaines.

En effet, beaucoup de communautés de communes ont des dossiers en cours qu'il convient de travailler ensemble pour faire avancer les choses. La première aura lieu à Lavelanet.

Le SMECTOM par exemple est un sujet important. M. [REDACTED] est présent à la réunion (comité syndical de ce soir) et fera un retour.

Une autre réunion est prévue afin de réunir tous les délégués titulaires et suppléants des communes de la CCPO pour mettre en place un système de fonctionnement permettant de faire remonter systématiquement les problèmes rencontrés dans les communes.

Sauf à la question de M. [REDACTED] relative à l'articulation avec la présidente du SMECTOM, le Président précise qu'elle est toujours présidente, mais elle se retrouve avec un bureau qui fixe les lignes directrices, c'est le bureau qui prendra des décisions pour le territoire.

Aujourd'hui, les vice-présidents, Présidents des intercommunalités, ne prennent pas d'indépendances. Le bureau est de 15 membres dont les 8 présidents de Communauté de communes.

Le bureau sera là pour soutenir la présidente dans certains cas mais aura fait en sorte que le message des nouvelles et autres services se fasse correctement dans les communes.

Le poids des Présidents des intercommunalités sera déterminant dans les décisions que prendront la présidente.

Pour rappel, le budget de l'année dernière a failli ne pas être voté et celui de l'année précédente ne l'a pas été.

Le Président passe à l'ordre du jour de la conférence des maires et rappelle l'objectif : Aborder ensemble des actions, compétences que les communes pourraient mettre en commun.

Par exemple, les services techniques ont besoin d'argent de restructuration : manque de personnel, maladie de longue durée.

Il est important de réfléchir à l'avenir en faveur des communes sur le plan technique afin de répondre aux besoins continus.

Les entreprises d'insertion pourraient être un appui intéressant dans ce cadre-là.

Une solution doit être trouvée d'ici à la fin de l'année.

A ce propos, un courrier va être adressé à chaque commune afin d'aborder plus largement le sujet.

Il est important de faire un état des lieux et connaître les besoins des communes, tant sur le plan technique (point le plus urgent) qu'administratif.

Un constat a déjà été fait en terme administratif, gestion des paies par exemple : problème de personnel, formation, etc. Il ne s'agit pas là de supprimer les successeurs de maires mais de pallier à des besoins ponctuels. Pour exemple, le personnel de la commune de Lavellanet a déjà prêté main forte à certaines communes.

Les besoins doivent être définis en fonction de la volonté des communes.

Il y a des territoires où cela fonctionne déjà, Communauté de Communes du Pays de Mirapoix, pour la paie par exemple.

Il serait intéressant de prospecter sur les autres territoires et profiter de leur expérience pour mettre en place des solutions sur notre territoire.

Les services techniques sont la priorité qu'il faudra avoir résolu avant la fin de l'année et l'insérer au budget. C'est un point sur lequel l'équipe en place s'est engagée.

Cela donnera lieu aussi à l'étude de l'aspect financier de cette mise en place.

Le président fait une aparté sur l'audit en cours car cela impactera l'ensemble des actions de la CCPO.

Dans un premier temps, il faut attendre le retour du cabinet mandaté et une deuxième expertise sera demandée à la DCTIP.

Certains plans de financements et le volume de travaux seront peut-être amenés à être retardés.

Le budget doit définir la capacité financière pour les prochaines années.

Ces éléments seront portés à la connaissance de l'assemblée délibérante.

D'autres dossiers doivent être pris en compte, certains plus urgents que d'autres :

- La cuisine centrale : Réunion ce matin même sur le portage du projet : CCPO, structure menu, association ... Des personnes seront associées à cette réflexion.
- Le centre de santé : une étude financière doit être menée, une réflexion financière est en cours d'étude. Aujourd'hui, 3 médecins et 2 internes (1 jour/semaine). Un quatrième devra être recruté car deux médecins prennent la retraite l'année prochaine.
- La piscine : Intérêt communautaire ou pas ... Le projet est prêt, hier, la Région a informé qu'il était important de déposer le dossier avant la fin de l'année pour obtenir les financements. Dossier communautaire ou pas ?
- Le transport à la demande : Doit-il être repris en place ?
- La police : les déchets, les gens du voyage, les animaux errants ... La vidéosurveillance (projet en cours d'étude pour l'ensemble du territoire) ...

Le Président informe qu'avant d'aller chercher de nouveaux sujets, ceux exposés sont déjà importants et que certains devront être résolus d'ici la fin de l'année. D'autres où un temps de réflexion sera instauré dans le premier semestre de l'année 2021 par la mise en place de groupes de réflexion le plus représentatif possible.

Le Président précise qu'il était important de présenter les dossiers en termes de services, des solutions à mettre en place.

Certains dossiers sont en cours, notamment la restructuration des services.

Il manque certaines directions.

Il est nécessaire d'avoir un organigramme de la CCPO le plus précis possible.

Un recrutement est en cours pour le poste de chargé de mission économique.  
Il en va de même pour les services techniques, il y a un besoin de coordination d'équipe mais surtout sur les travaux en cours pour la collectivité.  
De nouvelles méthodes vont être mis en place au niveau des travaux.

Le Président demande à l'assemblée si les objectifs et la méthode présentés conviennent, si d'autres sujets sont à étudier.

Cette question n'amène pas de questions de la part de l'assemblée.

Le président termine en précisant que la prochaine réunion importante concerne le PLU.

Il profite de cette information pour remercier M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] pour le travail de rencontre des communes qui doit être terminé au 10 décembre 2020.

Des décisions doivent être prises, car la collectivité n'a pas bien évalué ses besoins (10 ha) en s'appuyant sur les nouveaux décrets qui devraient permettre la révision de ces évaluations.

M. [REDACTED] insiste sur l'urgence de mutualisation administrative et remarque l'incapacité du centre de gestion à répondre aux demandes des communes et demande à ce que ce dossier soit mené de pair avec les autres priorités.

M. [REDACTED] précise qu'au travers du questionnaire qui va être envoyé, les communes doivent faire remonter les besoins.

Le Président insiste à nouveau auprès des élus sur le fait d'être prudent et de bien communiquer avec leurs secrétaires de mairie car il ne faut pas qu'elles se sentent menacées.

Le Président indique qu'il prend acte que les sujets évoqués ont fait de consensus à l'assemblée et insiste sur le fait qu'un travail de suivi doit être mis en place avec les délégués communautaires.  
Ce travail sera le préambule d'un pacte financier.

M. [REDACTED] évoque le sujet de la SPA sachant que chaque commune doit se débrouiller.

Mme [REDACTED] rappelle que l'assemblée délibérante a voté une prise de compétence totale et qu'ensuite le conseil communautaire devra décider du lancement d'un marché ou pas.

Elle rappelle que même si les communes doivent se « débrouiller » la prise en charge financière du gardiennage reste à la CCPO.

M. [REDACTED] évoque l'expérience de la ville de Lavelanet avec les chats errants qui doivent être relâchés sur la commune de capture.

La convention avec la fondation B. Barlot a réduit de moitié les coûts de stérilisation.

M. [REDACTED] évoque les problèmes des chiens errants agressifs pour les communes qui ne sont pas équipés pour.

Le Président indique qu'une des pistes de réflexion est la police intercommunale et la mutualisation des outils déjà en place sur la commune de Lavelanet par exemple.

La police intercommunale pourrait aussi gérer l'installation sauvage des gens du voyage, de la voie verte, des Monts d'Olmes ...

Un aparté est fait avec M. [REDACTED] sur le logement des gendarmes.

La collectivité ne peut trouver un logement répondant aux exigences de la gendarmerie en termes de logement.

M. [REDACTED] revient sur la question de la piscine intercommunale et s'interroge sur une mutualisation CCPO/CCPM. Les deux territoires, à termes, seront amenés à fusionner.

Le Président indique que cela ne serait pas réaliste car la piscine de Mirepoix ne peut accueillir les enfants du Pays d'Oltra.

Il en va de même pour les piscines de Foix, Tarascon et de Pamiers.

Le projet de la piscine est porté aussi par l'ANDES, il devrait s'élever à 4 M € avec un coût de fonctionnement de 120 à 130 000,00 €.

Un travail est en cours sur les réseaux de chaleur (géothermie, photovoltaïque, solaire, ...) avec un système de reverse d'énergie.

La commune de Lavelanet a réalisé l'étude mais si l'intercommunalité prend la compétence « piscine », c'est maintenant que le montant de subvention est le plus important. Madame la Ministre a informé le Président du fait que si le dossier passait rapidement la subvention pourrait être intéressante.

Il précise que le choix de reprendre la structure existante permet une économie d'1,5 M€.

Cette prise de compétence ne servirait, pour l'instant, qu'à étudier la faisabilité du dossier avec la recherche des subventions possibles de nos partenaires.

M. [REDACTED] précise que l'absence de ce service pénalise les enfants du territoire qui ne valident pas depuis plus de 2 ans : le « savoir nager » inscrit au programme de l'Éducation Nationale.

M. [REDACTED] demande à ce que soit étudié le BOIS ÉNERGIE dans les réflexions intercommunales.

Il précise que beaucoup de communes forestières sur le territoire n'adhèrent pas à l'association des communes forestières et informe qu'il vient de prendre la présidence. Il serait intéressant d'y adhérer pour un appui technique aux communes sur certains projets. Il prend l'exemple de la commune de Montferrier qui a un projet en cours. Il précise que les communes pourraient tirer profit de ces zones forestières.

Le Président rappelle que le Conseil Départemental s'est aussi saisi du Bois ÉNERGIE.

M. [REDACTED] informe qu'il a été sollicité par la SAFER, en tant que référent agricole, qui souhaite mettre en place à l'échelon communal, une veille sur les transactions agricoles « DIGITONCER ».

Cela permet d'avoir une veille active alors qu'aujourd'hui, les communes n'ont pas d'informations en amont.

Cet outil peut être intéressant à l'échelle intercommunale. Il serait intéressant de recevoir le technicien afin qu'il présente l'outil lors d'un conseil communautaire d'une part pour les communes mais aussi pour la CCPO afin d'en étudier l'opportunité.

La séance est clôturée à 19 h 50.

Annexe 8

Mairie de Lavelanet

**De:** secretariatdesassemblees@paysdolmes.org  
**Envoyé:** jeudi 22 octobre 2020 11:37  
**À:** MAIRIE DE AIGUILLON; MAIRIE DE BELESTA; MAIRIE DE BEMAX; MAIRIE DE CARLA DE ROQUEFORT; MAIRIE DE DREULHE; MAIRIE DE FOUGAX & BARRINEUF; MAIRIE DE FREYCHENET ; MAIRIE DE ILHAT ; MAIRIE DE LAROQUE D'OLMES; MAIRIE DE LAVFANET; MAIRIE DE ESPARROU; MAIRIE DE LEYCHERT; MAIRIE DE LIEURAC; MAIRIE DE MONTFERRIER; MAIRIE DE MONTSEGUR; MAIRIE DE NALZEN; MAIRIE DE PERELLE; MAIRIE DE RAISSAC; MAIRIE DE ROQUEFIXADE; MAIRIE DE ROQUEFORT LES CASCADES; MAIRIE DE SAJTEU; MAIRIE DE ST JEAN D AIGUES VIVES; MAIRIE DE TABRE; MAIRIE DE VILLENELVE D'OLMES; [REDACTED]  
**Cc:** [REDACTED]  
**Objet:** Mairies : Pour affichage avis de réunion du conseil communautaire du 28 octobre 2020  
**Pièces jointes:** CCnautaire Cnes - Avis d'affichage 281020.pdf

Bonjour,

Veillez trouver en PJ pour affichage dans votre commune, l'avis de réunion du Conseil Communautaire du 28 octobre prochain.

Vous en souhaitant bonne réception.

Bien cordialement.

Secrétariat des assemblées *Naturellement*  
*Days d'Olmes*  
 COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

[REDACTED]  
 [REDACTED]

Communauté de Communes du Pays d'Olmes  
 1 chemin de la Coume 05 34 09 33 80  
 09300 Lavelanet www.paysdolmes.org

Numéro	Reçu le	Accusé	Arts	Info
M. le Maire				
Adjoint au Maire				
Conseiller délégué				
D.G.S. / Adjoint D.G.S.				
Services :				
Autres				

COURRIER ARRIVÉ LE  
 22 OCT. 2020  
 MAIRIE DE LAVELANET



Afin de contribuer au respect de l'environnement,  
 Merci de n'imprimer ce courriel que si nécessaire.





## AVIS DE REUNION

### COMMUNAUTÉ DE COMMUNES **CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Le Conseil Communautaire légalement convoqué le 22 octobre 2020  
Se réunira au Marché Couvert  
09300 LAVELANET

**le MERCREDI 28 OCTOBRE 2020 à 18 h**

#### ORDRE DU JOUR DE LA SEANCE

#### APPROBATION PV SEANCE DU 14 OCTOBRE 2020

##### JURIDIQUE

- ✓ Prise de compétence « centre aquatique »
- ✓ Convention Territoriale Globale (CTG)
- ✓ Signature du contrat de partenariat Perrine LAFFONT

##### POLE PROJETS & TOURISTIQUE

- ✓ Engagement sur le principe d'une candidature commune CCPO - Ville de Lavelanet aux dispositifs : « BOURGS-CENTRES » de la Région Occitanie et « Petites villes de demain » de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.

##### QUESTIONS DIVERSES

N.B : Le Conseil Communautaire est une réunion publique à laquelle tous les habitants du Pays d'Olmes peuvent assister.

**Mairie de Lavelanet**

**De:** secretariatdesassemblees@paysdolmes.org  
**Envoyé:** jeudi 22 octobre 2020 17:27  
**À:** MAIRIE DE AIGLILLON; MAIRIE DE BELSTA; MAIRIE DE BÉNAIX; MAIRIE DE CARLA DE ROQUEFORT; MAIRIE DE DREULHE; MAIRIE DE FOGAX & BARRINEUF; MAIRIE DE FREYCHENET; MAIRIE DE ILHAT; MAIRIE DE LAROQUE D'OLMES; MAIRIE DE LAVELANET; MAIRIE DE LESPARROU; MAIRIE DE LÉYCHERT; MAIRIE DE LIEURAC; MAIRIE DE MONTFERRIER; MAIRIE DE MONTSEGUR; MAIRIE DE NALZEN; MAIRIE DE PERELLE; MAIRIE DE RAISSAC; MAIRIE DE ROQUEFIXADE; MAIRIE DE ROQUEFORT LES CASCADES; MAIRIE DE SAUTEL; MAIRIE DE ST JEAN D'AIGUES VIVES; MAIRIE DE TABRE; MAIRIE DE VILLENEUVE D'OLMES; [REDACTED]  
**Cc:** [REDACTED]  
**Objet:** CM Mairies - Réunion du conseil communautaire du 28 octobre 2020  
**Pièces jointes:** CCnautaire Info CM - 281020.pdf; L\_PV CC 14102020\_.pdf; 2\_Rapports CC 281020.pdf

Mesdames, Messieurs les secrétaires de Mairies

Suite aux dispositions instaurées par la loi du 27 décembre 2019 « Engagement et Proximité » nous vous prions de trouver en PJ l'ordre du jour du conseil communautaire du mercredi 28 octobre 2020 et les rapports y afférents.

Cet ordre du jour et les dossiers afférents sont accessibles de manière dématérialisée aux conseillers municipaux des communes membres via l'adresse mail de la mairie. Et ce, dans le respect de la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action et de son article 8 qui instaure que tous les conseillers municipaux doivent être destinataires des informations de PRPCL.

Vous en souhaitant bonne réception.

Bien cordialement.

Secrétariat des assemblées *Naturellement*  
**Pays d'Olmes**  
 COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

[REDACTED]

Communauté de Communes du Pays d'Olmes  
 1 chemin de la Coume 05 34 09 33 80  
 09809 Lavelanet www.paysdolmes.org

Numéro	Reçu le	Nombre	Avls	Intr
M. le Maire				
Adjoint au Maire				
Conseiller délégué				
D.G.S. / Adjoint D.G.S.				
Services :				
Autres				

GOURRIER ARRIVÉ LE  
 22 OCT. 2020  
 MAIRIE DE LAVELANET



Afin de contribuer au respect de l'environnement,  
 merci de n'imprimer ce courriel que si nécessaire.





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
DEPARTEMENT DE L'ARIÈGE

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES PAYS D'OLMES

CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 14 octobre 2020

**PROCES VERBAL**  
**PV n° 05/2020**

L'an deux mille vingt et le quatorze octobre à 18 heures, le Conseil Communautaire de la Communauté des Communes du « PAYS D'OLMES », régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi et qu'aux fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 et en application de l'ordonnance n°2020 563, la séance a été délocalisée au marché couvert de Lavelanet, sous la présidence de Monsieur Marc Sanchez.

Date de la convocation : le 8 octobre 2020

Présents : Mesdames [redacted]  
[redacted]  
[redacted] et Messieurs [redacted]  
[redacted]  
[redacted] SGOBBO  
Gérald [redacted]

**PROCURATIONS :**

Monsieur [redacted] donne procuration à Monsieur Marc SANCHEZ  
Monsieur [redacted] donne procuration à Madame [redacted]  
Monsieur [redacted] donne procuration à Monsieur [redacted]  
Madame [redacted] donne procuration à Madame [redacted]  
Madame [redacted] donne procuration à Monsieur [redacted]  
Madame [redacted] donne procuration à Madame [redacted]  
Monsieur [redacted] donne procuration à Madame [redacted]

Excusés/Abents : Madame [redacted] et Messieurs [redacted]  
[redacted]

Conformément à l'article L.2121-15 du code général des collectivités territoriales Madame [redacted]  
[redacted], déléguée près la commune de Bélesta, a été désignée secrétaire de séance parmi les membres du conseil communautaire.

**APPROBATION PV SEANCE du 16 SEPTEMBRE 2020**

Adoptée à la majorité des membres présents et représentés.  
par 42 voix. Pour, 0 voix Contre et 1 abstention

## DECISIONS DU PRESIDENT

N°29/2020

**OBJET :** Marché N°23 2020 – Acquisition de Popyou correspondance exécution MARCOWEB DEMAT AWS

Vu le code de la commande publique,

Vu la délibération 34/2020 du 23 juillet 2020 définissant les délégations de pouvoir accordées au président et l'autorisant à prendre les décisions concernant « Les marchés et accords cadres de fournitures d'un montant inférieur à 40 000€ HT ainsi que toute décision concernant leurs avenants qui n'entraînent pas une augmentation de montant du contrat initial supérieur à 10%, lorsque les crédits sont inscrits au budget »

Vu l'article R.2122-8 du code de la commande publique 2019,

Considérant la mise à disposition du progiciel de gestion de l'achat public MARCOWEB en mode SaaS ainsi que la solution de dématérialisation des procédures de passation MARCOWEB DEMAT en mode ASP plateforme personnalisée, hébergée par AGYSOFT (avril 2016) ;

Considérant la migration de MARCOWEB DEMAT en mode ASP vers MARCOWEB AWS en octobre 2017 ;

Considérant l'évolution des fonctionnalités de MARCOWEB DEMAT AWS permettant d'envoyer les documents d'exécution en lettre recommandée électronique ( RLE ) via la plateforme ;

Considérant la proposition de la SAS AGYSOFT (engagement sur 36 mois) décomposée comme suit :

Abonnement annuel : 387.50 € HT

- Paramétrage et mise en service : 425 € HT
- Formation : 425 € HT

DECIDE :

- De conclure un marché sans publicité ni mise en concurrence préalable, pour l'acquisition de Popyou correspondance exécution MARCOWEB DEMAT AWS.
- De retenir la proposition de la SAS AGYSOFT (engagement sur 36 mois) décomposée comme suit :
  - o Abonnement annuel : 387.50 € HT
  - o Paramétrage et mise en service : 425 € HT
  - o Formation : 425 € HT

N°30/2020

**OBJET :** Marché N°24 2020 – location de construction modulaire / usine à neige, dans le cadre de la démolition et reconstruction des locaux techniques de la station de ski des Monts d'Olmes

Vu le code de la commande publique,

Vu la délibération 34/2020 du 23 juillet 2020 définissant les délégations de pouvoir accordées au président et l'autorisant à prendre les décisions concernant « Les marchés et accords cadres de fournitures d'un montant inférieur à 40 000€ HT ainsi que toute décision concernant leurs avenants qui n'entraînent pas une augmentation du montant du contrat initial supérieur à 10%, lorsque les crédits sont inscrits au budget »

Vu l'article R.2122-8 du code de la commande publique 2019,

Considérant la nécessité d'avoir un local pour installer le matériel nécessaire au fonctionnement de l'usine à neige pendant la période des travaux de démolition et reconstruction des locaux techniques de la station de ski des Monts d'Olmes ;

Considérant la proposition de la société ALGHECO, Agence de Bordeaux, ZI de Martillac, 33650 MARTILLAC

DECIDE

De conclure un marché sans publicité ni mise en concurrence préalable, pour la location d'une construction modulaire, d'une surface de 15 m<sup>2</sup>, pour une durée de 18 mois.

De retenir la proposition de la société ALGHECO, décomposée comme suit :

- Livraison et mise en service : 647.36 € HT
- Location : 7.52 € / jours HT – Total : 4.177.32 € HT
- Restitution de matériel (désinstallation et transport compris) : 140.36 € HT
- Contribution aux communaux de (31,95% du montant des loyers) 34.39 € HT

N°31/2020

**OBJET :** Marché N°26 2020 – Mise en place d'une navette à destination des Monts d'Olmes

Décision envoyée au Contrôle de légalité

N°32/2020

**OBJET :** Convention mise à disposition bureau CIBC

Vu la délibération n°45-2020 du conseil communautaire en date du 23 juillet 2020, portant délégations de pouvoir au Président,

Vu la convention de mise à disposition d'un bureau situé au sein de l'hôtel d'entreprises conclue avec la société CIBC par son représentant légal à compter du 01 Décembre 2017 pour une durée de 2 ans et ses avenants (n°1 à n°4),

Considérant la nouvelle demande du CIBC de l'Ariège pour la mise à disposition d'un bureau dans le nouvel espace « Service Économie » de la CCPO,

**DECIDE**

De procéder à la signature d'une nouvelle convention avec le CIBC Ariège pour la mise à disposition d'un bureau d'une superficie de 13,60m<sup>2</sup> pour une durée de 24 mois à compter du 01 octobre 2020.

L'association sert de support administratif et technique à un cadre interministériel de bilans de compétences.

La mise à disposition est établie moyennant un loyer mensuel de 206,64€ TTC jusqu'à la prochaine révision annuelle.

Monsieur [REDACTÉ] dirige l'Assemblée à 18H40

Présents : Mesdames [REDACTÉ]

et Messieurs [REDACTÉ]

[REDACTÉ], SANCHEZ Marc, [REDACTÉ]

[REDACTÉ], SGOBDO Gérald, [REDACTÉ]

Procurations :

Monsieur [REDACTÉ] donne procuration à Monsieur Marc SANCHEZ

Monsieur [REDACTÉ] donne procuration à Madame [REDACTÉ]

Monsieur [REDACTÉ] donne procuration à Monsieur [REDACTÉ]

Madame [REDACTÉ] donne procuration à Madame [REDACTÉ]

Madame [REDACTÉ] donne procuration à Monsieur [REDACTÉ]

Madame [REDACTÉ] donne procuration à Madame [REDACTÉ]

Monsieur [REDACTÉ] donne procuration à Madame [REDACTÉ]

Excusés/Absents : Madame [REDACTÉ] et Messieurs [REDACTÉ]

## FINANCES

Décision modificative – présenté par M. [REDACTÉ]

Il est proposé au Conseil Communautaire de se prononcer sur la décision modificative suivante :

Budget principal

Désignation	Augmentation sur crédits ouverts dépenses	Diminution Augmentation sur crédits ouverts dépenses
FD 011-63612 : Energie électricité	+ 3 000,00 €	
FD 011-63628 : Autres fournitures	+ 4 000,00 €	
FD 011-63631 : Fourniture entretien	+ 5 000,00 €	
FD 011-63668 : Autres fournitures	+ 6 000,00 €	
FD 011-67551 : Entretien matériel roulant	+ 5 000,00 €	

FD 011-6161 : Assurances	4 000,00 €	
FD 011-6227 : Frais d'actes	- 3 000,00 €	
FD 011-6262 : Frais de télécom	- 6 000,00 €	
FD 14-73916 : prélèvement contribution finances publiques		- 37 000,00 €
<b>Total fonctionnement</b>	<b>- 37 000,00 €</b>	<b>- 37 000,00 €</b>

Réaffectation de la contribution au recensement des finances publiques non dues, sur les charges générales.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

#### Frais de déplacement des élus - présenté par M. [REDACTED]

Vu les articles L.2123-18, L.2123-18 -1 et L.2123-12 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) ;

Vu le décret n° 2019 139 du 26 février 2019 modifiant le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les modalités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat ;

Considérant que dans l'exercice de leur mandat, les membres du conseil communautaire peuvent être appelés à effectuer différents types de déplacements, qui peuvent ouvrir droit au remboursement des frais exposés pour leur accomplissement.

Considérant qu'il convient de distinguer :

- Les frais de déplacement courants (sur le territoire intercommunal) ;
- Les frais pour se rendre à des réunions hors du territoire intercommunal
- Les frais liés à l'exécution d'un mandat spécial
- Les frais de déplacement des élus à l'occasion de l'exercice de leur droit à la formation.

#### I- Les frais de déplacement courants sur le territoire intercommunal :

Les frais de déplacements des élus sont à l'exercice normal de leur mandat sont couverts par l'indemnité de fonction prévue aux articles L. 2123-20 et suivants du CGCT :

#### II- Les frais pour se rendre à des réunions hors du territoire intercommunal.

Conformément à l'article L. 2123-18 -1 du CGCT, les membres du conseil peuvent être amenés à se rendre à des réunions où ils/elles représentent la commune de manière, hors du territoire intercommunal. Dans ces cas, les élus peuvent bénéficier du remboursement des frais engagés sous réserve de l'établissement d'un ordre de mission établi préalablement au départ de l'élu concerné prévoyant le motif du déplacement, les dates de départ et de retour ainsi que le moyen de déplacement utilisé signé par le président.

Les frais concernés sont les suivants :

#### 2.1 Frais de séjour (hébergement et repas) :

Les frais de séjour seront remboursés forfaitairement. Le remboursement forfaitaire s'effectue dans la limite du montant des indemnités journalières allouées à cet effet aux fonctionnaires de l'Etat. Le montant de l'indemnité journalière comprend l'indemnité de nuitée dont le montant dépend du lieu d'accueil ainsi que l'indemnité de repas.

L'indemnité de repas est due lorsque l'élu se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi, entre 18 heures et 21 heures, pour le repas du soir.

L'indemnité de nuitée est due lorsque l'élu se trouve en déplacement pendant la totalité de la période comprise entre 0 heure et 5 heures, pour la chambre et le petit déjeuner.

Le déplacement commence à l'heure de départ de la résidence administrative ou familiale et se termine à l'heure de retour à cette même résidence.

#### 2.2. Frais de transport :

Le remboursement sera effectué au réel sur la base du coût des transports en commun ou sur la base d'indemnités kilométriques en cas d'utilisation du véhicule personnel et l'ensemble des frais annexes (prix de stationnement, péages d'autoroute, taxi, frais de covoiturage...), seront pris en charge sous réserve de présentation de justificatifs.

### 2.3. Autres frais :

Peuvent également donner lieu à remboursement les frais d'aide à la personne qui comprennent les frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou à celles qui auront besoin d'une aide personnelle à leur domicile durant le déplacement de l'élu-e. Leur remboursement ne pourra pas excéder, par heure, le montant horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

L'ensemble des barèmes de prise en charge des frais de transport, restauration et hébergement sont annexés à la présente délibération.

En cas de modifications réglementaires, l'indemnisation sera automatiquement revalorisée sur la base des nouveaux barèmes en vigueur sans qu'il soit nécessaire de prendre une nouvelle délibération.

### III- Les frais liés à l'exécution d'un mandat spécial

Comme le prévoit l'article L 2123-18 du CGCT, les élu-e-s peuvent être sollicités pour des missions à caractère exceptionnel, temporaire, et ne relevant pas de leurs missions courantes. Ces missions doivent faire l'objet d'un mandat spécial octroyé par délibération du Conseil municipal. Le mandat spécial doit être accordé par le Conseil municipal :

-à des élu-e-s nommément désigné-e-s, -pour une mission déterminée de façon précise et circonscrite dans le temps.

-accomplie dans l'intérêt inter-communal,  
-préalablement à la mission sauf cas d'urgence.

Lorsque des élus sont appelés à représenter la commune sur le territoire national ou international, ils peuvent prétendre au remboursement des frais qu'ils engagent pour l'accomplissement d'un mandat spécial. Il est également traditionnellement admis que l'organisation d'une manifestation de grande ampleur, le lancement d'une opération nouvelle, un surcroît de travail exceptionnel pour la collectivité, peuvent justifier l'établissement d'un mandat spécial. Sont pris en charge les frais de transport, de séjour (hébergement et restauration), d'aide à la personne dans les conditions identiques à celles prévues pour les déplacements pour se rendre à des réunions hors du territoire communal.

La délibération établissant un mandat spécial peut également autoriser le remboursement d'autres dépenses limitativement énumérées par cette délibération et liées à l'exercice de ce mandat spécial, notamment :

- les éventuels frais spécifiques de déplacement, d'hébergement et d'aide technique liés à la situation de handicap du conseiller municipal,

- tous les autres frais pouvant être nécessaires à la mission dès lors qu'il peut en être justifié.

### IV- Déplacements dans le cadre du droit à la formation des élu-e-s

Le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) reconnaît aux élu-e-s locaux, dans son article L. 2123-12, le droit à une formation adaptée à leurs fonctions. Les modalités d'exercice de ce droit sont fixées par les articles R. 2123-12 à R. 2123-22 de ce même code.

Les frais de formation (droits d'inscription, hébergement, déplacement) constituent une dépense obligatoire pour la commune, sachant que la prise en charge par la collectivité ne s'applique que si l'organisme qui dispense la formation a fait l'objet d'un agrément délivré par le Ministère de l'Intérieur, conformément aux articles L. 2123-16 et L. 2221-1 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Les frais pris en charge sont les suivants :

#### 4.1 Frais de transport, d'hébergement et de repas :

Sont pris en charge les frais de transport, de séjour (hébergement et restauration), d'aide à la personne dans les conditions identiques à celles prévues pour les déplacements pour se rendre à des réunions hors du territoire communal.

#### 4.2 Compensation de la perte de revenu :

Les pertes de revenus des élu-e-s sont également supportées par la collectivité, dans la limite de 18 jours par élu pour la durée d'un mandat, et d'une fois et demi la valeur horaire du salaire minimum de croissance. Pour bénéficier de cette prise en charge, l'élu-e doit justifier auprès de sa collectivité qu'il a subi une diminution de revenu du fait de l'exercice de son droit à la formation (présentation de justificatifs).

### V- Dispositions communes : avances de frais et remboursements

#### 5.1 Demandes d'avances de frais



A condition d'en faire la demande au moins quinze jours avant le départ en mission et en le précisant sur le formulaire de demande d'ordre de mission, l'élu-e peut prétendre à une avance sur ses frais de déplacement, dans la limite de 75 % du montant estimatif. L'avance s'affectue par virement.

**Le Président :** Pour exemple, M. [REDACTED] doit partir en déplacement avec 2 techniciens. Cette délibération est faite pour que les frais de déplacement soient pris en compte sans exagération.

**M. G. Sgobbo :** Il s'agit d'une délibération de portée générale. Sur ce genre de délibération, moi je suis plutôt favorable à une délibération ponctuelle. Il n'y a pas non plus des missions tous les 15 jours hors du Département, il me semble qu'il serait mieux de délibérer ponctuelle pour la prise en charge de ces frais de déplacements. Ce qui donnerait en même temps l'occasion à l'Élu en question de faire un compte rendu de ces déplacements.

**Le Président :** Je pense que le compte rendu vous sera fait par M. [REDACTED]. Mais il est difficile de prévoir vous avez entendu que cela devait être signé 15 jours. Là, aujourd'hui ils sont partis, c'est plus problématique puisque on doit voter aujourd'hui un déplacement qui n'est pas fait. On veut se prémunir contre tout cela, pour que 15 jours avant on puisse avoir les éléments et non pas de convoquer un conseil communautaire extraordinaire.

**M. G. Sgobbo :** Cette délibération n'existait pas dans le précédent mandat et cela n'empêchait pas de pouvoir à la prise en charge de frais de déplacement quand cela se présentait, ce genre de délibération s'est quand on veut faire des avances à l'élu mais à posteriori tout est possible qu'est ce soit la date de la délibération.

**Le Président :** En fait, nous avons décidé que c'était une façon de gérer au mieux pour nous et de simplifier les démarches. Il est clair qu'il y aura toujours une façon d'expliquer pourquoi tel et tel est parti. Alors, je vous rassure il n'y aura pas de frais de déplacement de Marc Sanchez Président. Par contre, j'estime que les élus qui perdent du temps sur leur travail ou autre... il faut qu'ils doivent être remboursés. Sur le principe, je pense qu'il n'y a pas de problème. Sur la méthode, au niveau de la gestion des frais de déplacements, nous considérons que c'est la meilleure des façons pour gérer au mieux les déplacements. Pour information, M. [REDACTED] n'a pas pu s'y rendre car il recevait la visite de Mme la Sous-Préfète sur un projet important sur le quotidien de Montségur et à quelques soucis.

**M. [REDACTED] :** J'ai entendu la remarque de M. Sgobbo et j'aime bien, de temps en temps, je ne fais pas de procès d'intention mais j'aime bien lire entre les lignes. Pour ma part, j'ai eu en fait confiance au bureau de la CCPO et j'estime, a priori, qu'il est très peu probable que les gens aillent se promener autour de la France sans qu'il y ait une raison qui soit dans l'intérêt de la collectivité. Donc, je pense que le Président pourra tout simplement faire état des déplacements afin que l'assemblée puisse constater que les fonds ont été utilisés dans de bonnes conditions. Je ne fais pas de procès d'intention mais je n'ose pas que M. Sgobbo en ait fait avec ce genre d'intervention.

**Le Président :** Je ne rentre pas dans ce débat. Il y aura évidemment des notes qui vous seront adressé pour que vous puissiez savoir ce qui est fait. D'ailleurs, on travaille aussi sur un agenda du Président, ainsi que les deux Vice-présidents afin qu'on puisse suivre le travail qui est réalisé. Ce qui n'est pas neutre au travers de toutes les réunions, assemblées sur le territoire et au-delà... et souvent sur des journées entières.

Adoptée à la majorité des membres présents et représentés  
par 38 voix Pour, 6 voix Contre et 11 abstention

#### Cession d'un transformateur électrique – présenté par Mme [REDACTED]

Il est proposé à l'assemblée de se prononcer sur la cession d'un transformateur électrique situé sur le site de l'hôtel d'entreprise, et plus précisément dans le toutant faisant face à la pépinière d'entreprise Cap Mirabeau.

Ce transformateur n'est plus en fonction depuis les divers aménagements effectués au Li des années sur l'hôtel d'entreprise.

La société Aermogel (filiale de Olmea) s'est portée acquéreur de cet équipement en l'état au prix de 5 000€, elle s'est par ailleurs engagée à en assurer l'entretien et à remblayer le sol ainsi que les travaux de maçonnerie incidents.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Convention de servitudes pour la mise en place d'une ligne électrique souterraine (400 volts) rue Mirabeau à LAVELANET – Présenté par M. [REDACTED]**

Le Président demande à l'assemblée de se prononcer pour l'autoriser à signer la convention de servitudes avec ENEDIS pour la mise en place d'une ligne électrique souterraine (400 volts) rue Mirabeau, parcelle cadastrée section D N°1312 (lieu-dit BAKI ALE), propriété de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes.

Cette convention prendra effet à compter de la signature par les parties et elle est conclue pour la durée des ouvrages tels qu'énoncés ci-dessus ainsi que tous autres ouvrages qui pourraient leur être substitués.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Mise à disposition d'une parcelle à ENEDIS, à Tabre, dans le cadre de l'installation d'un poste de transformation de courant électrique AC3T MOULIN et tous les accessoires alimentant le réseau de distribution publique d'électricité – présenté par M. [REDACTED]**

Le Président fait part à l'assemblée de la demande de ENEDIS pour la mise à disposition de la parcelle cadastrée Section A n°1181 d'une superficie de 7036 m<sup>2</sup>, sise à Tabre, pour l'installation d'un poste de transformation de courant électrique AC3T MOULIN et tous ses accessoires alimentant le réseau de distribution publique d'électricité.

Il rajoute que ENEDIS pourra accéder en permanence de jour comme de nuit à l'emplacement réservé, ses agents ou ceux des entrepreneurs agréés par lui ainsi que les engins et matériels nécessaires, en vue de l'installation, la surveillance, l'entretien, la réparation, le remplacement et la rénovation des ouvrages et déposer en permanence des dégagements permettant le passage et la manutention du matériel.

Il demande à l'assemblée de se prononcer pour l'autoriser à signer la convention de mise à disposition de la parcelle cadastrée section A n° 1181, sise à Tabre, telle qu'énoncée ci-dessus, pour la durée des ouvrages dont il est question et de tous ceux qui pourraient leur être substitués sur l'emprise des ouvrages existants.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Marché N°10 2019 – Avenant 1 au lot 1 démolition et Avenant 2 au lot 2 Gros œuvre –Travaux de démolition et reconstruction des locaux techniques de la station de ski des Monts d'Olmes – Présenté par le Président**

Le Président rappelle :

- La délibération N° 83/2019 du 15 mai 2019, relative au lancement d'un marché de travaux de démolition et reconstruction des locaux techniques de la station des Monts d'Olmes ;
- Les décisions :
  - o N°08/2020 Avenant 1 au lot 3 charpente métallique
  - o N°09/2020 Avenant 1 au lot 2 Gros œuvre

**1 Avenant 1 au lot 1 Démolition – Entreprise PAYS D'OLMES BÂTIMENTS**

Le Président rappelle le montant initial du marché : 52 451,28 € HT

Le présent avenant comporte les modifications suivantes (Devis N°DA02130 du 12 septembre 2020) :

Travaux de désamarrage supplémentaires à la suite de la découverte de fragments de plaque amiante ciment, dont l'existence était téméraire lors de la réalisation des études et le lancement du marché, dans le talus derrière le bâtiment à démolir.

Le montant de l'avenant : 16 960,00 € HT

Le montant du marché est porté à 69 411,28 € HT soit + 32,31 % du montant initial du marché.

**2 Avenant 2 au lot 2 Gros œuvre – SAS ASIP**

Le Président rappelle :

- Le montant initial du marché : 481260,64 € HT
- Le montant du marché après l'avenant : 512 630,61 € HT

Le présent avenant comporte les modifications suivantes (Devis 20316 du 16 septembre 2020) :

La découverte d'éléments de fragments de plaque fibro-ciment amiante dont l'existance était méconnue lors de la réalisation des études et le lancement du marché engendre une modification du marché par des travaux supplémentaires pour le confortement du talus.

Le montant de l'avenant : 27 740 20 € HT soit + 12,28 %

Le montant du marché est porté à 540 379,84 € HT

Il rajoute de la commission d'appel d'offre s'est réunie le 5 octobre 2020 à 10 heures et s'est prononcée favorablement pour les modifications des marchés tels qu'exposés ci-dessus.

Le Président demande au Conseil Communautaire de se prononcer pour l'autoriser à conclure les avenants 1 au lot 1 démolition et l'avenant 2 au lot 2 gros œuvre tels qu'exposés ci-dessus.

Le Président : Je précise simplement que ce projet devait être annulé et reporté pour relancer un marché. J'ai pris la décision de ne pas annuler le marché et de refaire faire les devis tels qu'ils avaient été faits parce que cela ne me convenait pas du tout, puisqu'on a demandé à une entreprise de faire des travaux qui ne la concernait pas. Ces travaux monnaient le pourcentage de travaux à 71 % de la valeur. On avait demandé au plus petit lot de prendre à sa charge l'ensemble du devis. Ce qui était paradoxalement inacceptable. Les devis ont été refaits pour que nous soyons dans la légalité la plus complète. Aujourd'hui, le chantier va démarrer et sera très certainement terminé courant un semaine prochaine. Je crois que l'urgence avec laquelle ont été fait les dossiers doit également tenir compte de la période hivernale qui arrive tout en respectant les délais légaux. Les travaux du bâtiment ne commenceront qu'à la fin de la saison prochaine.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Marché N°03 2020 – Travaux de voirie par convention de mandat – Programme 2020 – Avenant 1 au lot 4 : Montségur – Présenté par M. [REDACTED]**

Le Président rappelle :

- La délibération N° 69 / 2020 du 4 février 2020, relative au lancement d'un marché de travaux de voirie par convention de mandat 2020 – Communes Lespatrou, Roxquafort les Cascades, Bécaix, Montségur, Nalzen, Péreille, Roquelixade et Thôw

Le Président rappelle le montant initial du marché : 25 995 75 € HT

Le présent avenant concerne les modifications suivantes (Devis du 17 septembre 2020) :

Les travaux objet du présent avenant sont la création d'un emboute à grille et son raccordement sur le réseau existant.

Le montant de l'avenant : 1560,00 € HT

Le montant du marché est porté à 27 555,75 € HT soit - 6 % du montant initial du marché.

Le Président demande au Conseil Communautaire de se prononcer pour l'autoriser à conclure l'avenant 1 au lot 4 Montségur tel qu'exposé ci-dessus

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Mise en place d'une navette Monts d'Olmes et signature d'une convention de co-maîtrise d'ouvrage avec la CCPM présenté par M. [REDACTED]**

En partenariat avec la Communauté de Communes du Pays de Mirepoix (CCPM), il est proposé de renouveler la mise en place d'une navette transport, destinée aux usagers du Pays de Mirepoix et du Pays d'Olmes, pour les acheminer vers la station de ski les Monts d'Olmes.

La Loi relative à la maîtrise d'ouvrage publique (MOP) introduit notamment dans son article 2-II « lorsque la réalisation d'un ouvrage relève simultanément de la compétence de plusieurs maîtres d'ouvrages, ces derniers peuvent désigner, par convention, celui d'entre eux qui assurera la maîtrise d'ouvrage de l'opération. La convention précise les conditions d'organisation de la maîtrise d'ouvrage de l'opération. »

Il est rappelé que le transport sur le territoire de l'Ariège est de la compétence du Conseil Régional (CR). C'est pourquoi, une délégation de compétence de la Région par convention est nécessaire. Le conventionnement en cours est acté jusqu'en 2023.

Il est proposé au conseil communautaire pour la mise en place de cette navette de désigner la CCFO comme maître d'ouvrage opérationnel et ainsi lui transférer la maîtrise d'ouvrage de l'opération pendant toute la durée de la prestation. Les conditions de mise en œuvre de cette maîtrise d'ouvrage seront précisées dans les dispositions d'une convention.

Le montant du marché estimé sera inférieur à 40 000,00 € HT.

La mise en place de la navette est prévue pour la période environ du 19 décembre 2020 à fin mars 2021.

Le Tarif usagers :

Un tarif de 10€ aller/retour au départ de Mirepoix et 8€ aller/retour au départ de Laroque d'Olmes.

Il est proposé à l'assemblée de se prononcer pour autoriser le Président à :

- La mise en place de la navette Mirepoix – Les Monts d'Olmes en collaboration avec la CCPM,
- La signature de la convention de Co maîtrise d'ouvrage public entre les Communautés de Communes du Pays de Mirepoix et du Pays d'Olmes et de tous les documents relatifs à ce dossier.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Nomination de 18 délégués suppléants près le SBGH et Nomination délégués titulaires et suppléants suite aux démissions présenté par M. [REDACTED]**

Le Président rappelle au Conseil Communautaire la délibération n° 17/2017 en date du 25/01/2017 « nomination des délégués siégeant au SBGH » suite à la fusion des syndicats suivants : Syndicat intercommunal du Douanoyre (SIAD), le syndicat mixte d'aménagement de l'Hers et de ses affluents (SMAHA), du syndicat mixte des 4 Rivières (SMD4R) et à la transformation en Syndicat du Bassin du Grand Hers (SBGH).

La participation de la Communauté de Communes au nouveau Syndicat éant supérieure à 20%, elle doit procéder à la désignation de 31 délégués titulaires et 31 suppléants.

Par délibération n° 45/2020, le Conseil Communautaire a désigné pour siéger au Comité Syndical ou SBGH, 31 délégués titulaires et 14 délégués suppléants.

Le nombre de délégués suppléants étant incomplet, le Président fait appel une nouvelle fois à en candidature pour la désignation de 18 délégués suppléants.

Le choix des délégués sera porter parmi les Conseillers Communautaires ou les Conseillers Municipaux des Communes membres de la CCFO.

En parallèle M. [REDACTED] souhaite démissionner et se porter candidat pour être suppléant. M. [REDACTED] souhaite lui être délégué titulaire (il a actuellement démissionné de son poste de suppléant).

Il est demandé aux Conseillers Communautaires de se prononcer sur les deux candidatures proposées : M. [REDACTED] et M. [REDACTED].

Mme [REDACTED] (commune de PA qui lui) déléguée titulaire a démissionné et il convient de la remplacer.

Mme [REDACTED] (commune de l'Aiguillon) déléguée suppléante fait acte de candidature pour être déléguée titulaire.

Le conseil communautaire décide de nommer :

Madame [REDACTED] et M. [REDACTED] en que délégués titulaires et Monsieur [REDACTED] en tant que délégué suppléant.

Après appel à candidatures, les délégués suppléants supplémentaires sont :

- Monsieur [REDACTED] (Lieuzac)
- Madame [REDACTED] (Fézeille)
- Monsieur [REDACTED] (Laroque d'Olmes)
- Madame [REDACTED] (Trevetnet)
- Monsieur [REDACTED] (Carla de Roquefort)
- Madame [REDACTED] (Lavelanet)
- Madame [REDACTED] (Lavelanet)
- Monsieur [REDACTED] (Lieuzac)
- Madame [REDACTED] (Lavelanet)
- Monsieur Marc SANCHEZ (Lavelanet)
- Monsieur [REDACTED] (Saint Jean d'Aiguas Vives)

- Monsieur [REDACTED] (Thao)
- Monsieur [REDACTED] (Laroque d'Olmes)
- Madame [REDACTED] (Laroque d'Olmes)
- Madame [REDACTED] (Laroque d'Olmes)
- Monsieur [REDACTED] (Laroque d'Olmes)
- Madame [REDACTED] (Carla de Roquetort)

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Autoriser le Président à signer un avenant au bail emphytéotique toiture Hôtel d'Entreprise SPV LANAS-SERVAS venant aux droits d'Hélioparc présenté par M. [REDACTED]**

Le président rappelle les faits :

- ✓ Par délibération en date du 19/05/2010 (n°49-/10) le conseil communautaire a autorisé le Président à conclure un bail emphytéotique portant sur l'installation et l'exploitation de panneaux photovoltaïques sur une partie de la toiture de l'hôtel d'entreprise propriété de la Communauté de Communes avec la société BONNECAZIE pour une surface de 550m<sup>2</sup> et pour un loyer fixé à 2€ par m<sup>2</sup> occupés.
- ✓ Par délibération en date du 20/07/2011 (n°17/11) le conseil communautaire a annulé la délibération 49/2010 et a autorisé le Président à conclure un bail emphytéotique portant sur l'installation et l'exploitation de panneaux photovoltaïques sur une partie de la toiture de l'hôtel d'entreprise propriété de la Communauté de Communes (Bâtiment A5) avec la société PELBON ou toute autre personne morale se substituant à elle pour une surface de 550m<sup>2</sup> et un loyer de 1€ par m<sup>2</sup> occupés.
- ✓ Par délibération n° 10-2019 en date du 18/07/2019 (n°10/2019), le conseil communautaire avait donné mandat au Président pour signer le bail emphytéotique avec la société HELIOPARC permettant de régulariser la situation sur les aspects financiers négociés en 2011 soit 1€/m<sup>2</sup>

Aujourd'hui la société HELIOPARC entend céder son bail emphytéotique à la société SPV LANAS-SERVAS et à ce titre sollicite la Communauté des Communes pour signer un avenant d'acceptation de l'acte de cession entre ces deux sociétés. Le projet d'avenant est annexé au présent.

Le Président sollicite donc le Conseil Communautaire de lui donner mandat pour signer cet avenant en la forme authentique ou administrative et tout autre document en lien avec cette affaire notamment la délégation de pouvoirs pour signer l'acte.

M. Gérard SGOBBO : J'ose une observation ; C'est un des multiples sujets qui touche la pébuleuse des toitures photovoltaïques de l'hôtel d'entreprise qui a demandé, quand même énormément de travail durant ces dernières années, notamment à Céline Malou. Donc j'ose espérer qu'aujourd'hui on sera sur quelque chose de clair concernant les toits photovoltaïques qui, pendant des années n'ont pas générés le moindre euro de revenu.

Le Président : Ne commentez pas.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

## ECONOMIE

**Vente de deux parcelles sur la ZI de Pichobaco à M. [REDACTED] présenté par Mme [REDACTED]**

Le Président de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes a reçu la demande de M. [REDACTED] concernant son projet d'acquisition de deux parcelles situées sur la Zone Industrielle de Pichobaco. M. [REDACTED] auto-entrepreneur exploitant une activité de loisirs sportifs sur la région toulousaine, souhaite relocaliser ses activités de Bubble Foot et en développer de nouvelles (Laser Quest / l'Archery). Pour ce faire, il prévoit d'acquies les parcelles n°2602 de 1.433m<sup>2</sup> et n°2603 de 2.129m<sup>2</sup>. Souhaitant pouvoir débiter son activité dès cet été, M. [REDACTED] bénéficie d'un mandat depuis le 19 juillet.

En date du 23 août 2018, le Service des Domaines a donné l'avis suivant :

« La valeur vénale des biens est estimée comme suit :

- 3 € HT / m<sup>2</sup> pour la parcelle n°2602, soit un montant de 4.299 € HT
- 6,76 € HT / m<sup>2</sup> pour la parcelle n°2603, soit un montant de 14.264 € HT »

M. [REDACTED] sollicite la bienveillance de la collectivité afin de réévaluer le prix de vente à la baisse en raison de certaines contraintes. En effet, ce dernier est dans l'obligation d'acquiescer deux parcelles qui ne pourraient être vendues séparément (en cause la viabilisation qui n'a été réalisée que sur une parcelle). D'autre part, le statut d'auto-entrepreneur de M. [REDACTED] ainsi que son projet ne lui permettant pas d'obtenir d'aide à l'investissement immobilier, ni la récupération de la TVA. Enfin, les terrains de la zone ont été remblayés par de la terre issue des travaux d'élargissement de la route, ce qui entraîne un surcoût en cas de construction de 20% minimum (micro-pieux, colonnes ballastées...).

Le Service des Domaines précise « Au vu des spécificités de ces parcelles en vente depuis longtemps, mais n'ayant pas trouvé preneur, une marge de négociation de 20% en plus ou en moins pourra être appliquée ».

Il est donc proposé au conseil de vendre les deux parcelles désignées pour un montant de 17 000€ et de donner mandat au Président pour tout acte en lien avec cette affaire.

M. C. Sgobbo, juste une précision, la commune de Villeneuve d'Olmes va aussi lui céder une partie limitrophe de ces terrains.

Adaptée à l'unanimité des membres présents et représentés

### Partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Ariège pour la mise en place du dispositif CITY FOLIZ présenté par M. [REDACTED]

La Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Ariège, via le réseau des CCI d'Occitanie, a sollicité votre en place, en partenariat avec la Région Occitane et les intercommunalités de l'Ariège, une opération de soutien au secteur du commerce et du tourisme à l' bénéfice des consommateurs ayant été les plus directement impactés par la crise sanitaire COVID-19.

Cette opération, intitulée CITY FOLIZ, permettra aux consommateurs de bénéficier au reversement sur leur compte bancaire de 20% de leurs achats locaux (plafonnés) afin de susciter d'autres achats auprès des entreprises participantes. Le fonctionnement est simple : le consommateur effectue un achat avec une application gratuite et se connecte sur son compte bancaire (entièrement sécurisé). En effectuant ses achats, le consommateur récupère 20% sur une cagnotte et dès 1€ atteints, il renverse la somme sur son compte bancaire. Le commerçant n'a rien à faire car l'opération est automatisée et déclenchée par le paiement en CB.

Les objectifs de cette opération sont les suivants :

- relancer l'activité des commerces en créant un effet d'entraînement significatif sur les ventes
- augmenter le pouvoir d'achat des consommateurs impactés par la crise et le chômage partiel
- favoriser la transition numérique des commerces

La Chambre de Commerce et d'Industrie de l'Ariège réalisera la mise en place de l'opération (déploiement en temps agents : fichiers commerces, mobilisation des commerçants, plugging opérationnel).

La participation de la collectivité à cette opération se fera dans la limite d'une enveloppe financière maximale de 1€/habitant soit 15.546€. La Région Occitane participera à hauteur du même montant.

Adaptée à l'unanimité des membres présents et représentés

### Adhésion et octroi d'une subvention à l'association Initiative Ariège pour l'année 2020 – Présenté par Mme. [REDACTED]

Initiative Ariège est une association membre du réseau national Initiative France qui dispose de fonds et prêt d'honneur destinés aux porteurs de projet de création, reprise et développement d'entreprise sur le département. Son intervention permet d'apporter en elle, de levier significatif à la mobilisation de financements bancaires des projets.

Les ressources de l'association sont constituées pour l'essentiel de subventions d'adaptation de la Région, du Département, des EPCI et de l'Europe mais aussi de contributions volontaires en nature (bénévolat).

Afin de garantir un niveau d'accompagnement à la hauteur des enjeux du territoire, en matière de maintien et création d'activité, et ce à l'instar des autres EPCI du département, la Communauté de Communes du Pays d'Olmes a été sollicitée pour adhérer à l'association et pour verser le financement de ses missions.

Le montant de la subvention demandée pour l'année 2020 s'élève à 5.000 €. Elle est calculée notamment en fonction de la population du PEPCI et du nombre de projets accompagnés sur le territoire.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**Suspension des loyers des entreprises hébergées par la Communauté de Communes du Pays d'Olmes – présenté par M. [REDACTED]**

La crise sanitaire à laquelle nous faisons face depuis le mois de mars est sans précédent de par son intensité, et impacte tous les pans de l'économie.

La Communauté de Communes du Pays d'Olmes en sa qualité de bailleur, et consciente des difficultés rencontrées par l'ensemble des acteurs économiques du territoire, a souhaité apporter son soutien aux entreprises qu'elle héberge en suspendant les loyers des mois d'avril, mai et juin 2020.

Cette décision est prise en respect de l'état d'urgence sanitaire instauré par la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 afin de faire face à l'épidémie de Covid 19, et des articles L.1511-3 et R.1511-5 du CGCT.

La liste des bénéficiaires de cette mesure de soutien est détaillée comme suit :

- L'ensemble des entreprises hébergées au sein de l'Hôtel d'Entreprises,
- Le restaurant « La Fontaine de Fontestorbes »,
- Le Sé « Vacances de l'Ours » à Montferrier pour le chalet le Grand Tétraz,
- La société « ACTES » en vertu du crédit-bail de l'usine NESTOR.

Les modalités selon lesquelles ces loyers seront apurés dans le temps en tenant compte de la situation financière de chaque locataire sont les suivantes :

- Pour la Sé ACTES : report des échéances aux rendues en fin de crédit-bail.
- Pour les sociétés CIBO, BIOTEX, SURTIN MEEPLE, CHRONOLOISIRS et BOOLAND'S : la situation ne leur permet pas de bénéficier d'un apurement.
- Pour les entreprises ayant enregistré une baisse de chiffre d'affaires sur la période :

Baisse du CA	Modalités d'apurement	Entreprises concernées
Inférieure à 30 %	Plan d'apurement des loyers suspendus sur une durée de 6 mois à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	- CIBC - DR TECHNOLOGIE - VERTEX
Comprise entre 30 et 50 %	Réduction de 50 % du montant TTC des loyers suspendus et apurement du solde sur une durée de 6 mois à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2021	/
Supérieure à 50 %	Annulation des loyers suspendus	- MACAREL - NALYS - VACANCES DE L'OURS - LA FONTAINE DE FONTSTORBES

Le présent rapport avait été approuvé lors du Conseil Communautaire du 24 juin 2020.

Les éléments financiers (chiffre d'affaires des entreprises des 3 mois concernés sur 2019 et 2020) permettant à la collectivité d'appliquer les modalités d'apurement ont été transmis tardivement après l'élection de la nouvelle assemblée. C'est pourquoi, il vous est proposé de déléguer selon les mêmes critères, la délibération antérieure ayant été annulée.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

**POLE PROJETS & TOURISTIQUE – présenté par M. [REDACTED]**

**Entretien de sites d'escalade : convention de prestation de service avec le CAFMA**

**Historique de la démarche.**

En octobre 2018, le Conseil Départemental a sollicité les Communautés de Communes ariégeoises afin de relancer le partenariat avec le CAFMA (Club Alpin Français Montagnards Ariégeois) pour l'entretien des sites. Historiquement ce partenariat engageait aussi les communautés de communes des Vallées d'Ax et du Pays de Tarascon. Il permettrait aux collectivités de se garantir au regard des responsabilités en sécurisant les sites de

pratique par le biais d'une structure disposant des compétences ad hoc et de la connaissance de « milieu » des grimpeurs.

#### **Disposer de données précises sur l'activité « Escalade ».**

Avant de s'engager à nouveau, il s'est avéré nécessaire d'aborder la question de l'escalade dans sa globalité afin de permettre aux élus de disposer d'éléments tangibles sur son poids économique et les responsabilités engagées.

#### **Une étude financée par le Conseil Départemental.**

Le Conseil Départemental a fait appel à un cabinet (Traces TPI) pour accompagner les territoires dans une démarche de « structuration et de développement de l'activité escalade » comprenant :

- Une analyse des profils de clients,
- Une analyse des retombées économiques,
- Un inventaire et une hiérarchisation des sites,
- Une analyse des responsabilités et des risques encourus,
- Une méthodologie d'entretien.

Le résultat de l'étude a été rendu lors d'un COPIL qui s'est tenu le 25 juillet 2019. Ce dernier a validé le principe d'un accompagnement complémentaire (toujours financé par le Conseil Départemental) pour la mise en place des Plan Intercommunaux d'Escalades.

#### **Un accompagnement spécifique pour rédiger le PIE du Pays d'Olmes.**

Le « PIE Pays d'Olmes » a été travaillé avec le bureau d'étude. Le principe de sa mise en place a été formalisé à la demande de l'adhésion la présenta au Conseil Départemental par courrier lui étant adressé le 30 janvier 2020

#### **Un objectif commun : structurer à l'échelle Départementale l'entretien des sites.**

La question de l'entretien des voies avait fait l'objet de divers échanges entre les collectivités partenaires et le CAITMA. Nous avons conclu et confirmé au Conseil Départemental ainsi qu'au CAITMA le principe d'un engagement annuel sur l'entretien traité pour le montant pour la CCPCO avait été estimé à 3900,00 € soit 15% du coût total (Proporté au nombre de voies). La crise imposée par la COVID 19 a bousillé le calendrier prévisionnel. Aujourd'hui, le Conseil Départemental relance la démarche.

Ainsi, il est proposé au Conseil de bien vouloir se prononcer :

- Sur le principe d'engagement d'un partenariat pour l'entretien et la sécurisation des sites d'escalades du territoire avec la CAITMA selon le projet de convention annexé au présent rapport. Il convient de noter que, mis à part l'adaptation aux spécificités locale des autres communautés de communes, le fond reste commun,
- D'appuyer ce partenariat sur le PIE en construction et annexé au présent rapport,
- D'engager les concertations (jusqu'à présent hypothétiques par la COVID 19) avec chaque commune communale pour finaliser le PIE,
- Le PIE finalisé, revoir et préciser la rédaction de la compétence dans nos statuts.

Pour mémoire :

*Sur le plan statutaire nous disposons au titre de compétences départementales en matière de politique sportive et de loisir : de la gestion d'équipements sportifs dont la pratique de l'escalade et l'article 5 précisant les modalités d'exercice des compétences précitées :*

- Une gestion directe,
- Une concession ou délégation à des partenaires publics ou privés,
- Une convention ou accord avec des partenaires privés ou publics,
- Toute autre forme qui permettrait de garantir au mieux les intérêts de la communauté de communes.

**Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés**

#### **Nouveau Plan de financement SIL (ESIL) – présenté par M. [REDACTED]**

Le Président rappelle que la Communauté de Communes du Pays d'Olmes a conduit en 2018 une étude préalable à l'installation d'un Signalétique d'Intérêt Local (SIL) afin de répondre au besoin urgent de doter le territoire d'une signalétique uniforme respectant le décret n° 2012-118 du 30 janvier 2012 qui interdit les petits panneaux d'affichage publicitaire dans les communes de moins de 10 000 habitants. Cette étude a été menée en collaboration avec la Communauté de Communes du Pays de Mirpoix dans le but de mettre en place une signalétique cohérente et harmonieuse à l'échelle de la destination touristique des Pyrénées Cathares.

Aujourd'hui, la Communauté de Communes du Pays d'Olmes s'apprête à lancer le marché public de mise en concurrence visant la mise en œuvre opérationnelle du projet d'investissement « Montée en qualité de la signalétique touristique du Pays d'Olmes : SIL – Panneau numérique – RIS » et compte pouvoir commencer à mettre sur pieds les premiers panneaux de SIL courant 1er semestre 2021.



Pour réaliser ces investissements, le Département de l'Ariège a attribué une aide de 57 906 €. Afin de finaliser la maquette financière et mener à terme ce projet, le Président propose de solliciter une aide de l'Etat au titre de la DSIL 2020 spécifique au Plan de relance. Le Président propose de solliciter une aide financière à hauteur de 77 110 € soit 50% de l'aide éligible de 154 220 € suite à la pré-instruction des services de l'Etat, sur un coût total du projet de 188 585 € HT.

Le Président propose de solliciter l'Etat sur la base de la maquette financière suivante :

DSIL Plan d'urgence 2020				
Projet de "Montée en qualité de la signalétique touristique en Pays d'Olmes : SIL - RIS "				
Communauté de Communes du Pays d'Olmes				
Dépenses		Recettes		
Installation d'une SIL touristique en Pays d'Olmes - Privés	14 465 €	Etat DSIL 2020 Plan de relance 50% de l'aide éligible : 154 220 € soit Communauté de Communes du Pays d'Olmes et 50%	41%	77 110 €
Installation d'une SIL touristique en Pays d'Olmes - Communes / Communauté de Communes	147 752 €	Département de l'Ariège	26%	57 906 €
Installation de 2 panneaux Relais Information service (RIS)	11 468 €	Communauté de Communes du Pays d'Olmes	31%	58 569 €
<b>Total dépenses</b>	<b>188 585 €</b>	<b>Total recettes</b>	<b>100%</b>	<b>188 585 €</b>

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés.

#### Subvention OPAH/RU présenté par M. [REDACTED]

Notifications : Aide financière n°5 (du 19/07/2021 au 18/07/2022) / Propriétaires Occupants – Propriétaires Bailleurs

La Communauté de Communes du Pays d'Olmes a voté, par délibération n°10//2016 en date du 2 novembre 2016, le lancement d'une Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat-Renouvellement Urbain (OPAH-310) pour la période de 2017/2023.

Outre les aides apportées par les différents financeurs (ANAH, Conseil Régional, Conseil Départemental), la collectivité a décidé d'apporter une aide financière complémentaire sous forme de prime. Une enveloppe de 34 500€ a été sanctionnée par au le temps de la convention. Depuis le début de l'opération, la collectivité a accordé un total de 141 500 € d'aides. Le bureau d'études « Expertise & Patrimoine », en charge du suivi des dossiers, a instruit plusieurs nouvelles demandes au titre de l'Année financière n°5 (19/07/2021 au 18/07/2022). Après instruction des dossiers au titre de l'année financière n°6, il s'avère que 45 dossiers de Propriétaires Occupants (PO) et 2 dossiers de Propriétaires Bailleurs (PB) sont éligibles à la prime de la collectivité au vu des critères préalablement définis. Le montant total des primes s'élève à hauteur de 24 500€. Le Président indique qu'il reste un budget de 10 000 € sur cette année financière n°5, somme qui pourra être attribuée sur de nouveaux dossiers.

Le tableau annexé au présent rapport détaille les maquettes financières des différents dossiers et précise l'aide attribuée par la collectivité. La Communauté de Communes devra délibérer le montant attribué pour chaque dossier présenté dans le tableau annexé au rapport.



Le Président : Vous avez vu le montant de travaux réalisés, j'espère que ce sont des entreprises locales qui en profitent parce que c'est quand même important de soutenir les activités locales. Cela reste un enjeu majeur pour la vie économique et sociale du territoire.

M. G. Sgobbo : le premier soutien c'est d'avoir confiance dans le cabinet qui mène les dossiers. Ici en l'occurrence, le Cabinet Expertises et Patrimoine, qui est assez sûr dans la matière, et qui nous a montré avec les derniers chiffres fournis que 70 % des travaux étaient réalisés par des entreprises locales.

Le Président : Merci de la précision. C'est un bureau d'étude qui est assez local. Je suis tout à fait d'accord sur le travail qui quitte le territoire c'est du travail en moins pour nos entrepreneurs et donc pour toute notre économie.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

## **TARIFS MONTS D'OLMES**

**Complément délibération 27/2020 - grille tarifaire Monts d'Olmès hiver – présenté par M. [REDACTED]**

Le Président rappelle que par délibération n° 70/2015 du 4 novembre 2015, la Communauté de Communes du Pays d'Olmès a fait le choix de déléguer l'exploitation de la station de ski des Monts d'Olmès à la SAVASEM, qui gère aussi les stations d'Ax 3 Domaines, Guzet et Ascou Pallières.

Cette délégation a été prolongée par un contrat de concession renouvelé en 2019 par délibération n° 160/2019.

Par délibération n°27/2020 du 24 juin 2020, la grille tarifaire hiver a été approuvée à l'unanimité par les membres du conseil communautaire.

Le politique tarifaire mise en place depuis la saison 2016-2017, le schéma de fonctionnement de la grille tarifaire commun et le système de billetterie identique aux désormais 4 stations ont permis d'uniformiser les catégories de tarifs, de mieux servir les différents clients et ainsi de mieux connaître la clientèle et son usage/ski tout en respectant une certaine hiérarchie tarifaire : Ax 3 Domaines > Guzet > Monts d'Olmès > Ascou.

Aujourd'hui, cette grille doit compléter afin d'intégrer des modifications sur différents types de forfaits comme suit :

### **1/ NOUVELLE DESCRIPTION DE LA FORMULE ABONNEMENT : LA CARTE SKIZAM**

Les tarifs "abonnement" évoluent pour devenir la tarification "SKIZAM".

La SAVASEM a conclu un partenariat avec Altiservice pour renforcer sa présence sur la clientèle de proximité (moins de 2h des stations de ski) et faire face à la concurrence de la carte NPY.

La carte SKIZAM permet à ses utilisateurs de skier sur les stations SAVASEM (Ax 3 Domaines, Guzet, Monts d'Olmès, et Ascou) ainsi que sur les stations Altiservice (Saint-Lary, Font-Romeu/Pyrénées 2000, et Cambe d'Az).

Cette carte nominative est disponible sur les sites internet de chaque station de ski du groupement.

Le client enregistré sa carte bleue sur son compte pour payer chaque semaine la consommation de ski de la semaine précédente (plusieurs cartes SKIZAM par compte pour une utilisation en famille).

	Adultes	Réduit (Étudiants* Juniors* Seniors*)	Réduction
Tarif SKIZAM MIDO	23,20 €*	17,60 €*	-20,00%* sur le tarif journalier

\*En cas de réduction du tarif journalier (intempéries enneigement partiel, ...) la réduction de 20% s'appliquera sur le tarif du jour en vigueur.

7ème, 14ème et 21ème journée en ski Offerte. Pour information, la consommation moyenne sur une carte est de 4 à 5 jours de ski.

### **2/ OFFRE INCITATIVE LITS FROIDS**

Comme évoqué dans sa réponse à la DSP, un programme d'incitation à la mise en location des lits et des appartements est nécessaire sur la station des Monts d'Olmès.

Principe de la démarche vertueuse : Récompenser celui qui réalisera des locations sur la plateforme "alliance réseaux". Cette plateforme est l'outil de vente "séjour" financé par le département et présent sur le site de la station.

1 location effectuée = 1 forfait journée non-nominative pour le propriétaire.

### 3/ OFFRE POUR LES COMMERCES DE LA STATION

Chaque commerce ouvert ayant une activité saisonnière peut acheter un forfait de ski ou des forfaits picton au nom du commerçant, ce forfait pourra être utilisé par l'ensemble des salariés du dit "commerce". Cependant le commerce devra obligatoirement fournir lors du retrait des forfaits :

- Une photocopie du registre unique du personnel
- La liste des salariés utilisant le forfait de ski

La famille du responsable de l'entreprise ne pourra pas utiliser ce forfait à moins qu'elle soit déclarée sur le registre du personnel et être qualifiée soit salariée de l'entreprise, tout changement sur cette liste devra être signalé à la billetterie de la Station.

#### 3.1 - FORFAITS SKI (1 forfait par commerce)

- **FORFAIT SAISON PRIVILEGE PRO : 160€** : utilisable du lundi au vendredi hors vacances scolaires toutes zones. (Un seul utilisateur par forfait en même temps).

OU

- **FORFAIT SAISON PRO (\*) : 208€** : utilisable tous les jours de la saison. Toutefois, les week-end et vacances, le forfait est désactivé au niveau des bornes de contrôle. Ainsi, ces jours-là, l'utilisateur devra se réserver, aux bornes, muni d'un panier d'identité de manière à ce que l'accès au domaine skiable lui soit accordé (sous réserve que l'utilisateur du forfait figure bien sur la liste de salariés du commerce).

**Forfaits payés par le commerce.**

*(\*) Ce forfait saison pro est strictement réservé aux commerces et ne pourra en aucun cas être délivré au nom d'une personne, même s'il s'agit d'un salarié du commerce.*

#### 3.2 - AVANTAGES SALARIÉS - forfaits nominatifs

Les salariés des commerces de la station des Monts d'Olmes bénéficient de réductions sur les forfaits de ski s'ils sont inscrits sur la liste du commerce ou à défaut sur présentation d'un justificatif (contrat de travail, fiche de paie, certificat de travail - document obligatoire pour les forfaits saisons) :

- **FORFAIT JOURNEE : 24,5 €** au lieu de 29 €
- **FORFAIT 1/2 JOURNEE : 18 €** au lieu de 21,5 €  
Pour les forfaits-saisons suivants, le salarié s'engage à respecter les conditions d'obtention et d'utilisation de ce forfait, disponible sur demande en caisse
- **FORFAIT SAISON PRIVILEGE "saisonnier" : 160 €** : utilisable du lundi au vendredi hors vacances scolaires toutes zones.
- **FORFAIT SAISON "saisonnier" : 208€** au lieu de 348€ sous réserve d'acceptations des conditions d'attributions)

L'employeur s'engage à avertir la MDO Pyrénées de tout changement de statut des salariés bénéficient de l'un des forfaits ci-dessus (démission, licenciement...) en cours de saison. Dans ce cas le forfait serait désactivé et le salarié ne pourrait plus l'utiliser, sans pouvoir prétendre à un quelconque dédommagement.

### 4/ OFFRE POUR LA FAMILLE DIRECTE (\*\*\*) DES SALARIES MDO PYRENEES

Adulte journée : 16,5€

Adulte 1/2 journée : 14€

Junior journée : 13,5€

Junior 1/2 journée : 10,5€

(\*\*\*) Famille directe : conjoint, et enfant vivant dans le même foyer

Le Président propose au conseil d'administration de se prononcer sur la validité de la grille tarifaire jointe au présent rapport.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

## RESSOURCES HUMAINES

### Création d'un emploi fonctionnel de Directeur(trice) Général(e) des services – présenté par M. [REDACTED]

Monsieur le Président expose au Conseil Communautaire que :

- Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.
- Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif au détachement,
- Vu le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction.

Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Il précise qu'afin d'assurer la direction de l'ensemble des services et d'en coordonner l'organisation, il convient de créer un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services.

Ces emplois de direction ou emplois fonctionnels ne peuvent être créés qu'en respectant les seuils démographiques.

En ce qui concerne le seuil de création des emplois de direction ou emplois fonctionnels dans les EPCI, il est fixé à 10000 habitants,

Lors du dernier recensement INSEE, le nombre d'habitants de la communauté de communes du Pays d'Olmes est établi à 15542 habitants

Monsieur le Président propose aux membres du Conseil Communautaire de délibérer pour :

- créer un emploi fonctionnel de Directeur(trice) Général(e) des Services à temps complet d'une communauté de communes commune de 15442 habitants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- affecter les crédits nécessaires au budget
- donner mandat au Président pour signer tout document relatif à cette situation.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

### Modification du RIFSEEP – présenté par M. [REDACTED]

Monsieur le Président expose au Conseil Communautaire :

- qu'une délibération concernant la création du RIFSEEP a été votée en Conseil communautaire le 21 janvier 2018
- que la création d'un emploi fonctionnel de DGS est nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des services.

Il précise aussi que les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel peuvent bénéficier du régime indemnitaire de leur cadre d'emplois d'origine (article 13-1 du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 pour les emplois administratifs) et que pour l'application du RIFSEEP, ils doivent être intégrés dans l'un des groupes de fonctions prévus pour leur cadre d'emplois d'origine afin de bénéficier de l'IFSE.

Il est donc nécessaire d'intégrer, à cette délibération, l'emploi fonctionnel de DGS sur les mêmes critères que les attachés territoriaux, soit :

Emplois fonctionnels		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÈGLEMENTAIRES
Groupe 1	Directeur Général des services	0	36 210 €	36 210 €

Monsieur le Président propose aux membres du Conseil Communautaire de délibérer pour :

- intégrer à la délibération du 21 janvier 2018, l'emploi fonctionnel de DGS en prenant en compte le même traitement attribué aux attachés territoriaux.
- affecter les crédits nécessaires au budget

- donner mandat au Président pour signer tout document relatif à cette situation.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

#### Ouverture d'un poste de rédacteur territorial (P.L.I.) – présenté par M. [REDACTED]

Monsieur le Président expose au Conseil Communautaire que :

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Dans le cadre de la prise de compétence du P.L.I., il s'avère nécessaire de recruter un agent sur un poste permanent relevant du cadre d'emploi de rédacteur territorial, afin d'en assurer le suivi.

Monsieur le Président propose aux membres du Conseil Communautaire de délibérer pour :

- créer le poste, à temps non complet de 17heures30 hebdomadaire (mi-temps), rattaché sur le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux. Il précise que cet emploi permanent pourra être pourvu par un agent non titulaire en vertu d'un contrat à durée déterminée sur le fondement de l'article 3-3, 1°, 2°, 3°,4°

- affecter les crédits nécessaires au budget.

- donner mandat au Président pour signer tout document relatif à cette situation.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

#### Ouverture de 2 postes : rédacteur et technicien territoriaux (promotion interne) – présenté par M. [REDACTED]

##### Rédacteur territorial

Monsieur le Président informe le Conseil Communautaire :

Qu'un agent actuellement sur le cadre d'emploi d'adjoint administratif principal de 1<sup>er</sup> classe remplit les conditions pour prétendre à la promotion interne au grade de rédacteur.

Dans l'attente de l'avis de la Commission Administrative Paritaire du Centre de Gestion de l'Ariège qui aura lieu le 26 novembre 2020, l'Assemblée délibérante peut créer l'emploi correspondant au nouveau grade à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le Président propose aux membres du Conseil Communautaire de délibérer pour :

- créer le poste de rédacteur à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

- supprimer après avis de la Commission Administrative Paritaire et après saisie du Comité technique soit le poste d'adjoint administratif principal de 1<sup>er</sup> classe à temps complet soit le poste de rédacteur à temps complet

- affecter les crédits nécessaires au budget,

- de donner mandat au Président pour signer tout document relatif à cette situation.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

##### Technicien territorial

Monsieur le Président informe le Conseil Communautaire :

Qu'un agent actuellement sur le cadre d'emploi d'agent maîtrise principal remplit les conditions pour prétendre à la promotion interne au grade de rédacteur.

Dans l'attente de l'avis de la Commission Administrative Paritaire du Centre de Gestion de l'Ariège qui aura lieu le 26 novembre 2020, l'Assemblée délibérante peut créer l'emploi correspondant au nouveau grade à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le Président propose aux membres du Conseil Communautaire de délibérer pour :

- créer le poste de technicien à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

- supprimer après avis de la Commission Administrative Paritaire et après saisie du Comité technique soit le poste d'agent de maîtrise principal à temps complet soit le poste de technicien à temps complet

- affecter les crédits nécessaires au budget,

- de donner mandat au Président pour signer tout document relatif à cette situation.

Adoptée à l'unanimité des membres présents et représentés

### **QUESTIONS DIVERSES**

Le Président informe l'assemblée d'une prochaine réunion du conseil communautaire le 28 octobre 2020.  
Suite à la réunion avec la Région où Mme Carole DELGAL a réuni toutes les intercommunalités d'Occitanie.  
En effet, il y a urgence sur certains dossiers comme le projet centre bourg, la piscine (la CCPO n'a pas, pour l'instant, la compétence) et la Convention Territoriale Globale.  
La convention Perrine LAFFONT sera aussi évoquée.

Ce jour-là, une réunion d'information sur le PLU en présence du bureau d'étude est prévue.  
M. [REDACTED] tient à remercier le Président pour la prise en compte de ses demandes.

Le Président clôture la séance à 20 h 06.



## Rapport au Conseil communautaire

---

Titre : Prise de compétence piscine intercommunale

Service : Juridique

---

La communauté de communes décline dans ses statuts au titre de de son groupe de compétence politique sportive et de loisir l' « Etude de faisabilité pour la création de la piscine intercommunale »

Une étude a été réalisée en ce sens par la commune de Lavelanet et est annexée à la présente ; il est donc proposé au conseil de se prononcer sur l'extension de compétences des statuts de la communauté de communes :

« Création et gestion d'une piscine intercommunale ».

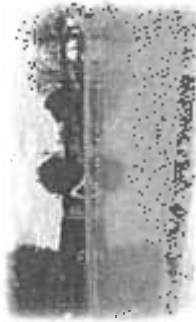
Il est précisé que les communes membres doivent se prononcer sur cette modification statutaire.

Conformément à l'article L.5211-17 du CGCT : « Le conseil municipal de chaque commune-membre dispose d'un délai de trois mois, à compter de la notification au Maire de la Commune de la délibération de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale, pour se prononcer sur le transfert proposé. À défaut de délibération dans ce délai, sa décision est réputée favorable ».

La modification statutaire sera approuvée après l'avis favorable des 2/3 des communes représentant la moitié de la population ou la moitié de la population représentant les 2/3 des communes, ainsi que celui de la commune dont la population est la plus nombreuse lorsque celle-ci est supérieure au quart de la population totale.

Le Président demande aux Conseillers Communautaires de se prononcer sur la modification statutaire telle que proposée ci-dessus.





**PROJET DE REHABILITATION EXTENSION DE LA PISCINE DE  
LAVELANET**

Novembre 2018



D2X INTERNATIONAL  
E-mail : [REDACTED]

122/114 Boulevard de Strasbourg  
75008 PARIS

Tel : [REDACTED]  
Fax : [REDACTED]

## 1 Sommaire

2	PRÉSENTATION DU PROJET	3
3	UN PROJET QUI RÉPOND AUX BESOINS DU TERRITOIRE	8
	- Le projet se situe dans un territoire sous équipé	8
	- Le projet répond aux besoins scolaires	9
	- Le projet satisfait les besoins associatifs et grand-publics	10
	- Un projet qui répond aux besoins touristiques	11
4	(In site à valanger	12
5	Le cadrage financier du projet	15
	LES SURFACES ET LE COUT DU PROJET	15
	CHIFFRAGE DU FONCTIONNEMENT	16

## 2 PRÉSENTATION DU PROJET

La piscine d'été de Levelanet qui comporte plusieurs bassins est aujourd'hui fermée comoto tenu de sa vétusté, mis à part le petit bain qui est utilisé par le camping à proximité du site mais qui est très abîmé.

Cette situation est problématique pour répondre aux besoins d'apprentissage de la natation scolaire, aux attentes des nageurs et du grand public. Le camping à proximité souffre de l'absence d'une baignade de qualité.

Fort de ce constat, la Ville a étudié les possibilités de réhabilitation de la piscine pour créer un équipement tout temps.

La couverture du bassin existant de 25m par 6 couloirs suppose la création d'un hall bassin: trop important et coûteux en investissement et en fonctionnement

Aussi, la collectivité a pris le parti de réaliser un projet en deux phases :

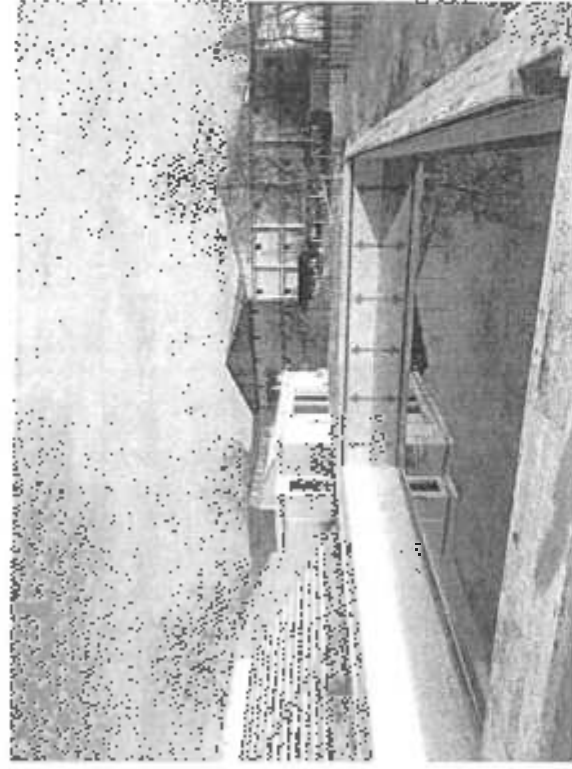
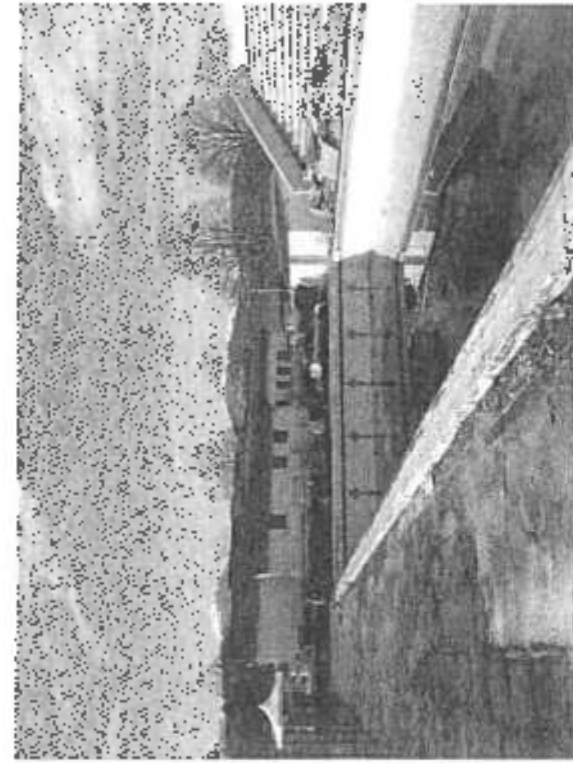
- Dans une première phase, la rénovation du bassin de natation extérieur et la rénovation du bâtiment d'accueil vestiaires actuel
- Dans une deuxième phase, la création d'un hall bassin couvert intégrant un bassin de 25m par 10 bassins centré sur l'apprentissage et les activités
- **En option**, la création d'un bassin complémentaire d'activités de 70m2

- **En première phase, la rénovation du bassin de 25m par 15m existant en inox revêtu.**

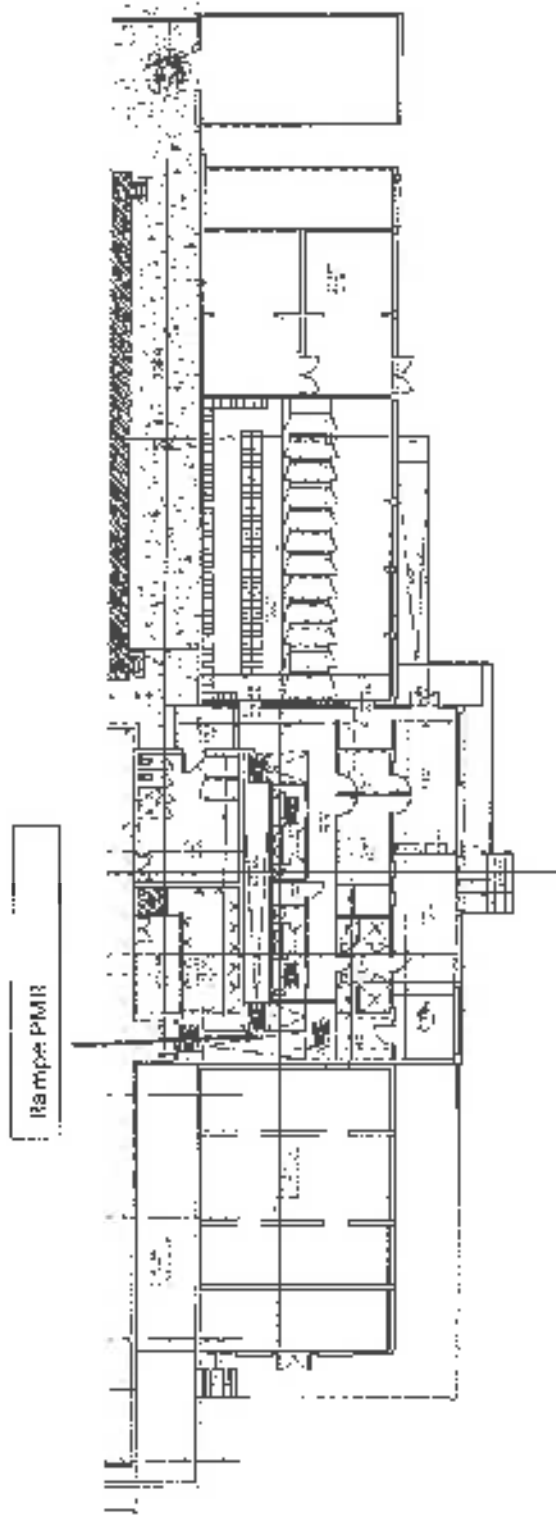
La profondeur du bassin sera réduite pour avoir pied l'été sur un des côtés (1,10m environ)

Les gradins seront démolis, le bassin revêtu en inox.

Les plages seront également rénovées ainsi que le traitement d'eau



Toujours en première phase, la rénovation du bâtiment accueil vestiaires et des parkings. La création d'une rampe PMR à l'intérieur du bâtiment permettra son accessibilité PMR.

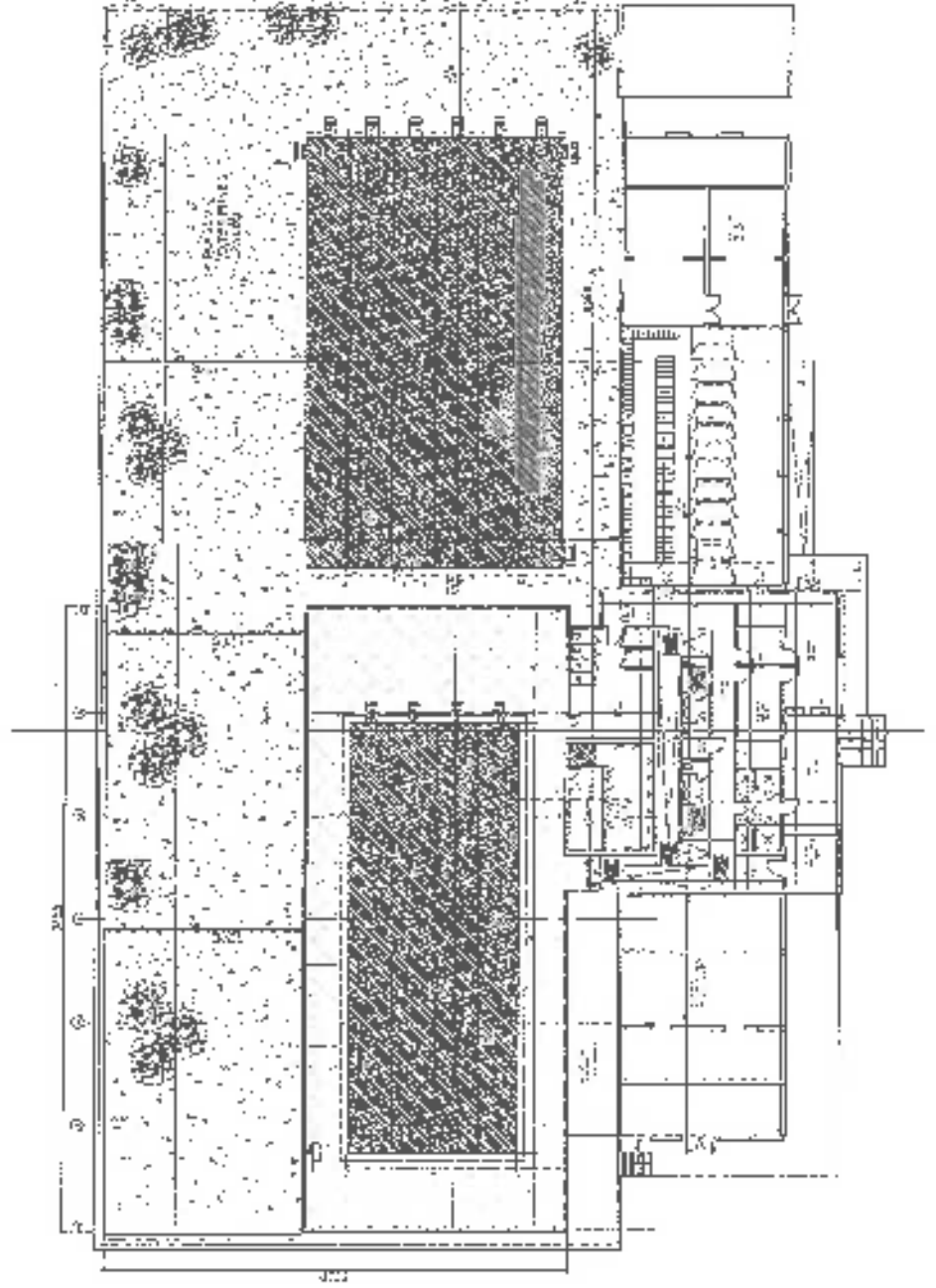


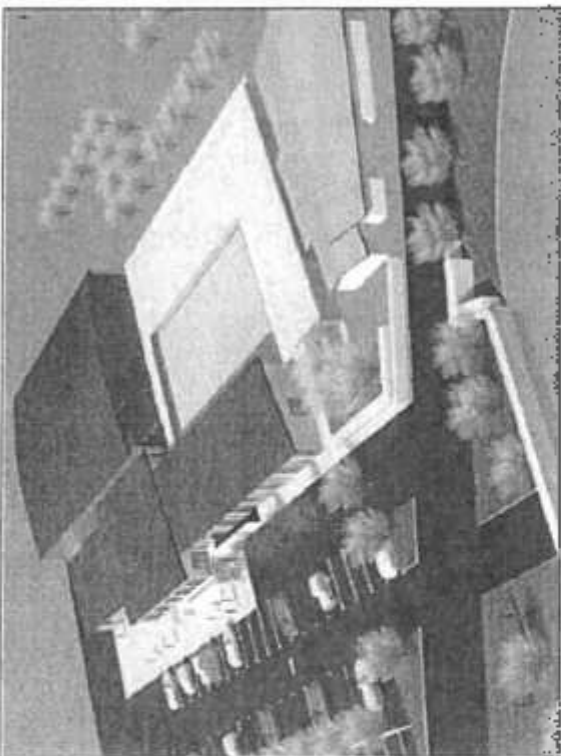
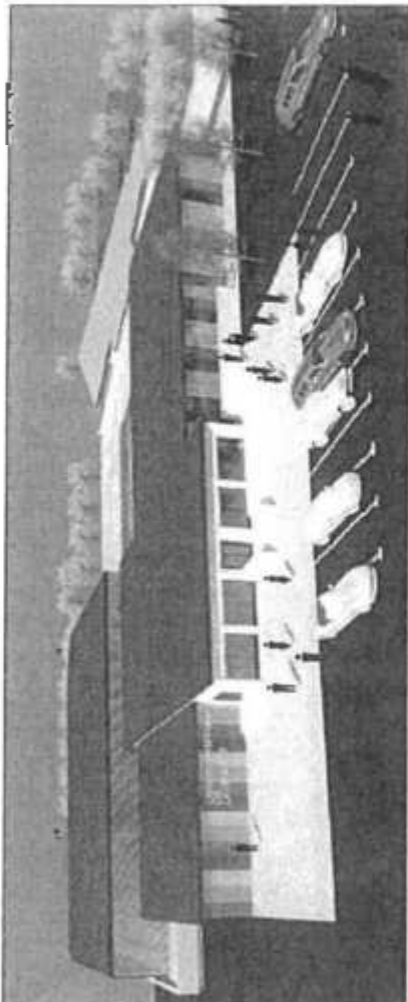
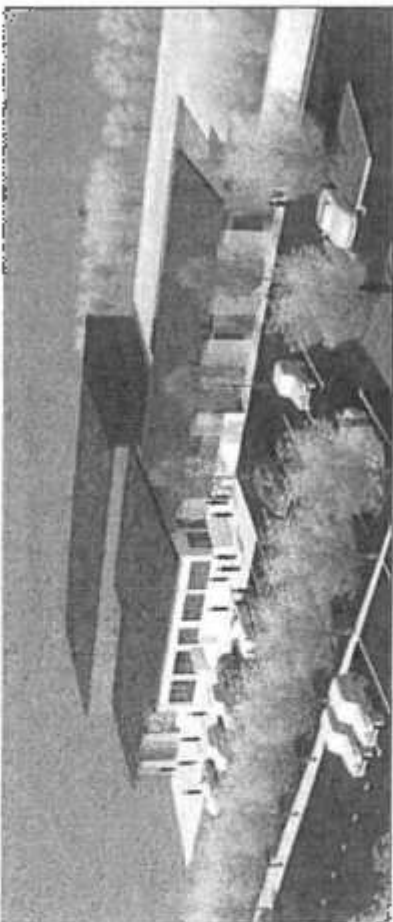
En deuxième phase, création de la halle bassin couverte.

- Un espace bassin intérieur avec

Un bassin de natation de 25 m par 10 m (8 couleurs de nage) conçu de manière à permettre par ses piliers de profondeur, la pratique des activités nautiques (1,80m) et des activités d'aquagym et d'apprentissage. (1,30m)

- En option un bassin complémentaire de 70m<sup>2</sup> d'une profondeur de 1,30m spécifique pour les activités.





CENTRO DE INVESTIGACIONES Y MUSEO DE LA <b>IMAGES</b>		ESTRATEGIA DE DESARROLLO URBANO Y TERRITORIAL DEL MUNICIPIO DE MAGUAYCÁN, C. R.	LSQ
JUN 2017		ESCALA: 1:7500	D4





## Le projet répond aux besoins scolaires

Un des objectifs prioritaires du projet réside dans l'accueil des scolaires du territoire dans le cadre de l'apprentissage du savoir nager

La ville de Lavelanet est très impliquée dans le savoir nager et envoie aujourd'hui ses scolaires sur la piscine de Mirepoix à raison de 10 séances par cycle pour tous les niveaux depuis la grande section ce qui est au-delà des textes réglementaires.

Elle met par ailleurs à disposition un éducateur sportif BEESAN et en prenant à sa charge le prix des entrées. Cela coûte à la commune environ 30 K€ par an.

La rénovation du bassin extérieur en première phase, permettra l'accueil des scolaires aux mois de mai et juin en évitant les temps de déplacements.

Ce n'est qu'avec la deuxième phase et la création de bassins couverts, que les besoins scolaires du territoire seront pleinement satisfaits. Le bassin de 250m2 couvert avec une longueur de 25 mètres sera suffisant pour les primaires et les collèges.

Niveaux concernés par le projet pédagogique	Lavelanet		reste du Pays d'Olimpe	
	Primaire	Secondaire	Primaires	
Stabilisation scolaire	Tous les niveaux de la DSD		Tous les niveaux	
École maternelle	Nombre de classes		Nombre de classes	
École Sand	5 C		1 C	
École La Rochelle	3 C		1 C	
École La Rochelle	10 C		1 C	
École Sainte Thérèse	1 C		3 C	
Collège Puymer		9 C		2 C
Collège Hugu		1 C		
Total nombre de classes concernées par le projet pédagogique	27 C	10 C	7 C	17 C
Nombre de séances par classe en par an	10	60	10	10
Nombre de séances par an	270	600	70	170
Nombre de séances hebdomadaires par semaine en période scolaire	2	1	1	1
Durée de la séance dans l'eau	40 minutes	60 minutes	40 minutes	50 minutes
Occupation hebdomadaire de bassin par les scolaires avec une classe dans l'eau	5 heures	1 heure	4 heures	4 heures
Occupation hebdomadaire de bassin par les scolaires avec une classe dans l'eau	2 heures	2 heures	2 heures	2 heures

## ***Le projet satisfait les besoins associatifs et grand-publics***

La création d'un espace aquatique ouvert toute l'année sur Lavalant permettrait à l'école de natation qui va actuellement à Mirpeux et compte 70 adhérents de pratiquer cette activité sur la Commune.

La réhabilitation du bassin de natation de 25 mètres par 6 couloirs permettra l'organisation de compétitions à la salle selon avec la possibilité d'implanter des gradins mobiles sur les plages. L'hiver, le bassin intérieur de 25 mètres pourra être utilisé pour l'entraînement et la natation loisir.

La club de plongée qui existait du temps de la piscine extérieure pourrait également fréquenter l'établissement.

Le projet répond par ailleurs aux besoins du grand public avec un espace extérieur en première phase et tous temps en deuxième phase.

- Possibilité de nager l'été dans le grand bassin dès la première phase
- Possibilité de nager l'hiver en deuxième phase dans le bassin couvert
- Possibilité de pratiquer des animations dans la partie moins profonde du bassin intérieur (Aquagym, aquabike). En option un bassin complémentaire d'activités de 70m<sup>2</sup> est proposé.
- Possibilité de jouer dans l'eau dans les zones peu profondes du bassin Intérieur et extérieur

La construction d'un nouvel hôpital sur le territoire communal pourra également constituer une synergie pour le projet dans le cadre des besoins du personnel et de prestations de rééducation.

## Un projet qui répond aux besoins touristiques

Le secteur du Lavelanet et du Pays d'Olmes, possède des atouts touristiques indéniables par ses paysages, ses sites remarquables comme le château de Montségur, 2<sup>nd</sup> site du Département de l'Ariège ou ses infrastructures comme la station des Monts d'Olmes pour le ski ou le lac de Montbel pour les activités nautiques et la balgrade (2 plages aménagées)

Aux alentours, le château de Foix et la bastide de Mirepoix sont également à prendre en compte.

Pour les touristes, la baignade est une activité très prisée puisqu'elle figure en 3<sup>ème</sup> position des activités sportives après la marche et le vélo

Aussi le projet est-il intéressant pour cette clientèle d'autant plus qu'un camping de 150 emplacements dont 100 en résidentiel est présent à proximité immédiate de la piscine. **Le potentiel de clientèle touristique est donc un élément important à prendre en compte**



La fréquentation des principaux sites touristiques des environs  
(Source agence de développement touristique en Ariège 2013)

Sites	Fréquentation en 2013
Château de Montségur	51 000 visiteurs
Office du Tourisme Pays d'Olmes	5 800 visiteurs
Office de Mirepoix	33 000 visiteurs
Station de ski des Monts d'Olmes	93 000 journées de ski
Château de Foix	85 000 visiteurs

## 4 Un site à valoriser

### SITE DE LA PISCINE ACTUELLE

#### POSITIONNEMENT STRATEGIQUE :

Site bien positionné :

- A proximité d'équipement sportif
  - A proximité des établissements du second degré
  - A proximité du camping principal hébergement touristique de la Ville
- Pas directement sur un axe majeur mais proche du centre-ville

#### SURFACES DESERTE ET ACCESSIBILITE :

7 500 m<sup>2</sup> environ

Accessibilité et desserte par une voirie secondaire.

Possibilité de parking importante



### CONTRAINTES URBANISTIQUES DE SOL, TECHNIQUES :

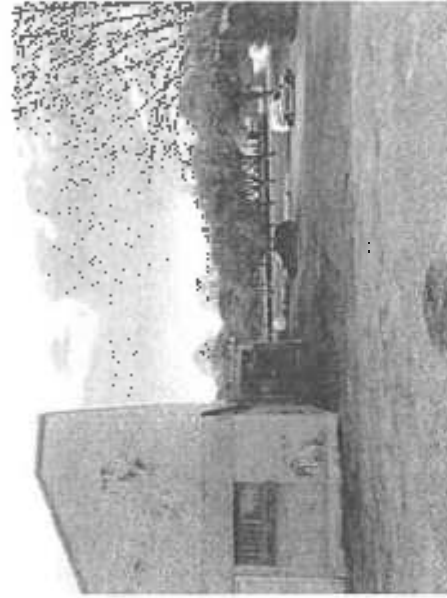
ZONE UT de l'ancien POS destinée à accueillir des activités sportives, touristiques et de loisirs mais désormais régie par le Règlement National d'Urbanisme en l'absence de PLU.

PPR : dans le zonage actuel seule une partie des parkings est en aléas faible.

Présence de réseaux sur le site y compris gaz (arrivée gaz au niveau du camping)

Dénivelé important (environ 2,50 entre le niveau des parkings et les plages) sera traité dans le projet architectural

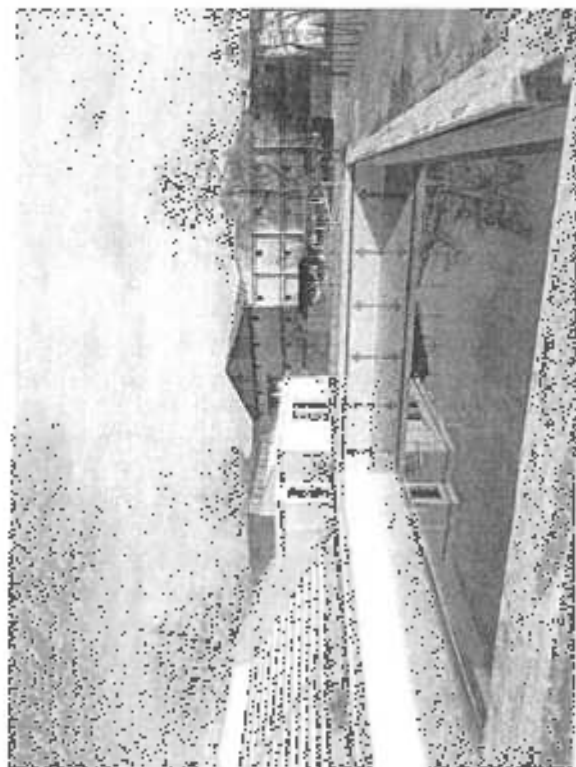
Étude Hydrologique va être lancée pour étudier les potentialités en géothermie.



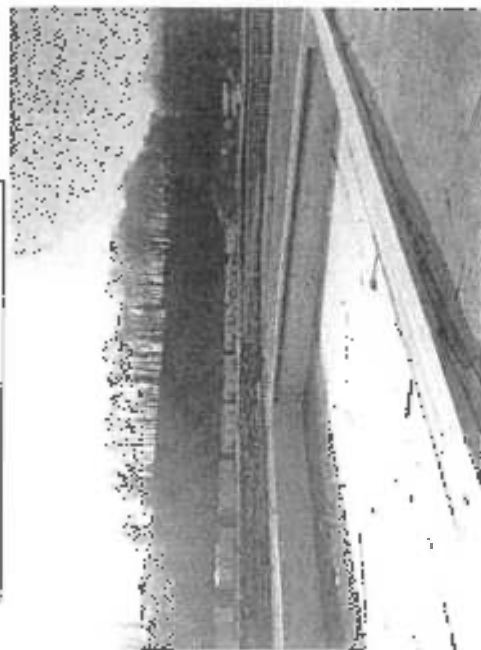
Zone rouge : aléa fort crue torrentielle  
Zone bleu : Aléa faible crue torrentielle



Vue côté Nord sur la piscine



Vue côté Est, Sud Est



#### VISIBILITE ET IMAGE DE L'EQUIPEMENT,

Les vues principales du hall bassin seront côté est du côté du camping ce qui est plus agréable

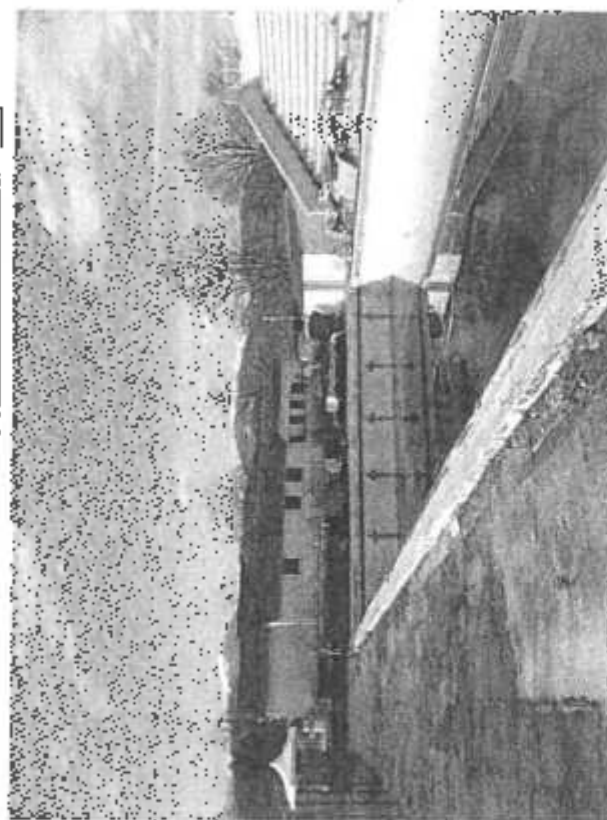
Les vues côté Sud-Ouest sont très agréables

Site déjà connu comme celui de piscine ce qui est un point positif

#### IMPACT SUR LE SECTEUR, INTEGRATION URBAINE ET PAYSAGERE

Le projet permettra une requalification du secteur

Vue côté Sud





## CHIFFRAGE DU FONCTIONNEMENT

Grâce à un fonctionnement normal sur l'année, la fréquentation estimée devrait atteindre 65 000 entrées dont 39 000 publiques et plus de 11 000 scolaires. De juin à fin septembre, le bassin intérieur sera fermé et le bassin extérieur en fonctionnement. Cela permettra de ne pas augmenter le personnel de surveillance.

	EXISTANT	PROJET L'AVENIR
<b>FREQUENTATION</b>	<b>2021</b>	<b>ESTIMÉE PROJET</b>
Publics publics	12 000	65 070
Activités sportives	12 000	39 000
Sports d'hiver (jeux)		10 920
Sportifs Collectifs Ter aqre		3 900
Sportifs Collectifs 2nd degré		5 250
Sportifs extérieurs 2er degré		1 500
		4 500





Un solde de fonctionnement de l'ordre de 250 K€ par an grâce à des surfaces optimisées et à une polyvalence des bassins

les recettes ont été évaluées à partir des fréquentations et des tarifs proposés.

Une redevance sera proposée au responsable du camping pour l'accueil de sa clientèle.

Les charges de personnel ont été estimées à partir des amplitudes horaires et du personnel nécessaire en surveillance, encadrement, accueil et entretien sans tenir compte des postes existants déjà en matière qui devront être déduits des charges le cas échéant.

Les autres charges sont chiffrées à travers des ratios de notre base de données à partir de la surface de bassins extérieurs et couverts.

	EXISTANT	PROJET LAVELANET
<b>RECETTES</b>		
Public piscine	5 300 €	240 209 €
Activités aquatiques	5 300 €	102 564 €
Redevance études camping		23 000 €
<i>Sauv. Hébergement Accueil</i>		25 250 €
<i>Salaires extérieurs</i>		32 000 €
<b>CHARGES TOTALES</b>	<b>55 988 €</b>	<b>542 448 €</b>
<b>CHARGES DE FONCTIONNEMENT</b>	<b>35 980 €</b>	<b>495 736 €</b>
Personnel	32 670 €	203 261 €
P1 - Filiales	17 172 €	172 568 €
P4/1 - Chaleur	2 899 €	62 280 €
P4/2 - E. muriché		34 495 €
P1/3 - Eau	14 273 €	42 818 €
P1/4 - Produits Traitement eau		12 975 €
Maintenance	1 928 €	57 090 €
Charges de gestion		20 000 €
Autres charges	4 218 €	42 818 €
<b>EXCEDENT BRUT D'EXPLOITATION</b>	<b>-50 688 €</b>	<b>-246 541 €</b>



## Rapport au Conseil communautaire

<b>Titre : Autoriser le Président à signer la CTG (Convention Territoriale Globale) avec la CAF</b>
---

<b>Service : Juridique</b>
----------------------------

Le Président expose le contexte de la signature de cette CTG qui est amenée à remplacer le CEJ (Circuit Enfance Jeunesse) dès 2021 :

Dédiée initialement à la famille, la Branche s'est vue progressivement confier des missions pour le compte de l'Etat et des départements, qui représentent une part importante de son activité.

Les quatre missions emblématiques de la branche famille sont fondatrices de son cœur de métier :

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle ;
- Accompagner les familles pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement.

Pour accompagner le développement de celles-ci, les Caf collaborent depuis l'origine avec leurs partenaires de terrain, au premier rang desquels les collectivités locales, particulièrement impliquées dans le champ des politiques familiales et sociales leur permettant de répondre aux besoins du quotidien des citoyens.

Les territoires se caractérisent par une grande diversité de situations d'habitants, et par de nombreuses évolutions qui modifient profondément la vie des familles. Leurs attentes évoluent, et la réponse à celles-ci passe par la volonté des acteurs locaux. A ce titre, la Caf entend poursuivre son soutien aux collectivités locales qui s'engagent dans un projet de territoire qui leur est destiné.

Dans ce cadre, la Convention territoriale globale (CTG) est une démarche stratégique partenariale qui a pour objectif d'élaborer le projet de territoire pour le maintien et le développement des services aux familles, et la mise en place de notre action favorable aux allocataires dans leur ensemble. Elle s'appuie sur un diagnostic partagé avec les partenaires concernés pour définir les priorités et les moyens dans le cadre d'un plan d'actions adapté.

Véritable démarche d'investissement au social et territorial, la CTG favorise ainsi le développement et l'adaptation des équipements et services aux familles, l'accès aux droits et l'optimisation des interventions des différents acteurs.

La CTG peut couvrir, en fonction des résultats du diagnostic, les domaines d'intervention suivants : petite enfance, enfance, jeunesse, parentalité, accès aux droits et aux services, inclusion civique, animation de la vie sociale, logement, handicap, accompagnement social.

Séance du Conseil Communautaire en date du 28/10/2020

Elle s'appuie sur les documents de diagnostic et de programmation que constituent les différents schémas départementaux : schéma départemental des services aux familles, schéma départemental de l'animation de la vie sociale, stratégie de lutte contre la pauvreté...

En mutualisant la connaissance des besoins des allocataires et de leur situation, les analyses partagées à l'échelon départemental ont permis de situer le territoire par rapport au département et de dégager des axes de travail nécessaires.

Ces éléments de diagnostics ont été présentés et enrichis le 13/10/2020 et ont permis de formaliser un diagnostic partagé qui non seulement présente les forces, les atypies et les axes d'amélioration du territoire et mais offre également des pistes d'action partagées par les partenaires.

L'ensemble de ces éléments se trouve annexé au présent rapport.

C'est pourquoi, dans la perspective d'intervenir en cohérence avec les orientations générales définies dans le présent préambule, au plus près des besoins du territoire, la Caf de l'Allier et la Communauté de Communes du Pays d'Olmes souhaitent conclure une Convention territoriale globale (CTG) pour coordonner leurs actions sur les champs d'intervention partagés.

Le Président demande aux Conseillers Communautaires de lui donner mandat pour signer cette convention de partenariat.



# Diagnostic partagé

## Communauté de communes du Pays d'Olmès



Cafdata

Caf Ariège



Petite enfance



Enfance  
et parentalité



Logement  
et cadre de vie



Solidarité  
et insertion

05888  
Service clients  
05 40 61 40

COPIE Fugée de 13/10/2020 - MAJ 19/09/2020

## Sommaire :

Population arlégeoise et allodiaire	p 3
Préjûte enfance	p 7
Enfance et parentalité	p 10
Engagement et cadre de vie	p 15
Solidaireté et insertion	p 36

## Glossaire :

- ALSH : Accueil de loisirs sans hébergement.
- CLAS : Contrat local d'accompagnement à la scolarité
- CTG : Convention Territoriale Globale
- EAD : Etablissement d'accueil du jeune enfant
  - multi-accueil : Une crèche multi-accueil est un établissement d'accueil des jeunes enfants au même titre qu'une crèche classique, pouvant être couplée à d'autres modes de garde. Les structures multi-accueil peuvent ainsi proposer un accueil périscolaire ou une halte-garderie en plus de leurs prestations traditionnelles. Les parents peuvent bénéficier d'un accueil régulier (de 1 à 5 jours par semaine selon un plan tîne prévu à l'avance), d'un accueil occasionnel (ponctuel et prévu à l'avance) et d'un accueil dit d'urgence
  - Crèche familiale : la crèche familiale emploie des assistants maternels agréés qui accueillent à leur domicile d'un à quatre enfants. Des temps de regroupement collectif favorisant la socialisation et l'éveil des enfants sont proposés. Ainsi, une ou deux fois par semaine, les assistants maternels se retrouvent dans les locaux de la crèche familiale avec les enfants qu'ils accueillent. Les parents ne sont pas employeurs de l'assistant maternel.
  - Micro-crèche : Les micro-crèches sont de petits établissements d'accueil qui regroupent au maximum dix enfants. Les règles relatives aux fonctions de direction et de qualification du personnel sont plus souples que pour les autres crèches.
- L'ÉEP : Lieu d'accueil en la et parent
- MAM : Union d'Assistants Maternels. Les Mam regroupent de deux à quatre assistants maternels agréés pour qu'ils exercent leur activité professionnelle dans des locaux extérieurs à leur domicile qui garantissent la santé, la sécurité et l'éveil des enfants. Les Mam regroupent 15 enfants au maximum. Le parent est employeur de l'assistant maternel
- PDET : Projet éducatif de territoire
- REAAP : Réseau d'écoute, d'Appui et d'Accompagnement à la parentalité.

## La population ariégeoise et allocataire



**L** en Ariège, 65 398 habitants sont couverts par au moins une prestation légale versée par la Caf, soit 43 % de la population totale. Sur le territoire, ce taux varie de 31 % à 50 % selon les communautés de communes.

Le département se caractérise par une proportion moins importante d'allocataires avec enfants (48,6 %) qu'au niveau national (51 %).

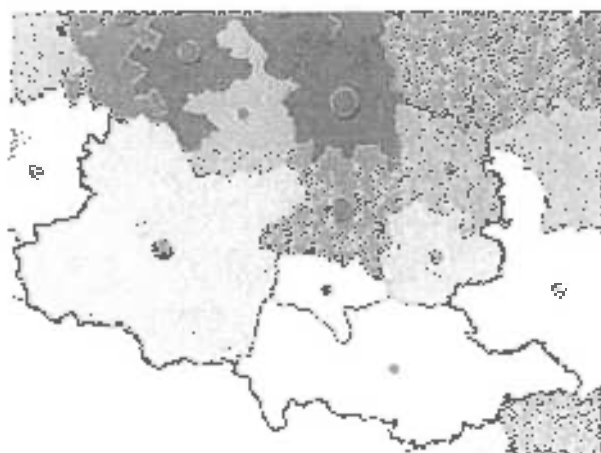
427 étudiants bénéficient d'une aide, soit 1,5 % de l'ensemble des allocataires (7 % au niveau national).

Les aides versées par la Caf visent à soutenir le niveau de vie des familles et à réduire les inégalités de revenus.

20 % des allocataires ont la totalité de leurs ressources financières composées de prestations légales (16 % au niveau national).

**11 692 foyers allocataires vivent sous le seuil de bas revenus. 9 579 enfants vivent dans ces foyers précaires.**

Nombre d'allocataires et taux de couverture de la population par la Caf



Source : CN 31/12/2019 et base RF 01/01/2017  
 © IGN Geoportail 2019

Nombre d'allocataires par type



Taux de population couverte par la Caf par type



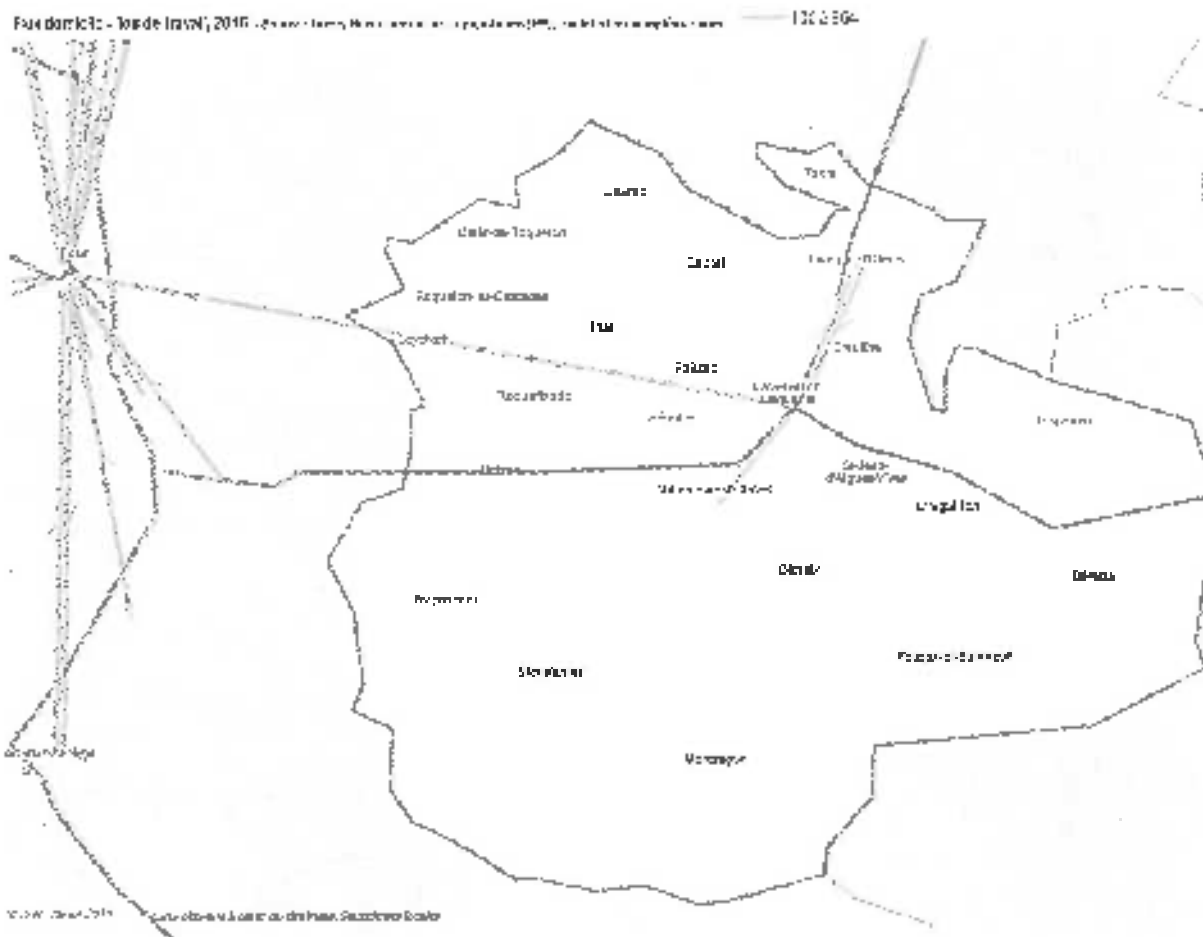
➤ **POUR ALLER PLUS LOIN...**  
<http://statistiques.departement.ariège.fr/indicateurs/la-population-ariégeoise>











Les flux domicile - lieu de travail sont identifiés par l'INSEE dès lors qu'ils sont supérieurs à 100.

Les plus grands flux identifiés en 2016 de la Communauté de Communes du Pays d'Olires sont :

- Lavelanet et L'Arque-d'Olires avec un flux de 150 actifs
- Lavelanet et Lux avec un flux de 145 actifs

Dans l'autre sens, vers la ville de Foix, les deux plus grands flux sont :

- L'Arque-d'Olires & Lavelanet avec 425 actifs
- Villeneuve-d'Olires & Lavelanet avec 227 actifs

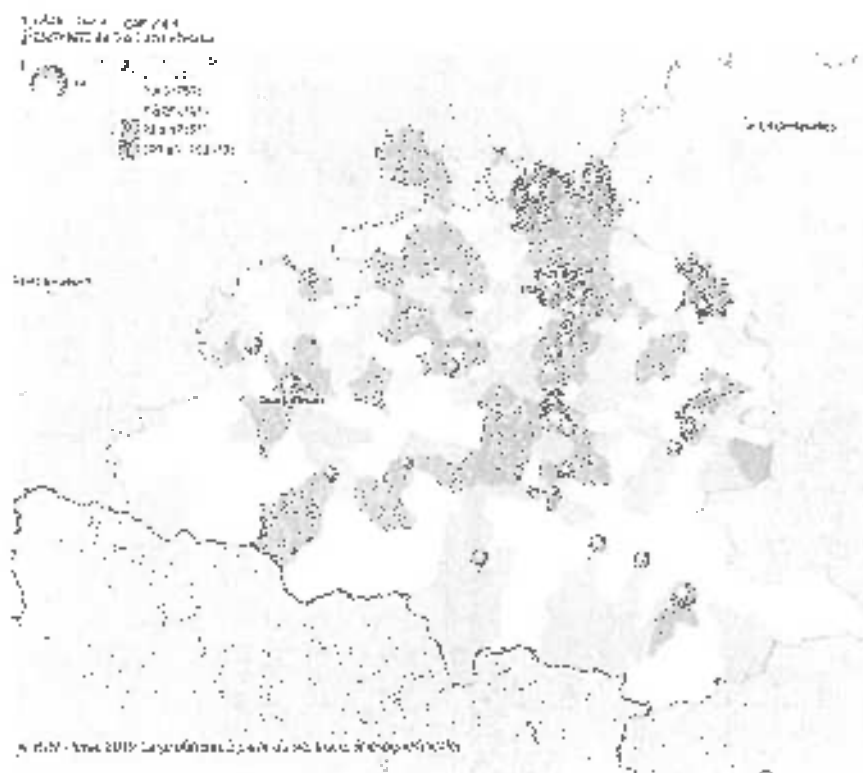


# La petite enfance

Aider les familles à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale



Repartition des Eaje en Ariège par rapport au nombre d'enfants de moins de 6 ans



En 2017, la Caf de l'Ariège a soutenu l'offre d'accueil des jeunes enfants en finançant des équipements et en versant des prestations individuelles aux familles. 2 256 places sont disponibles pour accueillir les enfants de moins de 6 ans révolus.

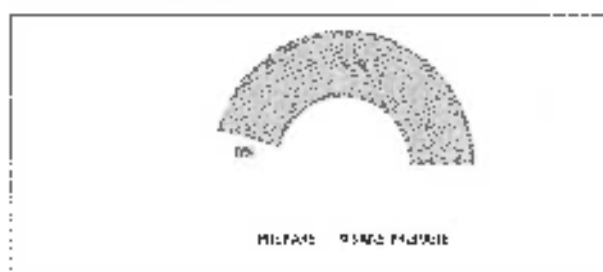
En Ariège, les assistants maternels proposent 47,3 % des places contre 58 % au niveau national.

L'objectif essentiel est d'apporter une réponse aux 4 077 enfants de moins de 3 ans qui ont besoin d'un mode d'accueil.

L'Ariège a, à ce jour, une capacité d'accueil de 35 places pour 100 enfants.

Taux de couverture PE 2018	Places Eaje	Places As Mat	Enfants de 2 ans préscolarisés	Enfants - sans Cmg d'un ou deux ans
55,9 %	15,7 %	26,5 %	3,4 %	0,3 %

enfants couverts par la prestation PrePaE



Source : Caf 2018

Pour les familles souhaitant interrompre leur activité pour garder leur jeune enfant, une réponse est apportée à travers la Prestation Partagée d'Éducation de l'Enfant (PrePaE) : 297 enfants ont des parents qui la perçoivent.

➤ **POUR AIDER FACILEMENT...**  
<http://www.caf-ariège.fr/les-actes-et-ventes-publiques>



## Les équipements petite enfance de la communauté de communes du Pays d'Olmes

Le taux de couverture, c'est à dire l'ensemble de l'offre d'accueil par rapport au nombre d'enfants du territoire pour la communauté d'agglomération du Pays d'Olmes s'élève à 47,8 % en 2017. Il est inférieur à la moyenne départementale qui est de 55,9 % en 2016.

Le nombre d'enfants (0 à 3 ans) de moins de 3 ans est en légère diminution de - 2,9 %.

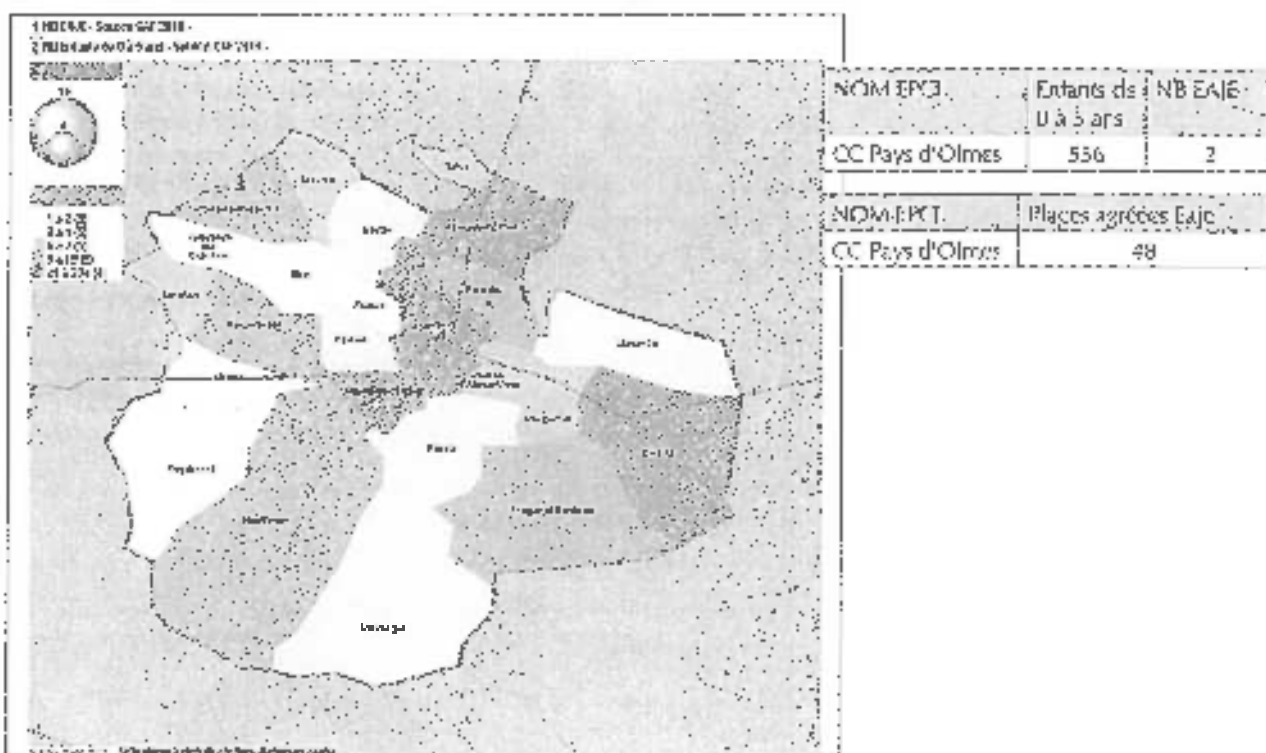
La part des familles avec une première naissance est un indicateur du potentiel de naissances ultérieures. Son évolution est stable entre 2016 et 2018.

Le nombre d'enfants dont les deux parents travaillent est stable (1,1%). Cet indicateur est à prendre en compte dans l'analyse du besoin en mode d'accueil du jeune enfant.

La part des familles monoparentales est en augmentation, soit 11,9% dans la Ccpe contre 9,5 % en Ardèche. Or, la monoparentalité accompagnée de périodes de chômage peut être un facteur de précarité.

### Les EAJE

Répartition des EAJE en Communauté de communes du Pays d'Olmes par rapport au nombre d'enfants de moins de 6 ans en 2010



Deux Eaje (16 places) sont implantés sur le territoire : un multi-accueil et une crèche familiale situés à Villeneuve d'Olmes à titre provisoire dans l'attente de la construction du nouvel équipement en 2021. Une augmentation du nombre de places est prévue (3 places multi-accueil et 2 places accueil familial).

En effet, un projet de pôle petite enfance a été déposé et le nouvel équipement, situé en centre-ville de Lavalant, devrait accueillir le multi-accueil, la crèche familiale, le Ram et le Eaep. Il permettra d'offrir 5 places supplémentaires. En 2020 les animations collectives pour les assistantes maternelles et les enfants sont dorénavant proposées à Lavalant sur le même site que le Ram et le Eaep, dans les locaux de l'ancienne école du Bensa.

Par ailleurs, il est à noter que l'évaluation 2019 du bon mixité attribué aux Eaje selon le niveau de participation des familles fait apparaître :

- pour l'Eaje, une participation comprise entre 0,75 € et 1 €
- pour la crèche familiale, une participation comprise entre 1 € et 1,25 €.

L'accès à une assistante maternelle pour les familles les plus modestes souffre d'une offre de mode d'accueil : entrées. Le guichet unifie Lavalant à l'évolution de cette offre.

On peut donc penser que la structure collective est majoritairement utilisée par des familles à revenus modestes, alors que la crèche familiale répond plus aux besoins de familles dont les parents travaillent et bénéficient de deux salaires.



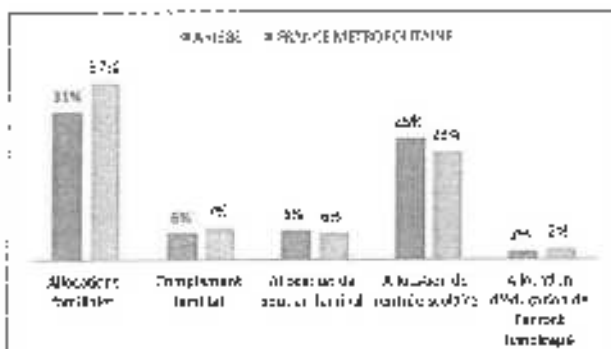


# Enfance et parentalité

Soutenir la fonction parentale et faciliter les relations parents-enfants



Répartition des prestations



Source : DSD 2019

Le CA<sup>1</sup> contribue aux charges de la famille par le versement de prestations destinées à l'entretien des enfants :

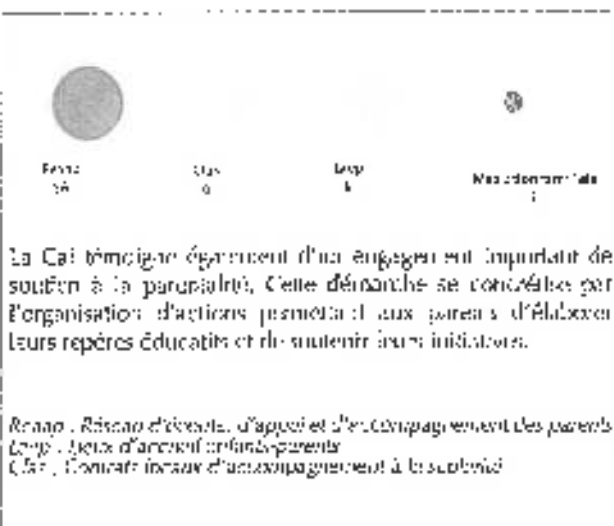
- > 31 % des allocataires bénéficient des allocations familiales, versées à partir du deuxième enfant, et 6 % perçoivent un complément familial,
- > 25 % reçoivent une aide visant à assumer le coût de la rentrée scolaire pour les enfants,
- > 6 % perçoivent l'allocation destinée à élever un enfant privé de l'aide de l'un ou des deux parents (Allocation de Soutien Familial)
- > 2 % sont soutenus pour l'éducation et les soins à apporter à un enfant en situation de handicap.

## Des politiques éducatives concertées

L'Ariège est doté d'un Projet Départemental pour des politiques éducatives concertées c'est une approche diversifiée des territoires et coordine les politiques éducatives sous de multiples facettes : sociales, économiques, et environnementales.

- Il doit permettre de donner une lecture des atouts et du défi liés de l'ensemble des territoires ariégeois et ainsi de mobiliser et de croiser des analyses, des énergies, pour trouver des solutions
- Il donne sa place à l'ensemble des acteurs à l'échelle locale en s'appuyant sur des pratiques de démocratie participative et citoyenne notamment au travers des conseils de pilotage ou des groupes de travail locaux.
- Il s'appuie également sur des valeurs humaines et sociales renforcées par la présence active des collectivités d'éducation populaire qui accompagnent les territoires à divers niveaux et divers moments.
- Il valorise ce partenariat départemental, institutionnel et fédératif, qui a fait ses premiers pas il y a déjà 30 ans en Ariège

Les actions financées en 2021



Le CA témoigne également d'un engagement important de soutien à la parentalité. Cette démarche se concrétise par l'organisation d'actions permettant aux parents d'établir leurs repères éducatifs et de soutenir leurs initiatives.

Réseau : Réseau d'échange, d'appui et d'accompagnement des parents  
 Group : Groupes d'accueil et d'entraide parents  
 CA : Contrat local d'accompagnement à la parentalité

En mutualisant ce partenariat, le projet départemental permet de l'inscrire dans le temps, au-delà des personnes qui l'ont porté ou le portent aujourd'hui. Il est la traduction d'une intelligence collective, d'une coopération efficiente au service des territoires.

L'Ariège a créé autour de ce projet un réseau innovant. Ce réseau est la propriété de chacun des parentales. Son fonctionnement est une responsabilité partagée.

Afin de mettre en actions leurs objectifs, les parentales institutionnelles et fédératives ariégeoises se sont dotés, depuis septembre 2008, d'une mission d'accompagnement des politiques éducatives visant à faire du lien, à activer, à animer, à former, à accompagner, à créer des outils de gestion, de communication, de mise en réseau, au service de l'ensemble des acteurs locaux et territoriaux qui œuvrent pour la transformation et la qualité de l'action éducative.

Pour 2021/2022, 5 groupes thématiques travaillent aux orientations prioritaires :

Engagement des élus, formation des acteurs éducatifs, parcours éducatifs transversaux, jeunesse et place des parents dans les structures éducatives.

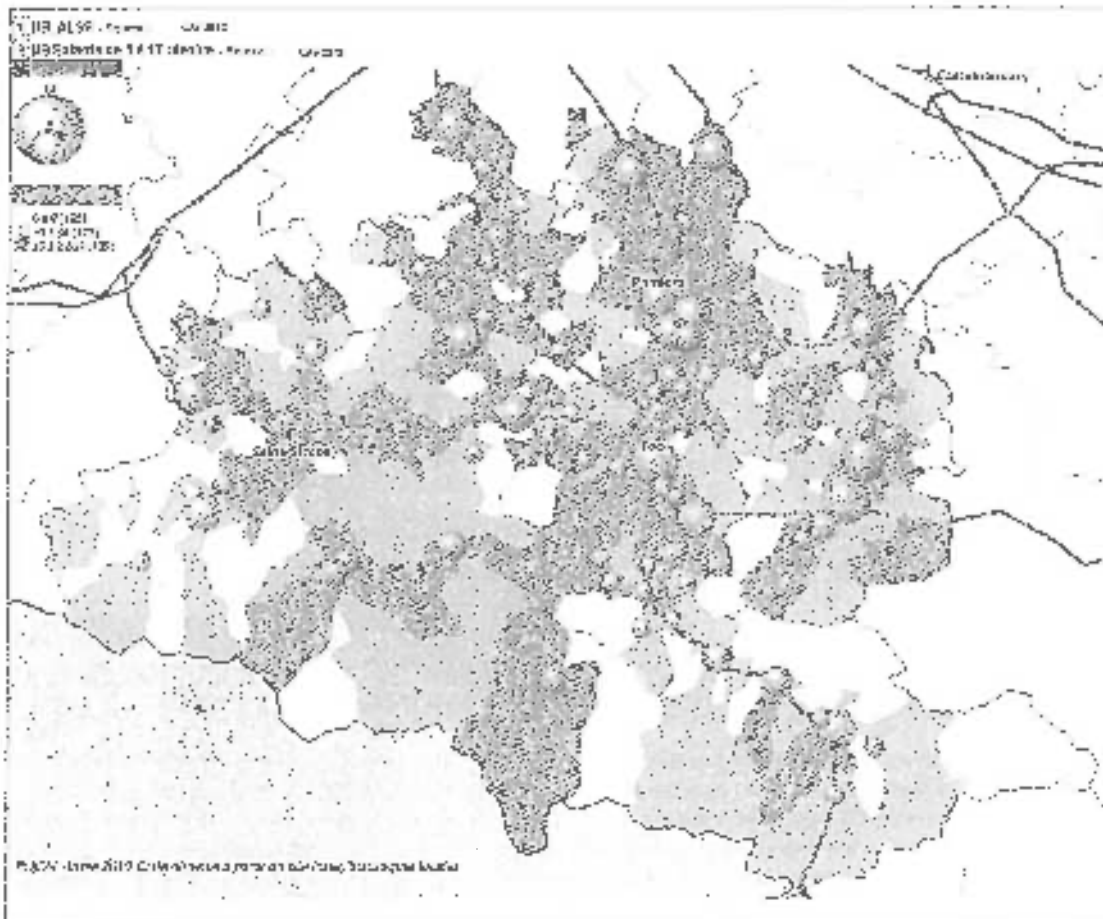




## L'accueil enfance-jeunesse et la parentalité sur la communauté de communes du Pays d'Olmes

### L'accueil enfance-jeunesse

Nombre d'AMSH par commune du département mis en perspective par rapport au nombre d'enfants de 3 à 17 ans révolus

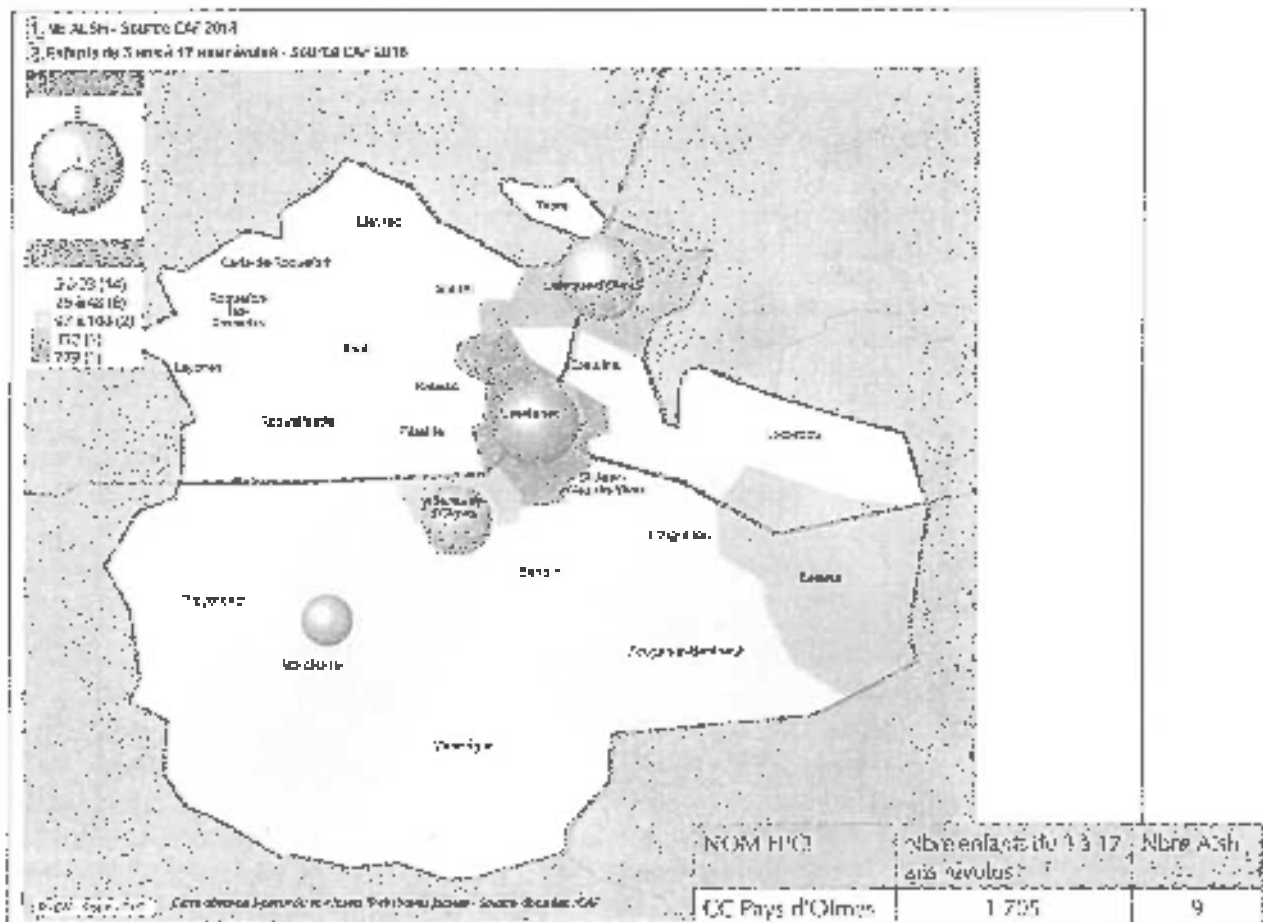


Les équipements péri et extra-scolaires :

- 4 accueils de loisirs péri-scolaires sont situés à Lavelant, Villeveuve d'Olmes, Montigny et La Roche d'Olmes
- 5 accueils de loisirs extra-scolaires sont situés à Lavelant (3), Villeveuve d'Olmes (1) et La Roche d'Olmes (2).



Nombre d'ASJH de la CCPO avec mise en perspective des enfants de 3 ans à 17 ans révolus par commune en 2010



La compétence jeunesse est exercée par différents collectifs faisant partie de la Communauté de communes : communes de Villeneuve d'Olmes, de Lauque d'Olmes, de Montferret et de Lavelanet. Depuis 2010, la commune de Lavelanet a confié la gestion des services jeunesse à l'association Les Grand Sud.

Le territoire développe des actions en faveur de la jeunesse :

- Une préfiguration à la PS jeunes a été accordée au projet de Ccc pour le compte de la mairie de Lavelanet en 2019.
- Une PS jeunes a été rattachée au CIAS pour le projet Accueil jeunesse et famille.
- Une Mje à Lauque d'Olmes.

#### Pistes de réflexion

Il paraît nécessaire de mettre en place des actions partenariales avec les différents acteurs jeunesse du territoire.

Un soutien technique à la Mje de Lauque d'Olmes paraît notamment à envisager.

Avec la mise en œuvre de la nouvelle PS jeunes, un niveau de qualification est exigé pour les animateurs des structures. Un accompagnement spécifique pourra être proposé par la Caf.

Cette organisation questionne sur l'équité de l'offre de service sur l'ensemble du territoire. Il est à noter que les communes de Doreille, Bélesta et Fougax et Barrimoul qui accueillent des enfants dans les écoles maternelles et primaires ne sont pas cotées d'accueil de loisirs périscolaires ni extra-scolaires. Seules des garderies sont organisées sans financement de la Caf.

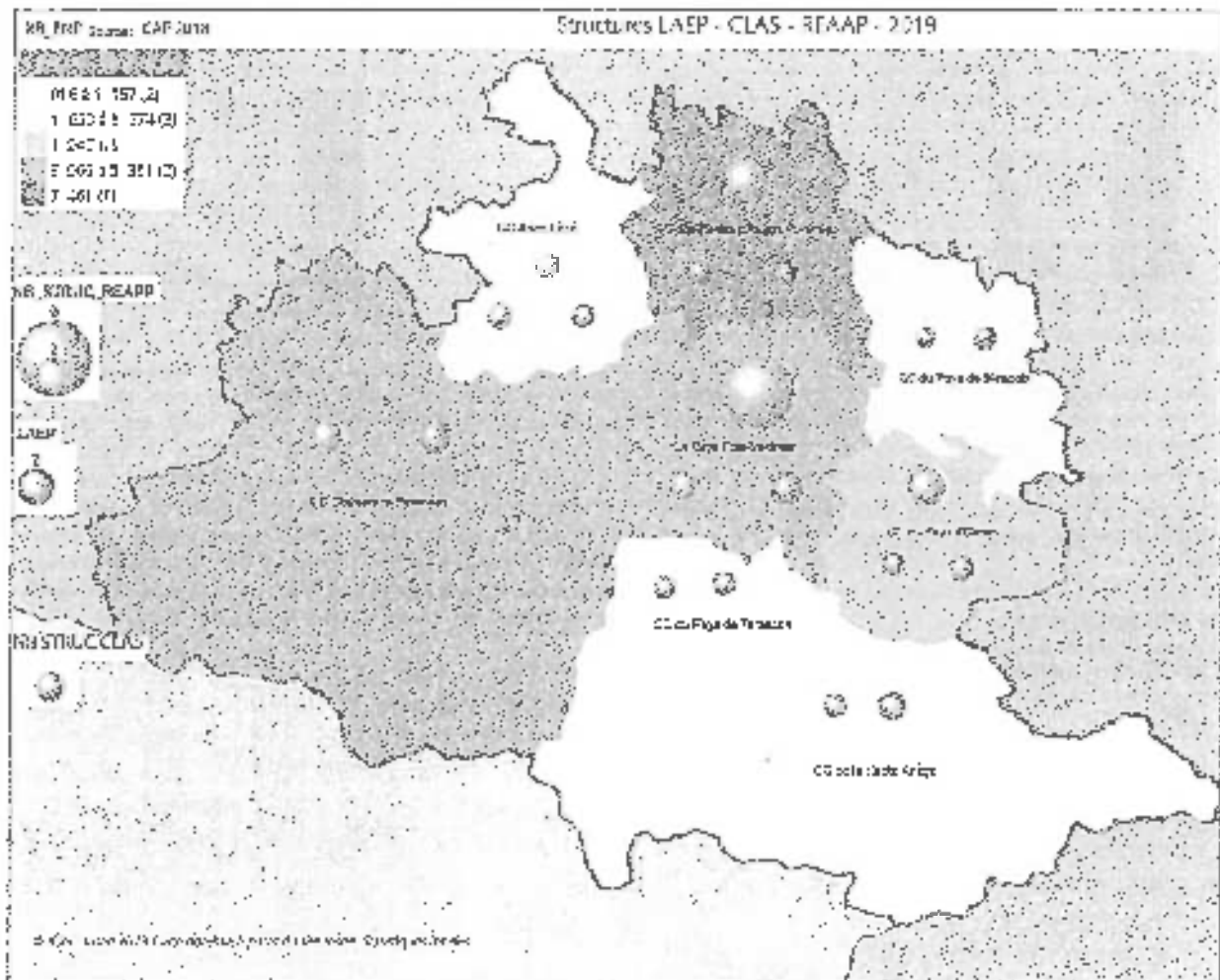
Un Pcd a été signé avec les communes de Villeneuve d'Olmes et de Lavelanet. Cependant, à ce jour, il n'y a pas de Pcd intercommunal en projet.

Le projet de Pcd de Bélesta est en cours de construction.

Dans le cadre de la Ctg, et sur les préconisations de la Cnaf, il sera utile d'interroger les fonctions des coordonnateurs 10,5 brp sur ce territoire, afin de soutenir les actions dans le champ des thématiques déployées dans la Ctg et d'accompagner éventuellement les perspectives de prise de compétences de l'intercommunalité.

## Le panier de services parentalité

Implémentation des équipements liés à la parentalité 2019 (IAFP, RFAAP, CLAS) avec mise en perspective par rapport aux enfants de 0 à 17 ans révolus 2018.



Sur le territoire de la CCPC nous trouvons :

- 4h 15p environ 7 demi-journées par semaine dans les locaux de l'ancienne école de Huisy ;
- 4 actions Clas : 2 en primaire et 2 en secondaire ;
- 6 actions Rfaap déployées en 2019 par 4 porteurs :
  - \* le Cias propose aux jeunes et aux familles en situation de précarité un accueil et une écoute par une éducatrice spécialisée,
  - \* la Croix Rouge française a proposé un atelier

d'alphabétisation visant également à favoriser les liens sociaux, qui a été repris par le centre social de la Cal en 2020,

- \* 23 mairies de Lavalent et de Villeneuve d'Ormes accueillent les enfants scolarisés à l'école primaire, après l'école, pour des temps de discussions

En 2020, 2 actions Clas élémentaires, 2 actions Clas secondaires et 3 Rfaap ont été mis en œuvre.

### Pistes de réflexion

- Les modalités de mise en œuvre d'ateliers d'alphabétisation sont en cours de définition.
- Une complémentarité entre les actions du Clas et du Plan départemental sera recherchée.
- Une inter-région du Laep pourra être envisagée car un enjeu n'est bien repéré par les habitants entre Villeneuve-d'Ormes, Laroque-d'Ormes et Bretteville par exemple.



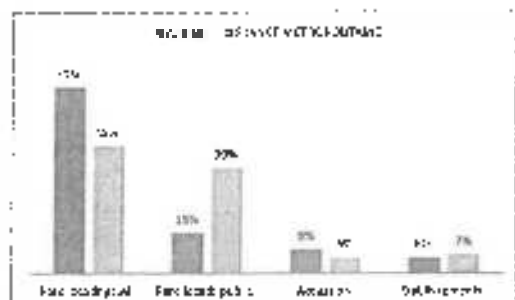


# Logement et cadre de vie

## Soutenir les familles dans leurs relations avec l'environnement



Bénéficiaires d'une aide au logement selon le statut du parc



Source : Cof 2017

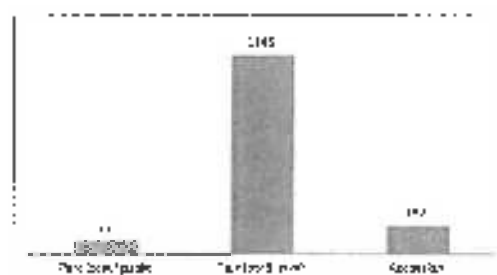
Au mois de décembre 2018, **14 782** foyers ariègeois perçoivent une aide au logement de la part de la Caf. Cela représente **29 012 personnes couvertes** par cette prestation, soit **19 %** de la population totale du département.

L'Ariège se caractérise par une plus forte proportion d'allocataires du parc privé (77 %) qu'au niveau national (64 %).

### POUR ALLER PLUS LOIN...

► [L'impact des aides au logement sur l'effort financier des familles allocataires et propriétaires de leur logement](#)

Allocataires consacrant au moins 40 % de leurs revenus au paiement du loyer et des charges

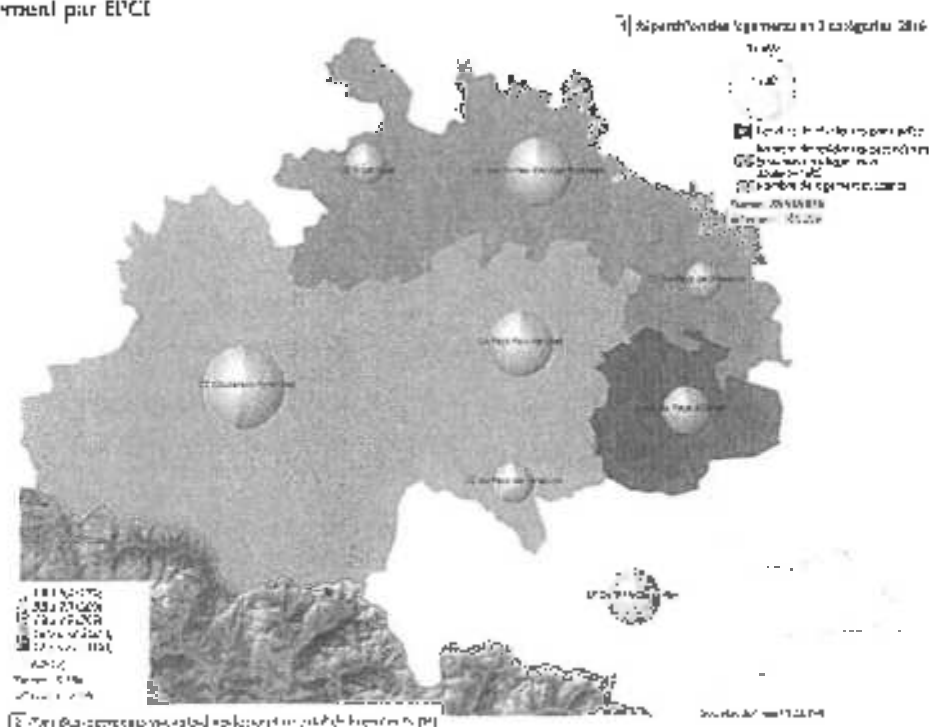


Source : Cof 2017

Après perception des aides au logement, près de **1 373** foyers consacrent plus de **40 %** de leurs revenus au paiement du loyer et des charges. La nature du logement se révèle un facteur essentiel. En Ariège, dont le parc locatif privé est majoritaire avec des loyers plus élevés, le nombre d'allocataires dans le parc privé dépensant plus de 40% de leurs revenus pour se loger est de **1 145**, soit **17 %** de l'ensemble des allocataires du parc locatif privé, alors que cette proportion est de **3 %** pour le parc locatif public.

La Caf assure la gestion du **Fonds Unique Habitat** qui accorde au niveau départemental, des aides individuelles en matière d'accès au logement, de dettes de loyer et d'énergie. En 2018, ces dernières ont représenté **30 %** des attributions.

## Panorama du logement par EPCI



Le département de l'Anège possède 108 389 logements en 2016, soit 2 287 logements supplémentaires depuis 2011.

Ils se répartissent ainsi :

- par type d'occupation :

- Résidences principales 71 209 (dont 47 170 propriétaires, 24 042 locataires, «gratuits» 2 997)

- Résidences secondaires 26 970

- Logements Vacants 10 407

- par type de logements :

64 777 maisons et 20 317 appartements.

L'ancienneté d'emménagement dans la résidence principale en 2016 met en perspective une tendance à converger dans des logements plus petits (emménagement d'au moins de 2 ans, de 2 à 4 ans) qui a modifié le nombre de pièces moyen par personne, valeur stable pour tous ceux qui ont emménagé depuis moins de 10 ans, soit 1,8 pièces par personne. Un effet tend à la diminution de la taille des ménages pour les emménagements effectués depuis moins de 10 ans.



## La politique logement de la Communauté de communes du Pays d'Oïmes

La Communauté de communes du Pays d'Oïmes anime un programme d'amélioration de l'habitat pour la période 2017-2023. Cette Opération Programmée d'Amélioration de l'Habitat et de Renouvellement Urbain est à destination des propriétaires occupants et des propriétaires bailleurs.

Le secteur dispose d'une plateforme de lutte contre l'habitat indigne implantée au siège du Centre Intercommunal d'Action Sociale du Pays d'Oïmes.

Le référent habitat indique, remplit les fiches de signalement, rencontre les locataires et recherche des solutions, s'opère et Patrimoine est l'opérateur en charge de réaliser les visites et les rapports de visite. Le référent organise les visites et y participe, éventuellement accompagné d'un élu de la commune concernée. Le référent accompagne les maires dans les procédures administratives.

En 2018, 23 signalements ont été traités et 21 en 2019.

Le C.I.A.S. dispose d'un service logement qui propose au public en matière dans les démarches liées au logement.

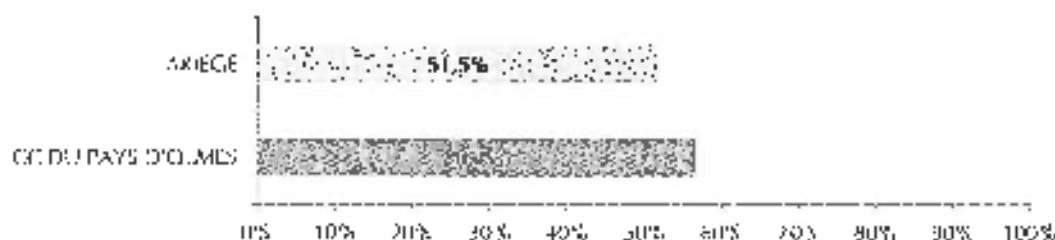
Il intervient dans l'aide à :

- la recherche d'un logement dans le privé / public
- le maintien dans les lieux.

En 2019, le tub est intervenu pour 363 dossiers et un montant de 149 670 € dont :

- 149 en faveur d'aides d'énergie,
- 103 demandes d'aides à l'accès à un nouveau logement,
- 111 aides au maintien dans les lieux.

### Part des allocataires percevant une allocation logement



Source : C.I.A.S. 2019

#### Prise de conscience :

Dans le cadre de la lutte contre la non-décora de logements, la Caf a la possibilité de financer quelques diagnostics. Une réflexion sur le dispositif du «Pemis de louer» peut également être envisagée par les maires au regardement de la Caf notamment.

La Caf souhaite construire un partenariat fort en matière de prévention concernant le logement. Il s'agit de s'assurer que le logement n'est pas un facteur d'instabilité pour la famille.

Par exemple, ne pas changer de logement pour un logement plus petit après une séparation peut entraîner des déséquilibres budgétaires. A ce titre, le parcours séparation porté par les travailleurs sociaux de la Caf auprès des allocataires peut être un levier d'information, d'action, ou d'identification de situations complexes à travailler avec les services de la communauté de communes.

La question du nombre de logements adaptés pour les personnes en situation de handicap est posée.





## L'animation de la vie sociale

Un centre social est implanté à Lavelanet est géré et financé par la Caf.

Le centre social propose :

- des activités culturelles en partenariat avec notamment la CPAM, la DSD, la Croix-Rouge, le BUCSPP, FESAT, Vacances ouvertes,
- des ateliers numériques
- des ateliers d'hygiène alimentaire (en direction de public en situation de handicap et/ou en insertion)
- le camp Monts d'Olires (enfants participants au CLAS primaires)
- une mobilisation pour tous par l'accès aux savoirs de base
- des ateliers créatifs
- des séjours / Vie famille (soins dans le cadre de l'accompagnement social)
- des accompagnements individuels (urgence sociale et accompagnement social à destination des familles bénéficiaires de l'action sociale)
- une permanence administrative Caf.

## Solidarité et insertion

Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion et au retour à l'emploi



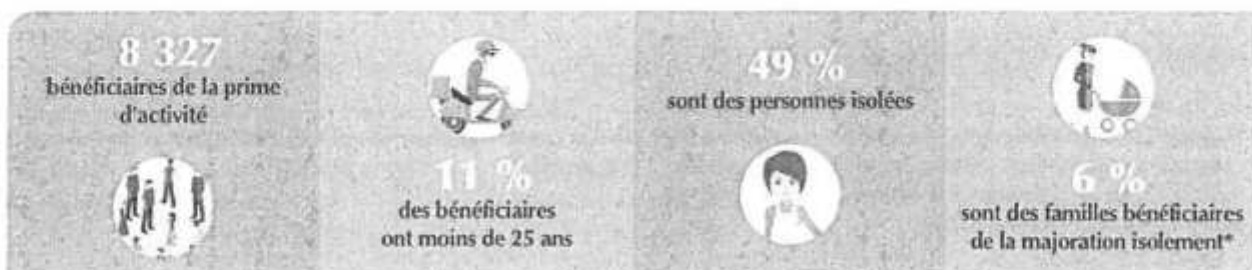
La lutte contre les exclusions est un domaine dans lequel la branche famille est partie prenante de façon constante. Cette mission se traduit par :

- > Le versement du Revenu de solidarité active (Rsa) à 5 844 foyers du département,
- > Le versement de la Prime pour l'activité à 8 327 allocataires, PPA qui soutient le pouvoir d'achat des travailleurs modestes, tout en visant le maintien dans l'emploi. Également

incitative à la reprise d'une activité, la prime pour l'activité est cumulée au Rsa pour 1 500 foyers en 2016.

- > Le versement de l'Allocation adulte handicapé à 3 073 personnes en situation de handicap et ayant des ressources faibles ou nulles sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (Aah). 61 % d'entre elles perçoivent l'Aah à taux plein.

Profil des bénéficiaires de la prime d'activité



\* Une personne âgée cumule son montant relatif majoré avec l'indemnité de départ à la retraite, au sens de l'article L. 621-1 du Code de la Sécurité sociale, pour bénéficier d'un autre régime de retraite.

Les pouvoirs publics ont décidé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, une revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité, prestation qui complète les revenus professionnels. Cette mesure permet d'augmenter le montant de la prime d'activité octroyée à ceux qui la perçoivent déjà, mais elle permet également de verser cette prime à de nouveaux bénéficiaires,

et contribue ainsi à la revalorisation du pouvoir d'achat des personnes en activité. Ainsi, au niveau départemental, entre le 31 décembre 2016 et le 31 mars 2017, le nombre de bénéficiaires de la PPA a augmenté de 2 282 allocataires, soit une progression de 27,4 %.

### La population à bas revenus

50 % des foyers allocataires à bas revenus sont fortement dépendants en Ariège (47 % au niveau de la France métropolitaine), c'est-à-dire que leurs revenus sont composés à 75 % ou plus de prestations versées par la caisse d'allocations familiaales. Parmi ces foyers, 4 419 vivent de ressources provenant entièrement des prestations légales. Cette donnée renforce le rôle protecteur joué par la Branche Famille de la Sécurité sociale pour les familles les plus modestes.

Le versement des prestations légales apparaît aussi comme une aide financière précieuse pour 4 653 foyers allocataires considérés comme fragiles et couvrant 10 319 ariégeois. Ceux-ci touchent, en effet, sous le seuil de bas revenus sans la perception des prestations familiaales. Afin d'être admis à la perception des prestations familiaales, il faut donc conclure à la forte maîtrise le taux de population ariégeoise à bas revenus de 9 points pour le porter à 30 % dans le département.

Le versement de ces prestations est un rempart d'autant plus capital pour les familles qui se situent aux franges du seuil de bas revenus et peuvent, à tout moment, basculer dans la pauvreté monétaire.

- 11 692 personnes sous le seuil de bas revenus
- 9 579 enfants sous le seuil de bas revenus
- 4 419 allocataires avec 100 % de ressources issues des prestations légales
- 4 653 foyers fragiles







## CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE

Entre :

- La Caisse des Allocations familiales de l'Ariège représentée par le président de son conseil d'administration, Monsieur [REDACTED] et par son Directeur, Monsieur [REDACTED] dûment autorisés à signer la présente convention ;

Ci-après dénommée « la Caf » ;

et

- La Communauté de Communes du Pays d'Olmes représentée par son Président, Monsieur Marc SANCHEZ dûment autorisé à signer la présente convention par délibération de son assemblée générale ;

Ci-après dénommée « la Communauté de Communes du Pays d'Olmes » ;

Et

- La Commune de Lavelanet représentée par son maire, Marc SANCHEZ dûment autorisé à signer la présente convention par délibération de son Conseil municipal,
- La Commune de Laroque d'Olmes, représentée par son maire, Patrick LAFFONT dûment autorisé à signer la présente convention par délibération de son Conseil municipal,
- La Commune de Villeneuve d'Olmes représentée par son maire, Gérard SGOUBO dûment autorisé à signer la présente convention par délibération de son Conseil municipal,
- La Commune de Montérier représentée par son maire, Frédéric LAFFONT dûment autorisé à signer la présente convention par délibération de son Conseil municipal.

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Vu les articles L. 263-1, L. 223-1 et L. 227-1 à 3 du Code de la sécurité sociale ;

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu l'arrêté du 3 octobre 2001 relatif à l'Action sociale des Caisses d'allocations familiales (Caf) ;

Vu la Convention d'objectifs et de gestion (Cog) arrêtée entre l'Etat et la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) ;

Vu la prise d'acte du conseil d'administration de la Caf de l'Arège en date du 17 décembre 2019 concernant la stratégie de déploiement des Ctg ;

Vu la délibération du conseil communautaire de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes en date du ... figurant en annexe 6 de la présente convention.

Vu la délibération (...*Avant de délibérations que de communes concernées*).

## PREAMBULE

Les Caf sont nées de la volonté d'apporter une aide à toutes les familles, dans leur diversité. Qu'il prenne la forme de prestations monétaires ou d'aides permettant de développer des services, l'investissement des Caf témoigne d'un engagement de la collectivité, dans une visée universelle, pour accompagner le développement de chaque personne, dès sa naissance, par une présence et un soutien dans son parcours de vie, accentuant, s'il le faut, son aide lorsque la famille est dans la difficulté.

La branche famille est ainsi présente auprès de chacun tout au long de la vie, auprès de chaque parent, femme ou homme, en fonction de sa situation, en équité : conciliation vie familiale/vie professionnelle, accueil des enfants et des jeunes, lutte contre la pauvreté sont les domaines prioritaires de l'intervention des Caf, qui prend la forme d'une offre globale de service.

Déclatée initialement à la famille, la Branche s'est vu progressivement confier des missions pour le compte de l'Etat et des départements, qui représentent une part importante de son activité.

Les quatre missions emblématiques de la branche Famille sont fondatrices de son cœur de métier :

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle ;
- Accompagner les familles pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement.

Pour accompagner le développement de celles-ci, les Caf collaborent depuis l'origine avec leurs partenaires de terrain, au premier rang desquels les collectivités locales. Les communes (et leur regroupement) sont en effet particulièrement investies dans le champ des politiques familiales et sociales, au titre de leur clause de compétence générale leur permettant de répondre aux besoins du quotidien des citoyens.

Les territoires se caractérisent par une grande diversité de situations d'habitants, et par de nombreuses évolutions qui modifient profondément la vie des familles. Leurs attentes évoluent, et la réponse à celles-ci passe par la volonté des acteurs locaux. A ce titre, la Caf entend poursuivre son soutien aux collectivités locales qui s'engagent dans un projet de territoire qui leur est destiné.

Dans ce cadre, la Convention territoriale globale (Ctg) est une démarche stratégique partenariale qui a pour objectif d'élaborer le projet de territoire pour le maintien et le développement des services aux

familles, et la mise en place de toute action favorable aux allocataires dans leur ensemble. Elle s'appuie sur un diagnostic partagé avec les partenaires concernés pour définir les priorités et les moyens dans le cadre d'un plan d'actions adapté.

Véritable démarche d'investissement social et territorial, la Ctg favorise ainsi le développement et l'adaptation des équipements et services aux familles, l'accès aux droits et l'optimisation des interventions des différents acteurs.

La Ctg peut couvrir, en fonction des résultats du diagnostic, les domaines d'intervention suivants : petite enfance, enfance, jeunesse, parentalité, accès aux droits et aux services, inclusion numérique, animation de la vie sociale, logement, handicap, accompagnement social.

Elle s'appuie sur les documents de diagnostic et de programmation que constituent les différents schémas départementaux : schéma départemental des services aux familles, schéma départemental de l'animation de la vie sociale, stratégie de lutte contre la pauvreté...

En mutualisant la connaissance des besoins des allocataires et de leur situation, les analyses partagées à l'échelon départemental ont permis de situer le territoire par rapport au département et de dégager des axes de travail nécessaires. Ces éléments de diagnostics ont été présentés et enrichis le 13/10/2020 et ont permis de formaliser un diagnostic partagé qui non seulement présente les forces, les atypies et les axes d'amélioration du territoire et mais offre également des pistes d'action partagées par les partenaires. L'ensemble de ces éléments se trouve en annexe 1.

C'est pourquoi, dans la perspective d'intervenir en cohérence avec les orientations générales déclinées dans le présent préambule, au plus près des besoins du territoire, le Cai du FAtège et la Communauté de Communes du Pays d'Olmes souhaitent conclure une Convention territoriale globale (Ctg) pour renforcer leurs actions sur les champs d'intervention partagés.



## ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE

La présente convention vise à définir le projet stratégique global du territoire à l'égard des familles ainsi que ses modalités de mise en œuvre.

Ce projet est établi à partir d'un diagnostic partagé tenant compte de l'ensemble des problématiques du territoire.

Elle a pour objet :

- D'identifier les besoins prioritaires sur la commune ou communauté de communes (figurant en Annexe 1 de la présente convention) ;
- De définir les champs d'intervention à privilégier au regard de l'écart offre/besoin ;
- De pérenniser et d'optimiser l'offre des services existante, par une mobilisation des cofinancements (Annexe 2) ;
- De développer des actions nouvelles permettant de répondre à des besoins non satisfaits par les services existants (Annexe 3).

## ARTICLE 2 - LES CHAMPS D'INTERVENTION DE LA CAF

Les interventions de la Caf. en matière d'optimisation de l'existant et de développement d'offres nouvelles, sur le territoire de la Communauté de Communes du Pays d'Oïmes concernent : ....

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle ;
- Accompagner les familles pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement ;
- Favoriser l'accès aux services et l'inclusion des personnes en situation de handicap  
Favoriser l'accès aux services.

L'ensemble des modalités d'intervention est détaillé en annexe 1 de cette convention.

## ARTICLE 3 - LES CHAMPS D'INTERVENTION DE LA CCPO ET LES MAIRIES SIGNATAIRES

La CCPO et les mairies mettent en place des actions au niveau local pour répondre à des besoins repérés.

Celles-ci concernent les champs suivants :

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale ;
- Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle ;
- Accompagner les familles pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement ;
- Favoriser l'accès aux services et l'inclusion des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser l'accès aux services.

L'ensemble des modalités d'intervention est détaillé en annexe 1 de cette convention.

#### ARTICLE 4 - LES OBJECTIFS PARTAGÉS AU REGARD DES BESOINS

Les champs d'intervention conjoints sont :

- Aider les familles à concilier vie familiale, vie professionnelle et vie sociale :
  - Poursuivre la structuration d'une offre diversifiée en direction de la petite enfance ;
  - Poursuivre la structuration d'une offre diversifiée en direction des enfants.
- Faciliter la relation parentale, favoriser le développement de l'enfant et soutenir les jeunes :
  - Compenser les charges familiales et accompagner les parents dans leur rôle ;
  - Faciliter l'autonomie des jeunes, élément de passage à l'âge adulte.
- Accompagner les habitants pour améliorer leur cadre de vie et leurs conditions de logement :
  - Favoriser, pour les familles, des conditions de logement et un cadre de vie de qualité ;
  - Faciliter l'intégration des familles dans la vie collective et citoyenne ;
- Créer les conditions favorables à l'autonomie, à l'insertion sociale et professionnelle :
  - Soutenir les personnes et les familles confrontées au handicap ;
  - Aider les familles confrontées à des événements ou des difficultés fragilisant la vie familiale ;
  - Accompagner le parcours d'insertion et le retour (et maintien) dans l'emploi des personnes et des familles en situation de pauvreté.

Les principaux enjeux dégagés du diagnostic partagé sont la volonté de tendre vers un territoire dont les équipements deviennent un levier de lutte contre tout type d'exclusion. Aussi, pour chaque action, la question de l'accessibilité à tous d'une part au service et d'autre part à un service de qualité d'autre part, est posée.

- **Petite enfance** : Le renforcement du maillage de l'offre d'accueil petite enfance du territoire avec un focus prioritaire à Belest et Laroque d'Olmes. L'accès à tous de l'offre d'accueil, individuelle et collective doit également être renforcé (mixité sociale et inclusion).
- **Enfance jeunesse** : travailler à l'homogénéisation de la qualité de l'offre sur l'ensemble du territoire de la communauté de communes.
- **Logement** : renforcer la lutte contre la non-décente des logements en travaillant à une expérimentation du permis de louer.
- **Accès au service** : nécessité de formaliser un panorama de l'offre afin d'assurer une bonne orientation des usagers.
- **Inclusion** : œuvrer à la facilitation de l'intégration des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire et interroger le parc de logement en matière d'adaptabilité des logements du territoire.

Les Annexes 2 et 3 à la présente convention précisent les moyens mobilisés par chacun des partenaires dans le cadre des champs d'intervention conjoint. Ces annexes font apparaître le soutien des cofinanceurs pour le maintien de l'offre existante et les axes de développement d'offres nouvelles.

#### ARTICLE 5 - ENGAGEMENTS DES PARTENAIRES

La Caf de l'Ariège, la Communauté de Communes du Pays d'Olnes et les communes signataires s'engagent à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour atteindre les objectifs qu'ils se sont assignés dans le plan d'actions de la présente convention.

La présente convention est conclue dans le cadre des orientations de la Convention d'objectifs et de gestion signée entre l'Etat et la Cnaf. Elle est mise en œuvre dans le respect des dispositifs et des outils relevant des compétences propres de chacune des parties, lesquelles restent libres de s'engager avec leurs partenaires habituels ou d'engager toute action ou toute intervention qu'elles jugent nécessaire et utile.

La Ccg matérialise également l'engagement conjoint de la Caf et de la collectivité à poursuivre leur appui financier aux services aux familles du territoire.

A l'issue du (es) Contrat(s) enfance et jeunesse passé(s) avec la(s) collectivité(s) signataire(s), la Caf s'engage à conserver le montant des financements bonifiés de N-1 à ce titre et à les répartir directement entre les structures du territoire soutenues par la collectivité locale compétente, sous la forme de « bons territoire cgg ».

De son côté, la collectivité s'engage à poursuivre son soutien financier en ajustant en conséquence la répartition de sa contribution pour les équipements et services listés en Annexe 2. Cet engagement pourra évoluer en fonction de l'évolution des compétences détenues.

#### ARTICLE 6 - MODALITES DE COLLABORATION

Les parties s'engagent à mobiliser des moyens humains (personnels qualifiés et en quantité) et matériels (données, statistiques, etc.) nécessaires à la réalisation des obligations définies dans la présente convention.

Pour mener à bien les objectifs précisés dans la présente convention, les parties décident de mettre en place un comité de pilotage.

Ce comité est composé, à parité, de représentants de la Caf et de la Communauté de Communes du Pays d'Olnes.

Les parties conviennent d'un commun accord que des personnes ressources en fonction des thématiques repérées pourront participer à ce comité de pilotage à titre consultatif.

Cette instance :

- Assure le suivi de la réalisation des objectifs et l'évaluation de la convention ;
- Contribue à renforcer la coordination entre les deux partenaires, dans leurs interventions respectives et au sein des différents comités de pilotage thématiques existants ;
- Veille à la complémentarité des actions et des interventions de chacun des partenaires sur le territoire concerné ;
- Porte une attention particulière aux initiatives et aux actions innovantes du territoire.
- Le comité de pilotage sera copiloté par la Caf et la Communauté de Communes du Pays d'Olnes ;
- Le comité de pilotage est présidé par la Caf.

Le secrétariat permanent est assuré par la CCPO.

<sup>1</sup> Le montant de référence est celui comptabilisé dans les comptes de la Caf en N-1. (Charge à payer)

Un COPIL élargi de présentation de suivi du plan d'action et de proposition éventuelle de nouvelles actions est organisé une fois par an.

Les modalités de pilotage opérationnel et de collaboration technique, ainsi que le suivi de la mise en œuvre de la Cig, fixées d'un commun accord entre les parties à la présente convention, figurent en annexe 4 de la présente convention.

#### ARTICLE 7 - ECHANGES DE DONNEES

Les parties s'engagent réciproquement à se communiquer toutes les informations utiles dans le cadre de l'exécution de la présente convention.

Toutefois, en cas de projet d'échanges de données à caractère personnel, les demandes par l'une des parties feront obligatoirement l'objet d'une étude d'opportunité, de faisabilité et de conformité au RGPD par l'autre partie, en la qualité de responsable de traitement de cette dernière. Ces demandes seront soumises pour étude et avis préalable au Délégué à la Protection des Données de la partie qui détient les données personnelles demandées. Le Délégué à la Protection des Données pourra être amené à formuler des recommandations spécifiques à chaque échange de données.

Si elles sont mises en œuvre, ces transmissions (ou mises à disposition) de données personnelles respecteront strictement le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ainsi que les décisions, avis ou préconisations de la Commission nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL). La présente convention ne se substitue en rien à la nécessité, pour les responsables de traitement concernés, d'ajouter le traitement de données personnelles ainsi créé à la liste des traitements qu'il doit tenir au titre de l'article 30 du Rgpd.

#### ARTICLE 8 - COMMUNICATION

Les parties décident et réalisent, d'un commun accord, les actions de communication relatives à la présente convention.

Les supports communs font apparaître les logos de chacune des parties.

Dans le cadre des actions de communication respectives couvrant le champ de la présente convention, chaque partie s'engage à mentionner la coopération de l'autre partie et à valoriser ce partenariat.

#### ARTICLE 9 - EVALUATION

Une évaluation des actions est conduite au fur et à mesure de l'avancée de la mise en œuvre de la Cig, lors des revues du plan d'actions. Les indicateurs d'évaluation sont définis dans le plan, constituant l'annexe 4 de la présente convention. Ils permettent de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre.

A l'issue de la présente convention, un bilan sera effectué intégrant une évaluation des effets de celle-ci. Cette évaluation devra permettre d'adapter les objectifs en fonction des évolutions constatées.

Les indicateurs travaillés dans le cadre de cette démarche d'évaluation pourront être intégrés dans le cadre de l'Annexe 5.

#### ARTICLE 10 - DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2024 au maximum.  
La présente convention ne peut être reconduite que par expresse reconduction.

#### ARTICLE 11 - EXECUTION FORMELLE DE LA CONVENTION

Toute modification fera l'objet d'un avenant par les parties.

Cet avenant devra notamment préciser toutes les modifications apportées à la convention d'origine ainsi qu'à ses annexes

Si l'une quelconque des stipulations de la présente convention est nulle, au regard d'une règle de droit en vigueur ou d'une décision judiciaire devenue définitive, elle sera réputée non écrite, mais les autres stipulations garderont toute leur force et leur portée.

En cas de différences existantes entre l'un quelconque des titres des clauses et l'une quelconque des clauses, le contenu de la clause prévaudra sur le titre.

#### ARTICLE 12 : LA FIN DE LA CONVENTION

##### - Résiliation de plein droit avec mise en demeure

En cas de non-respect par l'une des parties de l'une de ses obligations résultant de la présente convention, celle-ci pourra être résiliée de plein droit par l'une ou l'autre partie, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations contractuelles et restée infructueuse.

Les infractions par l'une ou l'autre des parties aux lois et règlements en vigueur entraîneront la résiliation de plein droit de la présente convention par la Caf, à l'expiration d'un délai d'un mois suivant l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception valant mise en demeure de se conformer aux obligations légales ou réglementaires en vigueur et restée infructueuse.

##### - Résiliation de plein droit sans mise en demeure

La présente convention sera résiliée de plein droit par la Caf, sans qu'il soit besoin de procéder à une mise en demeure ou de remplir toutes formalités judiciaires, en cas de modification d'un des termes de la présente convention sans la signature d'un avenant.

##### - Résiliation par consentement mutuel

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un délai de prévenance de 6 mois.

##### - Effets de la résiliation

La résiliation de la présente convention entraînera l'arrêt immédiat des engagements des parties.  
La résiliation interviendra sans préjudice de tous autres droits et de tous dommages et intérêts.

#### ARTICLE 13 : LES RECOURS

##### - Recours contentieux

Tout litige résultant de l'exécution de la présente convention est du ressort du Tribunal administratif dont relève la Caf.



**ARTICLE 14 : CONFIDENTIALITE**

Les parties sont tenues, ainsi que l'ensemble de leur personnel, au secret professionnel, à l'obligation de discrétion et à l'obligation de confidentialité pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont elles auront eu connaissance durant l'exécution de la présente convention et après son expiration.

Fait à ..... le ..... 2024

En autant d'exemplaires originaux que de signataires

Cette convention comporte ... pages paraphées par les parties et les sept annexes énumérées dans le sommaire.

La Caf de l'Anège		La Communauté de Communes du Pays d'Olmes
La Directeur, 	Le Président, 	Le Président Marc SANCHEZ



**ANNEXE 2 – Liste des équipements et services soutenus par la collectivité locale**

*(Une liste des équipements et services par signataire dans le respect des compétences déléguées)*

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS D'OLMES			
TYPE DE STRUCTURE	NOM ET ADRESSE DE LA STRUCTURE	IMPLANTATION QPV	IMPLANTATION ZRR
LAJE	Multi Accueil - rue du 19 mars - 09300 VILLENEUVE D'OLMES	-	X
	Crèche Familiale - 5 rue Victor Hugo - 09300 LAVELANET	-	X
LAEP	LAEP - 5 rue Victor Hugo - 09300 LAVELANET	-	X
RAM	RAM - 32 rue Jean Jaurès - 09300 LAVELANET	-	X

COMMUNE DE LAVELANET			
TYPE DE STRUCTURE	NOM ET ADRESSE DE LA STRUCTURE	IMPLANTATION QPV	IMPLANTATION ZRR
ALSH	Alsh Extrascolaires de Lavelanet - 09300 LAVELANET	-	X
	Alsh Périscolaires de Lavelanet - 09300 LAVELANET	-	X
	Accueil Ados de Lavelanet - impasse Marchand - 09300 LAVELANET	-	X
LUDOTHEQUE	Ludothèque de Lavelanet - Place Henri Durand - 09300 LAVELANET	-	X

COMMUNE DE LAROQUE D'OLMES			
TYPE DE STRUCTURE	NOM ET ADRESSE DE LA STRUCTURE	IMPLANTATION QPV	IMPLANTATION ZRR
ALSH	Alsh Extrascolaire de Laroque d'Olmes - rue Denis Dupin - 09600 LAROQUE D'OLMES	-	X
	Alsh Périscolaire de Laroque d'Olmes - Le château - 09600 LAROQUE D'OLMES	-	X
	Accueil Ados de Laroque d'Olmes - Parc communal Le château - 09600 LAROQUE D'OLMES	-	X





COMMUNE DE MONTERRIER			
TYPÉ DE STRUCTURE	NOM ET ADRESSE DE LA STRUCTURE	IMPLANTATION QPV	IMPLANTATION ZRK
ALSH	Alsh Péri-scolaire de Monterrier - rue du Mont Fourcat - 09300 MONTERRIER	-	X

COMMUNE DE VILLENEUVE D'OLMES			
TYPÉ DE STRUCTURE	NOM ET ADRESSE DE LA STRUCTURE	IMPLANTATION QPV	IMPLANTATION ZRR
ALSH	Alsh Extrascolaire de Villeneuve d'Olmes - Avenue du 8 mai 1945 - 09300 VILLENEUVE D'OLMES	-	X
	Alsh Péri-scolaire de Villeneuve d'Olmes - Avenue du 8 mai 1945 - 09300 VILLENEUVE D'OLMES	-	X

## ANNEXE 3 – Plan d'actions 2020-2023 - Moyens mobilisés par chaque signataire dans le cadre des objectifs partagés

Autant d'axes que d'objectifs communs visés à l'article 4

Les principaux enjeux dégagés du diagnostic partagé avec le territoire de la Communauté de communes du Pays d'Oïmes sont la volonté de tendre vers un territoire dont les équipements et notions deviennent un levier de **lutte contre tout type d'exclusion**. Aussi, pour chaque action, la question de l'accessibilité aux services à tous d'une part et à des services de qualité d'autre part est posée. Pour construire ces actions, il sera nécessaire de favoriser la participation des habitants avec l'ensemble des acteurs du territoire.

- **Petite enfance** : Le renforcement du maillage de l'offre d'accueil petite enfance du territoire avec un focus prioritaire à Béarn et Laroque d'Oïmes. L'accès à tous de l'offre d'accueil individuelle et collective doit également être renforcé (mixité sociale et inclusion).
- **Enfance jeunesse** : travailler à l'homogénéisation de la qualité de l'offre sur l'ensemble du territoire de la communauté de communes.
- **Logement** : unir la lutte contre la non-décence des logements en travaillant à une expérimentation du permis de louer.
- **Accès au service** : nécessité de formaliser un panorama de l'offre afin d'assurer une bonne orientation des usagers.
- **Inclusion** : œuvrer à la facilitation de l'intégration des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire et interroger le pair de logement en matière d'adaptabilité des logements du territoire.

Axe 1 : mettre en œuvre de la CTC et les actions associées

- Action 1 : transférer les postes de coordinations en poste de chargés de coopération
- Action 2 : assurer la création des fiches action détaillées et le suivi du plan d'action
- Action 3 : favoriser la participation des habitants dans la construction des actions et dans le suivi de la démarche CTC.

Axe 2 : renforcer l'offre d'accueil petite enfance du territoire

- Action 1 : finaliser le projet de transposition de la maison de l'enfance avec le développement de 5 places (aide à l'investissement de 451 200 € Car du 29.12.2018)
- Action 2 : étudier le besoin et l'opportunité de créer une nouvelle offre d'accueil dans les communes de Belasta et Laroque d'Oïmes (accueil individuel et/ou collectif)
- Action 3 : promouvoir les modes d'accueil individuels

Axe 3 : accompagner la jeunesse du territoire

- Action 1 : s'assurer de la pérennité des équipements du territoire
- Action 2 : participer et adhérer aux travaux du projet départemental des politiques éducatives locales concertées
- Action 3 : s'inscrire dans les dispositifs jeunesse départementaux (Idja, acciados, promoteurs du Ncd)

Axe 4 : adapter le logement aux besoins des habitants

- Action 1 : mettre en place le permis de louer
- Action 2 : étudier le parc de logements adaptés

Axe 5 : améliorer l'accès aux services

- Action 1 : réaliser un panorama de l'offre du territoire
- Action 2 : promouvoir auprès des habitants l'offre de services

Axe 6 : revenir à la construction d'une société plus inclusive

- Action : favoriser l'intégration des enfants en situation de handicap en milieu ordinaire

Exemple de présentation : Artisan 7 (définissant par un verbe)

Diagnostic initial	Public cible
Objectifs opérationnels	Modalités de mise en œuvre
	Échéances de réalisation
Services mobilisés et responsables de l'action	Résultats attendus
Partenaires sollicités	Indicateurs d'évaluation

### **Le comité de pilotage élargi – annuel**

Il a pour objectif :

- En amont de la démarche, de participer au diagnostic de territoire et de l'encadrer
- Annuellement, il est réuni afin de lui présenter les actions menées (suivi du plan d'action, présentation des évaluations),
- Lors du CDFIL annuel, il peut proposer de nouvelles actions pour le plan d'action.

### **Le comité de pilotage opérationnel – trimestriel**

Pour mener à bien les objectifs précisés dans la présente convention, les parties décident de mettre en place un comité de pilotage.

Ce comité est composé de représentants de la Caf et de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes (dont le chargé de coopération).

Les parties conviennent d'un commun accord que des personnes ressources en fonction des thématiques repérées pourront participer à ce comité de pilotage à titre consultatif.

Cette instance :

- Assure le suivi de la réalisation des objectifs et l'évaluation de la convention ;
- Contribue à renforcer la coordination entre les deux partenaires, dans leurs interventions respectives et au sein des différents comités de pilotage thématiques existants ;
- Veille à la complémentarité des actions et des interventions de chacun des partenaires sur le territoire concerné ;
- Porte une attention particulière aux initiatives et aux actions innovantes du territoire.
- Le comité de pilotage sera copiloté par la Caf et la Communauté de Communes du Pays d'Olmes ;
- Le comité de pilotage est présidé par la Caf.
- Le secrétariat permanent est assuré par la CCPO.



ANNEXE 6 – Décision du conseil municipal (communautaire) de la commune de (XXX)  
(Regroupement de communes ou communauté de  
communes).....en date du .....





## Rapport au Conseil communautaire

**Titre : Signature d'une convention de partenariat entre la CCPO et l'Athlète Perrine LAFFONT saison 2020-2021 -**

**Incidence budgétaire : 40 000 ELROS**

Depuis 2015, la communauté de communes du Pays d'Olmes accompagne et soutient le caractère sportive de [REDACTED] depuis sacrée Championne Olympique lors des derniers Jeux Olympiques.

Afin de poursuivre ce partenariat qui participe à la promotion de la station de ski des Mouts d'Olmes, [REDACTED] athlète de haut-niveau de ski de bosses, a accepté de signer un nouveau contrat de partenariat avec la Communauté de communes.

Il est important de souligner que [REDACTED] participe, depuis le début de sa carrière, à nombre de manifestations et soutient de nombreuses causes allant au-delà de ses engagements contractuels.

Dans le cadre du nouveau contrat dont le projet est joint en annexe, [REDACTED] accepte que la collectivité utilise son image, afin de valoriser le territoire communautaire dans le cadre d'actions de promotion et communication. Elle s'engage aussi à participer à des séances pentecolaires et institutionnelles.

En contrepartie la collectivité s'engage à verser à l'athlète la somme de 20 000 euros pour le saison 2020-2021.

Pour la saison précédente, la délibération 02-2020 du 4 février 2020 octroyait, de la même façon, une subvention de 20 000,00 €.

Suite à la crise sanitaire et au confinement qui s'est abattus les deux parties la convention n'a pas été signée et le versement de la somme n'a pas été effectué.

[REDACTED] a, elle, effectué sa saison et a terminé avec le titre et un nouveau globe de cristal. Elle a donc assuré sa saison et ainsi la promotion de ses sponsors notamment la Communauté de Communes du Pays d'Olmes. Il est donc proposé aux membres de l'Assemblée qu'une somme de 20 000,00 € au titre de la saison 2019-2020.

Le projet de convention précédemment cité et aujourd'hui, proposé à l'Assemblée délibérante, contient un article supplémentaire lié au versement de la somme destiné à la saison 2019-2020.

L'Assemblée communautaire est invitée à se prononcer sur :

- Les termes du projet de contrat
- Le versement de la somme de 40 000 euros au titre dudit contrat

## Contrat de sponsoring / Parrainage

la Communauté de Communes du Pays d'Olmes souhaite maintenir le contrat de partenariat qui l'associe à l'image de [REDACTED]

### ENTRE LES SOUSIGNES :

D'une part,

Madame [REDACTED] née le [REDACTED] à Lavelanet (46), domiciliée au [REDACTED], exerçant la profession de sportive de haut niveau,

Ci-après dénommée **le sponsorisé**

Et,

FERRINE LAFFONT CONCEPT, société à responsabilité limitée à associé unique au capital de 500 euros, immatriculée au registre du personnel et des sociétés de Foix sous le numéro 809 225 592, dont le siège se situe 1, impasse Laborie - 09600 Aignes-Vives, représentée par Madame Pierrette Huilier, agissant en sa qualité de gérant, dûment habilitée à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée la **Société d'Image**,

Et d'autre part,

- La Communauté des Communes du Pays d'Olmes, 1 chemin de la Courne 09300 Lavelanet, représentée par Gérard Spobbo.

Ci-après dénommé(e) **le Sponsor**.

### **IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :**

#### **ARTICLE 1 - OBJET DU CONTRAT**

Le Sponsorisé s'engage, par le présent contrat, à représenter le sponsor et à en faire la promotion à l'occasion de ses participations aux compétitions ou toute autre occasion que le Sponsor et le Sponsorisé détermineront.

Les compétitions concernées sont toutes les compétitions de la saison 2020/2021 sur le circuit national et mondial.

Le sponsorisé s'engage à se positionner comme originaire du Pays d'Olmes en Ariège (Occitanie).

Le sponsorisé accorde au sponsor l'usage de son image pour la campagne de promotion du sponsor.

De plus, ce présent contrat comprend le versement de la prime de 20 000,00 € octroyé au Sponsorisé par la délibération 02-2020 du 4 février 2020 de la Communauté de Communes du Pays d'Olmes. En effet, suite à la crise sanitaire, à la rapidité du confinement et autres urgences qu'ont eu à trahir les deux parties la convention pour la saison 2019-2020 n'a pas été signée et le versement de la somme n'a pas été effectué.

Le sponsorisé a, elle, effectué sa saison et a terminé avec un titre et un nouveau globe de cristal. La saison et la promotion de ses sponsors notamment la Communauté de Communes du Pays d'Olmes a donc été réalisée.

## ARTICLE 2 : DUREE DU CONTRAT

Ce contrat s'appliquera pendant la saison 2020/2021 Intercommunalité de ski de bosses.

Les Parties s'engagent à se rencontrer en amont de la saison 2021/2022 pour discuter de son renouvellement.

## ARTICLE 3 : REMUNERATION ET AVANTAGES DU SPONSORISE

Le Sponsor s'engage à verser à PERRINE LAFFONT CONCEPTE une somme fixe de 40 000,00 € (quarante mille euros) pendant la durée du présent contrat.

Communauté de Communes du Pays d'Olmes	Saison 2020-2021 20 000,00 €
	Saison 2019-2020 20 000,00 €

### 3.2. Echéancier

Le versement sera effectué en une fois au 1<sup>er</sup> avril 2021.

### 3.3. Outil de paiement

Ces sommes seront versées par virement bancaire sur le compte du sponsorisé.

### 3.4. Avantages en nature

Le sponsorisé bénéficiera d'un accès gratuit à la station des Mours d'Olmes sur la saison 2020/2021.

## ARTICLE 4 : OBLIGATIONS DU SPONSORISE

Le Sponsorisé s'engage par le présent contrat :

- A représenter le sponsor comme sa station, le territoire du Pays d'Olmes et faire ses meilleurs efforts pour en faire la promotion à l'occasion des entraînements, des compétitions ou toute autre occasion que le Sponsor et le Sponsorisé détermineront conjointement.
- A faire ses meilleurs efforts pour faire la publicité certaine, à toutes occasions, des avantages des biens et services du sponsor.
- Ne se prêter à aucunes démarches commerciales et/ou publicitaires avec des stations concurrentes au Sponsor, sauf accord préalable écrit du Sponsor que ce soit par l'intermédiaire de supports multimédias (photo, vidéo, ...) ou de son nom personnel et ce, pour tous les articles stipulés dans le présent contrat.
- A fournir au Sponsor, sur demande, les justificatifs de participation aux compétitions définies dans le présent contrat et à tenir informé le Sponsor du déroulement de celles-ci et des résultats obtenus.
- A fournir, dès la signature du présent contrat, un planning prévisionnel des manifestations sportives auxquelles il prévoit de participer en concession avec le Sponsor.

- A informer le Sponsor, par écrit, au minimum un mois avant le déroulement de la manifestation confirmée.
- A participer à un événement sur la station de ski des Monts d'Olmes et se rendra disponible pour assister à deux (2) séances protocolaires ou institutionnelles sollicité par le sponsor d'une durée maximale de deux (2) heures. Les parties s'organiseront en fonction des disponibilités du calendrier sportif du sponsorisé.

Tout droit qui ne serait pas utilisé sur la durée du présent contrat ne pourra être reporté après son échéance ou faire l'objet d'une indemnisation quelconque.

### **ARTICLE 3 : OBLIGATIONS DU SPONSOR**

Le Sponsor s'engage :

- A fournir la rémunération et les avantages tels que précisés dans l'article 3.
- A régler les extras budgétaires qui pourraient découler de la mise en place des moyens et outils de communication liés aux présentes, sous réserve d'accord préalable. (Exemple : insertion de logo en digital ou sur équipements aérotechnique, ...).
- A ce que les campagnes de communication soient conformes aux exigences et aux règles des instances sportives qui régissent les compétitions de sponsorisé.
- A faire valider, par le sponsorisé, tous les projets de création de visuel utilisant l'image du sponsorisé. Avant toute mise en exploitation de la campagne de promotion, le Sponsor s'engage à le soumettre à la Sportive ([percinela@ccm.fr](mailto:percinela@ccm.fr)), et à son conseil Maître Delphine Verheyden ([delphine.verheyden@avocatsport.fr](mailto:delphine.verheyden@avocatsport.fr)), qui fera connaître sa réponse dans un délai de cinq (5) jours. Étant entendu que le défaut de réponse dans le délai imparti vaut acceptation.

### **ARTICLE 6 : EXCLUSIVITE**

Ce contrat est non exclusif.

- Le Sponsor laisse au Sponsorisé la possibilité de réaliser d'autres campagnes de publicité à l'exclusion d'une autre station de ski du domaine Pyrénéen, sauf accord dérogatoire du Sponsor, ou ce tout autre partenaire qui exercerait une activité en concurrence directe avec l'objet commercial du Sponsor.
- Le sponsorisé autorise le sponsor à utiliser son image pour des campagnes de communication. La création des visuels se fera avec l'accord du sponsorisé selon les termes de l'article 5.

### **ARTICLE 7 : ASSURANCES**

Le sponsorisé s'engage :

- A pratiquer son sport de manière responsable, il devra être à jour des assurances liées à sa pratique sportive.

Le sponsor s'engage :

- À garantir par sa Responsabilité Civile entreprise, l'ensemble de ses actions de promotion en lien avec le sponsorisé.

#### ARTICLE 7 : RESILIATION

Le présent contrat sera résiliable de plein droit par le Sponsor en cas d'inexécution ou de violation par le Sponsorisé de l'une de ses obligations et/ou interdictions, telles que définies notamment à l'article 4. Cette faculté ne pourra, cependant, être exercée qu'après mise en demeure adressée par lettre recommandée avec avis de réception restée sans effet au-delà de trente jours.

Les sommes perçues par le sponsorisé devront, alors, être restituées au sponsor.

Le présent contrat sera également résiliable de plein droit par le Sponsorisé en cas de manquement du Sponsor à l'une de ses obligations telles que définies à l'articles 3 et 5, selon les conditions de forme et de délai identiques à celles prévues dans le présent article pour le Sponsor. Dans ce cas, le Sponsorisé pourra exiger du sponsor le versement des sommes prévues par le contrat.

#### ARTICLE 8 : LITIGE

En cas de litige lié à l'exécution du présent contrat, le Sponsor et le Sponsorisé s'engagent à engager une phase préliminaire de conciliation pendant une période de un mois.

Si aucune solution amiable n'intervient au cours de la phase de conciliation, les parties conviennent de se référer à l'article 9 et les conditions prévues par ce dernier.

#### ARTICLE 9 : LOI APPLICABLE AU CONTRAT

Le présent contrat est régi par la loi française applicable en matière de commerce, en conséquence, toute litige entre les parties relève de la compétence du tribunal de commerce français.

Fait à Lavelanet,

Le :

En 2 exemplaires originaux

Signature des représentants des deux parties :

LE SPONSOR	LE SPONSORISÉ	LA SOCIETE D'IMAGE
Pour la Communauté de Communes du Pays d'Oleron		Atchane

Rapport au Conseil communautaire

**Titre : Engagement sur le principe d'une candidature commune CCPO/Ville de Lavelanet aux dispositifs : « Bourgs-centres » de la Région Occitanie et « Petites Villes de Demain » de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.**

**Service : Pôle Projets & Touristique**

**Dispositif « Bourgs-centres » de la Région Occitanie**

De par son rôle de chef de file dans le domaine de l'aménagement du territoire et plus particulièrement dans le cadre de ses politiques contractuelles territoriales, la Commission Permanente du 16 décembre 2016 a décidé d'engager une politique volontariste en faveur du développement et de l'attractivité des « Bourgs-centres ».

L'action de la Région est ciblée en direction des Communes « villes-centres » des bassins de vie ruraux tels que définis par l'INSEE, Communes à Pôles de services supérieurs ou intermédiaires ou de proximité » de plus de 1 500 habitants, qui, par leur offre de services (équipements, commerces, etc.), remplissent également une fonction de centralité vis-à-vis de leur bassin de vie, Communes « Pôles de services » de moins de 1 500 habitants qui remplissent aussi un rôle pivot en termes de services dans les territoires de faible densité démographique de notre région (anciens chefs lieux de canton).

Le Président explique que la Région Occitanie a attribué à la ville de Lavelanet qu'elle répondait à l'un des trois critères et qu'elle était éligible au dispositif.

Cette politique revêt un caractère transversal et se traduit par la mobilisation de dispositifs qui s'appliqueront en fonction des spécificités et du Projet de chaque Bourg-centre concerné.

Le dispositif de la Région permet de soutenir les projets relevant des thématiques suivantes :

- qualité du cadre de vie : valorisation des carrés de ville, des espaces publics, du patrimoine, des façades situées dans le cœur de ville, aménagements paysagers,
- habitat : création de logements sociaux, réhabilitation de la vacance, lutte contre l'habitat indigne ou dégradé, lutte contre la précarité énergétique, création de logements partagés (ex : maintien des personnes âgées en centre bourg),
- offre de services à la population dans les domaines de la santé, de l'enfance, de la jeunesse, des sports et des loisirs, d'adaptation des équipements pour les personnes en situation de handicap,
- mobilité : maillage de cheminements doux, intermodalité,
- économie : maintien et développement du commerce au cœur de ville, réhabilitation des halles, installation de nouvelles activités artisanales, d'entreprises du patrimoine vivant ou de services aux entreprises, qualification des infrastructures d'accueil des entreprises, lieux, espaces collaboratifs, accompagnement des entrepreneurs à la création de leur offre authentique, développement de la filière économique,

- culture, patrimoine et tourisme : restauration et valorisation du patrimoine, équipements favorisant la pratique et la diffusion artistique, mise en réseau et mutualisation, qualification de l'offre d'hébergement, des lieux de visites,
- environnement : rénovation énergétique, développement des énergies renouvelables.

Au-delà de la mobilisation des dispositifs d'intervention en vigueur, la Région sera attentive au soutien d'initiatives innovantes et expérimentales pour lesquelles elle s'attachera à apporter des réponses appropriées.

La candidature est nécessairement portée par le binôme FPCT/Bourg-centre éligible.

Aussi, au regard de l'intérêt pour le territoire de pouvoir bénéficier d'un tel accompagnement, le Président propose à l'Assemblée de candidater officiellement au dispositif et d'engager toutes les démarches pour soumettre auprès de la Région une candidature en prévision de la Commission Permanente du 11/12/2020.

### **Dispositif « Petites Villes de Demain » de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires**

Le programme vise à donner aux élus des communes et leurs intercommunalités de moins de 20 000 habitants qui exercent des fonctions de centralités et présentent des signes de fragilité, les moyens de concrétiser leurs projets de revitalisation pour redynamiser des villes dynamiques, où il fait bon vivre et respectueuses de l'environnement.

Ce programme constitue un outil de la relance au service des territoires. Il ambitionne de répondre à l'émergence des nouvelles problématiques sociales et économiques, et en participant à l'atteinte des objectifs de transition écologique, démographique, numérique et de développement. Le programme doit ainsi permettre d'accélérer la transformation des petites villes pour répondre aux enjeux actuels et futurs, pour en faire des territoires démonstrateurs des solutions inventées au niveau local et qui contribuent aux objectifs de développement durable.

Il traduit la volonté du Gouvernement, dans le cadre du Plan de relance, de donner à ces territoires la capacité de définir et de mettre en œuvre leur projet de territoire, de simplifier l'accès aux aides de toute nature, et de favoriser l'échange d'expérience et le passage de bonnes pratiques de projet local de revitalisation.

Le programme « Petites Villes de Demain » est au service des projets des territoires et se travaille en cohérence avec les actions déjà engagées par l'État et les collectivités. Il s'inscrit dans le cadre de « l'Agenda rural » et ambitionne d'apporter une aide afin d'inverser le processus de déprise et renforcer les fonctions de centralité des petites villes afin de conforter leur rôle éminent au service du rééquilibrage territorial et des transitions écologiques, démographiques et solidaires.

A travers une pluralité de moyens d'accompagnement, le programme vise à donner les clés aux élus locaux pour concevoir et mettre en œuvre leur projet de territoire.

Il est conçu pour soutenir 1 000 communes et intercommunalités sur une période de six ans (2020-2026).

Le dispositif poursuit cinq objectifs :

- (1) Partir des territoires et de leur projet et accompagner au mieux la stratégie globale et multithématique définie par la collectivité.

- (2) Apporter une réponse sur mesure en reconnaissant les enjeux propres à chaque territoire et à ajuster les réponses que l'Etat et ses partenaires financeurs apporteront au regard de ces situations et besoins spécifiques.
- (3) Mobiliser davantage de moyens et rechercher des formes nouvelles d'intervention. L'objectif étant de diversifier les moyens d'accompagnement proposés, concentrer les ressources des partenaires nationaux (en particulier sur le volet ingénierie et mise en réseau) et permettre aux préfets, délégués territoriaux de l'ANCT, d'être facilitateurs au côté des porteurs de projets.
- (4) Combiner approche nationale et locale. L'Etat tient compte de ce qui existe déjà, car beaucoup de collectivités (Région, Département) ont déjà développé des actions d'accompagnement des communes. Petites villes de demain est un programme intégrateur, qui a vocation à articuler l'offre nationale et locale.
- (5) Se donner du temps avec une contractualisation de 6 ans.

Le dispositif comprend 60 mesures d'accompagnement qui seront progressivement enrichies de nouvelles contributions des partenaires locaux et nationaux en fonction des nouveaux besoins identifiés.

De manière concrète, la Commune de Lavelanet et la Communauté de Communes du Pays d'Olmes pourraient bénéficier d'accompagnements comme pour exemples :

- le financement jusqu'à 75 % du poste de chef de projet pour accompagner la collectivité dans la définition et la conduite de son projet de territoire,
- le financement d'un poste de manager de centre ville (subvention de 40 000 euros pour 2 ans) et d'un diagnostic flash post-Covid (à 100 %) et comprenant un plan d'actions en faveur de la relance du commerce de centre-ville,
- l'accompagnement sur 2 jours pour mener une co-construction sur des actions complexes (reconversion d'un site en friche par exemple),
- la prise en charge d'une partie du déficit d'opération pour les projets de reconversion de friches urbaines, commerciales et industrielles, pour réaménager des terrains déjà artificialisés,
- la possibilité de bénéficier des réductions fiscales pour les travaux dans l'immobilier ancien (dispositif Denormandie) dans le cadre d'une opération de revitalisation de territoire,
- la création d'un Maison « France Services » avec une aide de 30 000 euros de subvention annuelle sur le fonctionnement et des aides à l'investissement jusqu'à 80 %.

La candidature est nécessairement portée par un binôme EPCI/Ville éligible. La Préfecture de l'Ariège, relais territorial du dispositif, a fait savoir que la Communauté de Communes du Pays d'Olmes et la Ville de Lavelanet sont éligibles au dispositif. Les communes et intercommunalités seront désignées d'ici la fin de l'année avec un dépôt des candidatures courant l'automne 2020.

Aussi, au regard de l'intérêt pour le territoire de pouvoir bénéficier d'un tel accompagnement, tout également de la complémentarité avec le dispositif « Bourg-centre » de la Région Occitanie, le Président propose à l'assemblée de candidater officiellement au dispositif « Petites Villes de Demain » et d'engager toutes les démarches pour soumettre auprès de Madame la Préfète de l'Ariège, déléguée territoriale de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires, une candidature pour le territoire.

Le Président demande à l'ensemble des délégués de se prononcer sur le présent rapport et de l'autoriser à :

- Engager toutes les démarches pour candidater avec la Ville de Lavelanet au dispositif « Bourg-centre » de la Région Occitanie,
- Engager toutes les démarches pour candidater avec la Ville de Lavelanet au dispositif « Petites Villes de Demain » de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires.



**NOTE DE SERVICE****Service : Projets & Touristique****Objet :**

État qualitatif et quantitatif de l'OPAH RU (2017/2023) au 14.10.2020

**Destinataires :**

M. Marc SANCHEZ, Président de la Communauté de Communes Pays d'Olmès

Mme. [REDACTED], Directrice Générale des Services

M. [REDACTED], Directeur-adjoint des services

M. [REDACTED], Directeur Expertises &amp; Patrimoine, opérateur OPAH-RU

**1/ RAPPEL OBJECTIFS OPAH-RU**

La signature en date du 17 juillet 2017 de la convention ORCBDT (Opération de Revitalisation du Centre Bourg et de développement du Territoire) a permis au territoire de s'engager dans la mise en œuvre d'une OPAH-RU. Cette signature permet de sanctuariser une enveloppe financière de l'ANAH pour une durée de 6 ans (2017/2023).

La CCPO a délibéré le 02 novembre 2016 pour aider les Propriétaires Bailleurs et Propriétaires Occupants sous forme de primes dans le cadre de l'OPAH-RU :

- 500 € pour la rénovation énergétique ;
- 500 € pour l'autonomie ;
- 1 000 € pour des travaux lourds de rénovation.

Le budget annuel sanctuarisé par la CCPO s'élève à hauteur de 34 500 €/an soit sur 6 ans un coût de 207 000 € (le temps de la convention).

Le 27 septembre 2017, la Commission d'Appel d'Offre de la CCPO a validé l'attribution de l'animation de l'OPAH-RU au bureau d'étude « Cédric Bommelout Expertises & Patrimoine » engageant ainsi officiellement le début de l'opération.

Le coût de l'animation s'élève à hauteur 290 000 € pour la période de la convention (6 ans) soit un coût annuel de 48 300 €/an financé à 80% (ANAH, Département, CDC) soit un reste à charge pour la collectivité de 9 660 €/an (57 960 € sur 6 ans).

**2/ NOMBRE DE DOSSIERS INSTRUITS AU 14/10/2020**

- Bilan des dossiers « Propriétaires Occupants » (depuis oct. 2017) :

**Au titre de l'OPAH :**

- 500 contacts
- 340 visites réalisées
- 194 dossiers validés dont :
  - 40 dossiers notifiés en Année financière n°1

- 33 dossiers notifiés en Année financière n°2
- 42 dossiers notifiés en Année financière n°3
- 41 dossiers notifiés en Année financière n°4
- 38 dossiers à notifier en Année financière n°5

Au titre du PICJ Départemental intégré à COPAH (dossiers handicaps et personnes de plus de 70 ans instruits par SOLIJA) :

- **100 dossiers validés** dont :
  - 29 dossiers notifiés en Année financière n°1
  - 26 dossiers notifiés en Année financière n°2
  - 19 dossiers notifiés en Année financière n°3
  - 19 dossiers notifiés en Année financière n°4
  - 7 dossiers à engager en Année financière n°5

► **Bilan des dossiers « Propriétaires Bailleurs » (depuis oct. 2017) :**

- **125 contacts**
- **85 visites réalisées**
- **12 dossiers validés** dont :
  - 1 dossier notifié en Année financière n°1
  - 1 dossier notifié en Année financière n°2
  - 4 dossiers notifiés en Année financière n°3
  - 4 dossiers notifiés en Année financière n°4
  - 2 dossiers à engager en Année financière n°5

### 3/ BILAN AU 14/10/2020 : LOCALISATION ET MAQUETTE

#### **a) Localisation des dossiers**

- **294 dossiers « Propriétaires Occupants » :**
  - 128 dossiers sur la commune de Lavelanet
  - 53 dossiers sur la commune de Laroque d'Olmes
  - 24 dossiers sur la commune de Villeneuve d'Olmes
  - 19 dossiers sur la commune de Bélesta
  - 14 dossiers sur la commune de Montferrier
  - 9 dossiers sur les communes de Saint Jean d'Aigues-Vives
  - 8 dossiers sur Fougat et Barrincuf
  - 6 dossiers sur la commune de L'Aiguillon
  - 5 dossiers sur la commune de Leychert
  - 4 dossiers sur la commune de Nalzen et Tabie
  - 3 dossiers sur la commune de Dreuilhe, Ilze, Carla de Roquafort, Montségur
  - 2 dossiers sur la commune de Bérals, Roquifixade et Péreille
  - 1 dossier sur les communes Licurac et Raissac
- **12 dossiers « Propriétaires Bailleurs » :**
  - 11 dossiers sur la commune de Lavelanet
  - 1 dossier sur la commune de Laroque d'Olmes

#### **b) Bilan financier (du 01/10/2017 au 14/10/2020)**

→ Montant total des travaux : **5 155 516 € HT**

Montant des primes CCPC : 166 000 € (286 x 500 € + 23 x 1 000 €)

Montant des primes Communes (Bélesta, Laroque d'Olmes, Lavelanet, Licurac, Villeneuve d'Olmes) : 122 500 €

Montant des aides ANAH : 2 353 916 €

Montant des aides Région : 386 500 €

Montant des aides Département : 66 652 €

=>Montant total des aides : 3 137 299 € soit 61 %

### BILAN AU 14/10/2020

**294 dossiers Propriétaires Occupants (PO)**

**12 dossiers Propriétaires Bailleurs (PB)**

**5 155 516 € de travaux**

**3 137 299 € d'aides soit 61 %**

**166 000 € d'aides de la CCPO**

### Délibération du 14.10.2020

Lors du Conseil Communautaire du 14 octobre 2020, la collectivité sera amenée à délibérer les engagements d'attribution des primes au titre de la 5<sup>ème</sup> année financière de l'OPAH-RU (Année financière n°5 – du 20/07/2021 au 19/07/2022).

#### a) Localisation des dossiers

- 15 dossiers « Propriétaires Occupants » :
  - o 13 dossiers sur la commune de Lavelanet
  - o 8 dossiers sur la commune de Laroque d'Olmes
  - o 7 dossiers sur la commune de Villeneuve d'Olmes
  - o 1 dossier sur la commune de L'Aiguillon
  - o 2 dossiers sur les communes de Bélesta, Hhat, Leychert, Montferrier
  - o 1 dossier sur les communes de Fougax-et-Barrionet, Montégut, Nalzen, Péreille, Raissac, Tabre
- 2 dossiers « Propriétaires Bailleurs » représentant 2 logements :
  - o 2 dossiers sur la commune de Lavelanet (2 logements)

#### b) Bilan financier

=>Montant total des travaux : 799 874 € IIT

Montant des primes CCPO : 24 500 € (45 x 500 € + 2 x 1000 €)

Montant des primes Communes (Bélesta, Laroque d'Olmes, Lavelanet, Licuac, Villeneuve d'Olmes) : 16 300 €

Montant des aides ANAH : 385 901 €

Montant des aides Région : 69 500 €

Montant des aides Département : 66 750 €

=>Montant total des aides : 528 011 € soit 66 %

Avenue 10

Département de l'Alsace



# MAIRIE DE LAVELANET

**Marc SANCHEZ**  
Maire de Lavelanet  
Conseiller Départemental de la Circonscription  
du Pays d'Olmes

à

**Mesdames et Messieurs les présidents  
d'association**

Lavelanet, le 25.06.2019

Objet : Convocation

Madame, Monsieur,

Une réunion d'une grande importance concernant le fonctionnement des associations locales est organisée le lundi 1<sup>er</sup> juillet 2019 à 18h30 salle d'Honneur de l'Hôtel de Ville.

La mise à jour de toutes les associations nous est demandée. Cette mise à jour concerne vos effectifs et leur provenance, ainsi que le budget de vos associations. Ces documents devront nous être remis lors de cette réunion.

Il est indispensable que le président, le trésorier et le secrétaire (au moins deux membres) soient présents à cette réunion de collecte d'informations.

En vous remerciant de votre coopération, veuillez recevoir mes salutations sincères

Marc Sanchez

Maire de Lavelanet

Conseiller Départemental de la  
Circonscription du Pays d'Olmes

(Alsace)



Nous sommes là pour vous aider



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Association

Loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association

AVELANA

## Dossier de demande de subvention

Veuillez cocher la case correspondante à votre situation :

- Première demande.
- Renouvellement d'une demande.

Vous trouverez dans ce dossier :

- Des informations pratiques.
- Une demande de subvention.
- Une attestation sur l'honneur.
- La liste des pièces à joindre au dossier.



7, avenue Alsace Lorraine - 69300 LAVILLANET  
Téléphone : 05 61 01 33 70 - Télécopie : 05 61 03 06 38  
[www.mairie-avelana.net](http://www.mairie-avelana.net) ou flashez ce code pour la version mobile



# Informations pratiques

## Qu'est-ce que le dossier de demande de subvention ?

Ce dossier doit être utilisé par toute association sollicitant une subvention auprès de la commune. Il concerne le financement d'actions spécifiques ou le fonctionnement général de l'association.

Le dossier comporte cinq fiches.

### ➤ Fiches n°1.1 et 1.2 : présentation de votre association.

Pour recevoir la subvention, vous devez disposer d'un numéro SIRET et d'un numéro de récépissé en préfecture qui constituera un identifiant dans vos relations avec les services administratifs<sup>1</sup>. Si vous n'en avez pas, il vous faut dès maintenant en faire la demande à la direction régionale de l'INSEE. Cette démarche est gratuite.

Si votre dossier est une demande de renouvellement d'une subvention, ne remplissez que les rubriques concernant des éléments qui auraient été modifiés depuis la demande précédente.

### ➤ Fiche n°2 : budget prévisionnel de votre association.

Vous devez remplir cette fiche si votre demande de subvention concerne le fonctionnement général de votre association ou son objet social. Si vous disposez déjà d'un budget respectant la nomenclature du plan comptable associatif<sup>2</sup>, il vous suffit de le transmettre sans remplir la fiche à l'exception de la case précisant le montant de la subvention demandée.

### ➤ Fiche n°3 : attestation sur l'honneur.

Cette fiche permet au représentant légal de l'association, ou à son mandataire de signer la demande de subvention et d'en préciser le montant.

Votre demande ne pourra être prise en compte que si cette fiche est complétée et signée.

### ➤ Fiche n°4 : pièces à joindre.

### ➤ Fiche n°5 (non fournie) : compte rendu financier<sup>3</sup>.

Le compte rendu financier est rédigé par vos soins et est composé d'un tableau accompagné de son annexe explicative et d'un bilan qualitatif de l'action. Ce compte rendu est à retourner dans les six mois suivant la fin de l'exercice pour lequel la subvention a été accordée.

<sup>1</sup> NB : le n° de SIRET est indispensable pour recevoir la subvention ; le récépissé en préfecture est indispensable pour formuler une demande de subvention.

<sup>2</sup> Règlement n°99-01 du 16 février 1999 du comité de la réglementation comptable relatif aux modalités d'établissement des comptes annuels des associations et fondations homologué par l'arrêté du 8 avril 1999 (J.O. n°103 du 4 mai 1999 page 6647).

<sup>3</sup> Obligation prévue par l'article 10 de la loi n°2006-321 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec l'administration.



# 1 - PRÉSENTATION DE VOTRE ASSOCIATION

## 1.1 Identification de l'association

Nom de votre association : .....

Sigle : .....

Objet : .....

Adresse de votre siège social : .....

Code postal : ..... Commune : .....

Téléphone : ..... Courriel : .....

Numéro SIRET : .....

Numéro de récépissé en préfecture : .....

Adresse de correspondance (si différente) : .....

Code postal : ..... Commune : .....

Union, fédération ou réseau auquel est affiliée votre association (indiquer le nom complet, ne pas de utiliser de sigle) : .....

**Identification du responsable de l'association (le représentant légal : le président ou autre personne désignée par les statuts)**

NOM : ..... Prénom : .....

Fonction : .....

N° de téléphone : ..... Courriel : .....

## 1.2 Pour un renouvellement, ne compléter que les informations nouvelles ou les mises à jour

### I) Renseignements administratifs et juridiques

Date de la publication de la création au journal officiel : .....

Votre association est-elle reconnue d'utilité publique ?       OUI     NON

Date de publication de la dernière modification au journal officiel : .....

Votre association dispose-t-elle d'un commissaire aux comptes ?       OUI     NON

### II) Renseignements concernant les ressources humaines

**Nombre d'adhérents de l'association :** .....

(à jour de la cotisation statutaire au 31 décembre de l'année écoulée)

Dont  hommes et  femmes.

#### **Moyens humains de l'association**

Bénévole : personne contribuant régulièrement à l'activité de votre association, de manière non rémunérée.

Bénévoles : .....

Nombre total de salarié(s) : .....

Nombre de salarié(s), en équivalent temps plein travaillé / ETPT<sup>1</sup> : .....

<sup>1</sup> Les ETPT correspondent aux effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents. À titre d'exemple, un agent dont la quotité de travail est de 80% sur toute l'année correspond à 0,8 ETPT, un agent en CDD de trois mois, travaillant à 80% correspond à 0,8x3/12 ETPT.



## 2 - BUDGET PRÉVISIONNEL DE L'ASSOCIATION

Dans le cas où l'exercice de l'association est différent de l'année civile, il vous appartient de préciser les dates de début et de fin de l'exercice.

Exercice 20..		date de début:	date de fin:
DÉPENSES	Montant en euros	RECETTES	Montant en euros
<b>60 - Achats</b>		<b>70 - Ressources propres</b>	
Achats non stockés de matières, fournitures		Prestation de service	
Fourniture non stockable (eau, énergie)		vente de marchandises	
Fourniture d'outillage et petit équipement		Produits des activités annexes	
Autres fournitures			
<b>61 - Services extérieurs</b>		<b>74 - Subventions d'exploitation</b>	
Sous-traitance générale		Ordonnances (le(s) ministère(s) / collectivité(s))	
Locations			
Entretien et réparation			
Assurances			
Documentation			
Divers			
<b>62 - Autres services extérieurs</b>			
Rémunération honoraires et honoraires		Région(s)	
Publicité, publication		Département(s)	
Déplacements, missions			
Frais postaux et de télécommunication		Famille(s)	
Services bancaires et autres		Organismes sociaux	
<b>63 - Impôts et taxes</b>			
Impôts et taxes sur rémunération		Fonds européens	
Autres impôts et taxes		CNRS (emplois aidés)	
<b>64 - Charges du personnel</b>		Autres recettes (préciser)	
Rémunération du personnel		<b>75 - Autre produit de gestion courante</b>	
Charges sociales		Participations	
Autres charges de personnel		<b>76 - Produits financiers</b>	
<b>65 - Autres charges de gestion courante</b>		<b>77 - Produits exceptionnels</b>	
<b>66 - Charges financières</b>		<b>78 - Reprise sur amortissement</b>	
<b>67 - Charges exceptionnelles</b>		<b>79 - Transfert de charges</b>	
<b>68 - Dotation aux amortissements</b>			
<b>TOTAL DES CHARGES PRÉVISIONNEL</b>		<b>TOTAL DES PRODUITS PRÉVISIONNEL</b>	
<b>86 - Emploi et contributions volontaires en nature</b>		<b>87 - Contributions volontaires en nature</b>	
Secours en nature		Bénévolat	
Mise à disposition gratuite de biens et prestations		Prestations en nature	
Personnels bénévoles		Dons en nature	

L'association sollicite une subvention de \_\_\_\_\_ €

L'attention du demandeur est appelée sur le fait que les indications sur les financements demandés auprès d'autres financeurs publics valent déclaration sur l'honneur et tiennent lieu de justificatifs. Aucun document complémentaire ne sera susceptible d'être demandé si cette partie est complétée en indiquant les autres services et collectivités sollicités.

Ne pas indiquer les centimes d'euros.

### 3 - ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Cette fiche doit obligatoirement être remplie pour toutes les demandes (initiale ou renouvellement) et quel que soit le montant de la subvention sollicitée. Si le signataire n'est pas le représentant légal de l'association, merci de joindre le pouvoir lui permettant d'engager celle-ci.

Je soussigné(e), ..... (nom et prénom) représentant(e) légal(e) de l'association,

- certifie que l'association est régulièrement déclarée.
- certifie que l'association est en règle au regard de l'ensemble des déclarations sociales et fiscales ainsi que des cotisations et paiements correspondants.
- certifie exactes et sincères les informations du présent dossier, notamment la mention de l'ensemble des demandes de subventions introduites auprès d'autres financeurs publics ainsi que l'approbation du budget par les instances statutaires.
- demande une subvention de : ..... C.
- précise que cette subvention, si elle est accordée, devra être versée :

**au compte bancaire ou postal de l'association :**

Intitulé du titulaire du compte : .....

Banque ou centre : .....

Domiciliation : .....

IBAN : .....

BIC : .....

Fait, le ..... à .....

**Signature**

#### Attention

Toute fausse déclaration est passible de peines d'emprisonnement et d'amendes prévues par les articles 441-6 et 441-7 du code pénal.

Le droit d'accès aux informations prévues par la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'exerce auprès du service ou de l'établissement auprès duquel vous avez déposé votre dossier.

## 4 - PIÈCES À JOINDRE À VOTRE DOSSIER

Vous devez joindre :

### Pour une première demande,

- Vos statuts régulièrement déclarés, en un seul exemplaire.
- La liste des personnes chargées de l'administration de l'association (composition du conseil, du bureau, etc.).
- Un relevé d'identité bancaire ou postal.
- Si le présent dossier n'est pas signé par le représentant légal de l'association, le pouvoir de donné par ce dernier signataire.

### Pour un renouvellement,

- Un exemplaire des statuts déposés ou approuvés de l'association, seulement s'ils ont été modifiés depuis le dépôt d'une demande initiale.
- La composition du bureau (fonctions) et du conseil d'administration si elle a changé.
- Si le présent dossier n'est pas signé par le représentant légal de l'association, le pouvoir donné de ce dernier au signataire.
- Le compte rendu financier et qualitatif conforme aux dispositions de l'arrêté du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'état du 24 mai 2005 (JORF du 29 mai 2005) sauf s'il a déjà été transmis (voir ci-dessous).
- Un relevé d'identité bancaire ou postal de l'association s'il a changé.

**Dans tous les cas, dans les six mois suivant la fin de l'exercice pour lequel la subvention a été attribuée<sup>1</sup> :**

- Le dernier rapport annuel d'activité et les derniers comptes approuvés de votre association.
- Le compte rendu financier de l'action financée.

<sup>1</sup> cf arrêté du premier ministre du 11 octobre 2006, publié au journal officiel du 14 octobre 2006.



# REGISTRE des ARRETES du MAIRE

MAIRE  
de  
LAVELANET

de la Commune de LAVELANET

*Arrêté de mise en disponibilité pour convenances personnelles  
De Madame Ingrid MARTIN-LIMA - Adjoint Administratif Principal 1<sup>ère</sup> classe  
N° 2019-634*

## LE MAIRE DE LA COMMUNE DE LAVELANET

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,  
Vu le décret n° 85-68 du 13 Janvier 1986 modifié, relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration,  
Vu le décret n° 2017-105 du 27 Janvier 2017 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumula d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique,  
Vu l'arrêté n° 2019-234 du 27 Mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique,  
Vu la demande écrite de mise en disponibilité pour convenances personnelles en date du 12 Novembre 2019 présentée par Madame [REDACTED], adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe, pour une durée de 6 mois, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020,  
Vu l'avis favorable de la Commission Administrative Paritaire en date du 28 Novembre 2019,  
Considérant que rien ne s'oppose à ce qu'il lui soit donné satisfaction,

### ARRETE

**ARTICLE 1 :** A compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2020, Madame [REDACTED], née le [REDACTED], est placée en position de disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 6 mois, soit jusqu'au 30/06/2020.

**ARTICLE 2 :** Pendant cette période, Mme [REDACTED] ne percevra aucune rémunération et cessera de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.  
Toutefois, si pendant cette période, l'agent exerce une activité professionnelle lucrative, salariée ou indépendante à temps complet ou à temps partiel dans les conditions prévues par le décret n° 85-68 du 13 Janvier 1986, il conservera ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.  
La conservation des droits à avancement est subordonnée à la transmission au vu de laquelle par l'agent, des pièces justifiant l'exercice d'une activité professionnelle, au plus tard le 31 Janvier de chaque année suivant le premier jour du placement en disponibilité.  
A défaut de transmission dans le délai imparti, l'agent ne pourra pas prétendre au bénéfice de ses droits à l'avancement correspondant à la période concernée.

**ARTICLE 3 :** Cette disponibilité est renouvelable, sur demande de l'agent, dans la limite de cinq ans. Une fois cette durée atteinte, l'agent devra réintégrer et effectuer au moins dix-huit mois de services effectifs continués dans la fonction publique avant de pouvoir solliciter une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

**ARTICLE 4 :** L'intéressée devra solliciter sa réintégration ou la prolongation de la disponibilité trois mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours, son peine d'être radiée des cadres au terme de la période de disponibilité écoulée.  
Le droit à réintégration du fonctionnaire dans un emploi correspondant à son grade s'exerce à l'une des trois premières vacances.  
En l'absence d'emploi vacant à l'expiration de sa disponibilité, le fonctionnaire fera l'objet d'une décision de maintien en disponibilité dans les conditions du 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 76 du décret du 13 Janvier 1986 susvisé, s'il a régulièrement demandé sa réintégration dans les conditions prévues à l'alinéa 2 du présent article.

La réintégration reste subordonnée à la vérification, par un médecin agréé de l'aptitude physique du fonctionnaire à l'exercice des fonctions afférentes à son grade dans les conditions fixées par l'article 26 du décret du 13 janvier 1986 susvisé.

**ARTICLE 5 :** Si Mme [REDACTED] se propose d'exercer une nouvelle activité professionnelle privée pendant sa disponibilité, elle devra en informer par écrit l'autorité territoriale au moins trois mois avant le début de cette activité.

**ARTICLE 6 :** La Directrice Générale des Services est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'intéressé.

Ampliation adressée à la Présidente du Centre de Gestion de l'Ariège, au Comptable de la collectivité.

Fait à Lavelanet, le 18 Décembre 2019

Le Maire



~~Pour le Maire  
La Première Adjointe~~

Mme SANCHEZ

**Myriam LÉONARD**

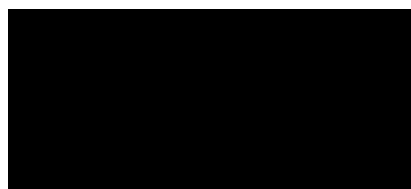
Le Maire.

Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.

Informé que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Notifié le 18/12/2019

Signature de l'agent.





*Amice*

# REGISTRE des ARRETES du MAIRE

MAIRE  
de  
LAVELANET

de la Commune de LAVELANET

*Arrêté de mise en disponibilité pour convenances personnelles  
De Madame MARTIN-LINA Ingrid - Adjoint Administratif Principal de 1<sup>ère</sup> classe  
N° 2620-314*

LE MAIRE DE LA COMMUNE DE LAVELANET

Vis le Code Général des Collectivités Territoriales.  
Vis la Loi n° 83-634 du 13 Juin 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.  
Vis la Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment sur l'article 77.  
Vis le décret n° 56-68 du 13 Janvier 1986 modifié, relatif aux positions de disponibilité, hors cadre, de disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.  
Vis le décret n° 2014-234 du 27 Mars 2014 relatif aux conditions de la disponibilité dans la fonction publique.  
Vis l'arrêté du 11 Juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique territoriale.  
Vis la demande écrite de renouvellement de mise en disponibilité pour convenances personnelles en date du 7 Mars 2020 présentée par Mme [REDACTED] Adjoint Administratif Principal de 1<sup>ère</sup> classe, pour une durée de 6 mois, à compter du 7<sup>ème</sup> Juillet 2020.  
Considérant que la disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière, et qu'aucune nécessité de service ne s'oppose à faire droit à la demande de Mme [REDACTED].

## ARRETE

**ARTICLE 1 :** A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2020, Mme [REDACTED] née le [REDACTED], est placée en position de disponibilité pour convenances personnelles.

**ARTICLE 2 :** La durée de disponibilité accordée est de 6 mois, soit jusqu'au 31 Décembre 2020.

**ARTICLE 3 :** Pendant cette période, Mme [REDACTED] ne pourra pas de traitement et cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite.

Toutefois, si pendant cette période, l'agent exerce une activité professionnelle lucrative, salariale ou indépendante à temps complet ou à temps partiel dans les conditions prévues aux articles 25-1 et 25-2 du décret n° 86-68 du 13 Janvier 1986, il conservera ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de cinq ans.

La conservation des droits à l'avancement d'échelon et à l'avancement de grade est subordonnée à la transmission annuelle par l'agent des notes dont la liste est fixée par l'arrêté du 17 Juin 2019 publié au JO du 25 Juin 2019, justifiant l'exercice d'une activité professionnelle. Dans le cas présent, cette transmission devra intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier de chaque année au plus le précédent jour du placement en disponibilité.

A défaut de transmission dans délai imparti, l'agent ne pourra pas prétendre à la conservation de ses droits à l'avancement sur la période concernée.

**ARTICLE 4 :** Cette disponibilité est renouvelable, sur demande de l'agent, dans la limite de cinq ans. Une fois cette durée atteinte, l'agent devra intégrer et effectuer au moins dix-huit mois de services effectifs cotisés dans la fonction publique avant de pouvoir solliciter une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles dans la limite de 10 ans pour l'ensemble de la carrière.

**ARTICLE 5 :** Si dans un délai de 3 ans à compter de la mise en disponibilité, Mme [REDACTED] se propose d'exercer une nouvelle activité professionnelle privée, elle en informera par écrit l'autorité territoriale au moins trois mois avant le début de cette activité. L'autorité territoriale ou, le cas échéant, l'agent, saisira la commission de déontologie.

ARTICLE 6 : M. [REDACTED] devra solliciter sa réintégration ou la prolongation de sa disponibilité 3 mois au moins avant l'expiration de la période de disponibilité en cours. Suite de quoi, M. [REDACTED] pourra être radié des cadres et perdre sa qualité de fonctionnaire.

ARTICLE 7 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé, aux unions adhérentes à la Présidence du Centre de Gestion de l'Arège, au Comptable de la collectivité.

Fait à Revelant, le 30 Juin 2020

Le Maire



Le Maire,  
Certifie sous sa responsabilité la certitude exécutoire de cet acte.  
Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif  
dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.  
Notifié le

Signature de l'agent,





Envoyé en préfecture le 23/01/2020  
Reçu en préfecture le 29/01/2020  
Affiché le 23/01/2020  
ID : 009-210501809-2020-23-2020\_023-DE



REPUBLIQUE FRANCAISE  
**COMMUNE DE LAVELANET (Ariège)**  
EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N°2020/020

L'un deux mille vingt et le vingt trois Janvier à 18 heures, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni, au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Marc SANCHEZ, Maire.

Étaient présents : Monsieur Marc SANCHEZ, [redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]  
[redacted]

Procurations de vote : néant.  
Étaient absents : [redacted]  
[redacted]  
[redacted]

Secrétaire de séance : Madame [redacted]  
Date de convocation du Conseil Municipal : 15 Janvier 2020.

**Objet : PA112019 : Marché de nettoyage et d'entretien des locaux.**

Monsieur le Maire informe les membres de l'assemblée délibérante qu'en raison de nombreux départs à la retraite d'agents, qui n'ont pas été remplacés, et au regard des besoins en ménage dans certains bâtiments communaux, un marché de nettoyage et d'entretien des locaux doit être lancé selon la procédure adaptée, pour une durée de 1 an renouvelable 2 fois.

Il informe qu'un avis d'appel public à la concurrence a été publié au journal LA DEPECHE DU MIDI et ses sites internet ainsi qu'une mise en ligne sur la plateforme AWS le 24 septembre 2019, avec date limite de remise des offres pour le 16 octobre 2019 à 12h00.

Il rajoute que les critères de jugement des offres sont les suivants :  
- Prix des prestations : 40 % ;  
- Valeur technique : 60 %.

Il informe que 2 offres ont été enregistrées :  
- A/E - 9 Rue Blanche - 09100 PAMIERS, pour un montant de 11.656,00€ HT ;  
- PLD - Agence de PAMIERS - 1 Place Jean JAURES - 09100 ST JEAN DU FALGA, pour un montant de 14.954,75€ HT.

Il précise que, suite à l'analyse des offres, une négociation a été demandée aux 2 candidats en leur demandant d'améliorer leur offre avec date limite de remise de leur proposition au 17 décembre 2019 à 12h00. Les offres ont été les suivantes :  
- A/E pour un montant de 10.395,00€ HT ;  
- PLD pour un montant de 14.954,75€ HT

Après analyse de ces offres, Monsieur le Maire propose de retenir l'offre de A/E - 9 rue Blanche - 09100 PAMIERS pour un montant de 10.395,00€ HT (base de 17,00€ HT / heure).

Puis, Monsieur le Maire demande au Conseil Municipal de bien vouloir se prononcer.



Où l'exposé de son Président.  
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré  
à la majorité absolue des suffrages exprimés (21 vo

Envoyé en lecture le 28/01/2020  
Reçu en préfecture le 28/01/2020  
Affiché le 29/01/2020  
ID : 2019-210901909-ZZ-00125-2020\_020-DE

- **ADOPTÉ** la proposition de Monsieur le Maire,
- **AUTORISÉ** Monsieur le Maire à signer et à exécuter le marché de services PA112019 : marché de nettoyage et entretien de locaux, lancé selon la procédure adaptée, pour une durée de 1 an reconductible 2 fois, pour un montant de 10.395,00€ HT (base de 7,00€ HT/heure) avec AJE -- 4 Rue Blanche 09100 PAMIERS,
- **DIT** que les crédits sont (seront) prévus aux budgets correspondants.
- **MANDATE** Monsieur le Maire pour l'application de la présente,
- **CHARGE** Monsieur le Maire d'accomplir toutes les démarches nécessaires à la bonne exécution de la présente.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat  
Ainsi fait & délibéré, à Lavelanet, les jours, mois et an que ci-dessus et ont signé au registre tous les membres présents.

Pour expédition certifiée conforme.



Le Maire  
Marc Sanchez

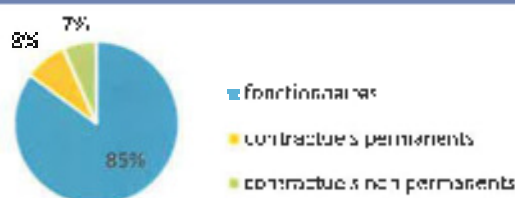
## → COMMUNE DE LAVELANET

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales.net](http://www.bs.donnees-sociales.net) Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de l'Ariège.

### Effectifs

#### → 107 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 91 fonctionnaires
- > 9 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



#### → 2 contractuels permanents en CDI

#### → Précisions emplois non permanents

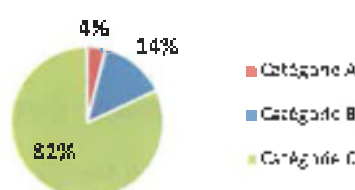
- 4 contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

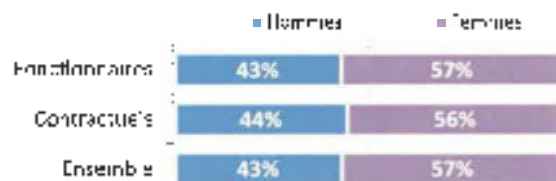
#### → Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	21%	11%	20%
Technique	45%	44%	45%
Culturelle	9%	22%	10%
Sportive			
Médico sociale	4%	22%	9%
Police	2%		2%
Incendie			
Animatif	19%		17%
Total	100%	100%	100%

#### → Répartition des agents par catégorie



#### → Répartition par genre et par statut



#### → Les principaux cadres d'emplois

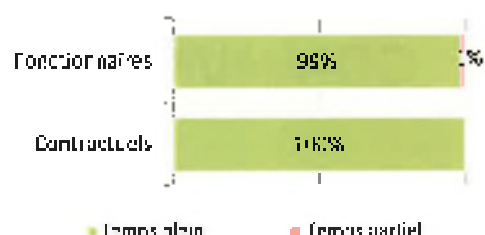
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	29%
Adjoints d'animation	16%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	13%
Assistants d'enseignement artistique	5%

## Temps de travail des agents permanents

- Répartition des agents à temps complet ou non complet



- Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



- Les 2 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	50%	100%
Animation	25%	

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0% des hommes à temps partiel  
25% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

- En moyenne, les agents de la collectivité ont 50 ans

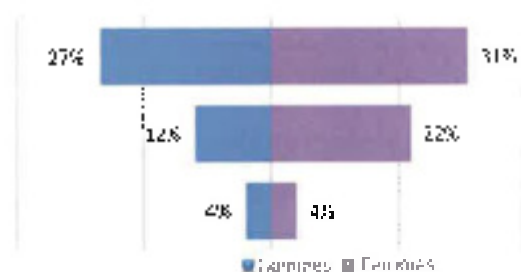
Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	51,13
Contractuels permanents	38,61
Ensemble des permanents	49,55

de 50 ans et +

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	33,91

de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base du nombre d'âge

## Équivalent temps plein rémunéré

- 1,12 agents en Équivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 0,91 fonctionnaires
- > 0,05 contractuels permanents
- > 0,16 contractuels non permanents

203 658 heures travaillées rémunérées en 2019

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

Aucune position particulière

## Mouvements

- En 2019, 6 arrivées d'agents permanents et 8 départs

Aucun contractuel permanent ou agent stagiaire

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
102 agents	100 agents
<sup>1</sup> cf page 4	
Variation des effectifs*	
entre le 01er janvier et le 31 décembre 2019	
Fonctionnaires	↘ -4.2%
Contractuels	↗ 28.6%
<b>Ensemble</b>	↘ -2.0%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	39%
Mise en disponibilité	25%
Démission	25%
Fin de contrats renouvelés	11%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	67%
Recrutement direct	17%
Arrivées de contractuels	17%

\* Moyenne des effectifs

<sup>1</sup> Selon l'effectif théorique au 31/12/2018 = 102 (voir tableau ci-dessus) et effectif physique au 31/12/2019 = 100

<sup>2</sup> 100 (effectif physique) - 102 (effectif théorique) = -2

## Évolution professionnelle

- Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel
- Aucun bénéficiaire d'une promotion interne au choix en 2019
- Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle
- 36 avancements d'échelon

## Sanctions disciplinaires

- Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

- Les charges de personnel représentent 57,96 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement* * Montant global	6 765 362 €	Charges de personnel*	3 921 312 €	→	Soit 57,96 % des dépenses de fonctionnement
Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :		2 452 404 €			Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :		278 712 €			224 403 €
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :		17 549 €			
Nouvelle Bonification Indiciaire :		22 712 €			
Supplément familial de traitement :		11 093 €			
Indemnité de résidence :		0 €			

- Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

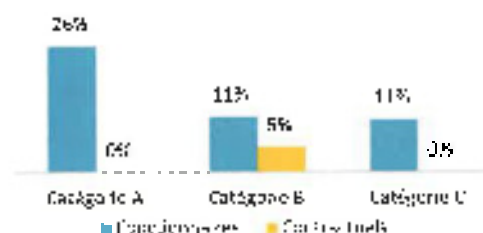
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	52 872 €	5	29 549 €	5	27 461 €	5
Technique	5	5	5	5	24 056 €	18 577 €
Culturelle			23 158 €	5	74 391 €	
Sportive						
Médico sociale		5			23 004 €	5
Police					30 103 €	
Incendie						
Animation			5		22 959 €	
Toutes filières	50 361 €	5	28 294 €	5	24 531 €	18 928 €

\* Montants indicatifs basés sur le scénario de 2019

- La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 11,37 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	11,83%
Contractuels sur emplois permanents	2,06%
<b>Ensemble</b>	<b>11,37%</b>

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- Le RIFSEFP a été mis en place pour les fonctionnaires
- Les primes ne pas sont maintenues en cas de congé ou maladie ordinaire

- 882 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- 253 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

- La collectivité est en auto-assurance sans convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

- En 2019, 28 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

- En moyenne, 39.2 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

- En moyenne, 2.4 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme non compressible à plusieurs reprises et occasionnel de travail	6.36%	0.67%	5.95%	2.97%
Taux d'absentéisme médical (autres absences pour motif médical)	10.74%	0.67%	9.83%	2.97%
Taux d'absentéisme global (autres absences y compris maternité, paternité, etc...)	11.09%	0.70%	10.15%	2.97%

cf. article 10 du statut des fonctionnaires privés pour les fonctionnaires et article 10 du statut des agents contractuels permanents pour les contractuels permanents (type de contrat d'emploi des agents)

- Les agents ont bénéficié de 31 jours de congés au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1er janvier 2002).
- 6 jours de congés supplémentaires accordés au-delà des congés légaux (exemple : jour de mai).
- 4,8 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence préventive

## Accidents du travail

- 5 accidents du travail déclarés au total en 2019
- 5.6 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 41 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

- ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité
- FORMATION**  
Aucune formation liée à la prévention n'a été suivie
- DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail  
Total des dépenses : 3 605 €
- DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2016

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

### 10 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- 1 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- 50 % sont fonctionnaires\*
- 50 % sont en catégorie « C »

\* en équivalent temps plein

## Formation (nouveauté 2019 - agents présents au 31/12/2019)

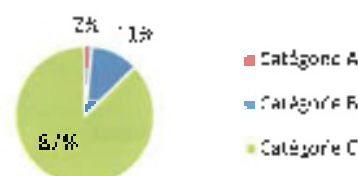
- En 2019, 3,2% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



- 126 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1.3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58%
Autres organismes	42%

- 32 065 € ont été consacrés à la formation en 2019

CNFPT	64%
Autres organismes	35%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

- La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé
- L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Santé
Montant global des participations	21 775 €
Montant moyen par bénéficiaire	269 €

La collectivité collabore auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex : installation, chèques vacances...)

## Relations sociales

- Jours de grève
- Comité Technique Local

8 jours de grève recensés en 2019

5 réunions en 2019 dans la collectivité

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de Julaines ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Taux de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

Les jours de congés sont déduits du dénominateur de la formule.

#### Note de lecture

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

#### 3 4 groupes d'absences

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

\* Les absences pour raisons sociales compressibles sont déduites du dénominateur de la formule.  
\* Les absences pour raisons sociales compressibles sont déduites du dénominateur de la formule.

- En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'état de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effets de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la F.I. de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2020

Version 1.0



**RAPPORT PRÉSENTÉ AU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE**  
**SUR L'ETAT DE**  
**LA COLLECTIVITE, L'ETABLISSEMENT, LE SERVICE OU LE GROUPE DE SERVICES**  
**AU 31 DECEMBRE 2019**

Merci de bien vouloir remplir ce questionnaire Excel.

**Attention** : La structure du présent questionnaire ne doit en aucun cas être modifiée sous peine de compromettre le processus d'exportation.

Une fois ce questionnaire validé, veuillez exporter les données vers un fichier d'échange au format .txt en cliquant sur le bouton "Exporter" ci-dessous

Exporter les données  
vers un fichier texte

Le fichier fabriqué par la procédure d'exportation est nommé d'après le n° Siret de votre collectivité  
Il est situé dans le même répertoire que le présent questionnaire Excel

Merci d'envoyer ce fichier d'échange par mail à l'adresse (clicuable) suivante : [dgc-bilans-sociaux-2019@dgc.gov.fr](mailto:dgc-bilans-sociaux-2019@dgc.gov.fr)

Si l'exportation ne fonctionne pas, veuillez nous envoyer ce questionnaire par

- fichier Excel par mail à l'adresse suivante : [dgc-bilans-sociaux-2019@dgc.gov.fr](mailto:dgc-bilans-sociaux-2019@dgc.gov.fr)
- sinon, voie postale à l'adresse indiquée dans l'instruction NOR RDFB1529174N

Pour importer dans un questionnaire vierge les données d'un fichier texte d'échange cliquez sur le bouton ci-dessous :

Importer les données  
à partir d'un fichier texte

NOM DE LA COLLECTIVITE TERRITORIALE :

COMMUNE DE LAVELANET

Nom du correspondant

N° Département : 09

Téléphone

Code postal : 09300

Adresse mail :

**RAPPORT PRESENTE AU COMITE TECHNIQUE  
SUR L'ETAT DE  
LA COLLECTIVITE, L'ETABLISSEMENT, LE SERVICE OU LE GROUPE DE SERVICES  
AU 31 DECEMBRE 2019**

**LISTE NORMALISEE DES INFORMATIONS PREVUES PAR L'ARRETE  
DU 12 AOÛT 2019**

**Informations complémentaires pour l'exploitation statistique du rapport**

N° SIRET de la collectivité : 21090160900011

Type de collectivité : 06 - Commune (y compris commune nouvelle)

Veuillez préciser (en cochant les cases concernées avec X) :

■ La collectivité...

oui non

- Est-elle affiliée au Centre de gestion ?

- Dispose-t-elle de son propre CT ?

■ Pour les OPHLM et les ODHLM, le nombre de logements gérés

0

- 01 - Région (y compris collectivités territoriales uniques de Martinique, de Guyane et de Corse)
- 02 - Département
- 03 - Service départemental d'incendie et de secours
- 04 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale
- 05 - Centre national de la fonction publique territoriale
- 06 - Commune (y compris commune nouvelle)
- 07 - Centre communal d'action sociale (CCAS)
- 08 - Caisse des écoles (CDE)
- 09 - Caisse de crédit municipal
- 10 - Métropole (y compris métropole de Lyon)
- 11 - Communauté urbaine
- 12 - Communauté d'agglomération
- 13 - Communauté de communes
- 14 - Centre intercommunal d'action sociale (CIAS)
- 15 - Syndicat de communes à vocations multiples
- 16 - Syndicat de communes à vocation unique
- 17 - Syndicat mixte
- 18 - Pôle d'équilibre territorial et rural (PETR)
- 19 - Office public de l'habitat (OPHLM - OPHLM)
- 20 - Pôle métropolitain
- 21 - Autre établissement public intercommunal
- 22 - Autre





## 1.1.0 - Nombre d'agents occupant un emploi fonctionnel rémunérés au 31/12/2019, par statut, cadre d'emplois, sexe et grade de détachement

L'indicateur 1.1.0 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Ne pas remplir les cellules grisées (ou remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

### Quels sont les agents à recenser ?

- \* les **fonctionnaires titulaires** occupant un **emploi fonctionnel** en application de l'art 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant aux cadres d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur
- \* les **contractuels** recrutés sur un **emploi fonctionnel** en application de l'art 47 de la loi du 26 janvier 1984
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

Attention : ne pas comptabiliser ici les secrétaires de mairie et les secrétaires généraux.

### Comment sont-ils recensés ?

- \* **par statut et fonction publique d'origine** pour les fonctionnaires :
  - tableau 1 : fonctionnaires de la **fonction publique territoriale**
  - tableau 2 : fonctionnaires issus d'une **autre administration** (FPE, FPH)
  - tableau 3 : **contractuels sur emplois permanents**
- \* **par emplois fonctionnels** dans les filières courantes (administratives, techniques et d'indépendance et secours ; unifiés)
- \* **par cadre d'emplois**
  - les **fonctionnaires des filières administratives et techniques** occupant un **emploi fonctionnel de direction** doivent être recensés selon leur **grade de détachement**. Parmi ceux-ci, on comptabilise ceux ayant un **cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché ou d'ingénieur**.
  - les **contractuels sur emploi permanent** sont recensés **uniquement sur l'emploi fonctionnel occupé**.
- \* **par sexe**



**1.1.1 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2019 par filière, cadre d'emplois et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe**

L'indicateur 1.1.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
**Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

**Remarque importante :**

les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (promouvabilité des emplois territoriaux au 31 décembre 2019) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.

- \* occupent un emploi permanent
- \* rémunérés par votre collectivité à la date du 31 décembre 2019

**Sont comptabilisés :**

- les fonctionnaires en activité dans votre collectivité et rémunérés par votre collectivité
- sont les fonctionnaires qui, détachés d'autres structures, sont en position d'activité dans votre collectivité ; les fonctionnaires qui, n'exerçant pas leurs fonctions dans votre collectivité, sont mis à la disposition d'autres structures ;
- pour le CNFPT et les Centres de Gestion uniquement ; les fonctionnaires dont ils assurent la prise en charge (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...).

**Ne doivent pas être comptabilisés :**

- les fonctionnaires détachés sur un emploi de cabinet qui n'est pas un emploi permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984. Ils seront recensés à l'indicateur 1.3.1 « Autres personnels »
- les fonctionnaires qui, n'étant pas en position d'activité, ne sont pas rémunérés à la date du 31 décembre 2019 (y compris les agents en disponibilité d'office après maladie) ;
- les fonctionnaires qui, appartenant à d'autres structures, sont mis à la disposition de votre collectivité, mais ne sont pas rémunérés par votre collectivité et seront recensés dans leur collectivité d'origine ;
- les fonctionnaires placés en CFA qui ne sont pas en activité et ne perçoivent qu'un niveau de remplacement ;
- les fonctionnaires originaires de votre collectivité pris en charge par le CNFPT ou par un Centre de gestion (suite à une suppression d'emploi, une fin de détachement sur emploi fonctionnel de direction...) qui doivent être recensés par l'organisme qui les a pris en charge et qui les rémunère ;
- les fonctionnaires partis ou placés dans une position autre que l'activité (qui ont perçu un rappel de traitement en décembre)

**Comment sont-ils recensés ?**

- \* par filière, déclinée en cadres d'emplois puis en grades (un ligne)
  - les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs (promouvabilité des emplois territoriaux au 31 décembre 2019) même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0 ;
  - les stagiaires nommés par détachement (notamment suite à concours, promotion interne ou reclassement pour incapacité physique), qui avaient auparavant la qualité de titulaires dans votre collectivité, doivent être recensés uniquement en qualité de stagiaires, et donc ne pas être comptés au titre de leur grade ou cadre d'emplois d'origine ;
  - les titulaires originaires d'autres collectivités ou structures, détachés dans la collectivité, doivent être recensés dans la filière, le cadre(s) d'emplois et grade correspondant à l'emploi dans lequel ils ont été nommés.
- \* selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet ; en colonnes)
  - colonne 1.1.1(1) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps complet qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (ces derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.1.2.)
  - colonnes 1.1.1(2) à 1.1.1(4) : effectif des fonctionnaires occupant un emploi à temps NON complet (réf. loi du 26 janvier 1984 - articles 104 à 108), décliné par durée hebdomadaire de service.

**Attention :** ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.



\* puis par sexe (en colonnes)

- colonne 1.1.1(5) : les hommes
- colonne 1.1.1(6) : les femmes











Grades	Temps complet	Temps employés			Temps Total	Hommes	Femmes	Total
		Temps de travail	Temps de repos	Temps de sommeil				
Cadres d'emplois								
Filières								
	11.117	1.1.123	1.1.131	4.4.149	1.1.157	1.4.165		

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

**FILIERE MEDICO-TECHNIQUE**

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0

Grade	Temps complet	Temps employés	Temps Total	Hommes	Femmes	Total
1.1.117	0	0	0	0	0	0
1.1.123	0	0	0	0	0	0
1.1.131	0	0	0	0	0	0



Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous employés				Tous employés		Total
	Temps complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	
		Temps de travail hebdomadaire					
	moins de 17 H 30	17 H 30 à 28 H moins de 28 H	28 H ou plus	Supra-Total			
1.1.141	0	1.1.112	1.1.113	1.1.114	1.1.115	1.1.116	1.1.118
	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0

1.1.141 0 1.1.112 1.1.113 1.1.114 1.1.115 1.1.116 1.1.118

**FILIERE POLICE MUNICIPALE**

Directeur principal de police municipale	0	0	0	0	0	0	0
Inspecteur de police municipale	0	0	0	0	0	0	0
Officiers de police municipale stagiaires	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**FILIERE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE**

Chef de service de police municipale titulaire de 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale titulaire de 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale	0	0	0	0	0	0	0
Chef de service de police municipale stagiaire	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Chef de police municipale	0	0	0	0	0	0	0
Inspecteur principal	2	0	0	0	1	0	1
Gardiens brigades	0	0	0	0	0	0	0
Gardiens brigades stagiaires	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Conseiller municipal-chef principal	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller municipal-chef	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers municipaux-chefs adjoints	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**FILIERE POLICE MUNICIPALE**

**FILIERE INCENDIE SECOURS**

Chef de service principal	0	0	0	0	0	0	0
Conseiller municipal-chef	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers municipaux-chefs adjoints	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers municipaux-chefs stagiaires	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE INCENDIE SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Les délégués	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines adjoints	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE INCENDIE SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Médaille de mérite en 1ère classe	0	0	0	0	0	0	0
Médaille de mérite en 2ème classe	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FILIERE INCENDIE SECOURS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>





Grades Cadres d'emplois FILIERES	Tous emplois					Tous employés		Total	
	Travaux complet	Temps non complet			Hommes	Femmes	1.1.1(5)		1.1.1(6)
		Temps de travail hebdomadaire		Sous-Total					
1.1.1(1)	17 H 30 moins de 17 H 30	17 H 30 à 26 H	26 H ou plus	1.1.1(3)	1.1.1(4)				
Abouit territorial d'investissement principal de tête classe	6	0	1	0	0	1	1	6	
Adjo-nt territorial d'investissement principal de 2ème classe	3	0	0	0	2	0	0	5	
Adjo-nt territorial d'investissement principal de 2ème classe supérieure	0	0	0	0	0	0	0	0	
Adjo-nt territorial d'investissement	2	0	0	0	2	1	1	3	
Adjo-nt territorial d'investissement en double	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>ASSEMBLEE TERRITORIALE D'INVESTISSEMENT</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	

\* voir tableau de page 111

---

### 1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2019 par filière, cadre d'emplois et selon la quotité de temps de travail et par sexe

---

L'indicateur 1.1.2. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité), déjà recensés à l'indicateur 1.1.1, dans la colonne 1.1.1(1).

Ne pas remplir les cellules grisées (preu remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- \* les fonctionnaires
- \* occupant un emploi permanent à temps complet
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

Remarque : Pour plus de précisions, se référer à la fiche de l'indicateur 1.1.1.

Comment sont-ils recensés ?

- \* par filière et cadre d'emplois (en lignes), selon les indications fournies dans la fiche de l'indicateur 1.1.1.
- \* par quotité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
  - colonnes 1.1.2(1) et 1.1.2(2) : temps plein
  - colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(5) : temps partiel

*Précisions sur les temps partiels :*

*Sous réserve de l'exception ci-dessous, tous les fonctionnaires à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation et les CPA. (Le CPA a été supprimé en 2011 mais elle s'applique toujours aux agents qui étaient déjà en CPA à cette date. Le décompte des CPA a toutefois été supprimé à l'indicateur 1.1.3, car il concerne un nombre marginal d'agents.)*

*La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Cette quotité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement accomplie. Elle est également différente de la quotité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.*

*Ne doivent pas être comptabilisés :*

*Les fonctionnaires qui bénéficient d'un temps partiel pour raison thérapeutique prévu par l'article 57-4 bis de la loi du 26 janvier 1984 après avis du comité médical ou de la commission de réforme, cette forme particulière de temps partiel n'étant pas considérée comme un « temps partiel choisi » relevant des dispositions de droit commun prévues par les articles 60 à 60 quater de la dite loi*

1.1.2 - Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2019  
 par filière, cadre d'emplois selon la qualité de temps de travail et le sexe

Champ : Le tableau qui suit concerne les agents titulaires et stagiaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2019  
 Remarque importante : Les agents occupant un statut fonctionnaire doivent être concernés comptabilisés dans leurs cadres d'emplois et grades requis

	FONCTIONNAIRES sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et exerçant les fonctions à :										Total			
	TEMPS PLEIN		Tout type de TEMPS PARTIEL (sauf thérapeutique)				90% et plus						Hommes	Femmes
	100%	Moins de 80%	de 80% à moins de 90%		90% et plus		1.1.2(F)	1.1.2(G)						
	1.1.2(I)	1.1.2(J)	1.1.2(K)	1.1.2(L)	1.1.2(M)	1.1.2(N)	1.1.2(O)	1.1.2(P)	1.1.2(Q)	1.1.2(R)	1.1.2(S)	1.1.2(T)		
	100%		Moins de 80%				de 80% à moins de 90%				90% et plus			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
	1.1.2(I)	1.1.2(J)	1.1.2(K)	1.1.2(L)	1.1.2(M)	1.1.2(N)	1.1.2(O)	1.1.2(P)	1.1.2(Q)	1.1.2(R)	1.1.2(S)	1.1.2(T)		
	TOTAL													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													
	1.1.2(H)													
	1.1.2(I)													
	1.1.2(J)													
	1.1.2(K)													
	1.1.2(L)													
	1.1.2(M)													
	1.1.2(N)													
	1.1.2(O)													
	1.1.2(P)													
	1.1.2(Q)													
	1.1.2(R)													
	1.1.2(S)													
	1.1.2(T)													
	1.1.2(U)													
	1.1.2(V)													
	1.1.2(W)													
	1.1.2(X)													
	1.1.2(Y)													
	1.1.2(Z)													
	1.1.2(A)													
	1.1.2(B)													
	1.1.2(C)													
	1.1.2(D)													
	1.1.2(E)													
	1.1.2(F)													
	1.1.2(G)													

---

### 1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe

---

L'indicateur 1.1.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

**Ne pas remplir les cellules grisées** (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

\* les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

\* occupant un emploi permanent à temps complet

\* et exerçant à temps partiel sous les formes particulières (\*) :

- du temps partiel de droit qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne), soit à certaines personnes en situation de handicap (article 60 bis de la loi du 26 janvier 1984) ;

- du temps partiel sur autorisation pour les fonctionnaires en activité ou en service détaché, qui peuvent, en application de l'article 80 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps ;

\* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

Remarque : il s'agit de fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.1.2. dans les colonnes 1.1.2(3) à 1.1.2(8).

Comment sont-ils recensés ?

\* par catégorie et par sexe (en lignes)

\* par type de temps partiel concerné (en colonnes)

- colonne 1.1.3(1) : temps partiel de droit

- colonne 1.1.3(2) : temps partiel sur autorisation

(\*) cf. art 1<sup>er</sup> du décret n° 2004 777 du 29 juin 2004.



1.1.4 - Nombre de fonctionnaires en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019 par filière déclinée par catégorie hiérarchique et par sexe

**Champ :** le tableau qui suit concerne les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2019 (hors heures supplémentaires et/ou complémentaires)

L'indicateur 1.1.4 détaille les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 unité).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

**Définition :** l'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent (mesuré par sa quotité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année). Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou complémentaires effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (35 heures), ayant été en activité toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 520 heures pour une année.

Les périodes d'activités rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc...).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est le nombre d'heures annuelles cumulées au dernier jour de l'année ou au dernier jour de travail de l'agent.

- cas particulier des agents de la filière culturelle (un(e) assistant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 35 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

**Exemples :**

- un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR soit 1 520 heures

- un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

- un agent à temps non complet (25 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR

> calcul : (25 heures / 35) \* (4 mois / 12)

- un agent à temps partiel (80 %) ayant repris à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,9 ETPR

> calcul : (0,8 \* (5 mois / 12)) + (1 \* (7 mois / 12))

**Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)**

- pour un agent à temps complet, soit 1 520 heures travaillées > 1 ETPR

- pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 507 heures travaillées > 1 507 / (1 520) = 0,99 ETPR

**1.1.3 - Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe**

Champ : le tableau qui suit concerne les agents fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rénumérés au 31/12/2019.

	Temps partiel de droit	Temps partiel sur autorisation
	1.1.3(1)	1.1.3(2)
Catégorie A	Hommes	0
	Femmes	0
	Total	0
Catégorie B	Hommes	0
	Femmes	0
	Total	0
Catégorie C	Hommes	0
	Femmes	0
	Total	0



1.1.4 Nombre de Fonctionnaires en <u>Equivalent Temps</u> <u>Plain Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour</u> <u>(Titulaires et stagiaires)</u>		
Filières	Année 2019	
	Hommes 1.1.4(1.1)	Femmes 1.1.4(1.2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>19,06</b>	<b>19,34</b>
Catégorie A	2,00	2,00
Catégorie B	1,00	3,18
Catégorie C	2,00	11,54
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>8,55</b>	<b>8,57</b>
Catégorie A	1,00	0,00
Catégorie B	1,00	0,00
Catégorie C	29,95	8,67
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	<b>1,33</b>	<b>3,48</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	1,33	2,80
Catégorie C	0,00	2,89
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>1,85</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	1,85
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,30</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	<b>0,00</b>	<b>0,50</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	1,00	1,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	<b>2,35</b>	<b>14,34</b>
Catégorie A	0,00	1,00
Catégorie B	2,35	15,34
<b>TOTAL</b>	<b>38,00</b>	<b>50,07</b>

**1.2.1 - Effectifs des agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12/2019 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement**

L'indicateur 1.2.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité). Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- \* les agents contractuels
- \* recrutés sur un emploi permanent
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

Sont comptabilisés :

- les agents de droit public répartisés selon les colonnes listées ci-dessous en référence aux dispositions législatives qui autorisent leur recrutement, y compris les remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles car ils sont affectés sur un emploi permanent ;
- les agents de droit privé dont le contrat a été repris à l'occasion de la reprise d'activités transférées ou précédemment déléguées à des associations.

Ne doivent pas être comptabilisés :

- les agents contractuels recrutés sur un emploi non permanent au sens de la loi du 26 janvier 1984 : agents recrutés pour un besoin saisonnier ou occasionnel (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984) et collaborateurs de groupe d'élus (article 110-1 de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les assistants maternels et familiaux ;
- les secourants familiaux ;
- les agents de droit privé recrutés dans le cadre d'un dispositif de résorption du chômage (contrat d'insertion) ;
- les fonctionnaires exerçant dans votre collectivité dans le cadre d'un cumul d'emplois ;
- les agents contractuels en congé sans traitement de toute nature, y compris les agents en congé de maladie qui n'ont pas ou plus de droit à rémunération ;
- les agents contractuels placés en congés de fin d'activité (CFA) ;
- les agents civils ou placés en congé sans traitement qui ont perçu en décembre un rappel de traitement.

Comment sont-ils recensés ?

- \* par filière déclinée en cadre d'emplois (en lignes)
  - les agents contractuels occupant un emploi fonctionnaire au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.
- \* par type de contrats précisés, pour les agents en CDD recrutés dans le cadre de l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 par la référence aux cas de recrutement prévus par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi précitée (en colonnes)
  - colonne 1.2.1(1) : **article 3-1 modifié par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019** : pour assurer le **remplacement temporaire** de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé régulièrement octroyé en application de l'article 21 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, des articles 67, 68 bis et 75 de la loi du 26 janvier 1984 [...].
  - colonne 1.2.1(2) : **article 3-2** : pour faire face à une **vacance temporaire d'emploi** dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour une durée déterminée n'excédant pas un an.
  - colonne 1.2.1(3) : **article 3-3, 1°** : lorsqu'il n'existe **pas de cadre d'emplois de fonctionnaires** susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.
  - colonne 1.2.1(4) : **article 3-3, 2°** : pour les **emplois du niveau de la catégorie A** lorsque les **besoins des services** ou la **nature des fonctions** le justifient.

- colonne 1.2.1 (5) : article 3-3, 3° : pour les emplois de **secrétaire de mairie** des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants  
- colonne 1.2.1 (6) : article 3-3, 4° : pour les emplois à **temps non complet** des communes et groupements de communes de moins de 1 000 habitants, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

- colonne 1.2.1 (7) : article 3-3, 5° : pour les emplois des communes de moins de 2 000 habitants et des groupements de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la collectivité ou à l'établissement en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public.

- colonne 1.2.1 (8) : autres contractuels : bénéficiaires de la réglementation relative aux **personnes en situation de handicap** (article 38), **Factes** (article 38 bis), **emplois fonctionnels de direction dans les très grandes collectivités** (article 47), agents contractuels maintenus en fonctions lors de la publication de la loi, agents contractuels transférés (article 136), autres **agents contractuels exerçant sur emplois permanents** (notamment agents de droit privé recrutés lors de la reprise d'activités précédemment confiées à une association).

- colonne 1.2.1 (9) : les agents en CDI

\* selon les caractéristiques de leur emploi (temps complet ou non complet ; en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(10) et 1.2.1(11), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total de ces deux colonnes doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

- colonne 1.2.1(10) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps complet**, qu'ils exercent à temps plein ou à temps partiel (pas derniers font l'objet d'un recensement détaillé à l'indicateur 1.2.2.) ;

- colonne 1.2.1(11) : effectif des contractuels occupant un emploi à **temps NON complet**.

*Attention : ne pas confondre "temps non complet" qui est une caractéristique de l'emploi (exprimée en 35èmes) et "temps partiel" qui est une modalité d'exercice (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet*

\* par tranches d'ancienneté (en colonnes)

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14), tous cas de recrutement confondus, selon l'ancienneté retenue au 31/12/2019. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(12) à 1.2.1(14) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).

\* par type d'emploi (CDI, CDD) croisé par le sexe

Les agents recensés dans les colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18), tous cas de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.2.1(15) à 1.2.1(18) doit être égal à la colonne de total des colonnes 1.2.1(1) à 1.2.1(9).





---

**1.2.2 - Nombre d'agents contractuels au 31/12/2019 occupant un emploi permanent à temps complet rémunérés au 31/12/2019 par filière et cadre d'emplois, selon la qualité de temps de travail et le sexe**

---

L'indicateur 1.2.2. détail les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser ?

- \* les agents contractuels
- \* occupant un emploi permanent à temps complet, exerçant à temps plein ou à temps partiel  
*Attention : Ne pas recenser les agents exerçant à temps non complet*
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

Remarque : ces agents ont déjà été recensés pour l'indicateur 1.2.1. (colonne 1.2.1(1C))

Comment sont-ils recensés ?

- \* par filière déclinée en cadres d'emplois (en lignes)  
*Les agents contractuels occupant un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 28 janvier 1984 doivent être recensés uniquement dans les cadres d'emplois auxquels ils sont assimilés même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.1.0.*
- \* par qualité de temps de travail et par sexe (en colonnes)
  - colonnes 1.2.2(1) et 1.2.2(2) : temps plein
  - colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(8) : temps partiel

*Précisions sur les temps partiels :*

**Tous les contractuels à temps partiel sont à recenser, y compris les temps partiels de droit ou sur autorisation qui seront de nouveau décomptés à l'indicateur 1.2.3.**

**La qualité de temps de travail à prendre en compte est celle qui figure sur la décision individuelle d'autorisation d'exercice à temps partiel, calculée en base annuelle par rapport à la durée légale du temps de travail. Celle qualité peut donc être différente de la durée hebdomadaire de service effectivement travaillée. Elle est également différente de la qualité rémunérée dans le cas particulier des temps partiels à 80% et à 90%.**

1.3.2 Nombre d'agents contractuels rémunérés au 31/12/2010 occupant un simple permanent à temps complet par filière et cadre d'emplois, selon la qualité de temps de travail et le sexe

Grande : le tableau qui a été réalisé les agents contractuels rémunérés sur un simple permanent à temps complet, par filière et cadre d'emplois, selon la qualité de temps de travail et le sexe.  
Remarque importante : les agents occupant un simple permanent à temps complet dans les deux cadres d'emplois respectifs.

Filière	Cadre d'emplois	Temps plein		Moins de 100%		de 90% à moins de 95%		50% et plus		Total	Hommes	Femmes	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes				
		1.2.2.1)	1.2.2.2)	1.2.2.3)	1.2.2.4)	1.2.2.5)	1.2.2.6)	1.2.2.7)	1.2.2.8)				
<b>CONTRAT IULLS sur emploi permanent occupant un poste à TEMPS COMPLET et travailleur à temps complet :</b>													
		Total type de TEMPS PARTIEL (pour l'équivalent)											
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>													
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>													
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>													
<b>FILIERE CULTURELLE</b>													
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>													





**1.2.3 - Nombre d'agents contractuels bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2019, par catégorie et par sexe**

L'indicateur 1.2.3. détaille les effectifs, en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité),  
Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les agents contractuels
- \* occupant un emploi permanent à temps complet
- \* et exerçant à temps partiel sous les formes particulières :
  - du **temps partiel de droit** qui peut être accordé soit pour raison familiale (pour élever un enfant, donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave), soit à certains travailleurs en situation de handicap (article 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale);
  - du **temps partiel sur autorisation** (pour une durée de service qui ne peut être inférieure au mi-temps) pour les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service; (article 10 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 précité)
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019

*Remarque* : il s'agit des fonctionnaires déjà recensés à l'indicateur 1.2.2. dans les colonnes 1.2.2(3) à 1.2.2(6).

**Comment sont-ils recensés ?**

- \* par catégorie par sexe (en lignes)
- \* par type de temps partiel (en colonnes)
  - colonne 1.2.3(1) : temps partiel **de droit**
  - colonne 1.2.3(2) : temps partiel **sur autorisation**

**1.2.3 - Nombre d'agents contractuels rémunérés bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation rémunérés au 31/12/2019, par catégorie et sexe**

Champ : le tableau qui suit concerne les agents contractuels sur un emploi permanent à temps complet et exerçant à temps partiel, rémunérés au 31/12/2019.

Catégorie	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation	
	1.2.3(1)		1.2.3(2)	
Catégorie A	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
	Total	0	0	0
Catégorie B	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
	Total	0	0	0
Catégorie C	Hommes	0	0	0
	Femmes	0	0	0
	Total	0	0	0

1.2.4 - Nombre de contractuels en Equivalant Temps Plein Rémunéré (ETPR) en 2019 par filière définie par catégorie et par sexe

Champ : Le tableau qui suit concerne les contractuels occupant un emploi permanent à temps complet ou non complet et ayant été rémunérés au moins un jour durant l'année 2019 (hors données expérimentales et/ou complémentaires)

- Indicateur 1.2.4, détail les effectifs en ETPR (1 ETPR = 1 mi.4).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Définition : 'Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) est proportionnel à l'activité d'un agent mesurée par sa qualité de temps de travail et par sa période d'activité sur l'année. Par contre, il ne tient pas compte des heures supplémentaires et/ou heures payées effectuées par l'agent.

La base de calcul pour un agent à temps plein (36 heures), ayant travaillé toute l'année correspond au nombre total d'heures payées soit 1 320 heures pour un année.

Les périodes d'activité rémunérées sont incluses dans cette base de calcul (congés, absence, etc.).

Le nombre d'heures payées à prendre en compte pour un agent, est la somme d'heures à heures cumulées au dernier jour de l'année ou du dernier jour de travail de l'agent.

Cas particuliers des agents de la filière culturelle : un(e) enseignant(e) d'enseignement artistique travaillant 20h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR (base 36 heures rémunérées). Un(e) professeur(e) d'enseignement artistique travaillant 16h hebdomadaire (temps plein de référence) correspond à 1 ETPR.

Exemples :

un agent à temps plein rémunéré et présent toute l'année correspond à 1 ETPR, soit 1 320 heures

un agent à temps partiel (80 %) présent toute l'année correspond à 0,8 ETPR

un agent à temps non complet (28 heures par semaine) et ayant été présent 4 mois sur l'année correspond à 0,24 ETPR = calcul : (28 heures / 35) \* 4 mois

un agent à temps partiel (80 %) étant répété à temps plein le 1er juin 2017 correspond à 0,8 ETPR = calcul : (0,8 \* 10 mois / 12) + (1 \* 2 mois / 12)

Exemples de calcul par le nombre d'heures payées (y compris congés, absences, ...)

pour un agent à temps complet, soit 1 320 heures travaillées = 1 ETPR

pour un agent à temps non complet, par exemple à 1 204 heures travaillées = 1 204 / 1 320 = 0,91 ETPR

Nombre de contractuels en Equivalant Temps Plein Rémunéré (ETPR) ayant travaillé au moins un jour (C) inclus sur emplois permanents		
Filières	Année 2019	
	Hommes 1.2.4(1.1)	Femmes 1.2.4(1.2)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	0,00	0,28
Catégorie A	0,00	0,03
Catégorie B	0,00	0,03
Catégorie C	0,00	0,22
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	1,22	1,28
Catégorie A	0,00	0,03
Catégorie B	1,00	1,03
Catégorie C	0,82	1,03
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	0,51	0,14
Catégorie A	0,33	0,03
Catégorie B	0,51	0,02
Catégorie C	0,33	0,09
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0,00	0,16
Catégorie A	0,00	0,16
Catégorie B	0,00	0,33
Catégorie C	0,30	0,33
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0,33	0,00
Catégorie A	0,33	0,00
Catégorie B	0,33	0,00
Catégorie C	0,33	0,00
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>	0,00	0,00
Catégorie A	0,00	0,00
Catégorie B	0,00	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0,16	0,00
Catégorie B	0,16	0,00
Catégorie C	0,00	0,00
<b>TOTAL</b>	2,56	2,56

Les indicateurs 1.3.1(1) et 1.3.1(2) recensent, respectivement, les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité) et en équivalent temps plein rémunéré (1 ETPR = 1 unité).

L'indicateur 1.3.2 recense uniquement les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.1 ?

- \* les contractuels
- \* recrutés sur un emploi **NON permanent**
- \* rémunérés à la date du 31 décembre 2019
- \* ou rémunérés au moins 1 jour dans l'année 2019.

Remarques :

- il s'agit, ici, de recenser les agents contractuels NON recensés à l'indicateur 1.2.1, qu'ils soient de droit public ou de droit privé.
- les agents qui ont été rémunérés au 31/12/2019 ont, par définition, été rémunérés au moins un jour dans l'année 2019. Ils doivent donc également être recensés dans les effectifs des colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) pour l'indicateur 1.3.1(1).
- si une personne a exercé sur plusieurs périodes distinctes au cours de l'année, il ne faut la compter qu'une fois, pour l'indicateur 1.3.1(1), dans les effectifs des agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année 2019.

Comment sont-ils recensés ?

- \* par nature d'emploi « non permanent » (en ligne)
  - collaborateurs de cabinet : article 110 de la loi du 26 janvier 1964
  - assistants maternels
  - assistants familiaux : arrêté du 10 juillet 2008, agrégé d'avenant n° 305 du 20 mars 2007 relatif aux assistants familiaux, travaillant dans les centres ou services d'accueil familial ou de placement familial spécialisé
  - accueillants familiaux : article 57 de la loi n° 2007 du 5 mars 2007 ; décret d'application n° 2010-920 du 3 août 2010
  - agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité : article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
  - personnes ayant bénéficié d'un emploi aidé
  - contractuels employés par les CDG et mis à disposition des collectivités (concernent uniquement les CDG)
  - apprentis
  - personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois
  - vacataires, hors jury de concours
  - autres (agents non classables dans les catégories précédentes) : par exemple, les intermittents du spectacle, les vacataires, etc. Non compris les élus et comptables publics.

\* en fonction de la rémunération (au 31 décembre 2019 ou au moins un jour au cours de l'année 2019) croisée par le sexe (en colonnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(1) :

- colonnes 1.3.1(1.1) et 1.3.1(1.2) : rémunération au 31 décembre 2019 (en nombre de personnes)
- colonnes 1.3.1(1.3) et 1.3.1(1.4) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2019 (en nombre de personnes)

Pour l'indicateur 1.3.1(2) : rémunération au moins un jour au cours de l'année 2019 (en ETPR)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.3.2 ?

- \* les personnes de droit public ou privé qui sont dans le cadre d'une mission temporaire
- \* mises à disposition par les CDG

\* **nt. Intérimaires**

\* **présentes à la date du 31 décembre 2019**

\* **ou présentes au moins 1 jour dans l'année 2019**

#### Comment sont-ils recensés ?

\* **par nature d'emploi « non permanent »** (décliné par filière pour la personne mis à disposition par les CDG : en lignes)

- personnes employées comme **personnels remplaçants mis à disposition par le centre de gestion** (par filière)

- personnes employées dans le cadre du **recours au service des entreprises** mentionnés à l'article L. 1251-1 du code du travail (intérim) en référence à l'article 3-7 de la loi n° 84-3 du 26 janvier 1984

\* **en fonction de la présence** (au 31 décembre 2019 ou au moins un jour au cours de l'année 2019) croisé(e) par le **sexe** (en colonnes)

- colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2) : rémunération au **31 décembre 2019**

- colonnes 1.3.2(3) et 1.3.2(4) : rémunération au **moins un jour** au cours de l'année 2019

#### Remarques :

- les agents qui ont été **présents au 31/12/2019** ont, par définition, été **présents au moins un jour dans l'année 2019**. Ils doivent donc être recensés dans les deux colonnes 1.3.2(1) et 1.3.2(2).

- si une personne a exercé sur **plusieurs périodes distinctes** au cours de l'année, il ne faut la compter qu'**une fois** dans les colonnes 1.3.2(3) ou 1.3.2(4).



1.3.1.19) - Autres contractuels sur emploi non permanent en Equivalence Temps Plein Réunifié

Champ : les indicateurs ont été calculés en se basant sur les contrats sur emploi non permanent ayant été conclus au cours de l'année 2019 pour toutes les entreprises appartenant à l'industrie.  
Remarque : Ce secteur ne comprend pas les sociétés à responsabilité limitée.

Définition : l'équivalent Temps Plein Réunifié (ETPR) est proportionné à l'activité d'un agent, mesurée par sa quantité de temps de travail et par sa période d'activité à l'année. Par exemple : un agent est employé par une entreprise pendant 150 heures pendant 100 jours ouvrables au cours de l'année 2019. Le temps de travail est de 150 heures et le nombre total d'heures payées sur l'année est de 100 jours ouvrables. Les pertes d'activités sont prises en compte dans le calcul (congés, absences, etc.).  
Les pertes d'activités sont prises en compte dans le calcul (congés, absences, etc.).  
Le secteur d'activités payées à l'ère à l'ère est un agent, est le nombre d'heures travaillées sur les jours de l'année ou du demi-jour travaillé de l'agent.

Exemples :  
- pour un agent à temps complet, soit 1 820 heures travaillées à l'ETPR  
- pour un agent à temps partiel complet, soit 910 heures travaillées à l'ETPR

Nombre de contractuels sur emploi non permanent en Equivalence Temps Plein Réunifié sur l'année 2019		
Hommes	Femmes	Total
1.3.112.11	1.3.112.21	

Collaborateurs de cabinet (voir 1.110.16.1 et 1.110.16.2) (secteur 1304)	0.00	1.00	1.00
Assistants médicaux	0.00	0.00	0.00
Assistants médicaux	0.00	0.00	0.00
Occupation familiale (voir 1.110.16.1)	0.00	0.00	0.00
Autres contractuels réguliers (voir 1.110.16.1) ou irréguliers temporairement d'activité ou un établissement administratif (voir 1.110.16.2) (secteur 1304)	0.99	2.01	2.99
Personnel ayant bénéficié d'un emploi aide	0.00	0.00	0.00
Contractuels employés par les C2G et mis à disposition des collectivités (à exclure dans le C2G)	0.00	0.00	0.00
Agents	0.00	0.00	0.00
Personnel bénéficiant d'une rémunération associative ou professionnelle par la réglementation sur le statut des emplois	4.00	1.00	5.00
Associés (hors jury de concourse)	0.00	0.00	0.00
Autres (agents non énumérés dans les catégories précédentes)	0.00	0.00	0.00





Les Indicateurs de 1.4.1 à 1.4.2 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
**Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

#### Quels sont les agents à recenser ?

- \* les **fonctionnaires** (titulaires et stagiaires) et les **contractuels sur emploi permanent**
- \* placés dans une **position particulière** au 31/12/2018 :
  - les **fonctionnaires et agents contractuels sur emploi permanent** qui se trouvent dans une position autre que celle de l'activité. Pour les contractuels, les congés sans traitement pour convenance personnelle sont à comptabiliser avec les disponibilités pour convenance personnelle.
  - les **fonctionnaires recrutés** dans votre collectivité par la voie d'un **détachement non suivi d'intégration**.

#### Comment sont-ils recensés ?

- \* selon leur **origine et par type de situation**
  - Indicateur 1.4.1 : agents **originaires de votre collectivité** ;
  - indicateur 1.4.2 : agents **détachés dans la collectivité** et originaires d'une autre structure ;
  - indicateur 1.4.3 : agents **mis à disposition** de votre collectivité et originaires d'une autre structure ;
  - indicateur 1.4.4 : fonctionnaires pris en charge par le **CNFPT** ou un **CDG**.

#### Indicateur 1.4.1 : agents originaires de votre collectivité

- \* par **positions statutaires particulières** (en lignes)

*Remarque : certaines rubriques ne concernent pas les contractuels sur emploi permanent :*

- position hors cadres ;
- congé spécial ;
- détachement.

- \* par **structures d'accueil (accueillantes)** pour les fonctionnaires détachés dans une autre structure (en lignes)

- \* par **types d'emploi** ou changement de filière pour les fonctionnaires détachés au sein de leur propre collectivité (en lignes)

- \* ces agents **mis à disposition dans une autre structure** sont également recensés (en lignes)

- \* et selon le **sex**e (en colonnes)

#### Indicateur 1.4.2 : agents **détachés dans la collectivité** et originaires d'une autre structure

*Remarque : cet indicateur concerne uniquement les fonctionnaires*

- \* par **structures d'origine** (en lignes)

- \* et selon le **type d'emploi** ainsi que par le **sex**e (en colonnes)

#### Indicateur 1.4.3 : recensement des agents **mis à disposition de votre collectivité** et originaires d'une autre structure selon le **statut** et le **sex**e

#### Indicateur 1.4.4 : fonctionnaires pris en charge par le **CNFPT** ou un **CDG**

*Remarque : seuls le CNFPT et les CDG doivent renseigner cet indicateur*

- \* par **ancienneté** (en lignes)

- \* et selon le **sex**e (en colonnes)

**1.4 - Nombre d'agents selon les positions statutaires particulières et par sexe au 31/12/2019**

Champs : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent en positions statutaires existantes au 31/12/2019.

**1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité**

EU J 1/12/2019	Hommes	Femmes	Total
En congé parental (article 75) Fonctionnaires et contractuels	0	0	0
En disponibilité (article 72) hors ceux mis en disponibilité à l'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent, pour les contractuels Fonctionnaires et contractuels	0	0	0
deux disponibilité de droit	0	0	0
En disponibilité d'office ou bénéficiaires d'un congé équivalent Fonctionnaires et contractuels	0	0	0
En prêt or hors cadres (article 70) Fonctionnaires uniquement	0	0	0
En congé spécial (article 89) Fonctionnaires uniquement	0	0	0

**Détachés dans une autre structure (article 14)**

Fonctionnaires uniquement	Hommes	Femmes	Total
Fonction publique d'Etat	0	0	0
Fonction publique hospitalière	0	0	0
Autre collectivités	0	0	0
Autres structures*	0	0	0

\*Par exemple : Institut technique d'un Etat de l'Union européenne (PEPER).

**Détachés au sein de leur propre collectivité :**

Fonctionnaires uniquement	Hommes	Femmes	Total
Détachés sur un emploi fonctionnaire dans leur collectivité	0	0	0
Détachés sur un emploi de salarié dans leur collectivité	0	0	0
Chargement de titre	0	0	0

**Mis à disposition dans une autre structure (articles 61 et 136)  
Fonctionnaires et contractuels**

En service	Hommes	Femmes	Total
donc mis à disposition d'une organisation syndicale	0	0	0

1.4.2 Nombre d'agents originaires d'une autre structure

Informés dans votre collectivité et ailleurs de :	Emploi non fonctionnel		Emploi fonctionnel		Emploi de cabinet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
En 3-11-2019						
Fonction publique d'Etat	0	0	0	0	0	0
Fonction publique territoriale	0	0	0	0	0	0
Autre collectivité	0	0	0	0	0	0
Autres structures	0	0	0	0	0	0

Par exemple : fonction publique d'Etat (hors de l'Union européenne) (FPE-UPE)

1.4.3 Nombre d'agents originaires d'une autre structure mis à disposition (\*)

au 31/12/2019	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Mis à disposition de votre collectivité	2	0	0	0
dont originaires de la fonction publique d'Etat	2	0	0	0

(\*) Décret n° 2008-760 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition appliquée aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

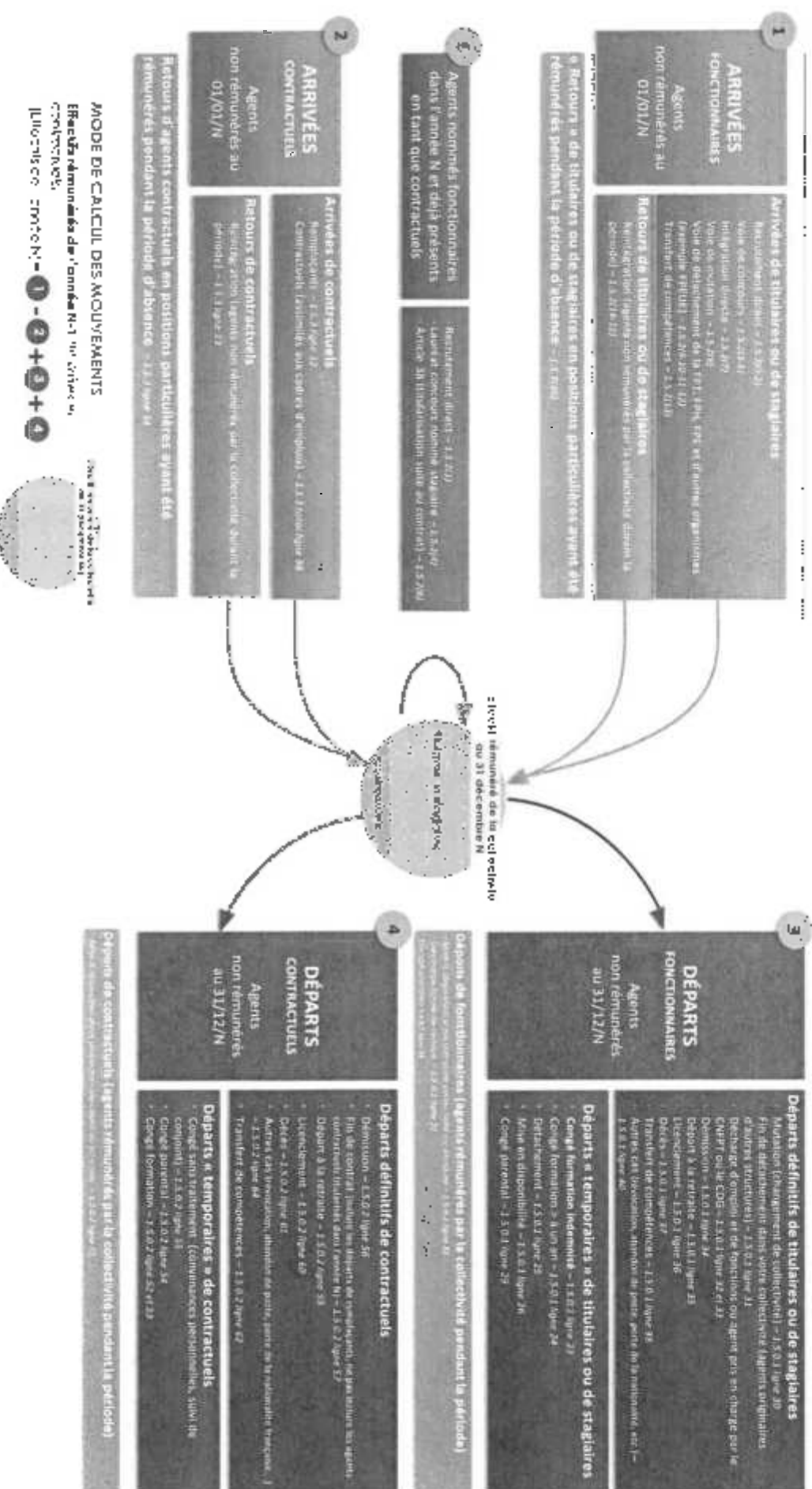
1.4.4 Fonctionnaires pris en charge par le CDS ou le CMIPT (articles 53 et 97)

Remarque : seuls les CMIPT et les CDS doivent renseigner cet indicateur

au 31/12/2019	Hommes	Femmes	Total
Depuis moins d'1 an	0	0	0
De 1 an à moins de 2 ans	0	0	0
De 2 ans à moins de 5 ans	0	0	0
5 ans et plus	0	0	0



## Schéma mouvements internes et externes au sein d'une collectivité





Contabilitate sur sup si pasivare	Mati de esuat	Mesaj					Finante	
		12.1	12.2	12.3	12.4	12.5	12.6	12.7
Debita "pasivare"	Mina a disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de disponibilitate sur un banca contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
Debita "salarii"	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0
	Debita de salarii contabilitate	0	0	0	0	0	0	0

L'indicateur 1.5.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
Ne pas remplir les cellules grisées (préremplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les fonctionnaires titulaires occupant un emploi fonctionnel en application de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 dont ceux appartenant au cadre d'emploi d'administrateur, d'attaché, d'ingénieur ou d'ingénieur en chef
- \* les agents contractuels recrutés sur un emploi fonctionnel en application de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984
- \* arrivés au cours de l'année 2019
- \* et rémunérés à la date du 31 décembre 2019

**Comment sont-ils recensés ?**

- \* par statut et fonction publique d'origine pour les fonctionnaires :
  - tableau 1 : fonctionnaires de la fonction publique territoriale
  - tableau 2 : fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)
  - tableau 3 : contractuels sur emplois permanents
- \* par emplois fonctionnels dans les filières concernées (administratives, techniques et d'incendie et secours ; en lignes)
- \* par cadre d'emplois croisé par le sexe pour les fonctionnaires (en colonnes ; tableaux 1 et 2)
  - les fonctionnaires des filières administratives et techniques occupant un emploi fonctionnel de direction doivent être recensés selon leur *grade de détachement*. Parmi ceux-ci, ne comptent pas ceux relevant des cadres d'emplois d'administrateur d'attaché ou d'ingénieur
- \* par sexe pour les contractuels sur emploi permanent (en colonnes ; tableau 3)
  - les contractuels sur emploi permanent sont recensés uniquement sur l'emploi fonctionnel occupé.



1.5.1 - Arrivées d'agents sur emploi fonctionnel au cours de l'année 2019, par statut d'origine, selon le grade de détachement et le sexe

Champ : les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et contractuels occupant un emploi fonctionnel, arrêtés en 2019 et commencent par 31/12/2019.

Tableau 1. Fonctionnaires de la fonction publique territoriale

Arrivées en 2019	Fonctionnaires de la fonction publique territoriale											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FONCTIONNAIRES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 2 : Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)

Arrivées en 2019	Fonctionnaires issus d'une autre administration (FPE, FPH)											
	Administrateurs		Attachés		Ingénieurs en chef		Ingénieurs		Autres			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Directeur général des services ou directeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur général des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur des services techniques	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL FONCTIONNAIRES</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Tableau 3. Contractuels sur emploi permanent

Arrivées en 2019	Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes
Directeur général des services ou directeur	0	0
Directeur général adjoint des services ou directeur adjoint	0	0
Directeur général des services techniques	0	0
Directeur des services techniques	0	0
Directeur départemental des services d'incendie et secours	0	0
Directeur départemental adjoint des services d'incendie et secours	0	0
<b>TOTAL CONTRACTUELS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

L'indicateur 1.5.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
Ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

#### Quels sont les agents à recenser ?

- \* les fonctionnaires stagiaires et titulaires (cf. fiche 1.1.1.)
- \* recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2019
- \* pour ce qui correspond au premier mouvement de l'année  
*Exemple : les agents qui demeurent dans la collectivité après un changement de statut ne doivent pas être comptés ici.*
- \* et rémunérés à la date du 31 décembre 2019

#### Comment sont-ils recensés ?

- \* par filière déclinée par cadre d'emplois (en lignes)  
*Remarque importante : les fonctionnaires recrutés sur un emploi fonctionnel de direction doivent être comptabilisés uniquement dans leurs cadres d'emplois et grades respectifs même s'ils ont déjà été comptabilisés dans l'indicateur 1.5.1.*
- \* selon le motif de recrutement
  - colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(2) : par **recrutement direct**
  - colonnes 1.5.2(3) à 1.5.2(5) : par voie de **concours ou de sélection professionnelle**
  - colonne 1.5.2(6) : recrutement correspondant à l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984
  - colonne 1.5.2(7) : par **intégration directe** (article 13bis alinéa 1 et 4 de la loi du 13 juillet 1983, et article 68-1 de la loi du 26 janvier 1984)
  - colonne 1.5.2(8) : par voie de **mutation d'une autre collectivité**
  - colonnes 1.5.2(9) à 1.5.2(12) : par voie de **détachement d'une autre structure**  
*Remarque : Ne pas comptabiliser les fonctionnaires détachés au sein de votre collectivité.*
  - colonne 1.5.2(13) : par **transfert de compétence** (dur l reprise d'activité)
  - colonnes 1.5.2(14) et 1.5.2(15) : par voie de **réintégration** après une disponibilité ou autre (congé parental, détachement)
  - colonne 1.5.2(16) : retour d'agents en **position particulière**.
- \* selon les **caractéristiques de leur emploi et le sexe** (en colonnes)
  - colonnes 1.5.2(17) et 1.5.2(18) : **temps complet**
  - colonnes 1.5.2(19) et 1.5.2(20) : **temps non complet**

**Rappel (cf. fiche 1.1.1) :** ne pas confondre temps non complet qui est une **caractéristique de l'emploi** (exprimée en 35èmes) et temps partiel qui est une **modalité d'exercice** (exprimée en pourcentage de temps plein) pour un agent occupant un emploi à temps complet.

*Remarque : les agents recensés dans les colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) sont à nouveau recensés dans les colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20), tous motifs de recrutement confondus. Par conséquent, le total des colonnes 1.5.2(0) à 1.5.2(16) doit être égal au total des colonnes 1.5.2(17) à 1.5.2(20).*

Description of property	Date acquired	Date sold	Fair market value at date of sale	Adjusted sales price	Capital gain or loss		Net capital gain or loss	Taxable capital gain or loss	Taxable ordinary income or loss	Total taxable income	Tax	Refund	Total tax
					Short-term	Long-term							
1. <b>Real estate</b>													
2. <b>Stocks and bonds</b>													
3. <b>Other property</b>													
<b>Total</b>													



L'indicateur 1.5.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).  
Ne pas remplir les cellules grisées (ne) remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les agents **contractuels**
- \* sur un **emploi permanent** (cf. fiche 1.2.1 pour la notion d'emploi permanent)
- \* recrutés dans votre collectivité au cours de l'année 2019
- \* et rémunérés en date du 31 décembre 2019

**Comment sont-ils recensés ?**

- \* par **type de recrutement** :
  - tableau 1 : recrutement de **remplacants, réintégrations et retours** (une ligne pour chacun)
  - tableau 2 : recrutement sur un **emploi permanent**, hors recrutements figurant dans le tableau 1.
- \* par **filières** déclinées par **cadres d'emplois** (tableau 2 ; un lignes)
- \* selon les **caractéristiques de leur emploi** (temps complet ou non complet) et selon le **sexé** (tableaux 1 et 2 sur colonnes)





## 1.5.4-1.5.7 - Titularisations, avancements, accompagnements professionnels dans l'année 2019

Les indicateurs 1.5.4 à 1.5.7 recensent les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

**Ne pas remplir les cellules grisées** (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.4 ?

- \* les fonctionnaires stagiaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2019, d'une décision :
  - de titularisation
  - de prolongation exceptionnelle de stage,
  - de refus de titularisation.
- \* les agents contractuels (sur emplois permanents ou non) ayant fait l'objet, au cours de l'année 2019, d'une décision :
  - de titularisation en application de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap),
  - de nomination stagiaire
- \* les nouveaux arrivants nommés directement stagiaires, au cours de l'année 2019.

Comment sont-ils recensés ?

- \* par statut initial, en fonction des objets de décisions (détaillés ci-dessus) en lignes;
- \* et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.5 ?

- \* les fonctionnaires ayant fait l'objet, au cours de l'année 2019, d'une décision d'avancement :
  - de grade
  - ou d'échelon

Comment sont-ils recensés ?

- \* par type d'avancement (échelon ou grade), selon les modalités de l'avancement, pour les grades (en lignes)
- \* et selon le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.6 ?

- \* les fonctionnaires ayant bénéficié d'un avancement de grade au cours de l'année 2019

Comment sont-ils recensés ?

- \* par filière (en lignes)
- \* et selon la catégorie et le sexe (en colonnes)

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.5.7 ?

- \* les fonctionnaires
- \* et les contractuels sur emploi permanent
- \* ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2019

Comment sont-ils recensés ?

- \* selon la catégorie (en lignes)
- \* et le sexe (en colonnes)



**1.5.4-1.5.5 Titularisations et avancements dans l'année 2019**

**1.5.4 Titularisations et stages au cours de l'année 2019**

**Champ :** le tableau qui suit concerne les fonctionnaires, ayant fait l'objet d'une décision, au cours de l'année 2019.

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	0	1
Prolongation de stage	0	0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 du loi n° 84-50 du 26 janvier 1984 (travailleurs en situation de handicap)	0	0
Refus de titularisation	0	0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année 2019	6	0
Agents contractuels permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2019	0	0
Agents contractuels non permanents (déjà présents) nommés stagiaires dans l'année 2019	0	0

**1.5.5 Avancements dans l'année 2019**

**Champ :** le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement d'échelon au cours de l'année 2019.

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un : - avancement d'échelon	15	21
- avancement de grade	0	0

	Hommes	Femmes
Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un avancement de grade à la suite d'une : - promotion au choix	0	0
- réussite à un examen professionnel de promotion interne - ayant obtenu une "nomination stagiaire"	0	0
- n'ayant pas obtenu une "nomination stagiaire"	0	0
- réussite à un co-cours :	0	0
- ayant obtenu une "nomination stagiaire"	0	0
- n'ayant pas obtenu une "nomination stagiaire"	0	0

**1.5.6 Avancements de grade dans l'année 2019 par filière et catégorie hiérarchique**

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires ayant connu un avancement de grade, au cours de l'année 2019 et rémunérés au 31/12/2019

Nombre de fonctionnaires bénéficiant d'un avancement de grade en 2019	Suite à l'avancement de grade							
	CATEGORIE A		CATEGORIE B		CATEGORIE C			
Filières	Hommes - 5.8(1)	Femmes 1.5.8(2)	Hommes 4.5.8(3)	Femmes 1.5.8(4)	Hommes 1.5.8(5)	Femmes 1.5.8(6)		
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE CULTURELLE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0	0	0	0	0	0	0
FILIERE ANIMATION	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

---

**1.5.7. Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle en 2019**

---

*Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2019*

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	0	0
Catégorie C	0	0

L'indicateur 1.6.1 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

L'indicateur 1.6.2(1) recense les dépenses en euros.

**Né pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro), ni celles de l'indicateur 1.6.2(2) qui font l'objet de calculs automatiques.**

Quels sont les agents à recenser à l'indicateur 1.6.1 ?

- \* les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)
- \* et les contractuels (sur emploi permanent ou non permanent)
- \* occupent un emploi de travailleur en situation de handicap (i.e. bénéficiaires de l'obligation d'emploi)
- \* rémunérés au 31/12/2010

*Remarque : Les agents, s'ils sont présents dans la collectivité, sont à mentionner quelle que soit sa taille (y compris celles ayant moins de 20 agents)*

*Précision sur les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi :*

*Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L. 5212-13 du code du travail (les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH, les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés, etc). S'y ajoutent les agents rattachés au en période de préparation au reclassement, les bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité et les titulaires d'un emploi réservé.*

Si votre collectivité en compte (réponse : oui, à la question libre), comment sont-ils recensés ?

- \* par type d'emploi
  - tableau 1 : emploi permanent
  - tableau 2 : emploi NON permanent (ne concerne que les contractuels)

Tableau 1 :

- \* par catégorie (en lignes)
- \* selon le statut et le sexe (en colonnes)

Tableau 2 :

- \* par sexe

Quelles sont les dépenses à recenser à l'indicateur 1.6.2 (1) ?

L'indicateur 1.6.2 localise les montants en euros (€) des dépenses mentionnées aux I, II, III et IV de l'article 6 du décret numéro 2006-501 du 3 mai 2006

L'article des dépenses mentionnées à l'article L323-8-6-1 du code du travail et à l'article 6 du décret n° 2006-501 du 10 juin 2006 relatif au fond pour l'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique :

- I : sous-traitance : contrats avec les entreprises adaptées (ESAT, etc) (dépenses réalisées en application de l'article L. 323-8 du code du travail mentionnées au troisième alinéa de l'article L. 323-8-6-1 de ce même code). Les dépenses sont égales au prix des fournitures et prestations figurant au contrat.

-II : dépenses en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 320-8-1 du code du travail.

-III : dépenses pour accueillir ou maintenir dans l'emploi les personnes lourdement handicapées, mentionnées au troisième alinéa du IV de l'article L. 320-8-1 du code du travail. La totalité de ces dépenses est comptabilisée par l'employeur pour le compte de son montant dès lors qu'elle dépasse, pour l'agent concerné, 05% du traitement annuel minimum versé à un agent occupant à temps complet un emploi public apprécié au 31 décembre de l'année écoulée (17 490,24 euros). Dans le cas contraire, la dépense n'est pas prise en compte au III mais pourra éventuellement se voir sa nature être intégrée à la ligne des dépenses de type II (dépenses affectées à des mesures en vue de faciliter l'insertion professionnelle).

-IV : dépenses d'aménagement de poste de travail pour maintien dans l'emploi des agents reconnus inaptes à l'exercice de leur fonctions et ne relevant pas des catégories d'agents mentionnées à l'article 2 du décret. Le coût de la dépense pour un agent (la dépense doit donc être individualisée) doit excéder 10 % du traitement brut annuel minimum (17 160,12 euros) pour être pris en compte.

#### Comment sont calculées les unités déductibles à l'indicateur 1.8.2 (1)?

Ces dépenses, énumérées ci-dessus dans l'Annexe IV, sont converties en unités déductibles. Le nombre d'unités manquantes pour atteindre le taux d'emploi minimal de 6% imposé par la loi. Le nombre d'unités manquantes correspond à la différence entre le nombre total de personnes rémunérées par l'employeur auquel est appliquée la proportion de 6%, arrondi à l'unité inférieure, et celui des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 320-8-1 du code du travail).

La conversion des dépenses en unités déductibles s'effectue de la manière suivante : somme des montants de dépenses de l'année écoulée montant du traitement brut annuel minimum de la fonction publique au 31 décembre de l'année écoulée (17 375,78 euros). Le nombre d'unités déductibles est plafonné à la moitié du nombre d'agents qui devraient effectivement être recrutés par l'employeur pour respecter l'obligation d'emploi (article 4 du décret n° 2306-50 relatif au « PFH »).

#### Remarques :

- pour le calcul des dépenses comme celui des unités déductibles, il est conseillé de se reporter au **guide d'aide à la déclaration annuelle au FIPHFP sur le site du FIPHFP**.
- **ici, les unités déductibles font l'objet d'un calcul automatique et ne doivent donc pas être remplies.**

#### Que recense l'indicateur 1.8.2 (2)?

L'indicateur 1.8.2 (2) recense les taux d'emploi direct et légal des personnes en situation de handicap (BOET) :

#### Comment sont calculés les taux d'emploi à l'indicateur 1.8.2 (2)?

Le **taux d'emploi direct** est le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi/effectif total) X100.

Le **taux d'emploi légal** prend en compte les travailleurs en situation de handicap et les dépenses d'entretien à unités déductibles : (bénéficiaires de l'obligation d'emploi+nombre d'unités déductibles/effectif total) X100.

**Remarque :** Ici, les **taux d'emploi** font l'objet d'un **calcul automatique** et ne doivent donc pas être remplis.

**1.6.1 - Nombre d'agents en situation de handicap (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe**

**Champ :** le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels (sur emploi permanent ou non permanent), en situation de handicap, rémunérés au 31/12/2019

**Remarque :** seules les collectivités ayant répondu "oui" à la question suivante doivent remplir les tableaux 1 et 2.

Y a-t-il, parmi les agents de votre collectivité, des agents bénéficiant de l'obligation d'emploi - travailleurs handicapés (OETH), y compris reclassés ?

Oui

Si oui, indiquez le nombre d'agents concernés :

tableau 1 : emploi permanent

Catégorie hiérarchique	Travailleurs et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
A	0	0	0	0
B	0	1	0	0
C	3	5	0	1

tableau 2 : emploi NON permanent

Contractuels sur emploi NON permanent		Dont appointés	
TOTA	Femmes	Hommes	Femmes
0	1	0	0

**1.6.2 - Respect de l'obligation d'emploi : dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi ouvrant droit à réductions des unités manquantes) et taux d'emploi**

Champ : toutes les collectivités sont concernées y compris celles de moins de 20 agents.  
Remarque : Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondés à l'unité supérieure).

1.6.2 (1) – Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	
Montant total des marchés passés dans l'année (sous-traitance)	0 C
Dépenses affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique	0 C
Dépenses réalisées par l'employeur pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées	0 C
Dépenses d'aménagement des postes de travail effectuées pour maintenir dans leur emploi les agents reconnus aptes à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à la fonction publique territoriale et qui s'appliquent à une des catégories mentionnées à l'article 2 du décret	0 €
Unités déductibles **	0,00

1.6.2 (2) - Taux d'emploi calculé sur le champ des emplois permanents	
Nombre de travailleurs handicapés sur emploi permanent en 2019 par la collectivité au 31/12/2019	10
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	10,00
Taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap	10,00

(\*) Les employeurs peuvent solliciter partiellement de l'obligation d'emploi mesurée par l'article L. 323-1 en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou du sous-traitance de services avec des entreprises adossées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres de aide par le travail. Cette exonération, dont les modalités et les limites sont fixées par votre réglementation, est proportionnelle au volume de travail fourni à ces ateliers et centres en application du premier alinéa de l'article L.323-8 du code du travail. Montant total exprimé en euros TTC.

(\*\*) Les Unités déductibles sont le résultat de la conversion en Unités du montant en euro des quatre types de dépenses mentionnées partiellement l'obligation. Le nombre d'unités déductibles est égal au quotient obtenu en divisant le montant des dépenses réalisées en application du premier alinéa de l'article L. 323-1 et de celles affectées à des mesures adossées en vue de faciliter l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique (art. 8 du décret n°2005-501 relatif au FIPHFP), par le montant brut annuel minimum annuel à un agent occupant à temps complet en emploi public approuvé au 31 décembre de l'année 2019 (17 376,76 €).

1.2.1 - Repartition par sexe et fonction de l'effectif des fonctionnaires et des contractuels permanents dans les effectifs au 31/12/2019

Commentaire : les effectifs des postes concernent les fonctionnaires publics et contractuels dans les conditions occupant un emploi permanent ou un emploi non permanent. Réf: N° 31/72/19  
 Remarque : Ne pas remplir les cellules grises (voir notices par le web) qui sont des valeurs automatiques.

Sexe	Age*	Titulaires et stagiaires	Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent	
			1,7,1 (2)	1,7,1 (3)	1,7,1 (2)	1,7,1 (3)
FEMMES	moins de 25 ans		1	0	1	2
	25 à 35 ans		2	4	1	1
	35 à 45 ans		3	0	0	0
	45 à 55 ans		1	0	0	0
	55 à 65 ans		3	0	0	0
	65 à 69 ans		1	0	0	0
	70 à 74 ans		1	0	0	0
	75 à 79 ans		1	0	0	0
	80 à 84 ans		0	0	0	0
	85 ans et plus		1	0	0	0
<b>TOTAL</b>						
	nombre de postes		1	1	1	2
	95 à 99 ans		1	1	1	0
	70 à 74 ans		1	1	1	0
	55 à 59 ans		2	0	0	0
	40 à 44 ans		4	0	0	0
	25 à 29 ans		3	0	0	0
	60 à 64 ans		2	1	1	0
	65 à 69 ans		2	1	1	2
	60 à 64 ans		2	0	0	0
	45 ans et plus		1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		22	3	3	2
HOMMES	moins de 25 ans		1	0	1	2
	25 à 35 ans		2	4	1	1
	35 à 45 ans		3	0	0	0
	45 à 55 ans		1	0	0	0
	55 à 65 ans		3	0	0	0
	65 à 69 ans		1	0	0	0
	70 à 74 ans		1	0	0	0
	75 à 79 ans		1	0	0	0
	80 à 84 ans		0	0	0	0
	85 ans et plus		1	0	0	0
<b>TOTAL</b>						
	nombre de postes		1	1	1	2
	95 à 99 ans		1	1	1	0
	70 à 74 ans		1	1	1	0
	55 à 59 ans		2	0	0	0
	40 à 44 ans		4	0	0	0
	25 à 29 ans		3	0	0	0
	60 à 64 ans		2	1	1	0
	65 à 69 ans		2	1	1	2
	60 à 64 ans		2	0	0	0
	45 ans et plus		1	0	0	0
	<b>TOTAL</b>		22	3	3	2
ENSEMBLE	moins de 25 ans		2	0	2	4
	25 à 35 ans		4	4	2	2
	35 à 45 ans		4	0	0	0
	45 à 55 ans		2	0	0	0
	55 à 65 ans		6	0	0	0
	65 à 69 ans		3	1	1	2
	70 à 74 ans		2	0	0	0
	75 à 79 ans		2	0	0	0
	80 à 84 ans		0	0	0	0
	85 ans et plus		2	0	0	0
<b>TOTAL</b>		44	3	3	4	

\* Age obtenu au 31/12/2019

fonction de référence

fonction de référence

1,7,1 (2) permanent

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)

1,7,1 (3)

1,7,1 (2)



---

## 2.1.0 - Nombre de jours accordés pour l'ensemble des agents

---

L'indicateur 2.1.0 recense les jours d'absence accordés par l'employeur à l'ensemble de ses agents. Il s'inscrit dans le prolongement des conclusions du rapport Lauront de 2016 sur le temps de travail qui préconise notamment une meilleure connaissance du temps de travail dans la FPT. A noter que les bilans sociaux FPE et FPH seront également complétés en ce sens.

### Quels jours d'absence doivent être recensés ?

- les autorisations exceptionnelles d'absences (traditions locales, congés supplémentaires de type jour du maire ou fermeture exceptionnelle) c'est à dire accordées en sus des congés réglementaires ; ne sont pas ici recensées les autorisations spéciales d'absence (ASA) qui doivent uniquement être comptabilisées à l'indicateur 2.1.1 ;
- les jours d'absence dont bénéficient ces agents au titre des droits acquis (cycles de travail antérieurs au 1<sup>er</sup> janvier 2002).

## 2.1.0 - Nombre de journées de congés supplémentaires accordées à l'ensemble des agents

Remarque : Remplir le nombre de jours accordés uniquement si vous avez répondu 'oui' à la question située ci-dessus.

	Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents
Droits acquis (cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002)	31
Votre collectivité accorde-t-elle des journées de congés supplémentaires à l'ensemble de ses agents au-delà du nombre de jours de congés légal (exemples : journées liées aux traditions locales, journée du maire, ponts, etc.) hors droits acquis et jours de fractionnement ?	Oui
Nombre de jours accordés à l'ensemble des agents (exemple: 2 ponts = 2 jours)	6





2.1.2 - Nombre de CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT ayant été absents au moins un jour dans l'année, par motif (hors formations, journées de grève et absences syndicales); présente au 31/12/2018

Champ : les données qui concernent les contractuels sur emploi permanent présents dans les effectifs au 31 décembre 2018.

Données en :

- Pour les agents à temps plein multi-actifs : sur l'ensemble période d'absence pour tous les employeurs.

- Ne pas compter les congés grévés.

	Motif	Nombre de contractuels sur emploi permanent*		Nombre de journées d'absence		Nombre d'arrivées	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Compétitivité	Pour motifs professionnels	2	1	13,0	12,0	2	1
	Pour motifs de santé (maladies professionnelles ou autres)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (maladies non professionnelles)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (accidents de travail)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (accidents de trajet)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (accidents de service)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
Autres motifs	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
	Pour motifs de santé (autres motifs)	0	0	0,0	0,0	0	0
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>13,0</b>	<b>12,0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

\* En ce qui concerne les absences pour plusieurs motifs dans l'année, ne se compter qu'une seule fois.

\*\* Un agent peut être compté plusieurs fois dans l'année pour les motifs suivants : formation, grève, absence syndicale, etc.

Les congés pour lesquels les agents ne sont pas comptés :

(1) - en congé maladie pour les fonctionnaires ;

(2) - en congé maladie pour les contractuels ;

	25 mars à 29 mars	30 mars à 31 mars	01 avril à 05 avril	06 avril à 10 avril	11 avril à 15 avril	16 avril à 20 avril	21 avril à 25 avril	26 avril à 30 avril	01 mai à 05 mai	06 mai à 10 mai	11 mai à 15 mai	16 mai à 20 mai	21 mai à 25 mai	26 mai à 30 mai	31 mai	TOTAL
Comptable	Pour l'ordre de 10	0	0	0	1	-	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pour l'ordre de 100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pour l'ordre de 1000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pour l'ordre de 10000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Non comptable	Pour l'ordre de 10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Pour l'ordre de 100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

En un seul et même document, renvoyer dans l'ordre de la colonne ci-dessus avec les

Nombre de journées d'absence des contractuels sur période retenue + période au 31/12/2019															
Mois de 25 mars à 29 mars	30 mars à 31 mars	01 avril à 05 avril	06 avril à 10 avril	11 avril à 15 avril	16 avril à 20 avril	21 avril à 25 avril	26 avril à 30 avril	01 mai à 05 mai	06 mai à 10 mai	11 mai à 15 mai	16 mai à 20 mai	21 mai à 25 mai	26 mai à 30 mai	31 mai	TOTAL
0,0	0,0	0,0	12,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>12,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>27,0</b>

Mois	Comptable	Non comptable	Nombre de journées d'absence des contractuels sur période retenue + période au 31/12/2019													
			25 mars à 29 mars	30 mars à 31 mars	01 avril à 05 avril	06 avril à 10 avril	11 avril à 15 avril	16 avril à 20 avril	21 avril à 25 avril	26 avril à 30 avril	01 mai à 05 mai	06 mai à 10 mai	11 mai à 15 mai	16 mai à 20 mai	21 mai à 25 mai	26 mai à 30 mai
	Pour l'ordre de 10	0,0	0,0	0,0	12,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0
	Pour l'ordre de 100	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Pour l'ordre de 1000	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Pour l'ordre de 10000	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Pour l'ordre de 100000	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>12,0</b>	<b>5,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>27,0</b>

2.1.3 - Nombre de CONTRACTIONS SUIVANTES A UN REEMPLACEMENT AU MOINS UN JOUR DANS L'ANNEE, par unité (pour hommes, jours de grève et absences répétées) présentes au 31/12/2015

Chaque cas concerne un contrat de travail à durée déterminée conclu avec l'employeur au 31/12/2015.

Fourbis a été déclaré employeur principal dans le cadre de la procédure d'assistance aux entreprises de la région.

	Nombre de contrats de travail		Nombre de jours de grève		Nombre d'absences répétées	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Médical	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
Autres professions	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
Autres professions	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
Autres professions	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
Autres professions	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
Autres professions	Pour maladie chronique					
	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>						
230						

Les données sont présentées dans le tableau ci-dessus.

Les données sont présentées dans le tableau ci-dessus.





**2.1.4 - Congés de paternité et d'accueil de l'enfant des agents FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,  
par catégorie hiérarchique**

*Champ* : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant au cours de l'année 2019.

*Remarque* : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre des congés de paternité et d'accueil de l'enfant
Catégorie A	0	0.0
Catégorie B	0	0.0
Catégorie C	1	14.0

**2.1.5 - Congés de présence parentale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,  
par catégorie hiérarchique**

*Champ* : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de présence parentale au cours de l'année 2019.

*Remarque* : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de présence parentale
Catégorie A	2	7.0
Catégorie B	0	0.0
Catégorie C	10	25.0

**2.1.6 - Congés de solidarité familiale des FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS,  
par catégorie hiérarchique**

*Champ* : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ayant bénéficié d'un congé de solidarité familiale au cours de l'année 2019.

*Remarque* : si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois.

	Nombre d'agents	Nombre total de journées d'absence au titre du congé de solidarité familiale
Catégorie A	0	0.0
Catégorie B	0	0.0
Catégorie C	3	12.0

2.1.7 - Entretien avant et après des congés de 6 mois ou plus

Champ : les tableaux qui suivent concernent les agents sur emploi permanent, en 2019.

Départ en congé

Y a-t-il ou des hommes qui sont partis en congé de 6 mo s ou plus au cours de l'année dans votre collectivité ?	Non
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	(vide)

Y a-t-il ou des femmes qui sont parties en congé de 6 mois ou plus au cours de l'année dans votre collectivité ?	Non
Si oui, y a-t-il eu un départ en congé sans entretien ?	(vide)

Retour de congé

Y a-t-il ou des hommes qui sont revenus au cours de l'année d'un congé de 6 mo s ou plus dans votre collectivité ?	Non
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	(vide)

Y a-t-il ou des femmes qui sont revenues au cours de l'année d'un congé de 6 mois ou plus dans votre collectivité ?	Non
Si oui, y a-t-il eu un retour de congé sans entretien ?	(vide)

**Modalités d'organisation du temps de travail**

L'indicateur 2.2.1. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

**Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les **fonctionnaires** stagiaires et titulaires
- \* les **contractuels** occupant un emploi permanent à temps complet et
- \* rémunérés au 31/12/2019

**Remarques :**

- pour les **fonctionnaires**, il s'agit des agents recensés aux indicateurs 1.1.2(1) et 1.1.2(2)
- pour les **contractuels**, il s'agit des agents recensés à l'indicateur 1.2.2

**Comment sont-ils recensés ?**

\* selon le **cycle de travail** qui leur est applicable en référence à la délibération prise pour l'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale (en lignes) :

- cycle **hebdomadaire**
- cycle **mensuel**
- cycle **saisonnier**
- cycle **annuel**
- **autres** cycles
- **forfait**

\* et selon le **sex**e (en colonnes)

**Remarques :**

- un agent n'est compté qu'une seule fois.
- les collectivités ayant répondu 'oui' à la question des cycles de travail délibérés avant le 1er janvier 2002 devront recenser ses agents sur la ligne correspondante.

**Contraintes particulières concernant le temps de travail**

L'indicateur 2.2.2. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

**Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

**Quels sont les agents à recenser ?**

- \* les **fonctionnaires** stagiaires et titulaires
- \* les **contractuels** occupant un emploi permanent à temps complet
- \* faisant l'objet de **contraintes particulières** concernant l'organisation du travail
- \* et rémunérés au 31/12/2019

**Comment sont-ils recensés ?**

\* selon les **contraintes** suivantes (en lignes)

- horaires **décalés** ;
- travail de **nu**it ;
- travail le **week-end** ;
- travail au **forfait** (équipes de direction, cadres ou personnes itinérantes ayant un forfait de jours de RTT sans décompte horaire).

\* et selon le **sex**e (en colonnes)

*Remarque :* les collectivités ayant des agents liés à des sujétions qui induisent une diminution du temps de travail devront l'indiquer.

**Compte Epargne Temps**

L'indicateur 2.2.3. recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

**Ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.**

Cet indicateur recense le nombre d'agents avec un compte épargne temps (CET), dont ceux avec un compte ouvert au cours de l'année 2019.

#### Précisions

Le compte épargne-temps a été institué par le décret n°2004-878 du 25 août 2004. Il permet aux agents occupant un emploi permanent (titulaires ou non, à temps complet ou non) d'accumuler des droits à congés rémunérés. Il est ouvert à la demande de l'agent et est de droit dès lors que l'agent en fait la demande écrite. L'agent titulaire d'un compte peut épargner le nombre de jours souhaité à condition que le nombre de jours de congés pris dans l'année ne soit pas inférieur à 20.

Tous les tableaux de l'indicateur 2.2.3 sont renseignés par catégorie hiérarchique et par sexe.

- 2.2.3.1 Nombre d'agents ayant un compte épargne temps**  
Ce tableau compte le nombre d'agents avec un CET pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2019, dont ceux ouverts dans l'année 2019.
- 2.2.3.2 Nombre de jours accumulés**  
Ce tableau compte :  
- d'une part, le nombre de jours accumulés au 31/12/2019 hors jours y compris versés au titre de l'année 2019 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2019  
- d'autre part, le nombre de jours versés au titre de l'année 2019 pour les agents présents dans la collectivité locale au 31/12/2019
- 2.2.3.3 Nombre de jours consommés**  
Ce tableau compte le nombre de jours consommés en 2019 par type de consommation, pour les agents étant passés par la collectivité locale même s'ils n'y sont plus au 31/12/2019  
Les jours accumulés sur le compte épargne temps peuvent être :  
- utilisés sous forme de jours de congés  
- indemnisés  
- versés au régime de retraite additionnel dans la fonction publique (Rafp)  
- donnés au bénéfice d'un agent public (article 1er du décret n° 2015 580 du 28 mai 2015)

#### Télétravail

L'indicateur 2.2.4 recense les effectifs en nombre de personnes physiques (1 personne = 1 unité).

Pour les collectivités ayant délibéré sur la mise en place du télétravail, cet indicateur recense :

- les agents ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2019
- et les agents exerçant leur activité dans le cadre du télétravail au 31/12/2019

Remarque : un agent ayant demandé à bénéficier du télétravail au cours de l'année 2019 et exerçant du télétravail au 31/12/2019 sera comptabilisé deux fois.

Ces agents sont recensés par sexe et catégorie hiérarchique.

#### Précision :

Aux termes de l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, les fonctionnaires relevant de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du Code du travail. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature en fixe les modalités de mise en œuvre.

#### Charte du temps

L'indicateur 2.2.5 recense l'existence de charte(s) du temps au sein de la collectivité.

#### Précision :

Une charte du temps vise à une meilleure articulation entre vie personnelle et professionnelle. Elle décrit les modalités d'organisation du travail au sein de la collectivité en prenant en compte les nécessités d'organisation du travail et les souhaits des personnels en concertation avec les représentants du personnel et l'accordement. Voir circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

### Nombre de jours de carence

L'indicateur 2.2.6 recense le nombre de jours de carence et les sommes retenues en montant brut au litre de l'application de la journée de carence.

#### Précision

En application de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, les agents publics titulaires stagiaires et contractuels en congé de maladie ordinaire ne bénéficient du maintien de leur rémunération par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé.

Le premier jour de congé de maladie, appelé jour de carence, fait l'objet d'une retenue dans les conditions précisées par la circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.

#### Précisions

- Le jour de carence **ne s'applique pas** aux congés suivants : **congé pour invalidité temporaire imputable au service, congé pour accident de service ou accident du travail et maladie professionnelle, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, congé du blessé (pour les militaires), congé de maladie accordé dans les trois ans après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, et lorsque la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues aux articles L. 27 et L. 35 du code des pensions civiles et militaires de retraite.**

- De plus, le jour de carence **ne s'applique pas** au **deuxième arrêt de travail** lorsque l'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les deux congés de maladie et que les deux arrêts de travail ont la même cause.

- Enfin, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit un nouveau cas de **non application du jour de carence** en cas de congé de **maladie accordé après la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.**

### Modalités de contrôle des arrêts de maladie

L'indicateur 2.2.7 recense les modalités de contrôle des arrêts de maladie telles que rappelées par la circulaire du 31 mars 2017 relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique.

#### Précisions

**Le contrôle administratif** porte sur le respect des règles de transmission des arrêts de maladie ainsi que sur le respect des autorisations de cumul d'activités de l'agent.

Le fonctionnaire doit transmettre à l'autorité territoriale dont il relève un avis d'interruption de travail dans un délai de quarante-huit heures. En cas de manquement à cette obligation, l'autorité territoriale informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingt-quatre mois.

Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau l'arrivage d'un avis d'interruption de travail, l'autorité territoriale est tenue à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective d'envoi de l'avis d'arrêt de travail.

La réduction de la rémunération n'est pas applicable si le fonctionnaire est hospitalisé ou s'il justifie, dans le délai de huit jours de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption du travail dans le délai imparti (article 15 du décret n° 67-692 du 30 juillet 1967).

Le contrôle administratif des autorisations de cumul d'activités de l'agent placé en congé de maladie peut également être effectué par l'employeur afin de s'assurer que l'activité exercée au titre du cumul est compatible avec l'état de santé ayant justifié le placement en congé de maladie.

**Le contrôle médical** vise à s'assurer que l'agent placé en congé de maladie remplit les conditions liées à son état de santé pour bénéficier de ce congé.

L'autorité hiérarchique peut ordonner une contre-visite médicale assurée par un médecin agréé à laquelle l'agent doit se soumettre sous peine d'interruption du versement de sa rémunération et de perte du bénéfice du congé, après mise en demeure, en cas de refus répétés et sans motif valable de se soumettre au contrôle (articles 15, 29 et 34 du décret du 30 juillet 1967 précité applicables aux fonctionnaires relevant du régime spécial – article 42 du décret n°91-298 du 26 mars 1991 pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale – article 12 décret n°98-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels).

2.2 - Types de travail

2.2.1 - Vocabulaire descriptif des types de travail

Chaque établissement doit décrire les types de travail effectués par les personnes travaillant dans son établissement à l'aide de codes de travail.

Ces codes de travail sont utilisés pour décrire les types de travail effectués par les personnes travaillant dans son établissement à l'aide de codes de travail.

Code de travail	Type de travail		
	Libre	Forcé	Total
1.000	00	00	00
1.001	00	00	00
1.002	00	00	00
1.003	00	00	00
1.004	00	00	00
1.005	00	00	00
1.006	00	00	00
1.007	00	00	00
1.008	00	00	00
1.009	00	00	00
1.010	00	00	00
1.011	00	00	00
1.012	00	00	00
1.013	00	00	00
1.014	00	00	00
1.015	00	00	00
1.016	00	00	00
1.017	00	00	00
1.018	00	00	00
1.019	00	00	00
1.020	00	00	00
1.021	00	00	00
1.022	00	00	00
1.023	00	00	00
1.024	00	00	00
1.025	00	00	00
1.026	00	00	00
1.027	00	00	00
1.028	00	00	00
1.029	00	00	00
1.030	00	00	00
1.031	00	00	00
1.032	00	00	00
1.033	00	00	00
1.034	00	00	00
1.035	00	00	00
1.036	00	00	00
1.037	00	00	00
1.038	00	00	00
1.039	00	00	00
1.040	00	00	00
1.041	00	00	00
1.042	00	00	00
1.043	00	00	00
1.044	00	00	00
1.045	00	00	00
1.046	00	00	00
1.047	00	00	00
1.048	00	00	00
1.049	00	00	00
1.050	00	00	00
1.051	00	00	00
1.052	00	00	00
1.053	00	00	00
1.054	00	00	00
1.055	00	00	00
1.056	00	00	00
1.057	00	00	00
1.058	00	00	00
1.059	00	00	00
1.060	00	00	00
1.061	00	00	00
1.062	00	00	00
1.063	00	00	00
1.064	00	00	00
1.065	00	00	00
1.066	00	00	00
1.067	00	00	00
1.068	00	00	00
1.069	00	00	00
1.070	00	00	00
1.071	00	00	00
1.072	00	00	00
1.073	00	00	00
1.074	00	00	00
1.075	00	00	00
1.076	00	00	00
1.077	00	00	00
1.078	00	00	00
1.079	00	00	00
1.080	00	00	00
1.081	00	00	00
1.082	00	00	00
1.083	00	00	00
1.084	00	00	00
1.085	00	00	00
1.086	00	00	00
1.087	00	00	00
1.088	00	00	00
1.089	00	00	00
1.090	00	00	00
1.091	00	00	00
1.092	00	00	00
1.093	00	00	00
1.094	00	00	00
1.095	00	00	00
1.096	00	00	00
1.097	00	00	00
1.098	00	00	00
1.099	00	00	00
1.100	00	00	00

2.2.2 - Description des types de travail

Chaque établissement doit décrire les types de travail effectués par les personnes travaillant dans son établissement à l'aide de codes de travail.

Code de travail	Type de travail		
	Libre	Forcé	Total
1.000	00	00	00
1.001	00	00	00
1.002	00	00	00
1.003	00	00	00
1.004	00	00	00
1.005	00	00	00
1.006	00	00	00
1.007	00	00	00
1.008	00	00	00
1.009	00	00	00
1.010	00	00	00
1.011	00	00	00
1.012	00	00	00
1.013	00	00	00
1.014	00	00	00
1.015	00	00	00
1.016	00	00	00
1.017	00	00	00
1.018	00	00	00
1.019	00	00	00
1.020	00	00	00
1.021	00	00	00
1.022	00	00	00
1.023	00	00	00
1.024	00	00	00
1.025	00	00	00
1.026	00	00	00
1.027	00	00	00
1.028	00	00	00
1.029	00	00	00
1.030	00	00	00
1.031	00	00	00
1.032	00	00	00
1.033	00	00	00
1.034	00	00	00
1.035	00	00	00
1.036	00	00	00
1.037	00	00	00
1.038	00	00	00
1.039	00	00	00
1.040	00	00	00
1.041	00	00	00
1.042	00	00	00
1.043	00	00	00
1.044	00	00	00
1.045	00	00	00
1.046	00	00	00
1.047	00	00	00
1.048	00	00	00
1.049	00	00	00
1.050	00	00	00
1.051	00	00	00
1.052	00	00	00
1.053	00	00	00
1.054	00	00	00
1.055	00	00	00
1.056	00	00	00
1.057	00	00	00
1.058	00	00	00
1.059	00	00	00
1.060	00	00	00
1.061	00	00	00
1.062	00	00	00
1.063	00	00	00
1.064	00	00	00
1.065	00	00	00
1.066	00	00	00
1.067	00	00	00
1.068	00	00	00
1.069	00	00	00
1.070	00	00	00
1.071	00	00	00
1.072	00	00	00
1.073	00	00	00
1.074	00	00	00
1.075	00	00	00
1.076	00	00	00
1.077	00	00	00
1.078	00	00	00
1.079	00	00	00
1.080	00	00	00
1.081	00	00	00
1.082	00	00	00
1.083	00	00	00
1.084	00	00	00
1.085	00	00	00
1.086	00	00	00
1.087	00	00	00
1.088	00	00	00
1.089	00	00	00
1.090	00	00	00
1.091	00	00	00
1.092	00	00	00
1.093	00	00	00
1.094	00	00	00
1.095	00	00	00
1.096	00	00	00
1.097	00	00	00
1.098	00	00	00
1.099	00	00	00
1.100	00	00	00

Chaque établissement doit décrire les types de travail effectués par les personnes travaillant dans son établissement à l'aide de codes de travail.

2.2.8. Surplus d'après temps

Classement des candidats au concours des agents de catégorie publique paramédicale de l'ARS de la Région de Bruxelles-Capitale

Catégorie	Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre total de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019	Ancien nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019
	Positifs	Négatifs	Positifs	Négatifs		
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Classement des candidats au concours des agents de catégorie publique paramédicale de l'ARS de la Région de Bruxelles-Capitale

Catégorie	Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre total de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019	Ancien nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019
	Positifs	Négatifs	Positifs	Négatifs		
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Classement des candidats au concours des agents de catégorie publique paramédicale de l'ARS de la Région de Bruxelles-Capitale

Catégorie	Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019		Nombre total de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019	Ancien nombre de jours après un compte pénalisés sur la CCT au 31/12/2019
	Positifs	Négatifs	Positifs	Négatifs		
Catégorie A	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Classement des candidats au concours des agents de catégorie publique paramédicale de l'ARS de la Région de Bruxelles-Capitale

Champs de culture de maïs destinés à la production de maïs hybride (maïs doux) en 2019/2020

Nom de la parcelle	Lieu-dit			Commune		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Parcelle n° 1 - 1000 m <sup>2</sup> de surface						
Parcelle n° 2 - 2000 m <sup>2</sup> de surface						
Parcelle n° 3 - 3000 m <sup>2</sup> de surface						
Parcelle n° 4 - 4000 m <sup>2</sup> de surface						
Parcelle n° 5 - 5000 m <sup>2</sup> de surface						

Le présent document est communiqué en vertu de l'article 10 de la Loi n° 2016-1691 du 12 octobre 2016 relative à la transparence de l'information sur les activités publiques. Il est communiqué en vertu de l'article 10 de la Loi n° 2016-1691 du 12 octobre 2016 relative à la transparence de l'information sur les activités publiques.

Le présent document est communiqué en vertu de l'article 10 de la Loi n° 2016-1691 du 12 octobre 2016 relative à la transparence de l'information sur les activités publiques. Il est communiqué en vertu de l'article 10 de la Loi n° 2016-1691 du 12 octobre 2016 relative à la transparence de l'information sur les activités publiques.



---

---

### 2.2.5 Charte du temps

---

Votre collectivité dispose-t-elle d'une charte du temps n.n. 31/12/2019 ?

Non

**2.2.6 - Nombre de jours de carence par sexe, par catégorie hiérarchique et montant des sommes brutes retenues**

**Champ :** les tableaux qui suivent concernent les agents ayant été rémunérés au moins un jour dans l'année, au cours de l'année 2019

**Agents fonctionnaires**

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	0	1	16	2	2	169	190
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	0	16	981	360	130	2 842	4 392
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	1	4	41	3	7	58	114
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	1	14	2	1	39	57
Nombre d'arrêts maladie (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	2	14	1	3	37	57

**Agents contractuels permanents**

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	0	2	0	0	0	2	4
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	0	97	0	0	0	102	199
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	0	3	2	1	1	6	13
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	2	0	0	0	2	4
Nombre d'arrêts maladie (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	2	0	0	0	1	3

**Agents contractuels non permanents**

	Hommes			Femmes			Total
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	0	0	2	0	0	0	2
Montant brut des sommes retenues pour délai de carence (€)	0	0	102	0	0	0	102
Nombre total d'agents rémunérés et potentiellement soumis au jour de carence	0	0	1	0	0	7	18
Nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence	0	0	1	0	0	0	1
Nombre d'arrêts maladie (hors prolongations) soumis à la journée de carence	0	0	2	0	0	0	2

---

### 2.2.7 - Modalités de contrôle des arrêts maladie

---

Avez-vous mis en place des procédures administratives de contrôle des arrêts maladie ?

Non

Avez-vous mis en place des procédures médicales de contrôle des arrêts maladie ?

Non

**2.3.1 - Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**

	Hommes	Femmes	Total
2.3.1.1	0	0	0
2.3.1.2	0	0	0
2.3.1.3	0	0	0
2.3.1.4	0	0	0
2.3.1.5	0	0	0

**2.3.1.1** Il s'agit du nombre de demandes présentées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

**2.3.1.2** Il s'agit du nombre de demandes acceptées et non du nombre d'agents ayant présenté des demandes au cours de l'année. (Un agent peut avoir déposé deux demandes au cours de la même année.)

**2.3.1.4** Il s'agit du nombre de modifications présentées par des agents occupant un emploi permanent à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel qui, lors de leur demande de renouvellement modifient la qualité du temps de travail par rapport à la période précédente.

Ne pas prendre en compte les retours au temps plein.

**2.3.1.5** Il s'agit du nombre d'agents occupant un emploi à temps complet et exerçant leurs fonctions à temps partiel choisis qui ne renouvelent pas leur demande de travail à temps partiel.

### 3.1.1 et 3.2.1 - Rémunérations brutes des fonctionnaires et des contractuels occupant un emploi permanent

#### 3.3.1 - Rémunérations des agents sur emplois non permanents

#### 3.4.1 - Cotisations à FUNEDIC et à pôle emploi

#### 3.4.2 - Allocations chômage versées directement aux bénéficiaires

##### Indicateur 3.1.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.1.1. ?

- \* les fonctionnaires stagiaires et titulaires
- \* ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2019

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois, au plus tard au 31/12/2019, à l'aide du menu déroulant.

Puis indiquer si vous avez délibéré sur la mise en place d'une part CIA au plus tard au 31/12/2019, à l'aide du menu déroulant.  
Puis compléter l'indicateur 3.1.1 comme suit :

- \* le total des rémunérations annuelles brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.1.1.1)
- \* les primes et indemnités de toute nature (à l'exception des remboursements de frais de déplacement (colonne 3.1.1.2.)
- \* la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ; colonne 3.1.1.3;
- \* les heures supplémentaires ou complémentaires (colonne 3.1.1.4)
- \* le supplément familial de traitement (colonne 3.1.1.5)
- \* les indemnités de résidence (colonnes 3.1.1.6)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.1.1.2, 3.1.1.3, 3.1.1.4, 3.1.1.5 et 3.1.1.6 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.1.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par filière croisée par la catégorie (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

##### Indicateur 3.2.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.2.1. ?

- \* les contractuels occupant un emploi permanent
- \* ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2019

Commencer par indiquer si vous avez mis en place le RIFSEEP pour les contractuels au plus tard au 31/12/2019, à l'aide du menu déroulant.

Puis compléter l'indicateur 3.2.1 comme suit :

- \* total des rémunérations annuelles brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales ; colonne 3.2.1.1)
- \* les primes et indemnités de toute nature (colonne 3.2.1.2)
- \* les heures complémentaires et supplémentaires (colonne 3.2.1.3)

Remarque : les montants à inscrire dans les colonnes 3.2.1.2 et 3.2.1.3 sont inclus dans le total des rémunérations de la colonne 3.2.1.1.

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par filière croisée par la catégorie (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

##### Indicateur 3.3.1.

Quels sont les personnels à prendre en compte à l'indicateur 3.3.1 ?

- \* les agents contractuels occupant un emploi NON permanent
- \* ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2019

Quelles sont les rémunérations à récapituler à l'indicateur 3.3.1 ?

- \* total des rémunérations brutes versées au cours de l'année (hors charges patronales)

Ces rémunérations, exprimées en euros (arrondies à l'euro supérieur), sont comptabilisées par emplois NON permanents (en lignes) selon le sexe (en colonnes).

## 3.4 - Indicateurs sur l'assurance chômage

### 3.4.1 - Indemnisation du chômage pour les titulaires (auto-assurance)

Indiquer si vous êtes en auto-assurance avec ou sans préavis en discussion avec Pôle Emploi, à l'aide du menu déroulant.  
Préciser le nombre d'agents allocataires au 1<sup>er</sup> de l'année 2019

**3.4.2 - Indemnisation du chômage pour les contractuels (auto-assurance ou adhésion au régime d'assurance chômage)**  
Indiquer si vous êtes en auto-assurance avec ou sans convention de gestion avec Pôle Emploi, ou si vous avez adhéré au régime de l'assurance-chômage à l'aide du menu déroulant.  
Préciser le nombre d'allocataires au titre de l'année 2013.

**Pour les agents involontairement privés d'emploi, la collectivité peut choisir un des deux systèmes suivants :**  
**Adhésion au régime d'assurance chômage :** la collectivité adhère à l'URSSAF (pour le compte de l'UNEDIC) pour ses contractuels. Pôle emploi (pour le compte de l'UNEDIC) assure la gestion administrative et le versement de l'allocation aux bénéficiaires. Ce système n'est possible que pour les agents contractuels.  
**Auto-assurance :** la collectivité peut également choisir d'assurer elle-même la gestion administrative de l'allocation et son versement au bénéficiaire. Ce système est obligatoire pour les fonctionnaires, il peut être étendu aux contractuels. Dans le cadre de l'auto-assurance, la collectivité peut passer une convention de gestion avec Pôle emploi pour la gestion des dossiers et le versement des allocations. La collectivité paie des frais de gestion et rembourse à Pôle Emploi le montant de l'allocation chômage versée aux bénéficiaires (la charge financière de l'allocation incombe donc à la collectivité comme lorsqu'elle verse directement les allocations).

**3.4.3 - Maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire**

Indiquer par oui ou par non si vous avez prévu le **maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire** à l'aide du menu déroulant.

3.1.1 et 3.2.1 Rémunérations des fonctionnaires et de contractuels occupant un EMPLOI PERMANENT ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2019

Classer par ordre croissant alphabétique les fonctionnaires et les contractuels en un emploi permanent, ayant travaillé au moins un jour au cours de l'année 2019. Les rémunérations à renseigner en compte sont les rémunérations annuelles des agents ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2019. Tous les montants doivent être exprimés en euros (à deux décimales).

Remarque : ne pas remplir les cellules grisées (les données ont été saisies lors de l'ajout de calculs automatiques).

3.1.1 et 3.2.1 s'ajoutent dans le tableau ci-dessous les totaux des hommes (H) et des femmes (F), les totaux par fonction (SFT), les totaux par statut (IR) et par sexe (S) pour 2019.

3.1.1.0 - Agence fonctionnaires - Au 31/12/2019, avez-vous été en place le RIFSEEP pour au moins un cadre d'emplois ?	OUI
Si oui, avez-vous été en place au moins un jour en 2019 ?	OUI

3.1.1 - FONCTIONNAIRES SUR EMPLOI PERMANENT	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		dont primes et indemnités à l'occasion des mois de déplacement		dont nouvelle qualification indiciaire (NBI)		dont heures supplémentaires ou complémentaires		dont SFT			dont IR		
	3.1.1.1		3.1.1.2		3.1.1.3		3.1.1.4		3.1.1.5			3.1.1.6		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	33 050	50 857	1 057	2 229	1 458	3 448	1 458	3 448	27	3 380	27	3 380	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	51 888	75 208	5 281	10 245	1 403	3 066	1 403	3 066	27	174	27	174	0	0
Catégorie C	48 000	323 723	3 167	48 010	6 686	550	387	0	0	1 601	0	1 601	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	82 802	150 082	31 423	12 140	6 041	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	47 541	0	15 510	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	17 254	0	1 057	0	421	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	7 407	151 082	17 860	12 140	6 217	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	26 882	25 828	2 323	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	29 000	0	2 400	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	26 828	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIERE VULGARO-EDUCATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

FLIERE POLICE MUNICIPALE											
CONCEPT A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT C	20 673	30 474	4 051	5 173	917	0	0	0	0	0	0
FLIERE INCENDIE ET SECOURS											
CONCEPT A	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
FLIERE ANIMATION											
CONCEPT A	43 200	80 500	1 215	3 081	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT C	0	20 000	0	0 119	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL											
CONCEPT A	43 200	212 004	3 015	8 154	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CONCEPT C	20 673	50 474	4 051	5 173	917	0	0	0	0	0	0



3.2.1.1	Montant total des rémunérations annuelles brutes (hors charges patronales)		5 ans	dont heures supplémentaires ou complémentaires	
	3.2.1.1			3.2.1.2	
	H.M. (€)	F.M. (€)		- Femmes	- Hommes
<b>3.2.1 - CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT</b>					
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
Catégorie A	0	4 730	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	43 808	27 728	60	142	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	37 629	0	0	0	0
Catégorie C	11 027	27 728	0	142	0
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	11 348	613	1 254	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	11 326	613	1 254	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE SOCIALE</b>	0	56 776	0	0	761
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	56 776	0	0	761
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>	0	11 400	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	11 400	0	0	0
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE INGENIERIE ET BESOINS</b>	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>FILIERE ANIMATION</b>	0	0	0	0	0
Catégorie A	0	0	0	0	0
Catégorie B	0	0	0	0	0
Catégorie C	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	62 485	108 406	160	142	761

3.3.1 Rémunérations des agents sur EMPLOI NON PERMANENT ayant travaillé au moins 1 jour durant l'année 2018







### 3.4.5 - Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

Tous les montants doivent être exprimés en euros (arrondir à l'euro supérieur). **Opérations réelles, hors opérations d'ordres.**

3.4.4.1	Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordre</b> )	1 765 362
3.4.4.2	Charges de personnel ( <b>opérations réelles, hors opérations d'ordres</b> )	3 921 312

3.4.4.1 : référence au compte administratif ou à défaut au budget primitif additionné le cas échéant du budget supplémentaire.

3.4.4.2 : charges de personnel en référence au chapitre 012 du compte administratif, ou à défaut du budget prévisionnel additionné le cas échéant du budget supplémentaire.

4.1.1 Agence spécialisée de prévention

Champs : le tableau lui sert d'annexe des fonctionnaires et s'actualise par emploi permanent, présents au 31/12/2014.

État au 31/12/2014  
Agence de la collectivité

Assignation de prévention (personnes chargées de la mise en œuvre des actions de prévention dans la collectivité)	1
Personnel en collectivité	0
Agents chargés des fonctions de l'agent de sécurité dans la collectivité (AGF) ... (titulaires ou suppléants agréés ou agréés)	0
Membres de prévention : Usagers ou contractuels, agréés ou agréés	0
Autres personnes affectées à la prévention (agents, formateurs, intervenants, personnes chargées de la formation ...)	0

Article 4 du décret n° 95-900 du 10 mai 1995 : les compétences et locaux sont attribués au titulaire des fonctions de prévention.

Article 4 et 4-1 du décret n° 95-900 du 10 mai 1995 : les agents de prévention ne peuvent pas exercer de fonctions de prévention.

Il s'agit d'agents de prévention (agents de sécurité) qui sont affectés dans la collectivité, dans le cadre de leur fonction de sécurité et sont affectés à la prévention.

Article 4 du décret n° 95-900 du 10 mai 1995 : le titulaire des fonctions de prévention ne peut pas exercer de fonctions de prévention.

4.1.2 Actions liées à la prévention dans l'année 2015

Champs : les tableaux qui suivent décrivent les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent, présents au 31/12/2014.  
Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées.

	MAI 2015 nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Formation obligatoire des agents assistants et conseils en charge de la mise en œuvre des actions de prévention	0	0	0
Formation obligatoire des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	0	0	0
Formation des agents de sécurité	0	0	0
Différences constatées aux résultats obtenus dans l'année pour l'attribution des fonctions de sécurité. Ces indicateurs indiquent l'impact des actions de prévention des agents de sécurité et de prévention des contractuels, assistants, conseillers, équipementiers et techniciens (véhicules ...)	0	0	0
Différences constatées aux résultats obtenus en matière de prévention et de sécurité (*)	0	0	0
Différences constatées aux résultats obtenus dans l'année pour l'attribution des fonctions de sécurité. Ces indicateurs indiquent l'impact des actions de prévention des agents de sécurité et de prévention des contractuels, assistants, conseillers, équipementiers et techniciens (véhicules ...)	0	0	0

(\*) Exemple :

- un agent de sécurité dans le cadre de l'attribution de son poste ou d'inspection,
- un agent de sécurité pour l'entretien des locaux professionnels,
- un agent de sécurité.

**4.1.3 - Nombre de visites médicales sur demande de l'agent**

Complétez seulement les visites médicales sur demande de l'agent.

	Hommes	Femmes
Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention, en 2019	1	2

##### **L'indicateur 4.1.4 recense l'existence d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels, (DUERP)**

Le DUERP réalisé et mis à jour annuellement par l'autorité territoriale, répertorie l'ensemble des risques professionnels (dont les RPS) auxquels sont exposés les agents, afin d'organiser la prévention au sein du programme annuel de prévention (circulaire RDFB1314079C du 28 mai 2013 rappelant les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels).

##### **L'indicateur 4.1.5 recense l'existence d'un plan de prévention des risques psychosociaux**

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013, obligeant chaque employeur public à élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS d'ici 2015. Ces plans sont réalisés sur la base des diagnostics locaux qui sont intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Une circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 a fixé les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois versants de la fonction publique. Une circulaire du 25 juillet 2014 fixe les modalités d'application de cet accord-cadre dans la fonction publique territoriale.

##### **L'indicateur 4.1.6 recense les démarches éventuelles de prévention des TMS et des CMR**

L'accord sur la santé et la sécurité au travail (SST) dans la Fonction publique signé le 20 novembre 2009 a instauré un droit à un suivi médical post-professionnel des risques cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) et a également prévu des actions de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

CMR : les substances chimiques présentant un effet cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction, qualifiées « CMR », englobent les substances qui, par inhalation, ingestion ou pénétration cutanée, peuvent soit produire le cancer ou en augmenter la fréquence, soit produire des altérations génétiques héréditaires ou en augmenter la fréquence, soit porter atteinte aux fonctions ou capacités reproductives ou produire ou augmenter la fréquence de faits indésirables non héréditaires sur la progéniture (l'article R. 4412-80 du code du travail définit les CMR).

TMS : l'Institut national de veille sanitaire (INVS) définit les TMS comme « un ensemble d'affections péri-articulaires qui peuvent affecter diverses structures des membres supérieurs, inférieurs et du dos : tendons, muscles, articulations, nerfs et système vasculaire ». Ces troubles sont également appelés « pathologies d'hyper-sollicitation ».

Un guide méthodologique, fondé sur un recueil de pratiques, vise à accompagner les employeurs publics dans la mise en place d'un dispositif de prévention des troubles musculo-squelettiques efficace et durable. Ce guide peut être téléchargé sur le site de la DGAFP : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/troubles-musculo-squelettiques-tms>



4.1.4.4.1.8 Documents et démarches de prévention

4.1.4 - Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Votre collectivité ne possède-t-elle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, au 31/12/2019 ?	.....	Oui
Si oui, indiquez :		
Année de création du document		2014
Année de la dernière mise à jour		2016

Précision : le DUERP unique est mis à jour (article R. 4121-1 du code du travail)

- 1° au moins chaque année ;
- 2° lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 3312-8 du code du travail ;
- 3° en cas de modification importante intervenant dans un poste de travail est actualisé ;

Toutefois pour les collectivités de moins de 11 agents, cette disposition peut être sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des agents.

4.1.5 - Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)

Votre collectivité a-t-elle un plan de prévention des risques psychosociaux au 31/12/2019 ?	.....	Non
---	-------	-----

4.1.6 - Démarches de prévention des risques

Votre collectivité a-t-elle mis en place les démarches de prévention suivantes, au cours de l'année 2019 :

Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ?	.....	Non
Démarche de prévention des risques de harcèlement, mobilités, toxiques pour le neurologue (CMR) ?	.....	Non
Les autres démarches de prévention des risques ?	.....	Non

4.1.7 - Registre de santé et de sécurité au travail

Votre collectivité a-t-elle un registre de santé et de sécurité au travail au 31/12/2019 ?	.....	Oui
--	-------	-----

Ce registre est obligatoire, anciennement rénuméré "registre d'hygiène et de sécurité".

Il est mis à disposition de tous les agents afin qu'ils renseignent leurs observations en matière d'hygiène et de sécurité dans leur travail quotidien, comme de :

- signaler un dysfonctionnement, une anomalie, des problèmes liés à l'ambiance de travail (ensemblement, température, bruit...), à la formation, à l'absence de produits ou équipements dangereux ou encore à l'environnement de travail (état des locaux, vétusté des installations...);
  - proposer des mesures relatives à la sécurité ou des risques professionnels.
- Il s'agit d'un véritable outil de communication et de travail.





4.2.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service, par cadre d'emplois et par sexe

Champ : Le tableau qui suit concerne l'ensemble des agents qui ont exercé leur activité professionnelle ou contractuelle en service public territoriaux pendant au moins un trimestre au cours de l'année 2010.  
 Remarque : Ne pas inclure les cellules grisées (par exemple par un total qui fait l'objet de valeurs approximatives)

Y a-t-il eu des maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service public territoriaux pendant au moins un trimestre au cours de l'année 2010 dans votre établissement ? OUI

B. OUI, voir tableau ci-dessous (en %)

Cadre d'emplois	Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans l'année 2010		Nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnues dans les années antérieures ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2010		Nombre de jours d'arrêt de travail			
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Nombre de jours arrêtés dus à des MP reconnues dans l'année en fonction du sexe		Nombre de jours arrêtés dus à des MP reconnues dans les années antérieures en fonction du sexe	
					Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Administration</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
Secrétaires de mairie	0	0	0	0	0	0	0	0
Rédacteurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents administratifs	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS ADMINISTRATIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieurs et chef	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingenieurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint technique des établissements d'enseignement	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS TECHNIQUE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers du patrimoine	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint de cours, surveillant général	0	0	0	0	0	0	0	0
Fabriciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Maîtres de travaux, techniciens, techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Travailleurs de l'entretien	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants de gestion technique	0	0	0	0	0	0	0	0
Adjoint de l'entretien	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS CULTURELLE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Educateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
Éducateurs des APS	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS SPORTIVE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Conseillers sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants sociaux	0	0	0	0	0	0	0	0
Éducateurs de jeunes enfants	0	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs-éducateurs et animateurs techniques	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sportifs des centres culturels	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents sportifs	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
Éducateurs	0	0	0	0	0	0	0	0
Psychologues	0	0	0	0	0	0	0	0
Sages-femmes	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé ou chefs de caux	0	0	0	0	0	0	0	0
Pratiquants cadres de santé	0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	0	0	0	0	0	0	0	0
Cadres de santé infirmiers, techniciens et assistants médicaux infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers en soins généraux	0	0	0	0	0	0	0	0
Infirmiers	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de puériculture	0	0	0	0	0	0	0	0
Auxiliaires de soins	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>PLURIS MÉDICO SOCIALE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

Élections, vue nationale pharmaciens		0	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens pharmaciens		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIÈRE MÉDICAMENTAIRE</b>		0	0	0	0	0	0	0	0
Développement de produits municipaux		0	0	0	0	0	0	0	0
Chocs de séparation de la municipalité		0	0	0	0	0	0	0	0
Agents de police municipale		0	0	0	0	0	0	0	0
Services sociaux		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIÈRE POLICE MUNICIPALE</b>		0	0	0	0	0	0	0	0
Commissaires, policiers		0	0	0	0	0	0	0	0
Capitaines, lieutenants, adjoints, etc.		0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins pharmaciens		0	0	0	0	0	0	0	0
Leurs familles		0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins d'urgence		0	0	0	0	0	0	0	0
Médecins		0	0	0	0	0	0	0	0
Soins sociaux		0	0	0	0	0	0	0	0
Sociétés de secours		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIÈRE MÉDECINE GÉNÉRALISTE</b>		0	0	0	0	0	0	0	0
Autres		0	0	0	0	0	0	0	0
Autres professionnels		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>FILIÈRE ANIMALAIRE</b>		0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>		0	0	0	0	0	0	0	0

\* Ce tableau fait partie intégrante du cadre de compétences de l'02-819 du 28 août 1992 modifié et est soumis à la loi de déontologie 2010-028 du 19 juin 2010.

#### 4.2.3 - Inaptitudes au cours de l'année 2019

**Champ :** le tableau qui suit concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent, présents au cours de l'année 2019.

Les critères ne sont pas exclusifs, un agent peut être recensé dans plusieurs cases.

		Hommes	Femmes
<b>D</b> <b>e</b> <b>m</b> <b>a</b> <b>n</b> <b>d</b> <b>e</b> <b>s</b>	Demande de reclassement au cours de l'année 2019 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	11
	Demande de reclassement au cours de l'année 2019 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	11
	Proposition de période de préparation au reclassement au cours de l'année	0	0
<b>D</b> <b>é</b> <b>c</b> <b>i</b> <b>s</b> <b>i</b> <b>o</b> <b>n</b> <b>s</b>	Période de préparation au reclassement acceptée au cours de l'année	0	0
	Période de préparation au reclassement refusée par l'agent au cours de l'année	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année suite à une période de préparation au reclassement	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2019 suite à une inaptitude liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle	0	0
	Reclassement effectif au cours de l'année 2019 suite à une inaptitude liée à d'autres facteurs	0	0
	Retraite pour invalidité	2	0
	Licenciement pour inaptitude physique	0	0
	Décision d'inaptitude définitive du fonctionnaire à son emploi, et à tout emploi, au cours de l'année 2019 suite à l'avis du comité médical ou de la commission de réforme et travaillant dans la filière :		
	FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0
	FILIERE TECHNIQUE	0	0
	FILIERE CULTURELLE	0	0
	FILIERE SPORTIVE	0	0
	FILIERE SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	0
	FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	0	0
	FILIERE POLICE MUNICIPALE	0	0
	FILIERE INCENDIE ET SECOURS	0	0
	FILIERE ANIMATION	0	0
	Décisions d'accord de temps partiel thérapeutique reconstruites sur l'année 2019	0	1
	Décisions d'accord d'aménagement d'horaire ou d'aménagement de poste de travail	0	0
Mises en disponibilité d'office	0	0	

4.2.4 - Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2019

	Pour accidents du travail		Pour maladie professionnelle ou à caractère professionnel ou contractée pendant le service		Autres cas	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
	Titulaires et stagiaires	1	0	0	0	0
Contractuels sur emploi permanent*	0	0	0	0	0	0

\* y compris pensions d'invalidité du régime général.

#### 4.2.5 - Contrat d'assurance statutaire pour la prise en charge du risque maladie

Avez-vous adhéré à un contrat d'assurance statutaire pour la gestion du risque maladie, pour l'année 2019 ?

Ne sait pas

Il s'agit ici de savoir si la collectivité est assurée vis-à-vis des maux de traitement. Cela ne correspond pas aux maux destinés aux agents



**4.3.1 - Nombre d'actes de violences physiques et de signalements pour actes de violences sexuelles, agissements sexistes, harcèlement moral et harcèlement sexuel envers le personnel au cours de l'année 2019**

**Champ** : le tableau qui suit concerne **tous les agents**, titulaires et contractuels, y compris sur un emploi non permanent, présents au cours de l'année 2019.

**Remarque** : ne pas remplir les cellules grisées (pré-remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) en 2019, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2019	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
<b>Total</b>	0	0

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement moral en 2019, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Oui
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	4
émanant des usagers avec arrêt de travail	0	0
émanant des usagers sans arrêt de travail	0	0
<b>Total</b>	0	4

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes de harcèlement sexuel en 2019, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
--	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
<b>Total :</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Est-ce que certains agents de votre collectivité ont été victimes d'agissements sexistes en 2019, de la part d'usagers ou d'autres agents ?	Non
---	-----

Si OUI, veuillez remplir le tableau suivant :

	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)	
	Hommes	Femmes
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0
émanant du personnel sans arrêt de travail		
émanant des usagers avec arrêt de travail		
émanant des usagers sans arrêt de travail		
<b>Total :</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**5.1.1 et 5.1.2 – Comment sont décomptées les journées de formation suivies par un agent ?**

Les indicateurs 5.1.1 et 5.1.2 recensent le **nombre de journées de formation** auxquelles ont participé d'une part les agents qui occupent un emploi permanent (5.1.1) et d'autre part les autres agents (5.1.2)

**Quels sont les jours à prendre en compte ?**

- \* comptabiliser les jours ouvrés

**Qu'est-ce qu'une journée de formation ?**

- \* considérer 1 journée quel que soit le nombre d'heures réel de la formation : compter les journées selon les pratiques de la collectivité et celles des organismes (certains comptent 6h, 6h30, 7h ou plus par journée de formation).

**Que comptabilise-t-on ?**

- \* compter le nombre total de journées effectuées par les agents :

Exemple : si 7 agents ont participé ensemble à une action de formation qui a duré 3 jours, et 2 autres à une action de 2 jours, le nombre total de journées de formation sera égal à  $(7 \times 3) + (2 \times 2) = 25$

**Remarques :**

- ne pas décompter de durée inférieure à la journée.  
Exemple : 7 stagiaires ont participé à un stage de 2,5 j, et par ailleurs le nombre total des journées correspondant aux autres formations est de 60 j.  
Le nombre de journées de formation correspondant au stage sera égal à 24,5. Additionné aux autres journées, le résultat final sera de 74,5 à arrondir à 75.
- pour les formations dont la durée est comptabilisée en heures, transformer le nombre total d'heures en nombre de journées (en utilisant le nombre d'1 journée = 7 heures) et arrondir si besoin.

**Quelles sont les informations recherchées par type de formation ?**

- \* opérations aux concours et examens d'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : compter strictement les journées d'absence correspondant à des actions de formation = ne pas prendre en compte les journées d'absence pour participation aux épreuves de concours.

- \* formation prévue par les statuts particuliers : concerne toutes les formations obligatoires suite à nomination ou exercice des fonctions dans certains cadres d'emplois :
  - formation d'intégration,
  - formation de professionnalisation

- \* formation de perfectionnement : tout ou part des journées correspondant à toutes les actions de formation ayant pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'en acquérir de nouvelles. Rentrent également dans ce cadre les actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité qui sont prévues par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 pour les ACM, les ACFL et plus généralement pour tous les agents.

- \* formation personnelle : ne prendre en compte que les journées de formation prises au moyen de la décharge partielle de service (art de 5-1 pour les titulaires et 15-1 pour les contractuels du décret n°85-1076 du 9 octobre 1985)

**Comment répartir les journées selon les organismes (intitulés de colonnes) ?**

- \* 5.1.1(1) : compter les journées correspondant aux formations organisées en interne et prises en charge financièrement par le CNFPT dans le cadre de son offre de formation correspondant à la cotisation obligatoire versée par les collectivités et établissements publics.

- \* 5.1.1(2) : compter les journées correspondant aux formations organisées en interne au delà de la cotisation obligatoire (ceci existe dans certaines régions, mais pas dans toutes).

- \* 5.1.1(3) : compter les journées correspondant aux formations organisées par la collectivité, qu'il s'agisse :
  - de formations assurées par des formateurs internes (titulaires ou contractuels).
  - de formations assurées par des intervenants extérieurs rémunérés sous forme de vacations ou de prestations.
  - de formations assurées par le CNFPT en intra, c'est-à-dire organisées à la demande de la collectivité pour ses propres agents.

- \* 5.1.1(4) : compter la totalité des journées de formation assurées par d'autres organismes de formation, y compris les stages pratiques effectués hors de la collectivité.

- \* 5.1.1(5) : colonne totalisant automatiquement l'ensemble des journées de formation précédentes (ne pas remplir cette colonne)

\* 5.1.1(6) : compter la totalité des **journées de formation** assurées parmi les précédentes dans le cadre du GPF (compte personne de formation).

#### 5.1.1(7) à 5.1.1(10) – Comment sont décomptés les agents occupant un emploi permanent par type de formation ?

Le but est de connaître pour chaque type de formation et par catégorie hiérarchique au 31/12/2019, le nombre d'agents qui ont été concernés au cours de l'année. Pour chaque catégorie, comptabiliser le **nombre d'agents partis au moins une fois** par type de formation (et non le nombre de départs). Un même agent ayant participé à plusieurs types de formation sera comptabilisé une fois pour chaque type.

##### Exemple

Madame X, rédactrice, a participé en début d'année à la fin de la préparation à l'écrit du concours d'attaché. Après admissibilité, elle participe à la préparation à l'oral. Dans la même année nommée attachée stagiaire, elle a entamé sa formation initiale. Au 31/12/2019 cet agent se trouve en catégorie A, donc l'ensemble des formations suivies seront recensées dans cette catégorie.

Monsieur Z, agent d'entretien, a participé à un stage de formation de perfectionnement et à une action de formation personnelle.

	Hommes	Femmes
Car. A : formation prévue par les statuts particuliers		1
Car. B : préparation concours		1
Car. C : formation de perfectionnement	1	
Car. C : formation personnelle	1	

#### 5.1.3 Comment sont décomptés les VAE, bilans de compétence et congés de formation ?

\* **VAE** : indiquer, pour l'année 2019 :

- le nombre de **dossiers dont la collectivité a eu connaissance** qu'il s'agit de démarches accompagnées ou non ;
- le nombre de **dossiers en cours** : que ce que soit l'année de dépôt, dossier dont le résultat n'est pas encore connu ;
- le nombre de dossiers ayant débouché sur une **validation**, c'est-à-dire soit totale ou partielle.

\* indiquer le nombre de **bilans de compétence et bilans professionnels** réalisés en externe par un intervenant ou organisme spécialisé.

\* **congés de formation** : indiquer le nombre d'agents bénéficiant d'un congé de formation autorisé, au titre de l'année 2019, tel que prévu au décret 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale (articles 8 et 11 à 17 pour les fonctionnaires et articles 43 à 46 pour les contractuels).

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (principes 1er) a été modifiée par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

Le décret n° 85-1075 du 9 octobre 1985 relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale (section II et III) a été abrogé et remplacé par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Les formations d'intégration et de professionnalisation mentionnées au 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée relèvent de la formation professionnelle tout au long de la vie définie au premier alinéa de l'article 1er du décret du 26 décembre 2007 susvisé et sont mises en œuvre dans les conditions fixées par le présent décret et par les statuts particuliers des cadres d'emplois.

Le présent décret est applicable aux fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire.

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale (article 6).

Article 11 du décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux : La formation de professionnalisation prévue au b) du 1° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée est dispensée aux fonctionnaires de toutes les catégories pour permettre leur adaptation à l'emploi et le maintien à niveau de leurs compétences.

Elle comprend :

- 1° La formation de professionnalisation au premier emploi ;
- 2° La formation de professionnalisation tout au long de la carrière ;
- 3° La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité.

Le contenu de ces formations est adapté aux emplois que les membres des cadres d'emplois ont vocation à occuper compte tenu des missions définies par leurs statuts particuliers.

Les obligations de formation définies au présent article ne s'appliquent pas aux membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, à l'exception de celles mentionnées au 3°.

### La formation d'intégration

Art. 6. – La formation mentionnée au a du 1<sup>er</sup> de l'article 1er de la loi n° 12 juillet 1984 susvisée vise à faciliter l'intégration des fonctionnaires territoriaux par l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent leurs missions.

Elle porte notamment sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les services publics locaux et le déroulement des carrières des fonctionnaires territoriaux.

Les obligations de formation d'intégration ne s'appliquent pas aux fonctionnaires relevant de l'article 45 de la loi n° 26 janvier 1984 susvisée.

Les fonctionnaires recrutés au titre du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>o</sup> de l'article 39 de la même loi en sont dispensés.

Art. 7. – Les statuts particuliers des cadres d'emplois définissent la durée de la formation d'intégration prévue à l'article précédent qui est dispensée au cours de la première année qui suit la nomination du fonctionnaire dans son cadre d'emplois et les conditions dans lesquelles elle peut être fractionnée.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois peuvent déterminer dans quelle mesure cette formation est préalable à l'exercice des missions qui incombent aux membres des cadres d'emplois concernés.

Art. 8. – La formation d'intégration peut être commune aux fonctionnaires appartenant à différents cadres d'emplois.

Art. 9. – Dès la nomination d'un fonctionnaire astreint à la formation d'intégration, l'autorité territoriale en informe le Centre national de la fonction publique territoriale en vue de l'organisation de cette formation.

Art. 10. – Sauf dispositions statutaires contraires, la titularisation est subordonnée au respect de l'obligation de suivre la formation d'intégration.

- **Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française** : des formations peuvent être proposées aux agents territoriaux ayant des difficultés pour lire et écrire le français. Ces formations ne sont pas obligatoires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service. L'autorité territoriale ne peut opposer de refus consécutifs à une demande de formation d'après avis de la commission administrative paritaire (CAP). Cf. loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale (articles 1 et 2).

### Les emplois d'avenir

À compter de la promulgation de la loi portant création des emplois d'avenir, les actions de formation destinées aux personnes bénéficiant d'un contrat conclu au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dans les collectivités territoriales ou leurs établissements publics sont financées, pour tout ou partie, au moyen de la cotisation obligatoire versée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics, en application du 1<sup>er</sup> de l'article 12-2 de la loi n° 84-593 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, ainsi que par une cotisation obligatoire assise sur les rémunérations des bénéficiaires des contrats conclus au titre de l'article L. 5134-110 du code du travail dont le taux est fixé par décret. Cette disposition ne sera applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013. Une convention annuelle d'objectifs et de moyens, conclue entre l'État et le centre national de la fonction publique territoriale, viendra définir les modalités de mise en œuvre.

### Le compte personnel de formation

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le compte personnel de formation (CPF) est une composante du compte personnel d'activité (CPA) au même titre que le compte d'engagement citoyen (CEC), qui est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de la fonction publique.

Le compte personnel de formation (CPF) a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui permet d'acquies, de renforcer l'autonomie de son titulaire et de faciliter son évolution professionnelle. Ces droits sont attachés à la personne et sont donc conservés lorsqu'un agent change d'employeur, que cet employeur relève du secteur public ou du secteur privé. Ils seront consultables, au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020, sur le portail « moncompteactivité.gouv.fr » géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Pour en savoir plus sur le CPA et son application dans la fonction publique, rendez-vous sur le portail de la fonction publique

Source : [cnpfp.fr](http://cnpfp.fr)

### Remarque : Le CPF remplace le DIF

Fonctionnaires et contractuels de droit public :

Les agents ont un CPF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 qui se substitue au DIF (droit individuel à la formation). À compter de cette date, ils commencent donc à cumuler des heures sur ce CPF. Les heures inscrites au DIF au 31 décembre 2016 peuvent être utilisées pour bénéficier de formations au titre du CPF.

Source : [cnpfp.fr](http://cnpfp.fr)





5.1.2 (1) - Jours de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année 2019

Champ : le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent, présents en 51/12/2019 et ayant participé à au moins une formation en 2019.

Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être énuméré qu'une fois

Remarque : Ne pas remplir les cellules grises (ne remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatisés

	Nombre total de journées de formation dispensées par					Nombre d'agents occupant un emploi non permanent et présents au 31/12/2019 ayant participé à au moins une action de formation dans l'année				
	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire 5.1.2 (1)	CNFPT au titre de la cotisation obligatoire 5.1.2(2)	Collectivité 5.1.2(3)	Autres organismes 5.1.2(4)	Total 5.1.2(5)	dont CPF (Compte Personnel de Formation) 5.1.2(8)	Hommes 5.1.2(7)	Femmes 5.1.2(8)	Total 5.1.2(9)	dont CPF (Compte Personnel de Formation) 5.1.2(10)
Conseillers sur emploi non permanent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Collaborateurs de cabinet	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants maternels	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistants familiaux	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accueillants familiaux (Loi DALO de 2007)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Agents contractuels recrutés sur emploi saisonniers ou occasionnels	0	0	0	31	31	31	1	0	1	1
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	18	0	0	14	32	32	3	5	8	0
<b>TOTAL</b>	18	0	0	45	63	63	4	5	9	1
Adverts	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres (agents non classables dans les catégories précédentes)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL ISCA MDP</b>	18	0	0	45	63	63	4	5	9	1



6.1.2 (2) - Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2019 et ayant participé à au moins une formation en 2019

Champ : Le tableau qui suit concerne les agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2019 et ayant participé à au moins une formation en 2019.

Précision : un agent ayant suivi plusieurs formations ne doit être saisi qu'une fois.

Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (néanmoins par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Nombre d'agents sur un emploi non permanent présents au 31/12/2019 et ayant participé à au moins une formation en 2019	
	Hommes	Femmes
Fonctionnaires sur emploi non permanent:		
Collaborateurs de cabinet	0	0
Assistants matériels	0	0
Assistants familiaux	0	0
Accueil famille (LAI DALO de 2007)	0	0
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0	0
Personnes ayant bénéficié d'un contrat 15 dé	3	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Apprentis	0	0
Autres agents non classés dans les catégories précédentes	0	0
<b>TOTAL Tous types</b>	<b>3</b>	<b>1</b>

5.1.3 - Validation de l'expérience, bilan de compétence et congé de formation dans l'année 2018

Champ : le tableau qui suit concerne les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent) présents au 31/12/2015.  
 Remarque : Ne pas remplir les cellules grisées (pas remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2018		Contractuels présents au 31/12/2019		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Validation des acquis et des expériences</b>	<b>6.1.3(1)</b>	<b>5.1.3(2)</b>	<b>5.1.3(3)</b>	<b>5.1.3(4)</b>	
Dossiers déposés et validés	0	0	0	0	0
Dossiers en cours	0	0	0	0	0
Dossiers ayant débouché dans l'année sur une validation	0	0	0	0	0
<b>Bilan de compétence</b>					
Nombre de bilans de compétences livrés par la collectivité territoriale	0	0	0	0	0
<b>Congé de formation</b>					
Nombre d'agents bénéficiaires d'un congé de formation au titre de 2019	0	0	0	0	0

La validation des acquis et de l'expérience professionnelle (VAE) est un dispositif permettant à des agents pourvus d'une expérience professionnelle de transformer cette expérience en diplôme. Pour cela, un dossier doit être constitué et présenté à la commission placée auprès de la structure qui a délivré le diplôme sollicité par l'agent (école, université...), Réf. loi de modernisation sociale du 17 janvier 2012.

## 5.1.4 - Coûts de formation

**Champ :** le tableau qui suit concerne le coût des formations qui ont eu lieu en 2019.

**Remarque :** ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

		Montants pour l'année 2019 en euros
5.1.4.1	L'INFP au titre de la cotisation obligatoire	20 117.00
5.1.4.2	CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	500.00
5.1.4.3	Autres organismes	1 448.00
5.1.4.4	Frais de déplacement à la charge de la collectivité	0.00
<b>Coût total des actions de formation</b>		<b>32 065.00</b>

Comptabiliser les coûts directs de formation d'une part (5.1.4.1, 5.1.4.2 et 5.1.4.3) et les frais de déplacement liés à la formation d'autre part (5.1.4.4).

**Précision :**

- 5.1.4.2 Coûts des actions de formation prises en charge par les collectivités territoriales (coûts pédagogiques des actions organisées par les collectivités, frais d'inscription à des stages, colloques...) avec mention des versements au Centre national de la fonction publique territoriale au titre des actions organisées en partenariat.

### 6.1.1 - Réunions statutaires

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, et pour les centres de gestion

	Nombre de réunions dans l'année 2019
du comité technique *	5
des commissions administratives paritaires	0
des commissions consultatives paritaires	0

\* pour les collectivités ayant un CT propre

Pour les collectivités de 50 agents ou plus, uniquement :

D'avez-vous d'un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) au sein de votre collectivité ?	(vide)
--	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CHSCT dans l'année 2019	0
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	0
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	0

Pour les centres de gestion, uniquement :

Votre comité technique (CT) a-t-il siégé en 2019 pour exercer les missions dévolues à un comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT) ?	(vide)
--	--------

Si oui :

Nombre de réunions du CT dans l'année 2019 pour exercer les missions dévolues à un CHSCT	0
--	---

## 6.1.2 - Droits syndicaux

*A renseigner par les CDG et les collectivités non affiliées.*

*Champ : cette rubrique concerne les fonctionnaires et contractuels, présents au cours de l'année 2019.*

	Nombre de jours dans l'année 2019
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	0
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	0

	Nombre d'heures dans l'année 2019
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	0
<b>Heures de décharges d'activité de service :</b>	
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	0
- effectivement utilisées	0

	Nombre de protocoles dans l'année 2019
Nombre de protocoles d'accords (avec seuil complémentaire)	0

### 6.1.3 - Conflits du travail : grèves

Votre collectivité est-elle concernée par les grèves en 2019 ?

Oui

Si OUI, renseigner le tableau suivant :

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2019
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	8
- sur mot d'ordre national	7
- sur mot d'ordre uniquement local	1
- non précisé, autres	0

*Précision :*

*Pour les arrêts de travail d'une durée inférieure à la journée, retenir au nombre de journées - agents sur la base de 7h pour une journée : 7 agents faisant grève 1 heure représentent 1 journée.*

L'indicateur 6.1.4 recense les **sanctions disciplinaires** prononcées au cours de l'année 2019.

Cet indicateur vise plus précisément à recenser, d'une part, le nombre de sanctions prononcées et d'autre part, le motif principal ayant justifié chacune de ces sanctions.

^ Quels sont les sanctions à recenser ? (un tableau par sanction)

*Précision : ne prendre en compte que les **sanctions effectivement prononcées courant 2019** (ne pas inclure les procédures disciplinaires en cours).*

- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires titulaires** en application de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 (10 sanctions possibles ventilées en 4 groupes)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **fonctionnaires stagiaires** en application de l'article 8 du décret n° 92-1164 du 4 novembre 1992 (5 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours, exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ou licenciement)
- les sanctions prononcées à l'encontre des **agents contractuels** en application de l'article 36-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 (4 sanctions possibles : avertissement, blâme, exclusion temporaire de fonctions ou licenciement)

^ Comment recenser les motifs de sanctions (dernier tableau)?

*Remarque : Le nombre de motifs reportés dans ce tableau doit correspondre au nombre total des sanctions effectivement prononcées au cours de l'année 2019*

- recenser les motifs ayant justifié les sanctions pour l'ensemble **des agents** (titulaires, stagiaires et contractuels)
- ne retenir qu'un **seul motif par sanction** effectivement prononcée
- en cas de pluralité de motif, retenir le motif **principal** ayant justifié la sanction disciplinaire





**7.1.1 - Œuvres sociales**

Il s'agit des cotisations ou subventions versées par la collectivité aux organismes chargés de la mise en œuvre de l'action sociale pour le compte de la collectivité, qu'il soit locaux (propre à la collectivité) ou non.

Répondre uniquement par oui (1) si des cotisations/subventions sont versées et par non (0) dans le cas contraire.

**7.1.2 - Prestations services par la collectivité aux agents**

Il s'agit des prestations services directement par la collectivité à ses agents.

Répondre uniquement par oui (1) si ces prestations sont servies directement par la collectivité et par non (0) dans le cas contraire.

**Rappel de la réglementation sur l'action sociale:**

Des prestations d'actions sociales sont attribuées à la personne des collectivités territoriales sur décision de leur assemblée délibérante (art 88-1 de la loi du 26 janvier 1984). Ces prestations sociales sont destinées à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles (notamment en les aidant à faire face à diverses situations difficiles et en facilitant leur accès à des services collectifs). Elles sont prévues à l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 et sont cotées de la rémunération des agents.

L'assemblée décide des modalités de mise en œuvre de l'action sociale, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un ou de plusieurs prestataires de service (centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le comité national d'action sociale – CNAS –, associations locales type COS).

**7.1.3 - Aides à la garde d'enfants**

Il s'agit d'aides à la garde d'enfants permettant d'apprécier la politique sociale de la collectivité notamment au regard de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (cf. socle commun d'indicateurs "égalité professionnelle" définis dans le protocole du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique).

Répondre uniquement par oui (1) si le dispositif existe et par non (0) dans le cas contraire.

**7.1.4 - Protection sociale complémentaire**

La collectivité peut apporter une participation à ses agents au titre des contrats et règlements de protection sociale complémentaire que ceux-ci souscrivent (santé, prévoyance). Le plafond est la cotisation payée par l'agent. La participation est versée soit directement à l'agent, soit via un organisme qui doit la répercuter à celui-ci. La participation doit respecter les conditions de solidarité et de procédure prévues à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n° 2011-1474 du 8/11/2011 (circulaire du 25 mai 2012).

## 7.1.1 Œuvres sociales à destination du personnel ou de leurs familles

Subventions versées au comité d'œuvres sociales local ou autres organismes rattachés à la collectivité	Non
Contributions et subventions à un comité intercollectivités (ou à un autre organisme interlocal existant)	Oui

## 7.1.2 Prestations services directement ou via un Comité d'Œuvres Sociales par la collectivité territoriale

Prestations services directement par la collectivité territoriale (*)	Oui / Non
Prestations services via un Comité d'Œuvres Sociales	Oui

(\*) Cheques vacances, ré-audition, aide à la famille, subventions pour séjours d'enfants, accueil d'un enfant en situation de handicap, autres...

## 7.1.3 Aides à la garde d'enfants y compris accordées par un Comité d'Œuvres Sociales

Voire collective et/elle des dispositifs directs ou via un Comité d'Œuvres Sociales pour favoriser la garde d'enfants de ses agents ?

Places réservées en crèche	Oui / Non
Aides financières pour la garde d'enfants ou les activités périscolaires	Non
Autres	Non
Si oui, précisez (50 caractères au maximum) :	

## Participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire de vos agents

**Champ :** les tableaux qui suivent concernent les fonctionnaires et les contractuels (sur un emploi permanent ou non permanent), au 31/12/2019.

**Remarque :** ne pas remplir les cellules grisées (pré remplies par un zéro) qui font l'objet de calculs automatiques.

OUI / NON	Santé	Prévoyance
- via une convention de participation	Non	Non
- via un contrat ou un règlement labellisé	Oui	Non

## Si OUI

En nombre de bénéficiaires	Santé	Prévoyance
Catégorie A	2	0
Catégorie B	8	0
Catégorie C	67	0
Agents sur emploi non permanent	4	0
Nombre total de bénéficiaires	81	0

## En montant des participations (en €)

Catégorie A	6111	0
Catégorie B	2 340	0
Catégorie C	18 275	0
Agents sur emploi non permanent	500	0
Montant total des participations* (en €)	27 726	0

## 8.1 - Ecart de rémunération hommes-femmes

Cet indicateur recense les informations par ailleurs disponibles dans différents indicateurs du plan social. Il a pour but de calculer automatiquement les écarts de salaire entre hommes et femmes et n'est pas exporté dans le fichier transmis à la DGCL.

Fonctionnaires	Salaire brut moyen des hommes (en ETPR)	Salaire brut moyen des femmes (en ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	27 696	30 875	-11.48
Catégorie A		51 072	
Catégorie B	34 984	27 735	20.73
Catégorie C	21 050	28 052	-16.34
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	25 056	22 268	11.13
Catégorie A	47 341		
Catégorie B	17 254		
Catégorie C	24 573	22 268	9.38
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	26 581	27 290	-2.67
Catégorie A			
Catégorie B	26 581	30 511	-14.78
Catégorie C		24 391	
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIAL F</b>		23 004	
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		23 004	
<b>FILIERE MEDICO SOCIALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>	28 802	35 404	-2.02
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C	28 802	35 404	-2.02
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>	20 519	23 970	-16.53
Catégorie B		30 666	
Catégorie C	20 519	25 389	-13.90
<b>Total</b>	25 159	28 301	-4.54

Contractuels sur emploi permanent	Salaires brut moyen des hommes (en l'ETPR)	Salaires brut moyen des femmes (en l'ETPR)	Ecart (en %)
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>		19 958	
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		19 958	
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>	26 969	18 484	31,46
Catégorie A			
Catégorie B	32 032		
Catégorie C	18 802	18 484	1,69
<b>FILIERE CULTURELLE</b>	22 345	40 150	-79,68
Catégorie A			
Catégorie B	22 345	40 150	-79,68
Catégorie C			
<b>FILIERE SPORTIVE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE SOCIALE</b>		19 506	
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C		19 506	
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>		71 813	
Catégorie A		71 813	
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE MEDICO-TECHNIQUE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE POLICE MUNICIPALE</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE INCENDIE ET SECOURS</b>			
Catégorie A			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>FILIERE ANIMATION</b>			
Catégorie B			
Catégorie C			
<b>Total</b>	<b>25 962</b>	<b>22 153</b>	<b>14,34</b>

Département de l'Artège



Ville de Lavelanet

# COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**ANNEE : 2020**

DATE DE L'ENTRETIEN : 15 Janvier 2020

<b>AGENT EVALUE :</b>	
Nom-Prénom	[REDACTED]
Grade	Redacteur
Catégorie	
Situation statutaire	
Pôle	Financier
Direction	
Service	Comptabilité

<b>EVALUEUR (Supérieur hiérarchique direct) :</b>	
Nom-Prénom	[REDACTED]
Fonction	Responsable pôle financier

Apprécié en impossible (absence pour indisponibilité physique, congé parental, disponibilité, autres)

<b>1- Description du poste occupé</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intitulé : Chef Comptable et Financier</li> <li>• Autre fonction</li> </ul>

*Fiche de poste en annexe*

## 2- Bilan de l'année écoulée

A- Faits marquants, modifications dans le service, le poste, les outils, les responsabilités, ...

Rappel des objectifs pour le service et pour l'agent	Résultats professionnels obtenus (*)
- Préparation et élaboration des différents budgets de la commune	Objectif atteint
- Supervise l'exécution des dépenses et des recettes	Objectif atteint

(\*) Objectif atteint, partiellement atteint (en cours), non atteint, reporté ou annulé

## 3- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

CRITERES D'APPRECIATION	A acquérir	A développer	Acquis	Sans Objet	COMMENTAIRES
<b>RESULTATS PROFESSIONNELS ET REALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Qualité du travail rendu			X		
Planification et organisation au travail			X		
Respect des directives et des échéances			X		
Rigueur au travail			X		
Sens du service public			X		
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Maîtrise des outils, méthodes et procédures de son poste - métier			X		
Connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel			X		
Entretien et développement des compétences		X			
Connaissance et pratique des règles en matière de sécurité et de santé au travail			X		
Autonomie et esprit d'initiative			X		
<b>QUALITES RELATIONNELLES</b>					
Sens du travail en équipe			X		
Sens des relations avec les usagers et les partenaires			X		
Travail en concertation et coordination avec les services et directions			X		
<b>CAPACITE D'ENCADREMENT</b>					
Fixer des objectifs collectifs et		X			

individuels				
Organiser le travail dans la concertation			X	
Animer les équipes et partager l'information			X	
Contribuer à la prévention des risques en matière de sécurité et de santé au travail		X		
Conduire des projets			X	

**OBSERVATIONS DE L'AGENT :**

**4- Détermination des objectifs pour l'année à venir**

Objectifs pour le service et pour l'agent	Echéance prévisionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Étendre l'engagement des dépenses à tous les services</li> <li>- Négociation de la dette</li> <li>- Travail en collaboration avec la Communauté de Communes dans le cadre des budgets</li> <li>- Formation d'un nouveau agent en charge des dépenses et recettes</li> <li>- Mise en place de la commande publique conformément par rapport à la CRC</li> <li>- Mise en place des Autorisations de programme et des Crédits de paiement</li> </ul>	2020

Commentaires (les moyens et conditions d'organisation et de fonctionnement du service peuvent être abordés ici)

<b>Évalué</b>	
<b>Évaluateur</b>	

Formations suivies au cours de l'année

Module	Apport pour l'exercice professionnel

Souhaits de Formation



Module	Apport pour l'exercice professionnel
- Formation sur les immobilisations - Formation sur le budget	

### 5- Perspectives d'évolution professionnelle

#### ► Souhait de mobilité :

Non

Oui (si oui, préciser)

#### ► Concours envisagés : Aucun

#### ► Accès à un niveau de responsabilité supérieur ?

Non

Oui (si oui, préciser le projet d'évolution)

Employé à la mairie de Lavelanet depuis 37 ans, après avoir été responsable du service élection population, je suis actuellement responsable comptable avec pour mission entre autre, l'élaboration et le suivi de tous les budgets et des décisions financières de la commune. Ces missions justifient la promotion interne pour le passage en catégorie A.

### 6- Synthèse

#### Synthèse établie par l'évaluateur

██████████ travaille au service comptabilité depuis 37 ans. Il connaît parfaitement les mécanismes et le fonctionnement comptable de la collectivité. Lors du départ à la retraite du chef comptable, c'est ██████████ qui a été choisi pour son remplacement.

Il n'a pas hésité à partir en formation pour acquérir les compétences nécessaires au bon fonctionnement de ce poste.

De par ses qualités : investissement, volonté, professionnalisme, sérieux, ██████████ amène toujours un dynamisme pour faire progresser le service.

Vu la complexité de ce poste, l'agent présente toutes les conditions pour accéder à la catégorie A.

Notifié à l'agent

Le 24/01/2020

Signature



Je soussigné [REDACTED] atteste avoir pris connaissance de l'appréciation portée sur ma valeur professionnelle, du présent entretien professionnel ainsi que des voies et délais de recours précisés ci-dessous.

Le 24 janvier 2020

Signature



Observations éventuelles de l'intéressé(e)

**Entretien professionnel visé par l'autorité territoriale par délégation**

NOM Prénom : SANCHEZ Marc

Fonction : Maître

Le 18/02/2020

Signature



Echéances

Notifié définitivement par l'Autorité territoriale à l'agent le : 21/02/2020

Transmission de l'original à la DRH le : 22/02/2020

Demande de révision du compte rendu : Le présent entretien peut faire l'objet de différents recours

Article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

- Recours hiérarchique devant l'autorité territoriale (direction) dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu à l'agent.
- Recours devant la commission administrative paritaire (CAP) contractuelle (dans un délai d'un mois après réception de la réponse de l'autorité territoriale).
- Recours contentieux auprès du tribunal administratif (dans un délai de deux mois à compter de la notification définitive)



## COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**ANNÉE 2020**

DATE DE L'ENTRETIEN : 16 Janvier 2020

<b>AGENT EVALUÉ :</b>	
Nom-Prénom	
Grade	Adjoint administratif principal 1ère classe
Catégorie	C
Situation statutaire	Titulaire
Pôle	Financier
Direction	
Service	Comptabilité

<b>EVALUATEUR (Supérieur hiérarchique direct) :</b>	
Nom-Prénom	
Fonction	Responsable comptable

Association impossible (absence pour indisponibilité physique, congé parental, disponibilité, autres)

### 1- Description du poste occupé

- Intitulé : Aide comptable
- Autre fonction

*feuille de poste en annexe*

## 2- Bilan de l'année écoulée

A- Faits marquants, modifications dans le service, le poste, les outils, les responsabilités....

Rappel des objectifs pour le service et pour l'agent	Résultats professionnels obtenus (*)
Saisie des engagements Saisie des dépenses et des recettes	Objectif atteint Objectif atteint

(\*) Objectif atteint, partiellement atteint (en cours), non atteint, reporté ou annulé

## 3- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

CRITERES D'APPRECIATION	A acquérir	A développer	Acquis	Sans Objet	COMMENTAIRES
<b>RÉSULTATS PROFESIONNELS ET REALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Qualité du travail rendu			X		
Planification et organisation au travail			X		
Respect des directives et des échéances			X		
Rigueur au travail			X		
Sens du service public			X		
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Maîtrise des outils, méthodes et procédures de son poste – métier			X		
Connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel			X		
Entretien et développement des connaissances		X			
Connaissance et pratique des règles en matière de sécurité et de santé au travail			X		
Autonomie et esprit d'initiative			X		
<b>QUALITES RELATIONNELLES</b>					
Sens du travail en équipe			X		
Sens des relations avec les usagers et les partenaires			X		
Travail en concertation et coordination avec les services et directions			X		
<b>CAPACITE D'ENCADREMENT</b>					
Fixer des objectifs collectifs et individuels		X			

► Souhait de mobilité :

Non

Oui (si oui, préciser)

[Empty box for mobility details]

► Cercours envisagés : Rédacteur

► Accès à un niveau de responsabilité supérieur ?

Non

Oui (si oui, préciser le projet d'évolution)

[Empty box for career progression details]

6- Synthèse

Synthèse établie par l'évaluateur

[Redacted] travaille au service comptabilité depuis 3 ans, investie et motivée c'est un bon élément qui a trouvé sa place au sein du service comptable.

Notifié à l'agent

Le 24/01/2020

Signature



Je soussigné [Redacted] atteste avoir pris connaissance de l'appréciation portée sur ma valeur professionnelle, du présent entretien professionnel ainsi que des voies et délais de recours précisés ci-dessous.

Le 24/01/2020

Signature



Observations éventuelles de l'intéressé(e)

[Empty box for observations]

Organiser le travail dans la concertation		X			
Animer les équipes et partager l'information			X		
Contribuer à la prévention des risques en matière de sécurité et de santé au travail			X		
Conduire des projets		X			

**OBSERVATIONS DE L'AGENT :**

**4- Détermination des objectifs pour l'année à venir**

Objectifs pour le service et pour l'agent	Échéance prévisionnelle
Dématérialisation totale par Chorus pro	2020

Commentaires (les moyens et conditions d'organisation et de fonctionnement du service peuvent être abordés ici)

Évalué	
Évaluateur	

Formations suivies au cours de l'année

Module	Apport pour l'exercice professionnel
Marché public	Aide au marché public

Souhaits de Formation

Module	Apport pour l'exercice professionnel
Detle	Aide à la gestion de la dette

**5- Perspectives d'évolution professionnelle**

Entretien professionnel visé par l'autorité territoriale par délégation

NOM Prénom : SANCHEZ Marc  
Fonction : Maire

Le 05/02/2020...

Signature

Pour le Maire :  
L'Adjoint délégué,



Echec

Notifié définitivement par l'Autorité territoriale à l'agent le 06/02/2020

Transmission de l'original à la DRH le 07/02/2020

Demande de révision du compte rendu : Le présent entretien peut faire l'objet de différents recours :

Article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

- Recours hiérarchique devant l'autorité territoriale (direction) dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu à l'agent.
- Recours devant la commission administrative paritaire (CAP) compétente (dans un délai d'un mois après réception de la réponse de l'autorité territoriale).
- Recours contentieux auprès du tribunal administratif (dans un délai de deux mois à compter de la notification définitive)



## COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

ANNEE : 2020

DATE DE L'ENTRETIEN : 15 janvier 2020

AGENT EVALUE :	
Nom-Prénom	
Grade	
Catégorie	
Situation statutaire	
Pôle	
Direction	Service Technique
Service	

EVALUATEUR (Supérieur hiérarchique direct) :	
Nom-Prénom	
Fonction	Directeur des Services Techniques

L'Appréciation impossible (absence pour indisponibilité physique, congé parental, disponibilité, autres)

### 1- Description du poste occupé

- Intitulé : Responsable du service aménagement territorial
- Autre fonction

*Fiche de poste en annexe*



## 2- Bilan de l'année écoulée

A- Faits marquants, modifications dans le service, le poste, les outils, les responsabilités....

Rappel des objectifs pour le service et pour l'agent	Résultats professionnels obtenus (*)
<ul style="list-style-type: none"><li>- Réorganisation de la direction des services techniques ;</li><li>- Prise de poste du service Aménagement territorial ;</li><li>- Définition des orientations du service ;</li><li>- Réalisation du rapport d'évaluation du service ;</li><li>- Suivi du PLUI ;</li><li>- Montage des dossiers techniques et financiers des dossiers de demande de l'amélioration de l'habitat ;</li><li>- Autorisation d'ouverture des FRP.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objectif atteint</li><li>- Partiellement en cours</li><li>- Non atteint</li><li>- Partiellement atteint</li><li>- Atteint</li><li>- Atteint</li> <li>- Atteint</li></ul>

(\*) Objectif atteint, partiellement atteint (en cours), non atteint, reporté ou annulé

### 3- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

CRITERES D'APPRECIATION	A acquérir	A développer	Acquis	Sans Objet	COMMENTAIRES
<b>RESULTATS PROFESSIONNELS ET REALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Qualité du travail rendu			x		
Planification et organisation au travail		x			
Respect des directives et des échéances			x		
Rigueur au travail			x		
Sens du service public			x		
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Maîtrise des outils, méthodes et procédures de son poste – métier			x		
Connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel			x		
Entretien et développement des connaissances		x			
Connaissance et pratique des règles en matière de sécurité et de santé au travail			x		
Autonomie et esprit d'initiative			x		
<b>QUALITES RELATIONNELLES</b>					
Sens du travail en équipe		x			
Sens des relations avec les usagers et les partenaires			x		
Travail en concertation et coordination avec les services et directions			x		
<b>CAPACITE D'ENCADREMENT</b>					
Fixer des objectifs collectifs et individuels	x				
Organiser le travail dans la concertation		x			
Animer les équipes et partager l'information			x		
Contribuer à la prévention des risques en matière de sécurité et de santé au travail			x		
Conduire des projets		x			

#### OBSERVATIONS DE L'AGENT :

Les nouvelles missions ont pour moi un nouveau challenge que j'ai accepté avec plaisir. Cela nécessite de ma part beaucoup de travail, de persévérance et de remise en question. Elles m'ont donné l'esprit de m'investir encore plus. Je mettrai tout en œuvre pour faire évoluer le service positivement pour que ce soit une réussite. C'est pour moi un réel enrichissement professionnel.

#### 4- Détermination des objectifs pour l'année à venir

Objectifs pour le service et pour l'agent	Echéance prévisionnelle
<p><b>- Objectif pour le service et agent :</b></p> <p>Élargir le champ de compétences du service aménagement territorial ;                      Recrutement d'un dessinateur maître ;                      Renforcer la participation citoyenne ;                      Changement du lieu de participation citoyenne ;                      Collaboration avec le service de la Communauté de Communes dans le cadre de la planification territoriale et du service économique ;                      Analyse de la stratégie territoriale (PLU) avec les définitions des enjeux.                      Elaboration de rapport stratégique auprès des élus.</p>	<p style="text-align: center;">Année 2020</p>

Commentaires (les moyens et conditions d'organisation et de fonctionnement du service peuvent être abrégés ici)

<b>Évalué</b>	
<b>Évaluateur</b>	

#### Formations suivies au cours de l'année

Module	Apport pour l'exercice professionnel

#### Souhaits de Formation

Module	Apport pour l'exercice professionnel
Formation des dossiers ERP (accessibilité – sécurité)	
Management du service	

## 5- Perspectives d'évolution professionnelle

► Souhait de mobilité :

Non

Oui (si oui, préciser)

► Compétences envisagées : aucun.

► Accès à un niveau de responsabilité supérieur ?

Non

Oui (si oui, préciser le projet d'évolution)

Le service prénommé auparavant « cadastre - urbanisme » a connu durant ces deux dernières années une transformation profonde. En effet, celle-ci est passée d'un urbanisme foncier à un urbanisme de projet. Il est devenu un service de projet, de proposition et d'aide à la décision des élus. La démarche « Lavelanet 2050 » est l'exemple concret de cette évolution.

Le service doit continuer à évoluer et s'imposer comme un outil indispensable à la programmation et la planification des projets.

La prise en charge de ce pôle aménagement territorial a été un élément incontournable dans la nouvelle stratégie de la direction des services techniques. Mme [REDACTED] doit poursuivre cette évolution et s'imposer comme cadre de celle-ci.

## 6- Synthèse

### Synthèse établie par l'évaluateur

L'année 2019 a été une année charnière pour le poste de responsable du service aménagement territorial. Il le a connu une grande avancée avec le recrutement de 2 agents (un agent dessinateur - métreur et un agent pour la mise en œuvre de la participation citoyenne).

Ce service prénommé auparavant « cadastre - urbanisme » a connu lors de cette période une évolution profonde car le service est devenu un service de projet, de proposition et d'aide à la décision des élus.

Certaines compétences restent à améliorer comme la gestion transversale des projets et le management.

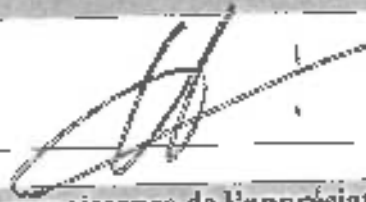
L'évolution de statut de [REDACTED] en tant que chef de pôle et la nouvelle organisation du service aménagement territorial sont une réussite. Cette dernière trouve ses racines grâce aux qualités de Mme [REDACTED] sur les plus suivants : sa présence, sa volonté, son professionnalisme, sa connaissance réglementaire mais également du terrain.

L'évolution professionnelle rime avec la progression du service nouvellement mis en place. Le service doit poursuivre cette démarche de projet.

Notifié à l'agent

Le 25/01/2020

Signature



Je soussigné [redacted] atteste avoir pris connaissance de l'appréciation portée sur ma valeur professionnelle, du présent entretien professionnel ainsi que des voies et délais de recours précisés ci-dessous.

Le

Signature

Observations éventuelles de l'intéressé(e)



Ces nouvelles missions m'ont donné l'envie de m'investir encore plus. Je mettrai tout en œuvre pour faire évoluer ce service positivement pour que ce soit une réussite.  
C'est pour moi un réel enrichissement professionnel.

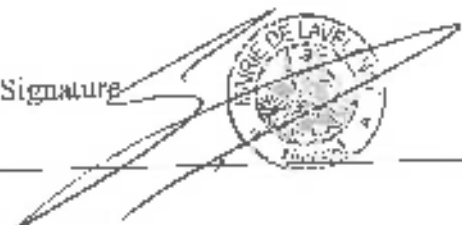
Entretien professionnel visé par l'autorité territoriale par délégation

NOM Prénom : SANCHEZ Marc

Fonction : Maire

Le 19 fév 2020

Signature



Echéances

Notifié définitivement par l'Autorité territoriale à l'agent le : 21/02/2020

Transmission de l'original à la DRH le : 21/02/2020

Demande de révision du compte rendu : Le présent entretien peut faire l'objet de différents recours :

Article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

- Recours hiérarchique devant l'autorité territoriale (direction) dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu à l'agent.
- Recours devant la commission administrative paritaire (CAP) compétente (dans un délai d'un mois après réception de la réponse de l'autorité territoriale).
- Recours contentieux auprès du tribunal administratif (dans un délai de deux mois à compter de la notification définitive)



Ville de Lavelanet

## COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**ANNEE : 2020**

**DATE DE L'ENTRETIEN : 15 Janvier 2020**

<b>AGENT EVALUE :</b>	
Nom-Prénom	
Grade	Catégorie B
Catégorie	
Situation statutaire	
Rôle	Aménagement du territoire
Direction	Direction des services techniques
Service	

<b>EVALUATEUR (Supérieur hiérarchique direct) :</b>	
Nom-Prénom	
Fonction	Responsable du pôle aménagement du territoire - urbanisme - cadastre

Appréciation impossible (absence pour indisponibilité physique, congé parental, disponibilité, autres)

### I- Description du poste occupé

- Intitulé : Animatrice de la Maison des projets
- Autre fonction

*Fiche de poste en annexe*

## 2- Bilan de l'année écoulée

A- Faits marquants, modifications dans le service, le poste, les outils, les responsabilités,...

Rappel des objectifs pour le service et pour l'agent	Résultats professionnels obtenus (*)
<p>Mise en œuvre et développement de la Maison des projets</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réorganisation de la direction des services techniques ;</li> <li>- Prise de poste d'animation Maison des projets ;</li> <li>- Définition des orientations des animations ;</li> <li>- Suivi du PLU avec la population ;</li> <li>- Montage des dossiers techniques et financiers concernant le développement du territoire ;</li> <li>- Remplacements occasionnels au service cadastre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectif atteint</li> <li>- Atteint</li> <li>- Atteint</li> <li>- Partiellement atteint</li> <li>- Partiellement atteint</li>   <li>- Atteint</li> </ul>

(\*) Objectif atteint, partiellement atteint (en cours), non atteint, reporté ou annulé

## 3- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

CRITERES D'APPRECIATION	A acquérir	A développer	Acquis	Sans Objet	COMMENTAIRES
<b>RESULTATS PROFESSIONNELS ET REALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Qualité du travail rendu			x		
Planification et organisation au travail			x		
Respect des directives et des échéances			x		
Rigueur au travail			x		
Sens du service public			x		
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Maîtrise des outils, méthodes et procédures de son poste - métier			x		
Connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel			x		
Entretien et développement des connaissances			x		
Autonomie et esprit d'initiative			x		

QUALITES RELATIONNELLES				
Sens du travail en équipe		x		
Sens des relations avec les usagers et les partenaires			x	
Travail en concertation et coordination avec les services et directions			x	
CAPACITE D'ENCADREMENT				
Fixer des objectifs collectifs et individuels		x		
Organiser le travail dans la concertation			x	
Animier les équipes et partager l'information		x		
Conduire des projets	x			

OBSERVATIONS DE L'AGENT : [REDACTED]

#### 4- Détermination des objectifs pour l'année à venir

Objectifs pour le service et pour l'agent

Echéance prévisionnelle

- Evolution du service stratégie territoriale à travers l'évolution de son poste.

Année 2021 - 2020.

Commentaires (les moyens et conditions d'organisation et de fonctionnement du service peuvent être abordés ici)

Évalué

Évaluateur

Formations suivies au cours de l'année

Module

Apport pour l'exercice professionnel

Module	Apport pour l'exercice professionnel



## Souhaits de Formation

Module	Apport pour l'exercice professionnel
- aménagement du territoire (montage de projet) - Projet de développement - Concertation	- Stratégie territoriale  - Montage des dossiers. - Relation entre les élus et le citoyen.

## 5- Perspectives d'évolution professionnelle

### ► Souhait de mobilité :

Non

Oui (si oui, préciser)

► Concours envisagés : Les concours de la filière technique de catégorie B.

► Accès à un niveau de responsabilité supérieur ?

Non

Oui (si oui, préciser le projet d'évolution)

■■■■ doit évoluer au sein de la collectivité. Son adaptation et sa capacité d'analyse peuvent la conduire à occuper dans un avenir proche un poste de direction.

## 6- Synthèse

### Synthèse établie par l'évaluateur

occupe un poste stratégique et incontournable au sein de la ville. Son implication donne des résultats probants et positifs.

Néanmoins, elle doit hausser ses compétences en matière de réalisation de dossiers demande de subventions, de stratégies, de projets d'avenir.

Elle requiert toutes les qualités pour parvenir à ses nouvelles missions.

### Notifié à l'agent

Le 25 janvier 2020

Signature



Je soussigné [redacted] atteste avoir pris connaissance de l'appréciation portée sur ma valeur professionnelle, du présent entretien professionnel ainsi que des voies et délais de recours précisés ci-dessous.

Le 23/01/2020

Signature



Observations éventuelles de l'intéressé(e)

### Entretien professionnel visé par l'autorité territoriale par délégation

NOM Prénom : SANCHEZ Marc

Fonction : Maire

Le 10 FEV. 2020

Signature

Echéances

Notifié définitivement par l'Autorité territoriale à l'agent le : 12/02/2020

Transmission de l'original à la DRH le : 12/02/2020

Demande de révision du compte rendu : Le présent entretien peut faire l'objet de différents recours :

Article 7 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014

Recours hiérarchique devant l'autorité territoriale (direction) dans un délai de 15 jours francs suivant la notification du compte rendu à l'agent.

- Recours devant la commission administrative paritaire (CAP) compétente (dans un délai d'un mois après réception de la réponse de l'autorité territoriale).
- Recours contentieux auprès du tribunal administratif (dans un délai de deux mois à compter de la notification définitive)



Ville de Lavelanet

## COMPTE RENDU DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

**ANNEE : 2020**

**DATE DE L'ENTRETIEN : 30/01/20**

<b>AGENT EVALUE :</b>	
Nom-Prénom	
Grade	Adjoint Administratif libre classe
Catégorie	C
Situation statutaire	
Site	Culturel
Direction	
Service	Lavelanet Culture

<b>VALUATEUR (Supérieur hiérarchique direct) :</b>	
Nom-Prénom	
Fonction	Coordinatrice du Pôle Culturel

Appréciation impossible (absence pour indisponibilité physique, congé parental, disponibilité, autres)

### 1- Description du poste occupé

Intitulé : Adjoint Administratif

• Autre fonction : gestion du service Lavelanet-Culture

*Fiche de poste en annexe*

## 2- Bilan de l'année écoulée

### A- Présentation au concours de rédacteur

Rappel des objectifs pour le service et pour l'agent	Résultats professionnels obtenus (*)
Présentation au concours de rédacteur	Objectif non atteint

(\*) Objectif atteint, partiellement atteint (en cours), non atteint, reporté ou annulé

## 3- Critères d'appréciation de la valeur professionnelle

CRITERES D'APPRECIATION	A. acquérir	A. développer	Acquis	Sans Objet	COMMENTAIRES
<b>RESULTATS PROFESIONNELS ET RÉALISATION DES OBJECTIFS</b>					
Qualité du travail rendu			X		
Planification et organisation au travail			X		
Respect des directives et des échéances			X		
Rigueur au travail			X		
Sens du service public			X		
<b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b>					
Maîtrise des outils, méthodes et procédures de son poste – métier			X		Travail en autonomie
Connaissance de l'environnement professionnel et institutionnel			X		
Entretien et développement des connaissances		X			Absence de formation durant la carrière
Connaissance et pratique des règles et matière de sécurité et de santé au travail		X			
Autonomie et esprit d'initiative			X		
<b>QUALITES RELATIONNELLES</b>					
Sens du travail en équipe			X		
Sens des relations avec les usagers et les partenaires			X		
Travail en concertation et coordination avec les services et directions			X		
<b>CAPACITE D'ENCADREMENT</b>					
Fixer des objectifs collectifs et individuels			X		
Organiser le travail dans la concertation			X		
Armer les équipes et partager l'information			X		

Contribuer à la prévention des risques en matière de sécurité et de santé au travail		x		
Conduire des projets			x	

**OBSERVATIONS DE L'AGENT :**  
 Impliquée dans ce métier passionnant depuis 25 ans, je pense que les missions qui me sont confiées relèvent de celles d'un agent de catégorie B.

**4- Détermination des objectifs pour l'année à venir**

Objectifs pour le service et pour l'agent	Echéance prévisionnelle
Intégration au poste de redacteur	

Commentaires (les moyens et conditions d'organisation et de fonctionnement du service peuvent être abordés ici)

<b>Évalué</b>	Objectif cohérent
<b>Évaluateur</b>	Objectif cohérent

Formation suivies au cours de l'année

Module	Apport pour l'exercice professionnel

vouloirs de Formation

Module	Apport pour l'exercice professionnel

### 5- Perspectives d'évolution professionnelle

► Souhait de mobilité :

Non

Oui (si oui, préciser)

► Concours envisagés :

► Accès à un niveau de responsabilité supérieur ?

Non

Oui (si oui, préciser le projet d'évolution)

Rédacteur

### 6- Synthèse

#### Synthèse établie par l'évaluateur

Belle motivation : volonté d'entreprendre, de développer ses compétences, de se repositionner professionnellement, d'échanger avec les autres.

Autonomie : Suite à l'arrêt maladie de son supérieur hiérarchique depuis 2017, exécute les missions de rédacteur.

#### Notifié à l'agent :

Le 20/01/20

Signature

Je soussigné [redacted] atteste avoir pris connaissance de l'appréciation portée sur ma valeur professionnelle, du présent entretien professionnel ainsi que des voies et délais de recours précisés ci-dessous.

Le 20 Janvier 2020

Signature

Observations éventuelles de l'intéressé(e)

#### Entretien professionnel visé par l'autorité territoriale par délégation

NOM Prénom : SANCHEZ Marc  
Fonction : Maire

Le 24/01/2020

Signature



Pour le Maire :  
Maire délégué,

Echéances

Notifié définitivement par l'Autorité territoriale à l'agent le : 28/01/2020

Transmission de l'original à le DRE le : 28/01/2020

AVANTAGES en Nature 2019 pour LOGEMENTS

Personnel Concerné en 2019 : idem 2018

- [REDACTED] : conciergerie stade Paul Bergère avec gratifié contre services

Du 01/01/2019 au 31/12/2019

Salaire Brut Mensuel Décembre 2019 : 1569,87 € (Traitement Base Indiciaire Déc 2019)

Nombre de pièces = 4 (cuisine, salle à manger, 2 chambres)

BRUT DADS = 20885,12

( 17,50 x 4 pièces x 12 mois) = 1800 € + Base Brute DADS 20885,12 = 22685,12 € Brut

Net Imposable : 17261,30 = 1800 = 19061,30 €

Base CSG = 98,25% x 1800 = 1768,50 + Base CSG DADS 10523,83 = 22392,33 €

Avantage Nature Logement = 1800,00 €

- [REDACTED] logement Tennis Les Sartoux

Loyer: 208,28 € / mois : pas d'avantage en nature

- Société AFRA : logement Stade Linc Spécia

Loyer 269,61 € / mois : pas d'avantage en nature

