



LE DÉPARTEMENT

ACTES ADMINISTRATIFS DU DÉPARTEMENT DU VAR

Année 2025 - n°17

Publication parue
le 4 avril 2025



LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental

DÉLIBÉRATIONS

Séance du 31 mars 2025

SOMMAIRE

A1	ACTIONS EN JUSTICE DU DEPARTEMENT - COMPTE RENDU FAIT EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.3221-10-1 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES	4
A3	BILAN DES ACQUISITIONS ET DES CESSIONS IMMOBILIERES AU TITRE DE L'ANNEE 2024	13
A4	CONVENTION A PASSER AVEC LE MINISTERE DES ARMEES ET LES COLLECTIVITES SIGNATAIRES EN VUE DE PROMOUVOIR L'ESPRIT DE DEFENSE ET DE DEVELOPPER L'ESPRIT CIVIQUE ET CITOYEN	26
A5	EXERCICE DU DROIT A LA FORMATION DES CONSEILLERS DEPARTEMENTAUX - ANNEE 2024	41
A6	RECRUTEMENT DE PERSONNELS SAISONNIERS DURANT LA PERIODE ESTIVALE 2025 ET DES CONTRACTUELS POUR LES BESOINS DE LA COLLECTIVITE	46
A7	PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 ET TRANSMISSION DE L'AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL A L'ASSEMBLEE DELIBERANTE	49
A8	ADHESION DU DEPARTEMENT A LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE	157
A9	ADOPTION D'UNE STRATEGIE DEPARTEMENTALE POUR L'EUROPE ET LA COOPERATION DECENTRALISEE	196
A10	CONTRAT DEPARTEMENTAL DES SOLIDARITES - APPROBATION DU BILAN D'EXECUTION 2024 ET DES ANNEXES	206
A11	CONVENTION DEPARTEMENTALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA REFORME FRANCE TRAVAIL 2024 - APPROBATION DU BILAN D'EXECUTION 2024 ET DES ANNEXES	217
A12	COMPTES DE GESTION - EXERCICE 2024	263
A13	ADOPTION DU COMPTE ADMINISTRATIF - BUDGET PRINCIPAL - EXERCICE 2024	265
A14	COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU CENTRE DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE	294
A15	COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU LABORATOIRE DEPARTEMENTAL D'ANALYSES ET D'INGENIERIE DU VAR	298
A16	COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DE L'ORGANISME D'INSPECTION	302



LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A1

OBJET : ACTIONS EN JUSTICE DU DEPARTEMENT - COMPTE RENDU FAIT EN APPLICATION DE L'ARTICLE L.3221-10-1 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, Mme Manon FORTIAS.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article L.3221-10-1,

Vu la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 relative à la simplification et à la clarification du droit et d'allègement des procédures,

Vu la délibération du Conseil départemental n° A4 du 26 octobre 2022 accordant délégation de compétence au Président du Conseil départemental modifiée par les délibérations A7 du 7 février 2023 et A10 du 6 novembre 2023,

Vu le rapport du Président,

Vu le compte-rendu des actions en justice pour la période du 10 octobre 2024 au 24 janvier 2025 joint en annexe,

Considérant l'information à la commission administration générale, moyens généraux et projets structurants du 17 mars 2025

PREND ACTE :

- du compte-rendu des actions en justice intentées contre le Département et de celles intentées au nom du Département, pour lesquelles le Président du Conseil départemental est chargé, par délégation de l'assemblée délibérante, d'ester en justice, pour la période du 10 octobre 2024 au 24 janvier 2025, tel que joint en annexe.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101838-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

Conseil départemental du 31 mars 2025

Compte-rendu des actions en justice exercées par le Président du Conseil départemental en vertu de l'article L3221-10-1 du code général des collectivités territoriales et de la délibération n°A4 du 26 octobre 2022

Dossiers pour lesquels le Département est défendeur			
Juridiction	Date de réception de la requête ou de l'assignation	Nature de la procédure	Objet
Tribunal administratif de Toulon	10/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	10/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	10/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	10/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal judiciaire de Toulon	11/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	14/10/2024	Recours au fond	Recours contre des décisions de rejet de la commission de recours amiable dont l'une portant sur le RSA
Tribunal judiciaire de Toulon	15/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	15/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	16/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	17/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'indemnisation suite à un vol de véhicule réalisé par un enfant de l'aide sociale à l'enfance
Tribunal judiciaire de Toulon	17/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	18/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	18/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	21/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	21/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	21/10/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de rejet implicite suite à demande de remise de dettes RSA et autres prestations CAF

Tribunal administratif de Toulon	22/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal judiciaire de Toulon	22/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	22/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de dédommagement suite aux travaux effectués aux abords du commerce sur la Communauté d'Agglomération Estérel Azur Agglomération
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal administratif de Toulon	23/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de versement du montant total du complément d'indemnité annuel (CIA)
Tribunal judiciaire de Toulon	29/10/2024	Recours au fond	CPAM/agent CD83
Tribunal judiciaire de Toulon	31/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	31/10/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	04/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal judiciaire de Toulon	04/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	04/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	05/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	05/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	05/11/2024	Recours au fond	Recours contre une décision d'imputabilité au service suite à un accident de service
Tribunal administratif de Montreuil	06/11/2024	Référé suspension	Recours contre un retrait d'agrément d'assistant familial
Tribunal administratif de Toulon	06/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'avancement de grade
Tribunal judiciaire de Toulon	07/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité

Tribunal judiciaire de Toulon	07/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	12/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'indemnisation suite à un accident de la circulation sur la comune du Castellet
Tribunal administratif de Toulon	13/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	13/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	13/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal judiciaire de Toulon	15/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	15/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	18/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	18/11/2024	Recours au fond	Recours contre un titre exécutoire en récupération d'un indu de RSA
Tribunal administratif de Toulon	18/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal judiciaire de Toulon	20/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	20/11/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de rejet implicite d'une demande de remise de dette
Tribunal judiciaire de Toulon	21/11/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	21/11/2024	Recours au fond	Recours contre un titre exécutoire en récupération d'un indu de RSA
Tribunal administratif de Toulon	25/11/2024	Recours au fond	Recours contre une décision implicite de rejet suite à recours gracieux
Cour Administrative d'Appel de Marseille	25/11/2024	Recours au fond	Appel du jugement du tribunal administratif de Toulon du 29 septembre 2024
Tribunal administratif de Toulon	25/11/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de placement en congé de maladie ordinaire
Tribunal administratif de Toulon	04/12/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de suspension partielle de droits au RSA
Tribunal judiciaire de Toulon	04/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	04/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	05/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	06/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement

Tribunal administratif de Toulon	06/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal judiciaire de Toulon	09/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	09/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Cour Administrative d'Appel de Marseille	11/12/2024	Recours au fond	Appel de l'ordonnance du tribunal administratif de Toulon du 28 novembre 2024 (instance n°2400959)
Cour d'appel d'Aix-en-Provence	12/12/2024	Recours au fond	Appel du jugement du tribunal judiciaire de Toulon du 25 février 2024 relatif à la carte mobilité inclusion
Tribunal judiciaire de Toulon	19/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	21/12/2024	Recours au fond	Sinistre sur un Zebra sur a RD 18 - Commune de La Seyne-sur-Mer
Tribunal judiciaire de Toulon	24/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	24/12/2024	REFERE	Recours contre une décision de fermeture provisoire de l'établissement d'accueil de jeunes enfants de type micro-crèche « Le Jardin de Lucille »
Tribunal administratif de Toulon	24/12/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de fermeture provisoire de l'établissement d'accueil de jeunes enfants de type micro-crèche « Le Jardin de Lucille »
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	REFERE	Recours contre une décision de suspension de la décision de dé-conventionnement prise par la CAF du Var
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de suspension de la décision de dé-conventionnement prise par la CAF du Var
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de récupération d'un trop perçu en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un avis des sommes à payer en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un recouvrement de créance de la CAF
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de remise de dette d'un trop perçu en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	26/12/2024	Recours au fond	Recours contre une décision de récupération d'un trop perçu en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	30/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement

Tribunal administratif de Toulon	30/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	31/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de requalibrage de l'indemnité de fonction sujétion et expertise
Tribunal administratif de Toulon	31/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de requalibrage de l'indemnité de fonction sujétion et expertise
Tribunal administratif de Toulon	31/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de requalibrage de l'indemnité de fonction sujétion et expertise
Tribunal administratif de Toulon	31/12/2024	Recours au fond	Recours contre un refus de requalibrage de l'indemnité de fonction sujétion et expertise
Tribunal judiciaire de Toulon	02/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	02/01/2025	Recours au fond	Recours contre un arrêté départemental d'attribution de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise
Tribunal administratif de Toulon	07/01/2025	Recours au fond	Recours contre une créance en recouvrement en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	08/01/2025	Recours au fond	Recours contre une amende administrative en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	08/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus de remise de dette en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	09/01/2025	Recours au fond	Recours contre une décision de la CRA
Tribunal administratif de Toulon	09/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	09/01/2025	Recours au fond	Recours contre un avis des sommes à payer en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	09/01/2025	Recours au fond	Recours contre un avis des sommes à payer en matière de RSA
Tribunal judiciaire de Toulon	10/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	10/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus de requalibrage de l'indemnité de fonction sujétion et expertise
Tribunal administratif de Toulon	10/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus de nomination au grade de conseiller supérieur socio-éducatif
Tribunal judiciaire de Toulon	13/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	14/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	15/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volet stationnement
Tribunal administratif de Toulon	15/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus de remise de dette en matière de RSA
Tribunal administratif de Toulon	17/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité

Tribunal judiciaire de Toulon	22/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	23/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	23/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal administratif de Toulon	24/01/2025	Recours au fond	Recours contre un titre exécutoire émis par le Dpt du Var
Tribunal judiciaire de Toulon	24/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Tribunal judiciaire de Toulon	24/01/2025	Recours au fond	Recours contre un refus d'attribution de la carte mobilité inclusion volets invalidité ou priorité
Dossiers pour lesquels le Département est demandeur			
Juridiction	Date de la requête, de l'assignation ou de l'acte de procédure	Nature de la procédure	Objet
Tribunal judiciaire de Toulon	23/10/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	05/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	12/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	12/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	12/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal correctionnel	20/11/2024	Dépôt de plainte	Vol de carte carburant dans un véhicule de service
Tribunal judiciaire de Toulon	21/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	27/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	27/11/2024	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	07/01/2025	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Toulon	07/01/2025	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Cour d'Appel d'Aix-en-Provence	22/01/2025	Recours au fond	Appel du jugement du Tribunal judiciaire de Toulon du 29 septembre 2024
Cour administrative d'appel de Marseille	20/01/2025	Recours au fond	Demande d'un sursis d'exécution du jugement de la Cour administrative d'appel d'Aix en Provence

Tribunal judiciaire de Toulon	23/01/2025	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Draguignan	23/01/2025	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active
Tribunal judiciaire de Draguignan	23/01/2025	Dépôt de plainte	Fraude au Revenu de solidarité active

Dossiers pour lesquels le Département est engagé dans une procédure de résolution amiable de litige			
Juridiction	Date de la requête, de l'assignation ou de l'acte de procédure	Nature de la procédure	Objet
NEANT			

SST/DGIF/
DF/CZ

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A3

OBJET : BILAN DES ACQUISITIONS ET DES CESSIONS IMMOBILIERES AU TITRE DE L'ANNEE 2024

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, Mme Caroline DEPALLENS.

Le Conseil départemental du Var est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article L 3213-2,
Vu la délibération du Conseil départemental n°A9 du 1er février 2022 portant adoption du règlement financier et budgétaire de la collectivité,
Vu le rapport du Président,

Considérant l'information à la commission patrimoine immobilier départemental du 13 mars 2025

PREND ACTE :

- du bilan des acquisitions et des cessions immobilières, pour l'année 2024, tel que joint en annexe.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental




Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101858-DE-1-1





Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

**BILAN DES
ACQUISITIONS IMMOBILIÈRES
2024**

DESIGNATION DU BIEN	LOCALISATION	DELIBERATION	SURFACE ACQUISE EN M ²	IDENTITE DU VENDEUR	CONDITIONS DE LA VENTE	MONTANT
Voirie						
EV8	Bargemon	Délibération n°G27 de la Commission permanente du 16 octobre 2023	2 019 m ²		Acte administratif du 19 janvier 2024	48 000 €
RD 554	Brignoles	Délibération n°G76 de la Commission permanente du 25 août 2014	83 m ²	SA ESCOTA	Acte administratif du 25 mars 2024	2 543.16 €
RD 198	Le Lavandou	Délibération n° G28 de la Commission permanente du 29 janvier 2024	57 m ²	Syndicat des copropriétaires de la résidence "Le Lavandou plage"	Acte administratif du 5 avril 2024	Euro non recouvrable pour l'emprise et 10 830,73 € d'indemnisation pour les travaux
RD 77	Tourtour	Délibération n°G30 de la Commission permanente du 29 janvier 2024	4 263 m ²	SCI MANON	Acte administratif du 28 mai 2024	6 400 €
RD 554	Méounes-lès-Montrieux	Délibération n°G95 de la Commission permanente du 19 mars 2024	128 m ²		Acte administratif du 31 mai 2024	128 €
RD 42	La Garde	Délibération n°G94 de la Commission permanente du 19 mars 2024	64 m ²		Acte administratif du 31 mai 2024	7 040 €

RD 42	La Garde	Délibération n°G94 de la Commission permanente du 19 mars 2024	70 m ²		Acte administratif du 31 mai 2024	7 700 €
RD 43	Rocbaron	Délibération n°G92 de la Commission permanente du 29 avril 2024	139 m ²		Acte administratif du 10 juin 2024	14 826 €
RD 46	La Valette du Var	Délibération n°G56 de la Commission permanente du 22 mai 2023	286 m ²	SARL LES FAVIÈRES	Acte administratif du 2 juillet 2024	29 600 €
RD 42	La Garde	Délibération n°G86 de la Commission permanente du 27 mai 2024	123 m ²	SCI MARGUERITE	Acte administratif du 1er octobre 2024	13 530 €
RD 557	Flayosc	Délibération n°G29 de la Commission permanente du 29 janvier 2024	2 210 m ²		Acte administratif du 1er octobre 2024	2 300 €
RD 77	Aups	Délibération n°G91 de la Commission permanente du 29 avril 2024	3 177 m ²	SALA CHOUETTE IMMOBILIÈRE	Acte administratif du 1er octobre 2024	4 800 €
RD 63	Six-Fours-les-Plages	Délibération n°G104 de la Commission permanente du 19 septembre 2024	489 m ²	Le syndicat des Copropriétaires des parcelles CY 114 et 121	Acte administratif du 05 novembre 2024	510 €
RD 562/250	Saint-Antonin du var	Délibération n°G49 de la Commission permanente du 14 octobre 2024	1 210 m ²		Acte administratif du 05 novembre 2024	1 210 €


RDN 7	Le Muy	Délibération n°G67 de la Commission permanente du 17 juillet 2023	118 m ²	STE BARRET FRÈRES	Acte administratif du 05 novembre 2024	17 280 € (valeur vénale 5310€ + indemnisation remplacement portail 11 970€)
RD 554	Méounes-lès-Montrieux	Délibération n°G95 de la Commission permanente du 19 mars 2024	384 m ²	[REDACTED]	Acte administratif du 05 novembre 2024	384 €
RD 46	La Valette	Délibération n°G48 de la Commission permanente du 14 octobre 2024	1 035 m ²	SCI IMMO JEUNES	Acte administratif du 21 novembre 2024	36 862 €
RD 554	Méounes-lès-Montrieux	Délibération n°G95 de la Commission permanente du 19 mars 2024	286 m ²	[REDACTED]	Acte administratif du 09 décembre 2024	286 €
Bâtiments - Services Départementaux						
Couvent Royal	Saint-Maximin-la-Sainte-Baume	Délibération n°G8 de la Commission permanente du 21 février 2022	Rachat d'usufruit	SCI DU COUVENT ROYAL	Acte notarié du 21 juin 2024 Maître Gabriel ROQUEBERT notaire à Ollioules	548 000 €

**BILAN DES
CESSIONS IMMOBILIÈRES
2024**

DESIGNATION DU BIEN	LOCALISATION	REFERENCE CADASTRALE	ORIGINES DE PROPRIETE	IDENTITES DU CESSIONNAIRE	CONDITIONS DE LA VENTE	MONTANT
Voirie						
RD 559B délaisse de voirie	Bandol lieu-dit " Les Hautes"	AW 214 (293 m ²)	Parcelle issue de la division de la parcelle AW 123	SCI LES HAUTES	Acte notarié du 15 mars 2024 Maître Vincent FABRE notaire à Bandol	1 300 €
RD 559 Surplus de voirie	Sainte-Maxime Avenue du Général Leclerc	AB 1130 (38 m ²)	Parcelle issue du domaine public	SCI TIDEUX	Acte notarié du 5 avril 2024 Maître GIORDANI notaire à Vidauban	400 €
RD 559 S délaisse de voirie	Carqueiranne Avenue de Font-Brun	AS 79 (987 m ²)	Parcelle départementale acquise par acte administratif en date du 20/05/1983	METROPOLE TPM	<i>Acte administratif du 5 avril 2024</i>	5 400 €
RDN 7 délaisse de voirie	Saint-Maximin-la-Sainte-Baume lieu-dit "chemin d'Aix"	AS 265 (1 126 m ²)	Parcelle issue du domaine public	Société du Canal de Provence et d'aménagement de la Région Provençale	Acte administratif du 10 avril 2024	500 €
RD 559 Délaisse de voirie	Le Lavandou lieu-dit "Aiguebelle"	AY 261 (142 m ²)	Parcelle issue du domaine public	SAS Les Trois Dauphins	Acte notarié du 12 avril 2024 Maître BERNIE notaire au Lavandou	24 900 €
RD 562 Délaisse de voirie	Draguignan lieu-dit " Les Selves"	G 2115 (218 m ²)	Parcelle départementale acquise par acte administratif en date du 28/01/2002	██████████	Acte administratif du 13 mai 2024	2 200 €

PCL Régularisation emprise	Roquebrune-sur-Argens lieu-dit " La Gaillarde"	BW 464 (32 m ²) BW 471 (62 m ²)	Parcelles issues de la division des parcelles BW 258 et 331	SAS SMQ BEAUPRE	Acte notarié du 16 mai 2024 Maître Alice MARTIN notaire à Saint-Aygulf	17 000 €
RD 955 Délaisse de voirie	Draguignan lieu-dit "Av Frederic Henri MANHES"	AY 337 (1 000 m ²)	Parcelle issue du domaine public	██████████	Acte notarié du 16 mai 2024 Maître Tiphaine LATTAUD notaire à Sainte-Maxime	5 000 €
RD 955 Délaisse de voirie	Draguignan lieu-dit "Avenue du Fournas"	AK 504 (36 m ²)	Parcelle départementale acquise par acte administratif en date du 06/06/2006	SDIS DU VAR	Acte Administratif du 28 mai 2024	Cession à l'euro symbolique
RD 559 Délaisse de voirie	Saint-Raphaël 1356 route des calanques	BO 413 (447 m ²)	Parcelle issue du domaine public	SCI POSEIDON	Acte notarié du 2 septembre 2024 Maître Florian PERNES notaire à Nice	250 000 €
RD 81 / RD 43 Délaisse de voirie	Rocbaron lieu-dit "Les Plaines"	AH 199(819 m ²) AH 200 (1 764 m ²)	Parcelles issues de la division de la parcelle AH 3(ex A 988)	COMMUNE DE ROCBARON	Acte administratif du 23 septembre 2024	104 400 €
RD 46 Vente de parcelles suite à projet routier abandonné	Toulon lieu-dit "Avenue des Moulins"	DW 411 (7135 m ²) DW 413 (6152 m ²) DW 415 (6638 m ²) DW 352 (5 m ²) et le demi-lit de ruisseau (2339 m ²).	Parcelles départementales : suite à 4 actes administratifs du 26 mars 2004 : <u>André VERRILLI</u> : DW 155 mutée en DW 411 <u>Roger VERRILLI</u> : DW 346 mutée en DW 413 <u>Michel VERRILLI</u> : DW 348 mutée en DW 415 <u>Cts VERRILLI</u> : DW 352 (Parcelle entière).	METROPOLE TPM	Acte notarié du 23 octobre 2024 Maître Antoine ROQUEBERT notaire à Ollioules	2 032 860 €

RD 211 Délaisse de voirie	Sanary-sur-Mer lieu-dit "Les Picotières"	AS 730 (369 m ²)	Parcelle issue du domaine public		Acte notarié du 25 octobre 2024 Maître Gabriel ROQUEBERT	18 700 €
RD559 Délaisse de voirie	Le Lavandou	(196 m ²)	Parcelle issue du domaine public	COMMUNE DU LAVANDOU	Acte administratif du 26 décembre 2024	6 300 €
Bâtiments - Services Départementaux						
Villa "Monaco"	Le Pradet 568, Chemin San Peyre	AO 115 (525 m ²)	Bien acquis par expropriation (ordonnance d'expropriation du 12/07/1973)		Acte notarié du 12 avril 2024 Maître TEUMA notaire à Toulon et Maître VERIE notaire à Lyon	410 000 €
Bâtiment Hélianthe (RDC, 1er étage et 3 places de stationnement en sous-sol)	Toulon 142, rue Emile Ollivier	CD n°320	<p>Pour les lots 16 à 22 : Bien propre au Département du Var pour l'avoir acquis de la Société d'Aménagement de Zones Urbaines et Industrielles (S.A.Z.U.I) par acte administratif du 24 mai 1988 au prix de 5 664 260 francs TTC.</p> <p>Pour les lots 4 à 6 (3 places de parking en sous-sol) : bien propre au Département pour l'avoir acquis de la SCI "Le Grand Duc" par acte notarié du 1 mars 2019 par devant Maître Johann ROPION, notaire à Toulon au prix de 37 500 euros.</p>	METROPOLE TPM	Acte notarié du 23 octobre 2024 Maître Antoine Roquebert Notaire à Ollioules	811 000 €

Aire de jeux pour enfants	Ginasservis lieu-dit "Plaine de Gasquet"	AK 935 (244 m ²) et AK n°936 (256 m ²)	biens propres au Département du Var pour les avoir acquis de la commune de Ginasservis aux termes d'un acte administratif reçu par Monsieur le Président du Conseil Général du Var à Toulon le 22/02/2010	COMMUNE DE GINASSERVIS	Acte administratif du 09/12/2024	A l'euro symbolique non recouvrable
Canal de la Siagnole						
Terrain abritant une section abandonnée du canal de la Siagnole	Callian lieu-dit "Canety"	D 1191 (16 m ²)	Bien propre au Département depuis des faits et actes antérieurs à 1956		Acte notarié du 25 octobre 2024 Maître MADJARIAN notaire à Fayence	270 €
Terrain abritant une section abandonnée du canal de la Siagnole	Fréjus lieu-dit "Gargalon"	AL 007 (455 m ²), AL 175 (211 m ²) et AL 177 (48 m ²), soit un total de 714 m ²	Biens propres au Département AL 007 : acte antérieur à 1956 AL 175 et 177 : acquis auprès de la Sté Financière Aigle Azur aux termes d'un acte du 17 avril 1987	SYNDICAT DE L'EAU DU VAR EST (SEVE)	Acte administratif du 30 décembre 2024	A l'euro symbolique non recouvrable

BILAN DES ÉCHANGES IMMOBILIERS 2024

DÉSIGNATION DU BIEN	LOCALISATION	DELIBERATION	SURFACE ACQUISE EN M ² ET PRIX	SURFACE CÉDÉE EN M ² ET PRIX	IDENTITÉ DU TIERS	CONDITIONS DE LA VENTE	MONTANT DE LA SOULTE
Voirie							
RD 554	Barjols	Délibération n°G34 de la Commission permanente du 29 janvier 2024	742 m ² pour 742 €	59 m ² pour 59 €	██████████	Acte administratif du 10 avril 2024	Soit une soulte en faveur des époux NASLIN de 683 €
RD 10	Lorgues	Délibération n°G51 de la Commission permanente du 14 octobre 2024	180 m ² pour 12 600 €	167 m ² pour 12 000 €	██████████	Acte administratif du 05 novembre 2024	Soit une soulte en faveur de Madame RIBATON/MERLE de 600 €
Bâtiments – Services Départementaux							
Terrain de sports du collège Jean Rostand / Partie du parking de l'ancien siège du SDIS	Draguignan	Délibération N°G12 de la Commission permanente du 08 juillet 2024	4 078 m ² pour 163 120 €	422 m ² pour 103 000 €	COMMUNE DE DRAGUIGNAN	Acte administratif du 23 septembre 2024	Soit une soulte en faveur de la commune de Draguignan de 60 120 €
Régularisation foncière Lazare Carnot	Toulon	Délibération N°G6 de la Commission permanente du 19 mars 2024	8 m ²	15 m ²	METROPOLE TPM	Acte administratif du 25 novembre 2024	Échange sans soulte
Espaces Naturels Sensibles (ENS)							
Terrain communal situé au sein d'un massif forestier / ENS non conforme "Le Village"	Montfort-sur-Argens	Délibération n°84 de la Commission permanente du 19 mars 2024	20 320 m ²	2 160 m ²	COMMUNE DE MONTFORT-SUR- ARGENS	Acte administratif du 20 décembre 2024	Échange sans soulte

DGS/DSGAT/
SC/ED

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A4

OBJET : CONVENTION A PASSER AVEC LE MINISTERE DES ARMEES ET LES COLLECTIVITES SIGNATAIRES EN VUE DE PROMOUVOIR L'ESPRIT DE DEFENSE ET DE DEVELOPPER L'ESPRIT CIVIQUE ET CITOYEN

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Laurent BONNET.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le rapport du Président,

Considérant que l'engagement du Département du Var, des forces armées et des collectivités territoriales vise un objectif commun de service public aux populations, et en particulier de service public à la jeunesse, pour la contribution à la résilience du pays,

Considérant que le partenariat porte sur le développement de la coopération entre les parties en vue de promouvoir l'esprit de défense au sein du département, d'accompagner le personnel du ministère des armées et sa famille et de soutenir les projets ayant pour objet de développer un esprit civique et citoyen,

Considérant que les signataires s'engagent à poursuivre trois objectifs partagés :

- favoriser l'attractivité du territoire en soutenant la vie du militaire et de sa famille,
- développer la force morale de la jeunesse,
- entretenir le lien Nation-Armée et contribuer à la diffusion de l'esprit de défense.

Considérant l'avis de la commission administration générale, moyens généraux et projets structurants du 17 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'approuver le projet de convention à passer avec le Ministère des armées dans le Département du Var et et les collectivités signataires, tel que joint en annexe,

- d'autoriser le Président du Conseil départemental à signer ladite convention.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101643-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

CONVENTION ARMÉES – COLLECTIVITÉS

ENTRE

LE MINISTÈRE DES ARMÉES DANS LE DÉPARTEMENT DU VAR

ET

LES COLLECTIVITÉS SIGNATAIRES

DU VAR

Entre les soussignés :

Le préfet du Var

Le directeur académique des services de l'Éducation nationale et inspecteur d'académie du Var

et

Le délégué militaire départemental du Var

La base de défense (BdD) de Draguignan (DGN)

CICoS / EM BdD-DGN

Quartier Bonaparte – BP 400 – 83007 DRAGUIGNAN Cedex

Représentée par

le général, commandant de la base de défense (COMBdD)

ci-après désignés « le ministère des armées »,

et

Les collectivités signataires

Le Conseil Départemental du Var, 390 avenue des Lices, BP 1303, 83076 Toulon Cedex, représenté par son Président, Monsieur Jean-Louis MASSON,

La Communauté d'Agglomération Dracénie-Provence-Verdon-Agglomération, représentée par son Président, Monsieur Richard STRAMBIO,

La Communauté Estérel Côte d'Azur Agglomération, 624 chemin Aurélien, CS 50133 - 83700 Saint-Raphaël, représentée par son Président, Monsieur Frédéric MASQUELIER,

La Communauté d'Agglomération de la Provence Verte, Quartier de Paris - 174, route départementale 554, 83170 Brignoles, représentée par son Président, Monsieur Didier BREMOND,

La Communauté de Communes du Golfe de Saint-Tropez, Hôtel communautaire - 2 rue Blaise-Pascal, 83310 Cogolin, représentée par son Président, Monsieur Vincent MORISSÉ,

La Communauté de Communes du Pays De Fayence, Mas de Tassy – 1849 route Départementale 19, CS 80 106, 83440 Tourrettes, représentée par son Président, Monsieur René UGO,

La Communauté de Communes Provence Verdon, Avenue de la Foux, 83670 Varages, représentée par son Président, Monsieur Hervé PHILIBERT,

La Communauté de Commune du Cœur du Var, Quartier Précoumin, Route de Toulon 83340 Le Luc en Provence, représentée par son Président, Monsieur Yannick SIMON,

La Communauté de Communes Lacs et Gorges du Verdon, 242 avenue Albert 1^{er}, 83630 Aups, représentée par son Président, Monsieur Rolland BALBIS,

ci-après désignées « les collectivités signataires ».

Vu le protocole interministériel entre le ministère de la défense, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et le ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt du 20 mai 2016 ;

Vu la circulaire n° 2017-018 du 09 février 2017 relative au soutien du ministère de la défense aux projets pédagogiques ;

Vu le décret n°2018-1073 du 3 décembre 2018 relatif à la rémunération de services rendus par le ministère des armées et par les formations musicales de la gendarmerie nationale ;

Vu le plan Ambition armées-jeunesse du 25 mars 2021 ;

Vu le protocole Education nationale-Armées développant les partenariats dans le cadre du déploiement du dispositif « classes de défense » du 16 décembre 2021;

Vu la convention de partenariat entre le ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports et le ministère des armées du 11 avril 2022.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

« Il ne peut y avoir de défense et de sécurité efficaces sans l'adhésion de la Nation. Cette adhésion fonde la légitimité des efforts qui lui sont consacrés et garantit la résilience commune. »¹

Comme l'a rappelé le Président de la République lors de ses vœux aux armées pour 2023, la force de nos armées réside dans sa richesse humaine, dans cet engagement de servir la France, vécu au quotidien par les militaires et leurs proches.

« La mobilisation civile est inséparable de l'effort militaire. Là aussi, ce que nous vivons sur le sol depuis près d'un an en Ukraine nous l'enseigne. »

Les forces morales qui soutiennent nos armées sont ainsi essentielles pour accompagner nos militaires dans leurs missions. C'est cet élan que nous souhaitons créer ensemble pour offrir à nos armées l'indispensable soutien de la Nation.

Ainsi, l'engagement des forces armées et des collectivités territoriales vise un objectif commun de service public aux populations, en particulier la jeunesse, et de contribution à la résilience du pays.

¹ Cf. Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale – 29 avril 2013

CONVENTION ARMEES-COLLECTIVITES

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente convention a pour objet de fixer les objectifs de collaboration entre le ministère des Armées et les collectivités signataires, et de formaliser les relations entre les Parties.

Elle n'exclut pas d'autres domaines de collaboration dans des champs d'activité tels que l'économie, les infrastructures ou l'environnement.

Cette convention est ouverte à la signature des collectivités du département du Var, en particulier celles concernées par l'implantation de formations du ministère des armées : le 21^e régiment d'infanterie de marine (21^e RIMa), le 3^e régiment d'artillerie de marine (3^e RAMa), le 1^{er} régiment de chasseurs d'Afrique (1^{er} RCA), le détachement du 4^e régiment du matériel (4^e RMA), la 52^e compagnie d'appui au déploiement lourd du 19^e régiment du génie (52^e CADL du 19^e RG), la base école 2^e régiment d'hélicoptères de combat (BE-2^e RHC), l'Etat-Major de l'école de l'aviation légère de l'armée de Terre (EM EALAT), les écoles militaires de Draguignan (EMD), le groupement de soutien de la base de défense de Draguignan (GSBdD de Draguignan), les services interarmées, l'unité d'instruction et d'intervention de la sécurité civile n°7 (UIISC7) et les sémaphores de Ferrat, la Garoupe, Le Dramont et Camarat.

Le partenariat porte sur le développement de la coopération entre le ministère des Armées et les collectivités signataires, en vue de promouvoir l'esprit de défense au sein du département, d'accompagner le personnel du ministère des Armées et sa famille et de soutenir les projets ayant pour objet de développer un esprit civique et citoyen. A plus long terme, cette coopération va renforcer l'engagement citoyen du département du Var et lui permettre de mieux connaître l'organisation et les enjeux de la défense nationale, d'assimiler les valeurs de la République et de comprendre l'importance du devoir de mémoire.

ARTICLE 2 : ENGAGEMENT DES PARTIES

Le ministère des Armées et les collectivités signataires s'engagent à poursuivre trois objectifs partagés :

- 1. Favoriser l'attractivité du territoire en soutenant la vie du militaire et de sa famille,**
- 2. Développer la force morale de la jeunesse,**
- 3. Entretien du lien Nation-Armée et contribuer à la diffusion de l'esprit de défense.**

1. Favoriser l'attractivité du territoire en soutenant la vie du militaire et de sa famille

Les familles des militaires acceptent avec eux des contraintes opérationnelles liées à leur engagement et en particulier leur régime de mutations. Les collectivités locales peuvent renforcer les services apportés aux militaires et à leur famille. En les aidant à trouver des solutions adaptées aux sujétions du statut militaire, les collectivités ont le pouvoir de participer à rendre la France plus forte.

Afin de faciliter ces mouvements et l'attractivité du territoire varois, il est posé comme objectif partagé de faciliter l'installation et l'intégration des familles de militaires sur le territoire, dans toute dimension utile et pertinente, notamment en facilitant :

• L'accès au logement des militaires et de leur famille

Les unités des Armées implantées sur le territoire varois connaissent des mouvements réguliers d'affectation de nouveaux militaires ou agents, chaque année, entraînant des besoins de logement.

Pour mieux accueillir les forces dans le département et les conserver suffisamment longtemps, les collectivités signataires s'engagent, pour celles qui le peuvent, à entamer des discussions auprès des bailleurs sociaux, afin que les commissions d'attribution facilitent, notamment sur les contingents dévolus au Préfet et à elles, l'examen des cas de militaires affectés dans le Var. Ces réservations sont cependant soumises à l'obligation de respecter les plafonds de ressources pour les logements sociaux (augmentés de 30% dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville).

Elles étudieront avec les bailleurs sociaux et les autres acteurs du logement le renforcement de l'offre de logements locatifs intermédiaires, à savoir au-dessus des seuils autorisés pour l'accès aux logements sociaux, aujourd'hui faible dans le Var. Ces logements pourraient être proposés prioritairement aux agents publics et notamment aux militaires.

• L'accès à l'emploi des militaires en reconversion, des blessés et des conjoints de militaires

La mobilité des militaires, de leur famille, et les évolutions de carrière des agents du département entraînent de façon récurrente des questions relatives aux emplois disponibles, tant pour le ministère des Armées que pour les collectivités signataires.

A ce titre, les parties s'engagent à entretenir un lien permanent par l'intermédiaire de la base de défense, dont l'antenne Défense Mobilité, et des services de ressources humaines des collectivités signataires notamment pour :

- partager les viviers de profils à placer, concernant notamment les militaires en reconversion et les conjoints de ressortissants de la Défense, accompagnant en cela la manœuvre RH (personnel de carrière ou contractuel) ;
- favoriser les recherches de mobilité des agents des collectivités signataires ;
- échanger les offres d'emplois ;
- co-organiser des rencontres professionnelles dans le but de promouvoir les métiers en tension au sein de la fonction publique territoriale et de proposer des entretiens d'embauche rapides aux participants ;
- promouvoir l'alternance au sein d'entreprises du département pour les ayants droit défense (militaires en activité, blessés, anciens militaires demandeurs d'emploi, ainsi que conjoints des ressortissants défense) ;

- porter une attention particulière aux conjoints de militaires via une communication régulière sur les opportunités d'emploi de la fonction publique territoriale. Les collectivités signataires pourront intervenir lors des sessions et/ou forums conjoints organisés par Défense Mobilité ;
- faciliter l'intégration des militaires blessés en leur permettant de découvrir les métiers de la fonction publique territoriale, lors de périodes d'immersion courtes.

- **L'accueil de la petite enfance**

Les parties conviennent d'un objectif de facilitation de l'accès aux modes de garde petite enfance (réservation de places de crèche, relais d'assistantes maternelles...) à destination des familles de ressortissants du ministère des Armées. La facilitation du co-développement de projets liés à l'accueil « petite enfance » sera également recherchée.

- **La scolarisation des enfants du personnel des Armées**

Le ministère des Armées et le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ont pris des engagements concernant la scolarisation des enfants de militaires. Une attention particulière est apportée aux familles, afin que les élèves d'une fratrie relevant d'un même niveau (école, collège, lycée) puissent être inscrits dans un même établissement, le plus proche possible du domicile familial.

Les parties conviennent également de l'importance de la prise en charge des enfants sur le temps périscolaire et d'en faciliter l'accès, dans la mesure de leurs capacités respectives.

Afin de faire vivre ces engagements, le ministère des Armées et les collectivités signataires s'engagent à entretenir un lien permanent, en liaison avec l'Éducation Nationale, afin de régler les éventuelles difficultés ou les cas nécessitant une analyse spécifique (demandes d'urgence...).

- **Le transfert et la prise en compte par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) des dossiers médico-administratifs**

Les exigences multiples qu'imposent certains handicaps au quotidien (telles que l'adaptation du logement et des modes de transport, les obligations de soins, la nécessité d'être entouré ou scolarisé dans des structures spécifiques) compliquent l'installation d'une famille dans un nouveau bassin de vie.

La mise en œuvre au niveau des départements des politiques publiques du handicap génère des démarches et parfois des complexités pour l'usager effectuant une mobilité interdépartementale. Ces complexités sont exacerbées pour les familles des militaires fréquemment mutés sur ordre dans un autre département, parfois contraints de constituer de nouveaux dossiers médico-administratifs, de retrouver un ensemble de structures d'accueil ou de dispositifs adaptés d'accompagnement, et subissant pour certaines des ruptures de versement voire des baisses d'allocation.

Le Conseil départemental du Var, porteur de cette compétence, et le ministère des Armées conviennent de travailler ensemble à une prise en compte appropriée des dossiers qui pourraient être signalés, afin de fluidifier le traitement médico-administratif et de rendre effectives les orientations décidées par la maison départementale des personnes handicapées.

- **Les activités culturelles et sportives**

Les parties conviennent de l'importance de ces politiques publiques au service des populations. Elles s'entendent, à la mesure de leurs moyens respectifs, à favoriser les pratiques sportives et culturelles des familles des ressortissants du ministère des Armées, en ce notamment l'accès aux clubs sportifs, associations, conservatoires...

Elles poursuivent également leurs démarches respectives de mises à disposition d'infrastructures et de moyens, indépendamment des procédures de réquisition liées à la gestion de crises.

2. Développer la force morale de la jeunesse

Le ministère des Armées et les collectivités signataires, chacun pour ce qui le concerne, entretiennent des liens avec la jeunesse. Il est donc utile de croiser les expériences et les efforts dans ce domaine. Plusieurs actions peuvent en être l'occasion, auxquelles les collectivités signataires pourront apporter leur soutien, si elles le souhaitent :

- **Le parcours de citoyenneté**

Les collectivités signataires, comme le ministère des Armées, s'engagent à diffuser le plus largement possible les informations relatives aux dispositifs obligatoires du parcours de citoyenneté, recensement et Journées Défense et Citoyenneté (JDC) et au Service National Universel (SNU) en complément des activités menées par les services en charge de ces dispositifs (DSNJ, DSDEN).

Dans cet objectif, les collectivités facilitent, autant que de besoin et dans les limites de leurs compétences, l'organisation des JDC et du SNU (mise à disposition de locaux, transports...) au profit des quelques 12 000 jeunes varois qui suivent chaque année leur parcours de citoyenneté.

- **L'éveil aux questions de défense**

Cet éveil passe par les dispositifs du plan Ambition armées-jeunesse mis en œuvre dans le Var : classes de défense et cadets de la défense.

Dispositif phare des Armées dans le département, les cadets de la défense sont regroupés dans 8 centres de cadets, dont la moitié sont au sein de la base de défense de Draguignan (soit 120 jeunes sur les 240 du Var). Le programme des cadets offre un parcours citoyen avec une acculturation aux différents métiers de la défense et une ouverture sur les métiers des différents corps en uniforme.

Outre les cadets de la défense, le département compte près de 20 classes de défense dont la moitié est présente dans la base de défense de Draguignan. Les classes de défense, créées à l'initiative des établissements scolaires, sont un partenariat souple entre une classe et une entité marraine du ministère des Armées.

Le ministère des Armées, en lien étroit avec les partenaires éducatifs, s'engage à poursuivre et développer ces classes de défense dans le cadre du protocole signé avec l'éducation nationale, le 16 décembre 2021.

Enfin, de nombreux partenariats entre le ministère de l'éducation nationale et le ministère des Armées complètent ce dispositif : des conventions de stages ou de formations en alternance, une accessibilité facilitée aux musées des armées dans le cadre des programmes scolaires.

- **Le sport et la mémoire**

Le ministère des Armées et les collectivités signataires conviennent de la pertinence d'entretenir une démarche associant sport et mémoire, domaines complémentaires dans les actions menées au profit de la jeunesse. Dans ce cadre, l'année olympique et paralympique 2024 illustre pleinement cette intention.

Le ministère des Armées s'engage à organiser en 2024, en lien avec les partenaires publics (direction des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN), office national des combattants et des victimes de guerre (ONaCVG), direction du service national et de la jeunesse (DSNJ)) et au profit des différents dispositifs jeunesse (cadets de la défense, escadrilles air jeunesse, jeunes sapeurs-pompiers notamment), un événement associant sport, mémoire et soutien aux blessés des armées. Les thématiques de cet événement seront en lien avec les jeux olympiques et paralympiques 2024 et le 80^e anniversaire du débarquement de Provence.

Ces événements pourront être labellisés « Aux sports jeunes citoyens », programme mis en place par le ministère des Armées en vue des jeux olympiques et paralympiques de Paris et associant sport et mémoire.

- **La transmission de la mémoire**

L'objectif d'assurer la transmission de la mémoire est une préoccupation majeure de tous les acteurs, du département et des communes. Le ministère des Armées s'engage à mettre sur pied et animer une formation des porte-drapeaux pour soutenir la relève des associations, et en assurer le recrutement en s'appuyant notamment sur les associations de cadets, les jeunes sapeurs-pompiers, ainsi que sur le vivier que représentent les jeunes issus du Service National Universel.

Les collectivités signataires pourront soutenir :

- la formation des porte-drapeaux en fonction des besoins exprimés ;
- aux côtés des services de l'Etat, la communication autour de la semaine de la mémoire, en direction des collèges et des élus du département.

En outre, des projets ad hoc peuvent être menés autour des thèmes suivants :

- en lien avec l'ONaCVG, faire témoigner un ancien combattant dans un établissement scolaire ;
- organiser une visite sur un lieu de mémoire ;
- présenter une exposition itinérante sur un thème lié à la mémoire ;
- élaborer un projet pédagogique avec un établissement scolaire à partir du monument aux morts communal.

- **Le Service Militaire Volontaire**

Tremplin pour l'emploi, le service militaire volontaire (SMV) permet aux jeunes de 18 à 25 ans sans emploi d'apprendre un métier ou d'acquérir une expérience professionnelle. Le SMV garantit un accompagnement personnalisé et individualisé dans la formation et l'insertion des volontaires.

Les parties s'engagent à promouvoir le SMV auprès des acteurs de la jeunesse.

3. Entretien du lien Nation-Armée et contribution à la diffusion de l'esprit de défense

Les parties se fixent pour objectif de permettre une plus grande connaissance mutuelle par l'organisation d'échanges entre les professionnels de la défense et des collectivités signataires à tous les niveaux. De même, le ministère des Armées étudie la possibilité d'associer le personnel des collectivités signataires qui le souhaiteraient à une opération type « vis ma vie ».

Par ailleurs, les collectivités signataires qui le souhaitent pourront participer à l'organisation d'une journée d'accueil des militaires arrivant dans le département.

Afin de contribuer à la diffusion de l'esprit de défense, le ministère des Armées s'engage à organiser chaque année des conférences sur le territoire du département au profit des correspondants Défense des communes pour contribuer à leur formation.

Par ailleurs, avec le soutien des collectivités, des séances d'information, des conférences sur la défense ou des visites peuvent être organisées au profit des jeunes, mais également pour les habitants. Le ministère des Armées pourra également organiser, en fonction des demandes, des cycles de formation à la Défense pour les agents de l'Etat ou de la fonction publique territoriale.

Avec le conseil départemental pour les anciens combattants et victimes de guerre et la mémoire de la Nation, le service de l'ONaCVG et des victimes de guerre met en œuvre les missions de reconnaissance, de réparation et de solidarité envers les ressortissants de l'Office. En particulier, une attention croissante est portée envers les militaires blessés, les pupilles de la Nation et les familles endeuillées.

La transmission de la mémoire des conflits contemporains, dans son ancrage territorial et dans l'incarnation locale, par les combattants d'hier et d'aujourd'hui, permet aux jeunes de mieux comprendre et s'approprier les valeurs de la République, et contribue à la résilience de la Nation.

Pour mieux passer cette Mémoire et inciter à la participation aux cérémonies patriotiques, le groupe de travail « Mémoire » incluant le CD83, la DMD83, la DSDEN et l'ONaCVG poursuit son action. En particulier, il met en œuvre la « Semaine de la Mémoire » dans le département, en amont des cérémonies du 8 mai et du 11 novembre. Les collectivités signataires pourront en assurer la promotion auprès de leurs habitants et partenaires.

Enfin, des partenariats permettent déjà de mettre en valeur le patrimoine militaire du département. Les parties conviennent d'examiner toute possibilité de les développer.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

Le présent document constitue un cadre de référence dans lequel s'inscriront les actions menées conjointement par le ministère des Armées dans le département du Var et les collectivités signataires.

Cette convention s'inscrit dans la continuité et en soutien des contacts permanents qui existent déjà entre les référents du ministère dans tous les domaines d'intervention et les acteurs locaux.

Un comité de pilotage et un comité de suivi sont mis en place.

- **Le comité de pilotage**

Il est composé de :

- le sous-préfet ou son représentant,
- le Président du CD 83 ou son représentant,
- le Maire de chaque collectivité signataire ou leur représentant,
- le délégué militaire départemental du Var ou son représentant,
- le commandant de la base de défense de Draguignan ou son représentant,
- le délégué régional du ministère des Armées (SGA/DTIE).

Ce comité de pilotage se réunit a minima une fois par an.

Il fixe les orientations et les actions à mener.

Il prend toutes les décisions nécessaires à la conduite de ce partenariat.

Il évalue les travaux et actions menés conjointement.

Il élabore et adapte, le cas échéant, les actions et le calendrier des années suivantes.

Le comité de pilotage se réserve la possibilité d'inviter des intervenants internes et/ou externes nécessaires, en fonction de l'ordre du jour et des projets à mener.

Il dressera le bilan des actions réalisées ou engagées dans le cadre de la présente convention.

Un secrétariat permanent de ce comité de pilotage est mis en place, afin de coordonner les réunions du comité et de recueillir toute question relative à la présente convention.

Contact : bdd-dgn.cmi.fct@intradef.gouv.fr

ARTICLE 4 : DUREE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

La présente convention prend effet à compter de sa signature.

Elle est conclue pour une durée de deux années, elle est renouvelable par tacite reconduction.

Elle peut être dénoncée à la demande de l'une ou l'autre des parties, ou modifiée par avenant avec le consentement des parties signataires.

ARTICLE 5 : DENONCIATION ET RESILIATION DE LA CONVENTION

La dénonciation ou le non renouvellement doivent être signifiés trois mois avant le terme de la convention.

Chacune des parties pourra se retirer de cette convention moyennant un préavis de deux mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception au comité de suivi.

Toute révision de la présente convention devra donner lieu à un avenant signé par chacune des parties.

A Draguignan, le

Signatures :

Monsieur le préfet du Var

Monsieur le directeur académique
des services de l'éducation nationale
et inspecteur d'academie du Var



Monsieur le général, commandant la
base de défense de Draguignan

Monsieur le colonel, délégué militaire
départemental du Var

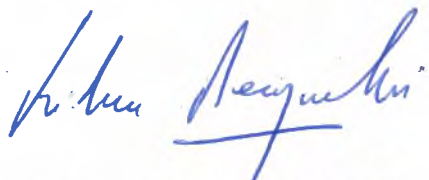
Monsieur le président du conseil
départemental du Var

Monsieur le président de la communauté
d'agglomération Dracénie-Provence-Verdon-
Agglomération



Monsieur le président de la communauté
Estérel Côte d'Azur Agglomération

Monsieur le président de la communauté
d'agglomération de la Provence Verte



Monsieur le président de la communauté
de communes du Golfe de Saint-Tropez

Monsieur le président de la communauté
de communes du Pays De Fayence



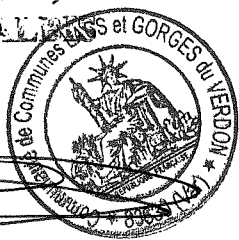
Monsieur le président de la communauté
de communes Provence Verdon

Monsieur le président de la communauté
de communes du Cœur du Var



Monsieur le président de la communauté
de communes Lacs et Gorges du Verdon

Le Président,
ROLAND BALIEN



MPA/DRH/
SMB

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A5

OBJET : EXERCICE DU DROIT A LA FORMATION DES CONSEILLERS DEPARTEMENTAUX - ANNEE 2024

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Départs/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Laurent BONNET.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les lois n°2002-276 du 27 février 2002 et n°2007-209 du 19 février 2007 relatives à la démocratie de proximité et à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2015-366 du 31 mar2015 relative à l'exercice, par les élus locaux de leur mandat,

Vu la loi n°2016-341 du 23 mars 2016 relative à l'application aux élus locaux des dispositions relatives au droit individuel à la formation,

Vu la loi n°2016-1918 du 29 décembre 2016 de finance rectificative,

Vu l'ordonnance n°2021-45 du 20 janvier 2021 portant réforme de la formation des élus locaux,

Vu le décret n°2016-870 du 29 juin 2016 relatif aux modalités d'application du droit individuel à la formation des titulaires de mandat locaux,

Vu la délibération du Conseil départemental n° A9 du 20 juillet 2021 relative à la détermination des orientations du Conseil départemental au titre de l'exercice du droit à la formation des conseillers départementaux,

Vu le rapport du Président,

Considérant le droit pour chaque élu local de bénéficier d'une formation adaptée à ses fonctions,

Considérant l'information à la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

PREND ACTE :

- des actions de formation, hors droit individuel de formation, suivies par les conseillers départementaux au titre de l'année 2024, récapitulées dans le tableau joint et annexé au compte administratif.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101595-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

FORMATIONS DES CONSEILLERS DEPARTEMENTAUX ANNEE 2024				
LIBELLE DE LA FORMATION	PARTICIPANTS	ORGANISME DE FORMATION	DATES	COUT
Assises Nationales de la Biodiversite	ARENAS Martine	colloque	18 au 20 sept. 24	60,00 €
"Les collectivités locales face aux défis économiques, sociaux et environnementaux"	CHIOCCA Christophe	IFOREL	14 au 15 sept. 24	800,00 €
Construction d'intervention - prise de parole en public,	CHIOCCA Christophe	solutions citoyennes	novembre 14, 2024	1 080,00 €
Prise de parole en public – Maîtrise de l'élu formé 2 ème module	CHIOCCA Christophe	solutions citoyennes	novembre 15, 2024	1 080,00 €
Journées Nationales des Femmes Elues	PONCHON Marie-Laure	Elues locales	22 au 23 novembre 2024	1 400,00 €
Journées Nationales des Femmes Elues	ARENAS Martine	Elues locales	22 au 23 novembre 2024	1 400,00 €

"Réussir sa prise de parole en public – gagner en assurance pour mieux s’exprimer”	BERNARDINI Véronique	institut supérieur des Elus	décembre 12, 2024	560,00 €
"Réussir sa prise de parole en public – gagner en assurance pour mieux s’exprimer”	JANET Nathalie	institut supérieur des Elus	décembre 12, 2024	560,00 €
"Réussir sa prise de parole en public – gagner en assurance pour mieux s’exprimer”	ARENAS Martine	institut supérieur des Elus	décembre 12, 2024	560,00 €
Total				7 500,00 €

MPA/DRH/
SMB

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A6

OBJET : RECRUTEMENT DE PERSONNELS SAISONNIERS DURANT LA PERIODE ESTIVALE 2025 ET DES CONTRACTUELS POUR LES BESOINS DE LA COLLECTIVITE

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Laurent BONNET.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment l'article L.332-23 relatif au recrutement temporaire sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ou à un accroissement saisonnier d'activité,

Vu le rapport du Président,

Considérant la nécessité de recourir à du personnel saisonnier durant la période estivale pour exercer essentiellement des missions de surveillance des massifs forestiers et des espaces naturels sensibles et dans une moindre mesure, pour des besoins sur les secteurs liés à la communication externe ou l'agenda institutionnel,

Considérant la nécessité de recourir à des contractuels pour les besoins du laboratoire départemental d'analyses,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- de recourir à des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire d'activité,
- de recruter ces agents contractuels sur le grade d'adjoint technique territorial ou d'adjoint administratif territorial,
- de fixer la durée des contrats d'un mois à quatre mois en fonction des nécessités de service,

- de fixer le nombre d'emplois saisonniers (exprimé en nombre de mois) à 163 pour un coût total estimé à hauteur de 430 000 euros, répartis comme suit :

- 58 mois saisonniers pour la direction des espaces naturels, forestiers et agricoles (DENFA),
- 18 mois saisonniers pour la direction média et événementiel (DME),
- 8 mois saisonniers pour l'établissement du centre départemental de l'enfance (CDE) financés par le budget annexe,
- 9 mois pour les directions suivantes : DA, DASP et DAJ,
- 70 mois saisonniers pour le laboratoire départemental d'analyses entièrement financés par les recettes du laboratoire.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1100256-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

MPA/DRH/
SMB

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A7

OBJET : PRESENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 ET TRANSMISSION DE L'AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL A L'ASSEMBLEE DELIBERANTE

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Laurent BONNET.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 231-1 à L 231-4,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019, notamment l'article 5,

Vu l'article 9 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique (RSU) dans la fonction publique,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis du comité social territorial (CST) réuni le 9 décembre 2024,

Considérant que soumis au vote des membres du CST, le RSU 2023 a recueilli les résultats suivants :

- vote des représentants de l'administration : « pour à l'unanimité »,

- vote des représentants du personnel : « abstention à l'unanimité ».

Considérant, l'obligation réglementaire de transmettre l'intégralité de l'avis du CST à l'assemblée délibérante,

Considérant l'information à la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

PREND ACTE :

- de la présentation du rapport social unique (RSU) relatif à l'année 2023 après avis du comité social territorial qui s'est réuni le 9 décembre 2024, tel que joint en annexe,

- de la transmission de l'avis du comité social territorial.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc196560-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

2023



Le Rapport Social Unique (RSU) 2023 constitue un document de référence proposant une photographie détaillée de ce qui fait l'une des richesses de notre collectivité : ses ressources humaines.

Il agrège les données chiffrées relatives à la vie des personnels : informations liées à l'emploi, aux recrutements, aux effectifs, aux parcours professionnels, aux rémunérations, à la formation mais aussi la santé et la sécurité au travail, l'organisation du travail, l'action et la protection sociale, le dialogue social.

Construit selon les normes réglementaires (le décret n°2020-1439 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 14 août 2023) ce RSU 2023 constitue un véritable outil d'information et de pilotage à destination de tous les acteurs de la collectivité.

Il est une photographie de la diversité et de la richesse de notre collectivité qui peut nous aider à anticiper l'évolution de nos besoins et à prendre les décisions adaptées en termes de gestion des emplois et de masse salariale. Recueil de chiffres, de statistiques et d'indicateurs, il offre la possibilité d'un suivi des actions au long cours et démontre le dynamisme de la collectivité en matière de ressources et de parcours professionnels.

Il permet ainsi un meilleur pilotage des dispositifs RH par la maîtrise des données, dans un objectif de cohérence et d'amélioration continue, en lien avec les lignes directrices de gestion.

Ce rapport représente la troisième version du Rapport Social Unique (RSU), dans sa nouvelle forme.

La population de la collectivité prise en compte dans ce rapport regroupe l'ensemble des personnels du Département du Var, du Laboratoire et de la Maison Départementale des Personnes Handicapées, en position d'activité, payés par le Département (hors personnel du Centre Départemental de l'Enfance qui fait l'objet d'une autre présentation compte tenu de la spécialité du statut de la Fonction Publique Hospitalière).

SOMMAIRE

L'EMPLOI

Les effectifs et les effectifs en équivalent temps plein	7
➔ Effectif au 31 décembre 2023	7
➔ Effectif en Équivalent temps plein sur l'année 2023 (effectif ayant été rémunéré au moins un jour dans l'année)	8
➔ La répartition des effectifs par statut	8
➔ L'organigramme de la collectivité	9
➔ L'effectif par direction au 31/12/2023 (hors assistants familiaux)	10
➔ Le taux de féminisation global	12
Les Caractéristiques des agents permanents	13
➔ Les fonctionnaires	13
➔ Les contractuels sur emplois permanents	13
➔ L'évolution des fonctionnaires par catégorie	16
➔ L'évolution des contractuels permanents par catégorie	17
➔ L'évolution des contractuels permanents par type de contrat	18
➔ L'évolution des emplois permanents par filière	18
➔ L'évolution des contractuels sur emplois non permanents par type de contrat	19
➔ L'âge moyen par statut	20
Les positions statutaires	22
Les postes proposés et postes pourvus	22
LE RECRUTEMENT	
Les arrivées	23
Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant	25
Les cas de recours à des contractuels	26
L'apprentissage	26
Les contrats aidés	27
Les stagiaires gratifiés	27

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les mobilités et les mutations	28
Les mises à disposition	33
Les avancements de grade et les promotions internes	34
➔ Les promouvables et promus : avancement de grade et promotion interne	34
➔ Les Avancements	41
➔ L'avancement de grade	41
➔ La promotion interne	44
Les examens professionnels	45
Les départs	46

LA FORMATION

L'effectif formé	49
Les journées de formation	51
Les dépenses de formation	51
Les types de formations dispensées	52

LES RÉMUNÉRATIONS

Les charges de personnel	55
Les salaires bruts moyens et médians	56
Le régime indemnitaire	58
La somme des dix plus hautes rémunérations	61
Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	61

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La nature des risques professionnels	63
Les accidents de travail et maladies professionnels	63
➔ Rapport annuel données Prorisq	64
➔ Synthèse des conclusions visites médicales aménagement- inaptitude sur 2 ans par direction	69
Les signalements	70
Les suicides	71



LE DÉPARTEMENT

Les acteurs de la prévention et leurs activités	71
Les agents affectés à la prévention	73
Les instances de préventions et leurs activités	73
Les commissions médicales	74
Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels	77
La mise en oeuvre des actions de prévention des risques professionnels	79
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL	
Les cycles de travail	81
L'organisation du temps de travail	82
Les quotités de temps de travail	82
Les heures supplémentaires	84
Les astreintes	86
Le télétravail	86
L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail	86
Les droits à jours de congés	87
Le compte épargne temps	87
Les absences liées à des raisons de santé	89
Les jours de carence	95
Les réorganisations et déménagements	97
L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE	
La protection sociale	98
L'action sociale	98
LE DIALOGUE SOCIAL	
Les instances du dialogue social	99
Les représentants du personnel	100
Les réunions statutaires, les jours d'autorisation d'absence et le crédit du temps syndical	101
Les négociations engagées et les accords signés	102



LE DÉPARTEMENT

Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires	103
Les jours de grève	103
LA DISCIPLINE	
La nature des fautes disciplinaires	104
Le nombre et la nature des sanctions prononcées	104



LE DÉPARTEMENT

L'EMPLOI

Les effectifs et les effectifs en équivalent temps plein

➔ Effectif au 31 décembre 2023

Au 31 décembre 2023, la collectivité comptabilise 5007 agents dont 85% sont des fonctionnaires et 15% des contractuels

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023	Evolution 2022/2023
Fonctionnaires	4182	4230	1,15%	4275	1,06%
Contractuels permanents	265	284	7,17%	331	16,55%
Contractuels non permanents	408	351	-13,97%	401	14,25%
Total	4855	4865	0,21%	5007	2,92%

Entre 2022 et 2023, on constate une augmentation de 2.92% des effectifs soit 142 agents supplémentaires (45 fonctionnaires, 47 contractuels sur emploi permanent et 50 contractuels sur emploi non permanent)

Au 31 décembre 2021, 5.67 millions d'agents travaillent au sein de la Fonction publique en France soit (+0.3% sur un an)

Dans la Fonction publique territoriale, l'emploi repart à la hausse en 2021 de 0.6%

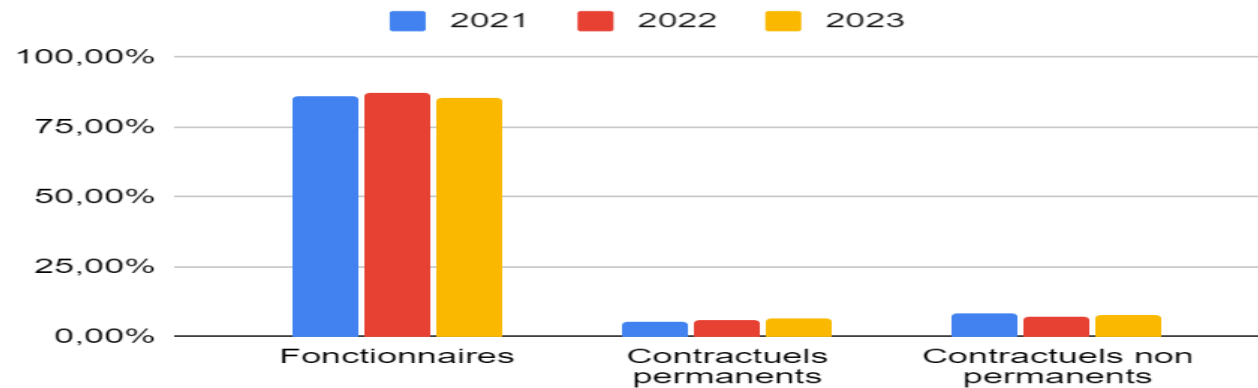
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023)

➔ Effectif en Équivalent temps plein sur l'année 2023 (effectif ayant été rémunéré au moins un jour dans l'année)

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023	Evolution 2022/2023
Fonctionnaires	4212,9	4250,64	0,90%	4397,4	3,45%
Contractuels permanents	312,1	320,4	2,66%	377,9	17,95%
Contractuels non permanents	746,3	526,8	-29,41%	540,8	2,66%
Total	5271,3	5097,84	-3,29%	5316,1	4,28%

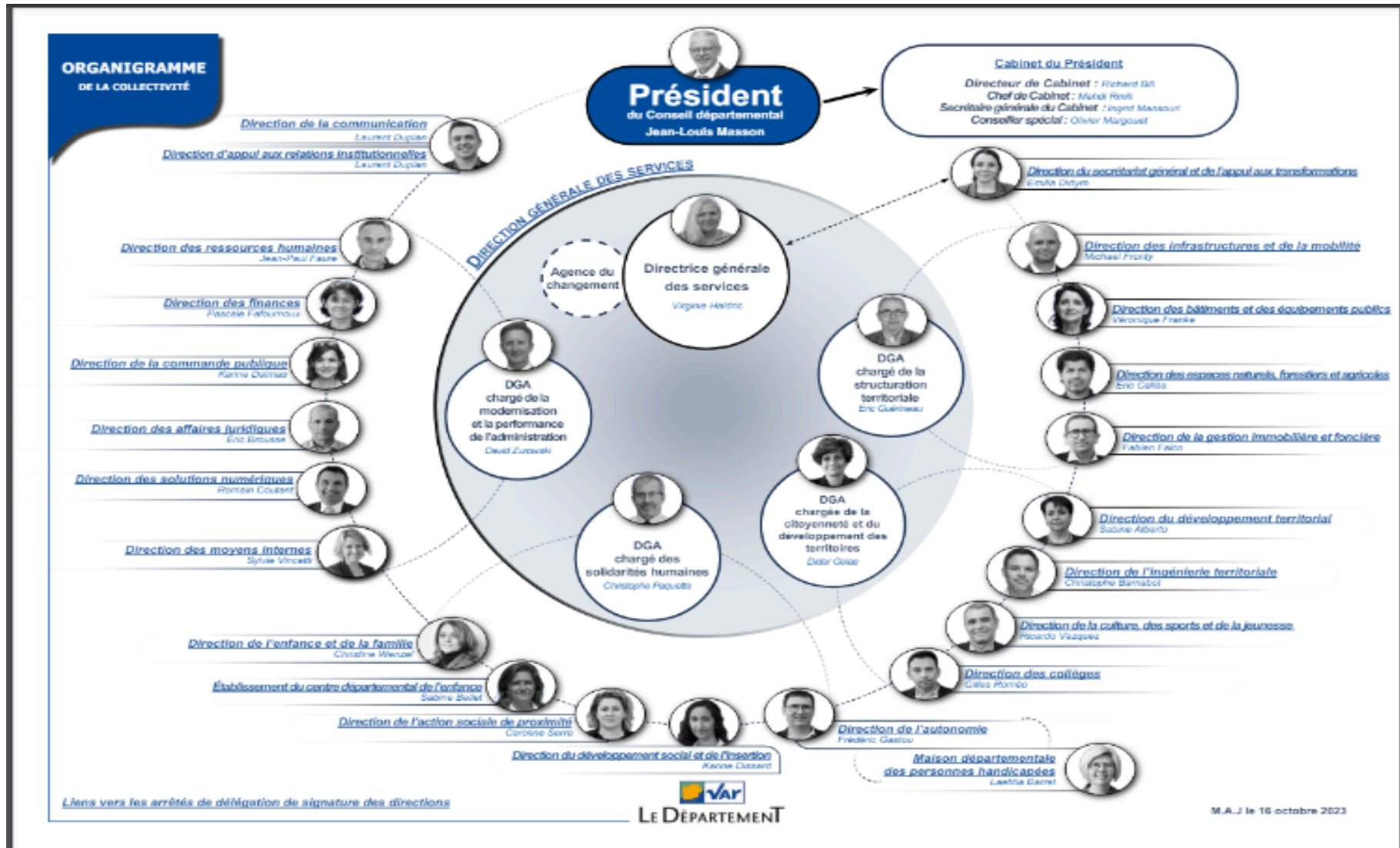
➔ La répartition des effectifs par statut

2021, 2022 et 2023



De 2021 à 2023 dans sa globalité les effectifs ont augmenté de 3.13%. Le nombre de fonctionnaires a évolué de +2.22%. L'évolution des contractuels permanents représente +24.91% et celle des contractuels non permanents -1.72%

➔ L'organigramme de la collectivité



➔ **L'effectif par direction au 31/12/2023 (hors assistants familiaux)**

	Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent(**)	Contractuels sur emploi non permanent	TOTAL
	A	B	C			
Cabinet du Président		5	5		8	18
Direction Générale des Services	2					2
Direction de la communication	9	1	19	2	2	33
Direction du SG et de l'appui aux transformations	10	11	13	1	1	36
Mission CDT	84	89	1 041	135	17	1366
Direction de l'ingénierie territoriale	18	14	23	13	6	74
Direction de la culture sports & jeunesse	37	51	78	11	9	186
Direction des collèges	15	14	933	111	2	1075
Direction du développement territorial	14	10	7			31
Mission MPA	168	121	474	24	17	804
Direction d'appui aux relations institutionnelles	1	8	37		6	52
Direction de la commande publique	12	8	8	2		30
Direction des affaires juridiques	10	1	11	1		23
Direction des finances	20	19	42	1	2	84
Direction des moyens internes	4	17	186	2		209
Direction des ressources humaines	44	31	87	5	7	174
Agents rattachés Direction DRH (*)	49	20	77			146
ASSOVAR	2	2	4			8
Direction des solutions numériques	26	15	22	13	2	78
Mission SH	862	146	428	140	59	1635



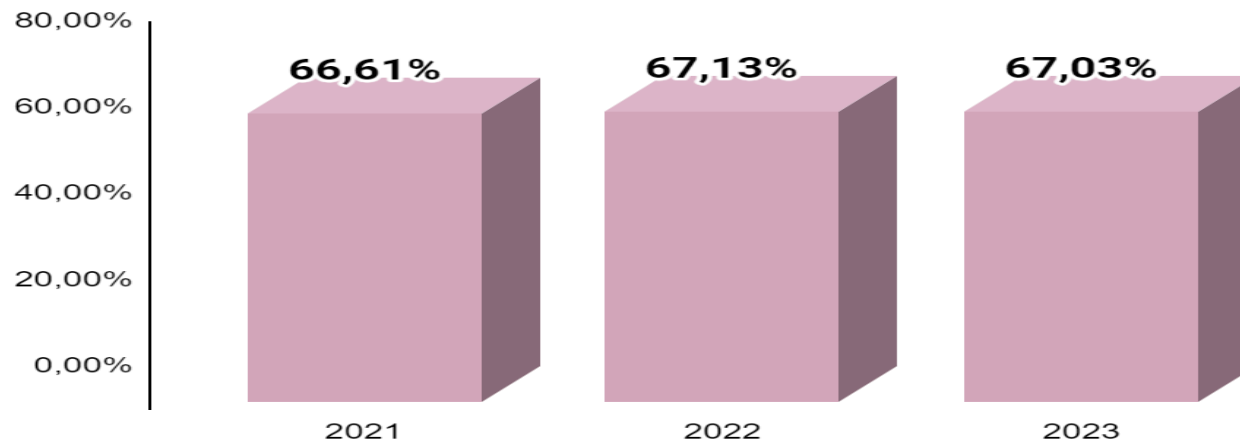
LE DÉPARTEMENT

	Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent(**)	Contractuels sur emploi non permanent	TOTAL
	A	B	C			
Direction de l'action sociale de proximité	593	56	249	48	16	962
Direction de l'autonomie	74	41	91	56	28	290
Direction de l'enfance et de la famille	161	31	62	31	14	299
Direction du développement social & de l'insertion	34	18	26	5	1	84
Mission ST	123	159	473	27	23	805
Direction de la gestion immobilière & foncière	11	3	7	2		23
Direction des bâtiments & équipements publics	37	39	54	5	3	138
Direction des infrastructures & de la mobilité	48	101	310	17	16	492
Direction espaces naturels, forestiers & agricoles	27	16	102	3	4	152
Total	1258	532	2 453	329	127	4699
(*) Agents non affectés, en CLM,CLD, activités syndicales, associations...						
(**) Remplaçants, Affectés sur poste vacant, emplois pour besoin de service, Contractuels CDI						

➡ Le taux de féminisation global (tous statuts confondus)

Avec 3356 femmes, la collectivité affiche un taux de féminisation stable par rapport à 2022

Taux de féminisation global



Au 31 décembre 2022, les femmes représentent 63% des agents publics (toutes fonctions publiques confondues)

Dans la Fonction publique territoriale la part des femmes s'élève à 61%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023)

Les Caractéristiques des agents permanents

Au 31 décembre 2023, la collectivité recense 4 606 agents sur emplois permanents soit 1.02% de plus par rapport à 2022

➔ Les fonctionnaires

Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nbre F	Nbre F ETP	% F	Nbre H	Nbre H ETP	%H	Nbre	Nbre ETP	%
A	1048	993,1	82,52%	222	220,30	17,48%	1270	1 213,40	29,71%
dont A+	42	40,3	57,53%	31	308	42,47%	73	71,1	1,71%
B	345	328,7	63,89%	195	193,4	36,11%	540	522,10	12,63%
C	1423	1359	57,73%	1042	1018,9	42,27%	2465	2377,9	57,66%
Total	2816	2680,8	65,87%	1459	1432,6	34,13%	4275	4113,4	

(effectif en activité rémunéré au 31/12/2023)

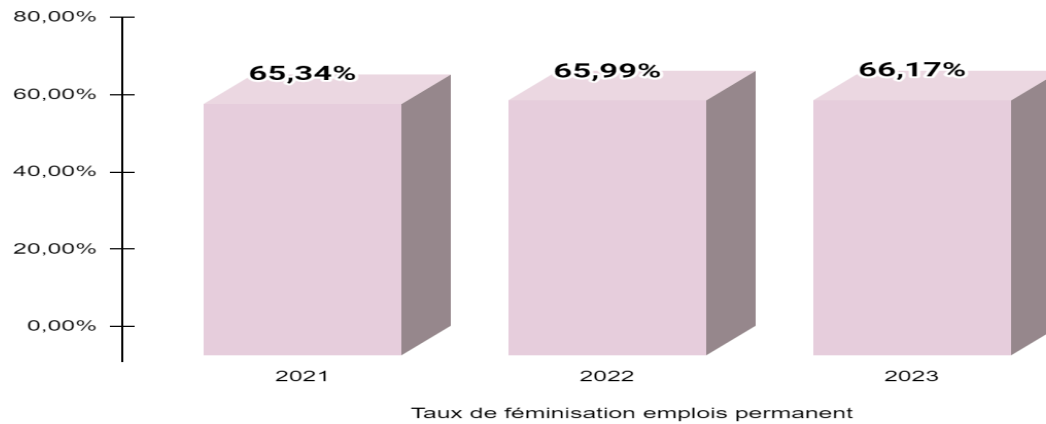
➔ Les contractuels sur emplois permanents

Catégorie	Femmes			Hommes			Effectif global		
	Nbre F	Nbre F ETP	% F	Nbre H	Nbre H ETP	%H	Nbre	Nbre ETP	%
A	78	75,6	69,64%	34	34,00	30,36%	112	109,60	33,84%
dont A+	10	8,8	62,50%	6	6	37,50%	16	14,8	4,83%
B	18	17,9	64,29%	10	10	35,71%	28	27,90	8,46%
C	136	134,9	71,20%	55	55	28,80%	191	189,9	57,70%
Total	232	228,4	70,09%	99	99	29,91%	331	327,4	

(effectif en activité rémunéré au 31/12/2023)

(Les contractuels permanents sont les contractuels en CDI, les contractuels affectés sur un poste vacant, les contractuels travailleurs handicapés, les emplois pour besoins des services, les remplaçants)

Le taux de féminisation sur l'ensemble des emplois permanents est de 66.17 % en légère augmentation par rapport aux deux années précédentes.



Au 31 décembre 2021, La part par catégorie est la suivante :

FPE : 55% de la catégorie A, 24% de la catégorie B, 21% de la catégorie C

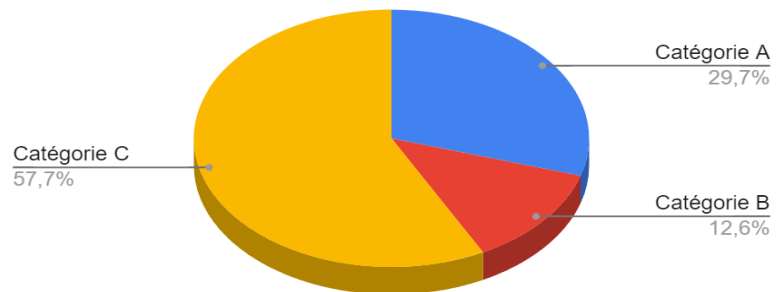
FPT : 13% de la catégorie A, 12% de la catégorie B, 75% de la catégorie C

FPH : 40% de la catégorie A, 26% de la catégorie B, 34% de la catégorie C

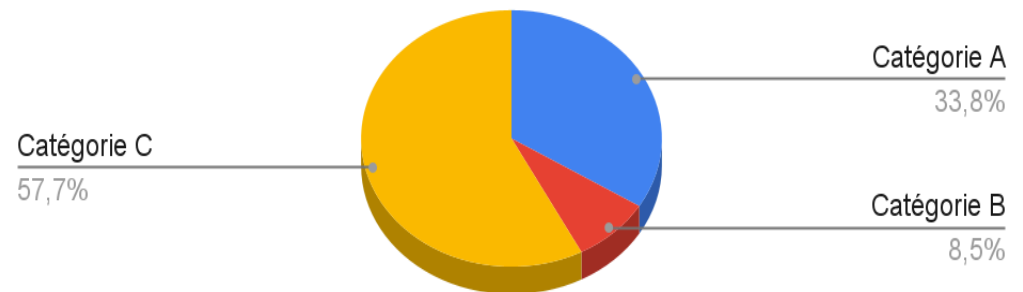
(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023)

Les agents sur emplois permanents appartiennent majoritairement à la catégorie C (57.67 %). Les catégories A et B représentent respectivement 30 % et 12.33 % de l'effectif permanent.

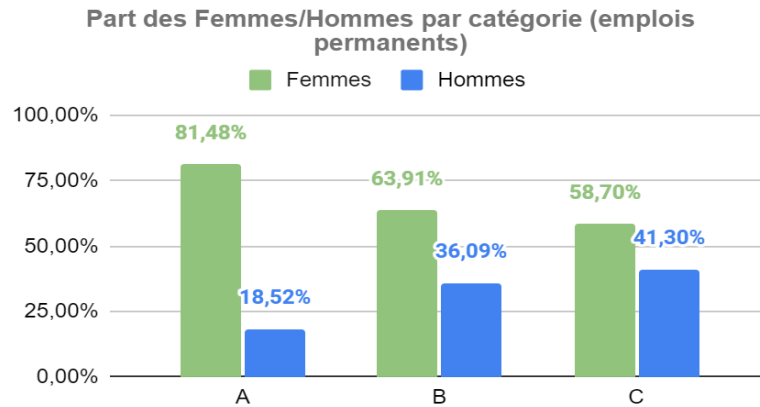
Répartition des fonctionnaires par catégorie



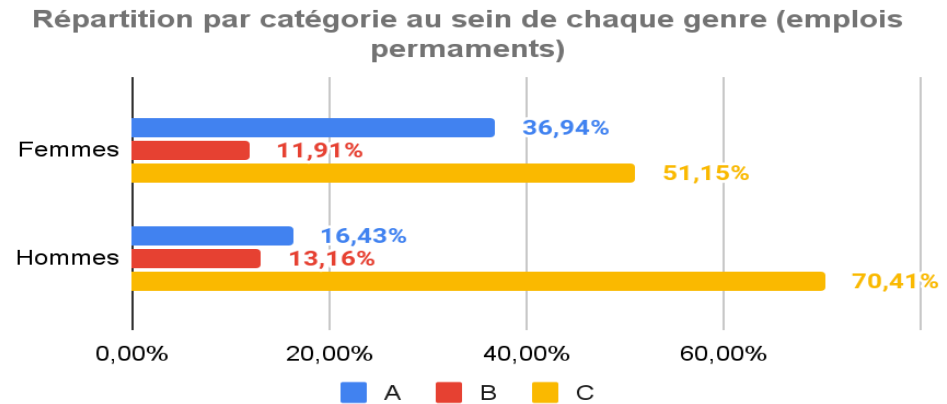
Répartition des contractuels sur emplois permanents par catégorie



La répartition des catégories A,B,C est sensiblement identique aussi bien pour les fonctionnaires que pour les contractuels permanents. Les agents de catégorie C sont majoritairement représentés.



On constate que les femmes sont plus représentées que les hommes dans chaque catégorie



Proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en en catégorie A et à contrario ce sont les hommes les plus nombreux en catégorie C.

Fin 2021, 63% des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 46% des salariés du secteur privé.

La part des femmes par catégorie est la suivante :

Catégorie A : 67%

Catégorie B : 58%

Catégorie C : 63%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique -édition 2023)

➡ L'évolution des fonctionnaires par catégorie

Au niveau des fonctionnaires, entre 2022 et 2023 on note une légère augmentation (1.06%) des effectifs soit par catégorie : + 3.50 % en catégorie A, + 0.56 % en catégorie B et - 0.04 % en catégorie C.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Catégorie A	1208	1227	1,57%	1048	222	1270	3,50%
Catégorie B	524	537	2,48%	345	195	540	0,56%
Catégorie C	2450	2466	0,65%	1423	1042	2465	-0,04%
Total	4182	4230	1,15%	2816	1459	4275	1,06%

➡ L'évolution des contractuels permanents par catégorie

Au sein des contractuels sur emploi permanent, on observe une augmentation significative de 16.55% par rapport à 2022. Ainsi, en ce qui concerne la catégorie A, l'augmentation est de 3.70%. Pour la catégorie B, elle est de 16.67 % et pour la catégorie C, elle est beaucoup plus marquée avec une hausse de 25.66%.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Catégorie A	84	108	28,57%	78	34	112	3,70%
Catégorie B	13	24	84,62%	18	10	28	16,67%
Catégorie C	168	152	-9,52%	136	55	191	25,66%
Total	265	284	7,17%	232	99	331	16,55%

➡ L'évolution des contractuels permanents par type de contrat

Il convient de préciser que la part des contractuels de remplacement représente 34.4% des contractuels permanents et est en augmentation entre 2022 et 2023 (+ 12.87%). Elle demeure néanmoins un recours nécessaire pour la collectivité notamment pour faire face à l'absentéisme pour raisons médicales. La part des contractuels à durée indéterminée a également augmenté de 49.23%. Le recours au CDI est possible après 2 CDD de 3 ans et constitue donc un moyen de réduire la précarité des agents contractuels, lorsque le concours n'est pas possible (en raison de l'âge par exemple) ou n'a pas été couronné de succès

Par ailleurs, la part des femmes dans les contrats permanents est de plus de 70%. Elles sont majoritaires dans tous les types de contrats

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Remplaçants	38	101	165,79%	86	28	114	12,87%
Affectés sur un poste vacant	178	114	-35,96%	72	39	111	-2,63%
Emplois pour besoins des services	5	4	-20,00%	2	2	4	0,00%
Contractuels CDI	44	65	47,73%	68	29	97	49,23%
Contractuels travailleurs handicapés	4	4	0,00%	4	1	5	25,00%
Total	265	284	7,17%	232	99	331	16,55%

➡ L'évolution des emplois permanents par filière

En ce qui concerne la répartition par filière, l'effectif permanent de la Collectivité est majoritairement constitué de la filière technique (47.03%), administrative (32.20%) et sociale (14.5%) avec :

- la filière administrative est majoritairement féminine (1 483 agents, 1 292 femmes, 191 hommes)
- la filière technique est majoritairement masculine (2 166 agents, 880 femmes, 1 286 hommes)
- la filière sociale est majoritairement féminine (677 agents, 637 femmes, 40 hommes)

Les filières administrative et technique concentrent ainsi plus de 79 % de l'effectif permanent.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Administrative	1418	1431	0,92%	1292	191	1483	3,63%
Technique	2123	2012	-5,23%	880	1286	2166	7,65%
Culturelle	43	52	20,93%	43	19	62	19,23%
Sportive	1	1	0,00%		1	1	0,00%
Sociale	650	666	2,46%	637	40	677	1,65%
Médico-sociale	183	195	6,56%	183	14	197	1,03%
Médico-technique	11	11	0,00%	8	1	9	-18,18%
Animation	18	12	-33,33%	5	6	11	-8,33%
Total	4447	4514	1,51%	3048	1558	4606	2,04%

➡ L'évolution des contractuels sur emplois non permanents par type de contrat

Au 31 décembre 2023, l'effectif sur emplois non permanents de la Collectivité est de 401 agents avec 308 femmes et 93 hommes soit une augmentation de 14.90% par rapport à 2022. Ainsi, le taux de féminisation de cette catégorie de 76.80 % est due pour l'essentiel aux assistantes familiales qui représentent 68.08% de cet effectif des emplois non permanents.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Collaborateurs de cabinet	5	2	-60,00%	1	3	4	100,00%
Contrats projet	3	5	66,67%	3	4	7	40,00%
Assistants familiaux	271	264	-2,58%	233	40	273	3,41%

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	69	12	-82,61%	13	15	28	133,33%
Personnels ayant bénéficié d'un emploi aidé	7	4	-42,86%	0	0	0	-100,00%
Apprentis	6	14	133,33%	20	9	29	107,14%
Vacataires	47	48	2,13%	38	22	60	25,00%
Total	408	349	-14,46%	308	93	401	14,90%

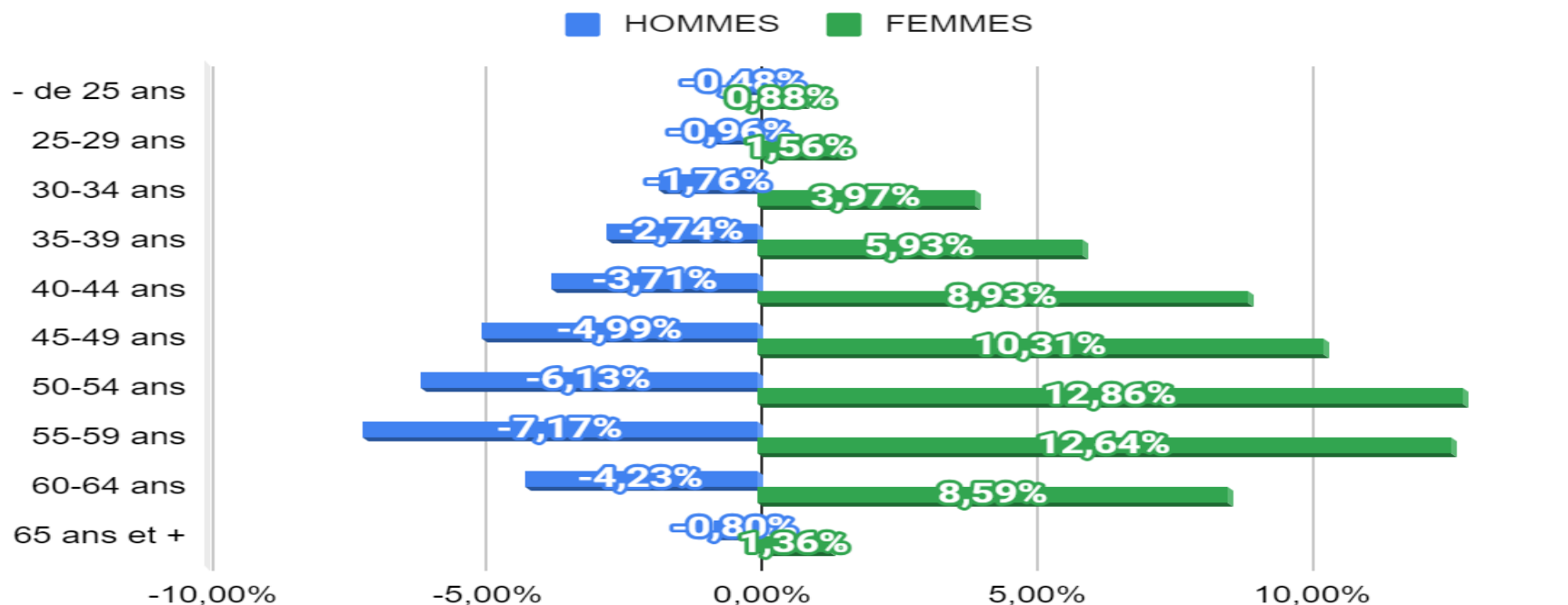
L'évolution sur un an est principalement marquée par une hausse importante des contractuels pour accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (+133.33%) et des apprentis (+107.14%) hausse très importante pour la deuxième année consécutive (+133% en 2022)

➡ L'âge moyen par statut

Fin 2023, l'âge moyen des agents de la collectivité est de 49 ans et 6 mois contre 49 ans et 7 mois fin 2022 et de 49 ans et 5 mois fin 2021 soit une augmentation moyenne d'1 mois entre 2021 et 2023

	2021	2022	2023		
			Femmes	Hommes	Les deux
Fonctionnaires	49 ans et 11 mois	50 ans	50 ans et 1 mois	50 ans et 7 mois	50 ans et 2 mois
Contractuels permanents	39 ans et 7 mois	39 ans et 8 mois	39 ans 4 mois	39 ans et 11 mois	39 ans et 5 mois
Contractuels non permanents	50 ans et 4 mois	52 ans et 1 mois	51 ans et 8 mois	49 mois et 4 mois	51 ans et 1 mois

Pyramide des âges au 31/12/2023



Les agents de 50 ans et plus représentent 53.8 % de l'effectif total (dont 35.46 % sont des femmes).

A l'opposé, la part des moins de 30 ans ne représente que 3.84 % (dont 2.42 % de femmes).

Fin 2021, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans contre 41 ans dans le secteur privé

La fonction publique territoriale est le versant le plus âgé (46 ans)

La part des - de 30 ans est de 10%, celle des + de 50 ans est de 43%

(Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique - édition 2023)

Les positions statutaires

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023			Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes	Total	
Congé parental	4	5	25,00%	8	0	8	60,00%
Disponibilité	124	125	0,81%	97	25	122	-2,40%
Congé spécial	1	1	0,00%	0	1	1	0,00%
Détachement sortant	31	30	-3,23%	17	10	27	-10,00%
Détachement entrant	37	44	18,92%	40	8	48	9,09%
Mis à disposition sortant	61	74	21,31%	58	8	66	-10,81%
Mis à disposition entrant	2	7	250,00%	2	4	6	-14,29%
Total	260	286	10,00%	222	56	278	-2,80%

Les postes proposés et postes pourvus

En 2023 les processus de comptage ont évolués par rapport à 2022

En 2023 c'est 1002 postes publiés, et 782 postes pourvus

TYPE DE RECRUTEMENT	2023	
	POSTES PUBLIES AU MOINS UNE FOIS	POSTES POUVUS DANS L'ANNEE
Interne/externe concomitamment	62	17
Mobilité contrainte	14	14
Mobilité interne	327	249
Recrutement externe	520	424
Recrutement L352-4	2	2
Réintégration	15	14
Stagiairisation	62	62
Total général	1002	782

LE RECRUTEMENT

Les arrivées

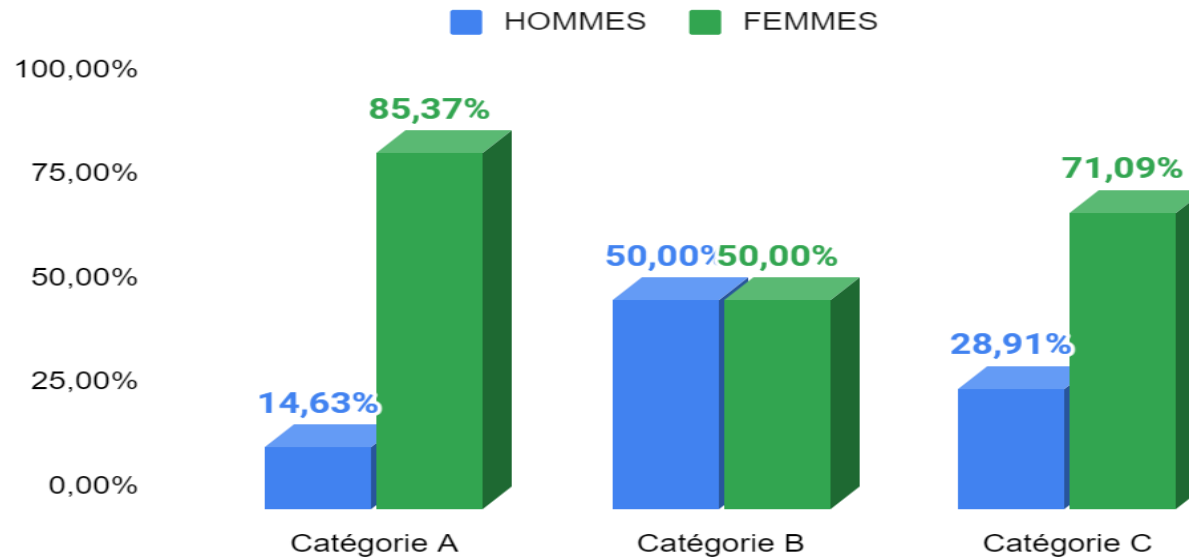
On constate qu'entre 2022 et 2023 les arrivées des agents sur emplois permanents ont augmenté de 1.59% tous motifs confondus
 La proportion de recrutements de femmes sur emploi permanent est largement plus importante que celle des hommes (73%)

Les arrivées des agents sur emplois permanents							
	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Recrutement direct		3					-100,00%
Par voie de concours	1	2	100,00%	27	4	31	1450,00%
Intégration directe	1	2	100,00%	5	1	6	200,00%
Par voie de mutation	51	52	1,96%	44	17	61	17,31%
Par voie de détachement	12	22	83,33%	20	4	24	9,09%
Contractuels nommés stagiaire	42	130	209,52%	38	19	57	-56,15%
Recrutement de contractuels permanents	104	103	-0,96%	99	41	140	35,92%
Total	211	314	48,82%	233	86	319	1,59%

Part des arrivées par catégorie	
	Taux
Catégorie A	25,71%
Catégorie B	8,15%
Catégorie C	66,14%

C'est dans la catégorie C qu'il y a le plus de recrutements avec plus de 66%

Répartition des arrivées par catégorie



Le recrutement pour pourvoir des emplois d'encadrement supérieur et dirigeant

En 2023, ont été recrutés (2 femmes et 3 hommes) :

1 collaborateur de cabinet par voie de détachement (1 homme)

1 directeur par recrutement contractuel (1 homme)

3 responsables de service par voie de mutation (2 femmes et 1 homme)

Les cas de recours à des contractuels

Au cours de l'année 2023, la collectivité a recruté 164 contractuels : 139 sur emplois permanents et 25 sur emplois non permanents dont 67% sont des femmes

Type d'emploi	Type de contrats	HOMMES	FEMMES	TOTAL
non permanent	Contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité	13	11	24
	Contrat de projet		1	1
Permanent	Contrat à durée indéterminée	5	11	16
	Affectés sur un poste vacant	26	44	70
	Remplaçant	10	43	53
Total	Total	54	110	164

L'apprentissage

Les enjeux de l'apprentissage sont multiples. Il s'agit tout d'abord d'un sas de recrutement, offrant à la collectivité des possibilités de former, acculturer les jeunes générations pour in fine les fidéliser via un recrutement éventuel.

Depuis l'année 2020, le Département s'est ouvert à l'accueil d'apprentis relevant à la fois du droit commun et du champ du handicap

En 2023 (du 1er janvier au 31 décembre), le Département a recensé 32 apprentis (23 Femmes et 9 Hommes) dont 18 ont été accueillis dans l'année.

Tandis qu'en 2022, on en comptabilise 19 (10 Femmes et 9 Hommes) dont 13 avait été accueillis dans l'année
Parmi les étudiants ayant terminé leur apprentissage au sein des services de la collectivité, en 2023, 5 (dont 2 bénéficiaires d'une RQTH) ont intégré un emploi pérenne

Les contrats aidés

Au 31 décembre 2023, la collectivité ne compte plus de contrats aidés

Les stagiaires gratifiés

Au cours de l'année 2023, le Département a gratifié 22 stagiaires (20 Femmes et 2 Hommes) dont la période de stage a pu débuter en 2022 ou se poursuivre en 2024



LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les mobilités et les mutations

➔ Les mobilités

En 2023, l'accompagnement à la mobilité a concerné 182 agents par un conseiller mobilité carrière. Le profil type des agents sollicitant cette prestation est plutôt une femme, de cat C, relevant de la filière administrative et âgée de 40 à 60 ans

ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ		
	2022	2023
Nombre d'agents reçus	118	182
Nbre de femmes	94	149
Nbre d'hommes	24	33
Nbre de reçus par catégorie	A 41 B 19 C 58	A 60 B 24 C 98
Nbre de reçus par filière	Administrative 53 Médico-sociale 33 Technique 26 Culturelle 2 Sportive 1 FPH 3	Administrative 80 Médico-sociale 40 Technique 52

ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

	2022	2023
Nbre de reçus par tranche d'âge	Entre 20 et 30 ans : 2 Entre 30 et 40 ans : 29 Entre 40 et 50 ans : 44 Entre 50 et 60 ans : 38 De 60 ans et + : 5	Entre 20 et 30 ans : 4 Entre 30 et 40 ans : 38 Entre 40 et 50 ans : 65

L'accompagnement individuel des agents dans le cadre d'un point d'étape dans leur carrière, d'une réflexion sur leurs compétences et/ou d'une démarche de mobilité, est une activité qui a connu, en 2023, une augmentation de 35% par rapport à l'année 2022.

ATELIERS ACCOMPAGNEMENT RH 2023

Nombre d'agents reçus	Ateliers	Nbre de reçus par catégorie	Nbre de reçus par filière	Nbre de reçus par tranche d'âge
29	Atelier Identifications des compétences transverses	A 9	Administrative 16	Entre 30 et 40 ans : 1
		B 6	Médico-sociale 6	Entre 40 et 50 ans : 9
		C 14	Technique 6	Entre 50 et 60 ans : 19
			FPH 1	
24	Atelier CV + LM	A 3	Administrative 9	Entre 30 et 40 ans : 0
		B 3	Médico-sociale 1	Entre 40 et 50 ans : 8
		C 118	Technique 14	Entre 50 et 60 ans : 18

ATELIERS ACCOMPAGNEMENT RH 2023

Nombre d'agents reçus	Ateliers	Nbre de reçus par catégorie	Nbre de reçus par filière	Nbre de reçus par tranche d'âge
19	Atelier se préparer à un entretien de recrutement	A 3	Administrative 7	Entre 30 et 40 ans : 1
		B 6	Médico-sociale 1	Entre 40 et 50 ans : 8
		C 10	Technique 10	Entre 50 et 60 ans : 10
			FPH 1	

De nombreux agents reçus en collectifs (72) ont ensuite souhaité être reçus en individuel

Les ateliers collectifs permettent aux agents de découvrir la collectivité au travers des expériences de leurs collègues et favorisent une dynamique.

A l'issue de ces accompagnements , 23% des agents reçus ont obtenu une mobilité interne et 4% ont vu aboutir leur projet en externe.

➡ Les mutations

Durant l'année 2023, la collectivité a recruté 61 agents par voie de mutation dont 72% sont des femmes.

La répartition par catégorie est la suivante : 15% en catégorie A, 11% en catégorie B et 74% en catégorie C

ARRIVÉES PAR VOIE DE MUTATION				
Filière	cadre	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Adjointes administratives territoriales	29	1	30

	Attachés territoriaux	3		3
	Rédacteurs territoriaux	3		3
Total filière administrative		35	1	36
Technique	Adjoints techniques territoriaux		9	9
	Adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement	4	1	5
	Agents de maîtrise territoriaux		1	1
	Ingénieurs territoriaux 2016		1	1
	Techniciens territoriaux	1	3	4
Total filière technique		5	15	20
Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	4		4
	Conseillers territoriaux socio-éducatifs		1	1
Total filière sociale		4	1	5
Total		44	17	61

Et sur la même période, 18 agents ont quitté la collectivité par voie de mutation dont 77% de femmes. 61% en catégorie A, 6% en catégorie B et 33% en catégorie C

DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION				
Filière	cadre	Femmes	Hommes	Total
Administrative	Adjoints administratifs territoriaux	2	1	3
	Attachés territoriaux	1		1
	Rédacteurs territoriaux	1		1
Total filière administrative		4	1	5
Technique	Adjoints techniques territoriaux		1	1

DÉPARTS PAR VOIE DE MUTATION				
Filière	cadre	Femmes	Hommes	Total
	Agents de maîtrise territoriaux		2	2
	Ingénieurs territoriaux 2016	2		2
	Ingénieurs territoriaux 2017		1	1
Total filière technique		2	4	6
Culturelle	Attachés territoriaux de conservation du patrimoine		1	1
Total filière culturelle		0	1	1
Sociale	Assistants territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	2		2
	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	1		1
Total filière sociale		3	0	3
Médico-sociale	* Puéricultrices Territoriales	1		1
	Médecins territoriaux	1		1
	Psychologues territoriaux	1		1
Total filière Médico-sociale		3	0	3
		Total	12	6
			6	18

Les mises à disposition

Pendant la mise à disposition, le fonctionnaire territorial ou l'agent contractuel à durée indéterminée fait toujours partie des effectifs de sa collectivité et exerce ses fonctions au sein d'une autre administration ou établissement public.

L'agent ainsi mis à disposition peut exercer tout ou partie de son service au sein de l'entité.

66 agents du département du Var sont mis à disposition au sein d'autres structures, principalement la MDPH et l'Assovar.

6 agents sont accueillis par voie de mise à disposition entrantes. Le directeur des archives départementales, mis à disposition depuis le Ministère de la culture est compris dans ces 6 MAD.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023			Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes	Total	
Mis à disposition sortant	61	74	21,31%	58	8	66	-10,81%
Mis à disposition entrant	2	7	250,00%	2	4	6	-14,29%

Les avancements de grade et les promotions internes

➔ Les Promouvables et promus : avancements de grade et promotion interne

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promuable	Promouvables			Promus			
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
A	Administrative	Administrateur territorial général	Administrateur territorial hors classe	1		1				
		Total pour Administrateur territorial général			1		1			
		Administrateur territorial hors classe	Administrateur territorial		1	1				
		Total pour Administrateur territorial hors classe				1	1			
		Attaché territorial	Rédacteur principal de 1ère classe		12	137	149			
			Rédacteur principal de 2e classe		7	61	68		4	4
			Rédacteur		4	23	27			
		Total pour Attaché territorial			23	221	244		4	4
		Attaché territorial hors classe	Attaché territorial principal		6	5	11		1	1
			Directeur territorial		3	1	4			
		Total pour Attaché territorial hors classe			9	6	15		1	1
		Attaché territorial hors classe "échelon spécial"	Attaché territorial hors classe			3	3			
		Total pour Attaché territorial hors classe "échelon spécial"				3	3			
		Attaché territorial hors classe (via valeur exceptionnelle)	Attaché territorial principal			1	1			
			Directeur territorial		4	1	5			
		Total pour Attaché territorial hors classe (via valeur exceptionnelle)			4	2	6			
		Attaché territorial principal	Attaché territorial		13	51	64	3	10	13
Total pour Attaché territorial principal			13	51	64	3	10	13		



LE DÉPARTEMENT

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promouvable	Promouvables			Promus		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		Total pour administrative		50	284	334	3	15	18
		Attaché principal territorial de conservation du patrimoine	Attaché territorial de conservation du patrimoine	1	1	2	1		1
		Total pour Attaché principal territorial de conservation du patrimoine		1	1	2	1		1
		Attaché territorial de conservation du patrimoine	Assistant de conservation principal de 1ère classe		3	3			
			Assistant de conservation principal de 2e classe		1	1			
		Total pour Attaché territorial de conservation du patrimoine			4	4			
		Bibliothécaire principal	Bibliothécaire territorial		2	2		1	1
		Total pour Bibliothécaire principal			2	2		1	1
		Bibliothécaire territorial	Assistant de conservation principal de 1ère classe		3	3			
			Assistant de conservation principal de 2e classe		1	1			
		Total pour Bibliothécaire territorial			4	4			
		Conservateur territorial de bibliothèque	Bibliothécaire territorial		1	1			
			Bibliothécaire principal		1	1			
		Total pour Conservateur territorial de bibliothèque			2	2			
		Conservateur territorial du patrimoine	Attaché territorial de conservation du patrimoine	1	1	2			
			Attaché principal territorial de conservation du patrimoine			1	1		
		Total pour Conservateur territorial du patrimoine		1	2	3			
		Conservateur territorial du patrimoine en chef	Conservateur territorial du patrimoine		1	1			
		Total pour Conservateur territorial du patrimoine en chef			1	1			
		Total pour culturelle		2	16	18	1	1	2
	Médico-sociale	Cadre de santé	Cadre supérieur de santé		1	1		1	1
		Total pour Cadre de santé			1	1		1	1
		Médecin territorial hors classe	Médecin territorial de 1ère classe		5	5			
		Total pour Médecin territorial hors classe			5	5			

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promouvable	Promouvables			Promus		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		Médecin territorial hors classe "échelon spécial"	Médecin territorial hors classe	1	3	4		1	1
		Total pour Médecin territorial hors classe "échelon spécial"		1	3	4		1	1
		Psychologue territorial hors classe	Psychologue territorial de classe normale		3	3		1	1
		Total pour Psychologue territorial hors classe			3	3		1	1
		Puéricultrice hors classe	Puéricultrice		15	15		5	5
		Total pour Puéricultrice hors classe			15	15		5	5
		Puéricultrice territoriale classe supér.	Puéricultrice territoriale classe normale		1	1		1	1
		Total pour Puericultrice territoriale classe supér.			1	1		1	1
		Sage-femme territoriale hors classe	Sage-femme territoriale de classe normale		1	1		1	1
		Total pour Sage-femme territoriale hors classe			1	1		1	1
		Total pour Médico-sociale		1	29	30	0	10	10
	Sociale	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	Assistant socio-éducatif	4	99	103	3	28	31
		Total pour Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle		4	99	103	3	28	31
		Conseiller hors classe socio-éducatif	Conseiller supérieur socio-éducatif		5	5			
		Total pour Conseiller hors classe socio-éducatif			5	5			
		Conseiller socio-éducatif	Assistant socio-éducatif	3	61	64			
			Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	15	301	316			
			Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle		2	2			
		Total pour Conseiller socio-éducatif		18	364	382			
		Conseiller supérieur socio-éducatif	Conseiller socio-éducatif	1	7	8		1	1
		Total pour Conseiller supérieur socio-éducatif		1	7	8		1	1
		Total pour sociale		23	475	498	3	29	32
	Technique	Ingénieur	Technicien principal de 1ère classe	48	12	60			

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promouvable	Promouvables			Promus		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
			Technicien principal de 2ème classe	1		1			
		Total pour Ingénieur		49	12	61	2		2
		Ingénieur en chef hors classe	Ingénieur en chef	1		1	1		1
		Total pour Ingénieur en chef hors classe		1		1	1		1
		Ingénieur hors classe	Ingénieur principal	3	2	5	1		1
		Total pour Ingénieur hors classe		3	2	5	1		1
		Ingénieur principal	Ingénieur	28	12	40	6	5	11
		Total pour Ingénieur principal		28	12	40	6	5	11
		Ingénieur territorial général (via valeur exceptionnelle)	Ingénieur en chef hors classe	1		1			
		Total pour Ingénieur territorial général (via valeur exceptionnelle)		1		1			
		Ingénieur territorial hors classe (via valeur exceptionnelle)	Ingénieur principal	3	2	5			
		Total pour Ingénieur territorial hors classe (via valeur exceptionnelle)		3	2	5			
	Total pour Technique			85	28	113	10	5	15
Total pour A				161	832	993	17	60	77
B	Administrative	Rédacteur	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	38	386	424			
		Total pour Rédacteur		38	386	424			
		Rédacteur principal de 1ère classe	Rédacteur principal de 2e classe	8	73	81	6	43	49
		Total pour Rédacteur principal de 1ère classe		8	73	81	6	43	49
		Rédacteur principal de 2e classe	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	1	11	12	2	13	15
			Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe		3	3			
			Rédacteur	2	27	29			
		Total pour Rédacteur principal de 2e classe		3	41	44	2	13	15
Total pour Administrative				49	500	549	8	56	64
	Animation	Animateur	Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	1		1			

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promouvable	Promouvables			Promus		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
			Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	1		1			
		Total pour Animateur		2		2			
		Animateur principal de 2e classe	Animateur	1		1			
		Total pour Animateur principal de 2e classe		1		1			
		Animateur principal de 2ème classe	Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	1		1		1	1
		Total pour Animateur principal de 2ème classe		1		1		1	1
		Total pour Animation		4		4		1	1
	Culturelle	Assistant de conservation	Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	4	6	10		2	2
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe				2	2				
Total pour Assistant de conservation			4	8	12		2	2	
Assistant de conservation principal de 1ère classe		Assistant de conservation principal de 2e classe		2	2		1	1	
Total pour Assistant de conservation principal de 1ère classe				2	2		1	1	
Assistant de conservation principal de 2e classe		Assistant de conservation		5	5				
Total pour Assistant de conservation principal de 2e classe				5	5				
Total pour Culturelle				4	15	19	0	3	3
Technique	Technicien		Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	1	1	2			
			Adjoint technique territorial principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	119	229	348			
			Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	150	81	231	1	1	2
			Agent de maîtrise	44	13	57			
			Agent de maîtrise territorial principal	251	34	285			
	Total pour Technicien		565	358	923	1	1	2	
	Technicien principal de 1ère classe	Technicien principal de 2ème classe		29	11	40			
Total pour Technicien principal de 1ère classe			29	11	40				
Technicien principal de 2ème classe	Agent de maîtrise territorial principal		1		1				

1

1

				<i>Promouvables</i>			<i>Promus</i>			
<i>Catégorie cadre d'accès</i>	<i>Filière Cadre d'accès</i>	<i>Grade d'accès</i>	<i>Grade promouvable</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>Total</i>	
			Technicien	19	6	25				
		Total pour Technicien principal de 2ème classe		20	6	26	1		1	
	Total pour Technique			614	375	989	2	1	3	
Total pour B				671	890	1561	10	61	71	
C	Administrative	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	1	79	80	2	43	45	
		Total pour Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe		1	79	80	2	43	45	
		Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe	Adjoint administratif territorial	2	26	28	1	17	18	
		Total pour Adjoint administratif territorial principal de 2ème classe		2	26	28	1	17	18	
	Total pour Administrative				3	105	108	3	60	63
	Animation	Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	1		1				
		Total pour Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe		1		1				
	Total pour Animation				1		1			
	Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	Adjoint territorial du patrimoine principal de 2ème classe	1	2	3	1		1	
		Total pour Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe		1	2	3	1		1	
	Total pour Culturelle				1	2	3	1		1
	Sociale	Agent social principal 1ère classe	Agent social principal 2ème classe		1	1			1	1
		Total pour Agent social principal 1ère classe			1	1			1	1
	Total pour Sociale					1	1		1	1
	Technique	Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	19	26	45	13	16	29	
		Total pour Adjoint technique territorial principal de 1ère classe		19	26	45	13	16	29	
		Adjoint technique territorial principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	21	13	34	12	11	23	
Total pour Adjoint technique territorial principal de 1ère classe des établissements d'enseignement		21	13	34	12	11	23			
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe		Adjoint technique territorial	12	4	16	10		10		

Catégorie cadre d'accès	Filière Cadre d'accès	Grade d'accès	Grade promouvable	Promouvables			Promus		
				Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
		Total pour Adjoint technique territorial principal de 2ème classe		12	4	16	10		10
		Adjoint technique territorial principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	Adjoint technique territorial des établissements d'enseignement	26	33	59	12	26	38
		Total pour Adjoint technique territorial principal de 2ème classe des établissements d'enseignement		26	33	59	12	26	38
		Agent de maîtrise	Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe		1	1	26	9	35
			Adjoint technique territorial principal de 1ère classe des établissements d'enseignement	119	229	348			
			Adjoint technique territorial principal de 2ème classe des établissements d'enseignement	29	16	45			
			Adjoint technique territorial principal de 1ère classe	146	81	227			
			Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	34	37	71			
		Total pour Agent de maîtrise		328	364	692	26	9	35
		Agent de maîtrise territorial principal	Agent de maîtrise	27	8	35	21	6	27
		Total pour Agent de maîtrise territorial principal		27	8	35	21	6	27
		Total pour Technique		433	448	881	94	68	162
Total pour C				438	556	994	98	129	227
Total général				1270	2278	3548	125	250	375

La campagne d'avancement de grade et de promotion interne au titre de l'année 2023 compte 375 agents promus, 77 en catégorie A, 71 en catégorie B et 227 en catégorie C

Les taux de promotions sont fixés par la délibération G3 du 25-01-2021

Le taux de promotion détermine le nombre maximum d'avancements pouvant être prononcés par la collectivité. Le ratio reflète le nombre d'agents promus par rapport aux agents promouvables. Au titre de l'année 2023, le taux de promotion global est de 11%.

➡ **Les Avancements**

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Avancement d'échelon	1638	1802	10,01%	1316	647	1963	8,93%
Avancement de grade	320	461	44,06%	228	94	321	-30,37%
Promotion interne	25	42	68,00%	22	32	54	28,57%

En 2023, 1963 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, 321 d'un avancement de grade et 54 d'une promotion interne. Par rapport à l'année précédente, on note une augmentation de 8.93 % au niveau des avancements d'échelon, une baisse de 30.37% pour les avancements de grade et une augmentation de 28.57 % pour les promotions internes.

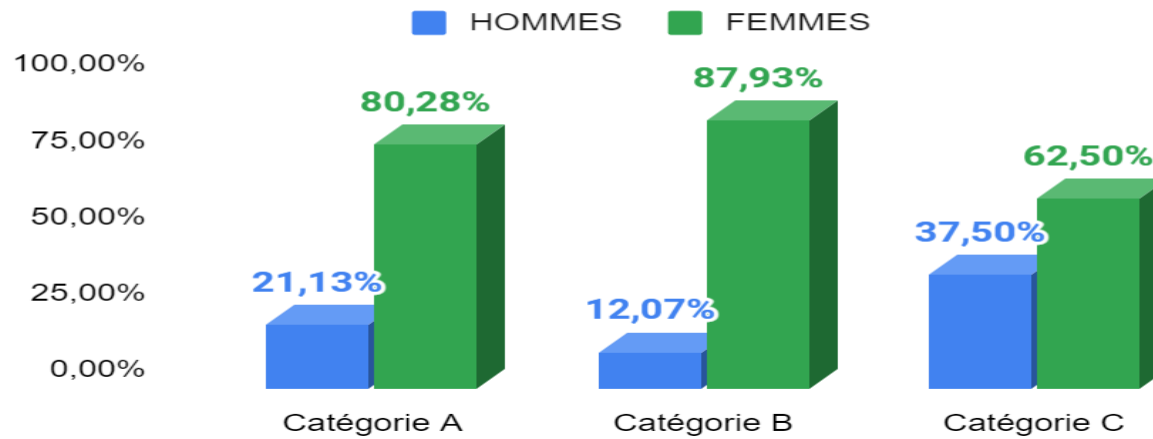
L'année 2022 a connu une forte augmentation des avancements de grade en catégorie C, due aux effets du PPCR de 2017 (les conditions requises sont de 5 ans dans le cadre d'emplois). La même année, la collectivité a impulsé une augmentation du ratio de promotion interne agent de maîtrise, ratio confirmé et reconduit en 2023.

L'année 2023 stabilise les effectifs des promouvables.

➡ **L'avancement de grade**

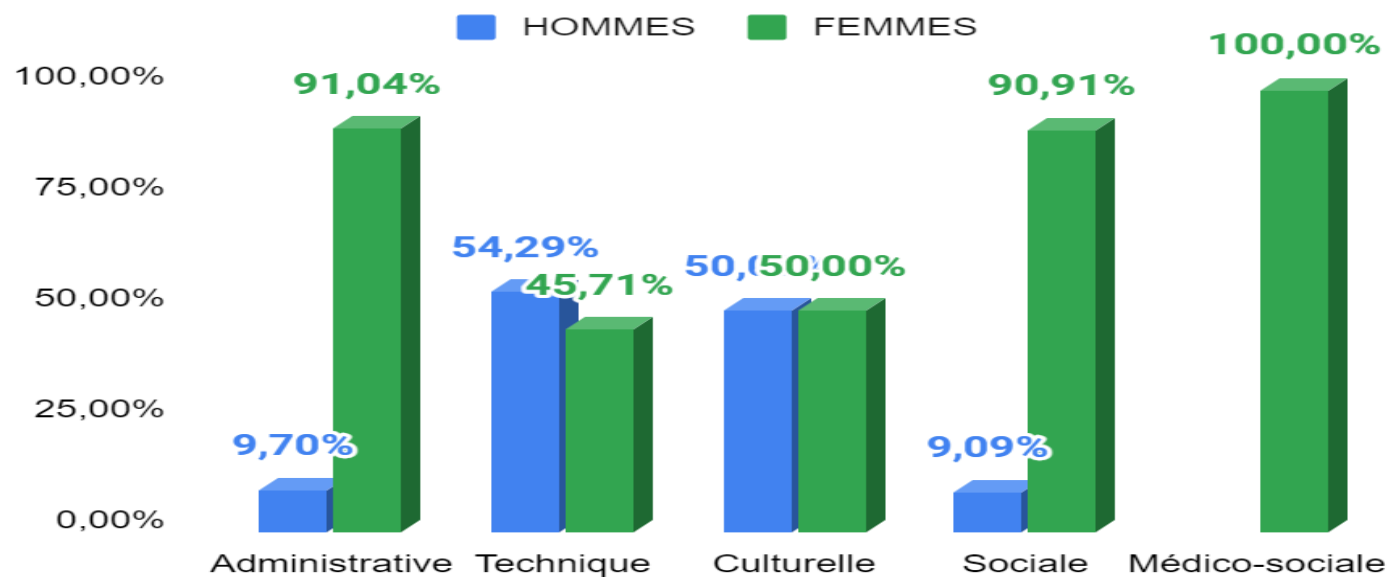
	Effectif titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Catégorie A	1270	71	5,59%
Catégorie B	540	58	10,74%
Catégorie C	2465	192	7,79%
Total	4275	321	7,51%

Part des avancements de grade par sexe et catégorie (%)



La part des femmes promues toutes catégories confondues est de 71.03%.

Part des avancements de grade par sexe et filière (%)



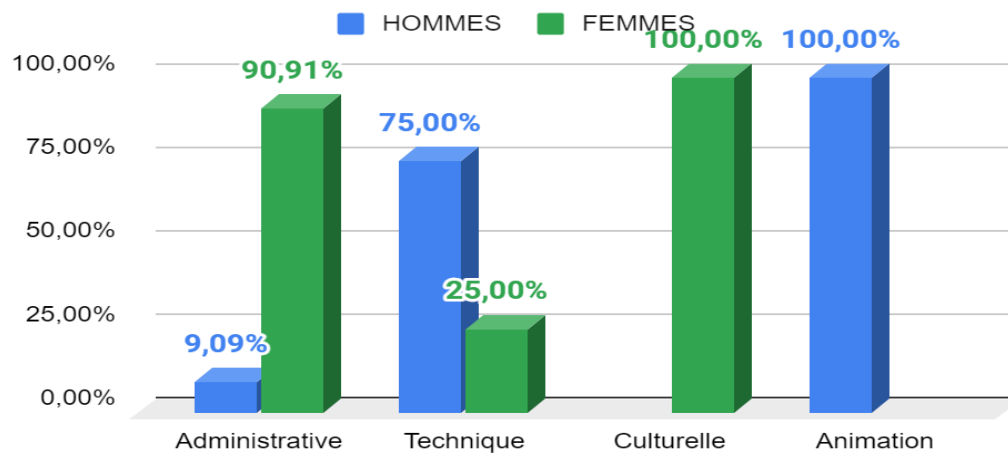
La répartition des avancements de grade par filière montre que les femmes sont majoritaires dans la plupart des filières à l'exception de la filière technique a compte tenu de sa masculinisation, la part des hommes promus est majoritaire.

➔ **La promotion interne**

	Effectif titulaires	Nombre de promus	Taux de promotion
Catégorie A	1270	6	0,47%
Catégorie B	540	13	2,41%
Catégorie C	2465	35	1,42%
Total	4275	54	1,26%

Le taux de promotion de l'effectif en poste au 31 décembre 2023 est de 1.26 %.
La part des femmes promues toutes catégories confondues est de 40.74%

Part des promotions internes par sexe et filière (%)



En 2023 comme en 2022, les promotions internes ont concerné majoritairement les filières administrative et technique.

A ce titre, on observe à l'identique des avancements de grade, que les femmes sont majoritaires en filière administrative et que les hommes le sont dans la filière technique.

Cet indicateur regroupe la promotion interne et la réussite à concours ou examen professionnel et qui ont été promus.

Les examens professionnels

Au titre de la campagne d'avancement 2023, il y a eu 28 nommés suite à réussite à un examen professionnel (75% de femmes) : 17 dans le cadre de l'avancement de grade et 11 en promotion interne.

EXAMENS PROFESSIONNELS : AVANCEMENT DE GRADE				
Catégorie	Filière	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	médico-sociale		1	1
Total pour A			1	1
B	administrative	1	13	14
	culturelle		1	1
Total pour B		1	14	15
C	technique	1		1
Total pour C		1		1
	Total	2	15	17



LE DÉPARTEMENT

EXAMENS PROFESSIONNELS : PROMOTION INTERNE				
Catégorie	Filière	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	technique	2		2
Total pour A		2		2
B	administrative	1	6	7
	technique	1		1
	animation	1		1
Total pour B		3	6	9
Total		5	6	11

Les départs

En 2023, on dénombre le départ de 259 fonctionnaires et de 139 contractuels.

En terme de départ par sexe, on relève que 68.59% sont des femmes tous statuts confondus

Au niveau des fonctionnaires, les départs en retraite sont la première cause de départ et représentent 58.69% du total des sorties

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 est venue impacter les départs en retraite 2023.

Accélération des départs pour certains (carrière longue, départ anticipé)

Impact de prolongation de quelques mois pour 12 agents (départ 2024)

32 départs pour limite d'âge

29 agents ont été placé en retraite pour invalidité



LE DÉPARTEMENT

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Mise en disponibilité	98	49	-50,00%	32	10	42	-14,29%
Congé parental	7	11	57,14%	5		5	-54,55%
Détachement	12	9	-25,00%	9	4	13	44,44%
Mutation	24	22	-8,33%	12	7	19	-13,64%
Fin de détachement	6	7	16,67%	4	2	6	-14,29%
Démission	7	3	-57,14%	2	1	3	0,00%
Départ en retraite	99	118	19,19%	99	53	152	28,81%
Décès	5	5	0,00%	1	3	4	-20,00%
Congé spécial		1	100%		1	1	0,00%
Autres (Abandon de poste,révocation...)	2	9	350,00%	3	11	14	55,56%
Total	260	234	-10,00%	167	92	259	10,68%

Stabilité des départs sauf pour les retraites en augmentation

Pour les contractuels, compte tenu de la part des contrats CDD, les fins de contrats constituent la première cause de départ et représentent 91.4% des motifs. Sont comptabilisés dans les fins de contrats 88 contractuels nommés stagiaires

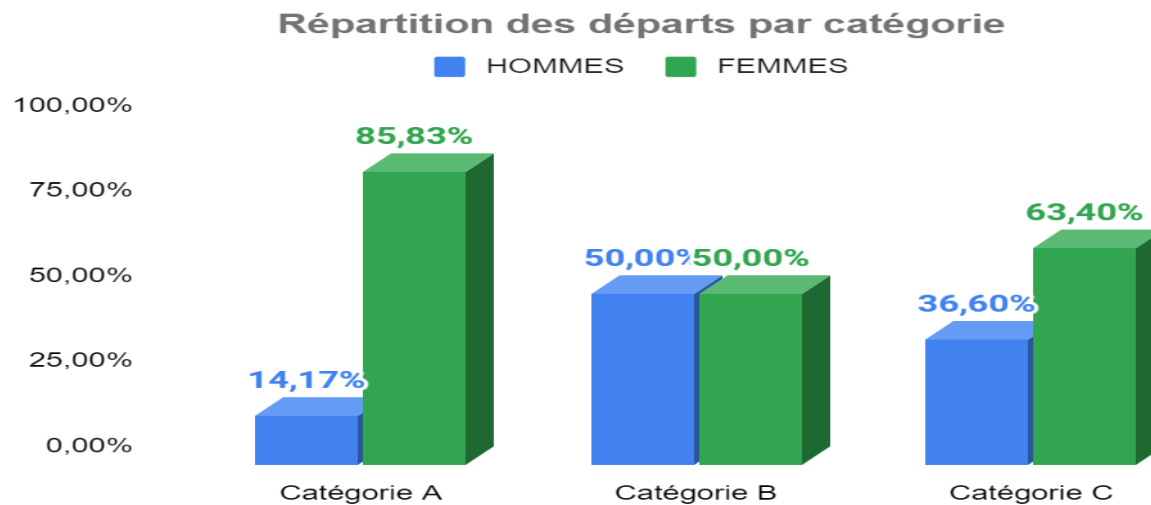
	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Congé sans traitement	1	1	0,00%				-100,00%
Démission	9	9	0,00%	6	3	9	0,00%
Fin de contrat	61	143	134,43%	97	30	127	-11,19%

Départ en retraite		1	100%	1		1	0,00%
Licenciement			0%	2		2	100%
Total	71	154	116,90%	106	33	139	

L'analyse des départs par catégorie hiérarchique démontre que les départs tous statuts confondus concernent majoritairement la catégorie C

	Taux
Catégorie A	30,40%
Catégorie B	10,55%
Catégorie C	59,05%

Le départ des femmes représente 68.77 % du total des départs tous statuts confondus





LE DÉPARTEMENT

LA FORMATION

L'effectif formé

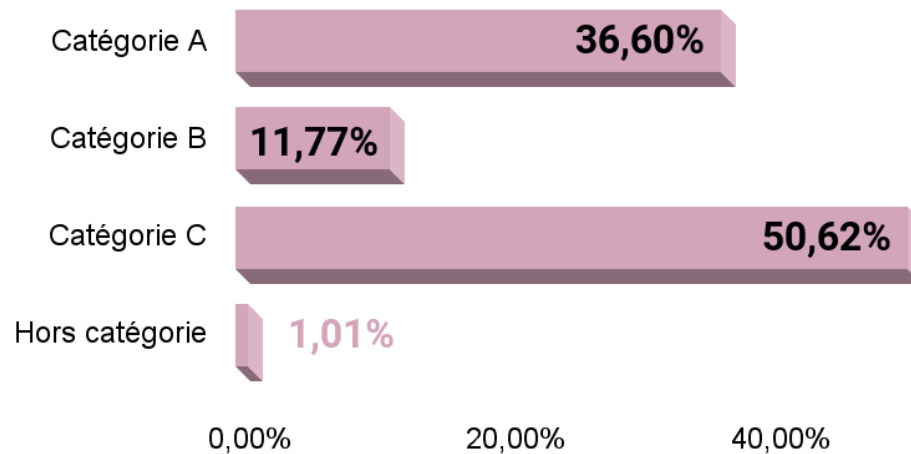
En 2023, 2 574 agents (fonctionnaires et contractuels) ont participé à au moins une formation, soit 51.41 % de l'effectif total de la collectivité. Cette part est variable selon le statut, le sexe et la catégorie. Ainsi, les principaux bénéficiaires de formations sont les fonctionnaires.

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023		2023	Evolution 2022/2023
				Femmes	Hommes		
Fonctionnaires	1966	2594	31,94%	1564	855	2419	-6,75%
Contractuels permanents	79	1	-98,73%	77	52	129	12800,00%
Contractuels non permanents	49	15	-69,39%	22	4	26	73,33%
Total	2094	2610	24,64%	1663	911	2574	-1,38%

Comme en 2022 les femmes sont nettement plus nombreuses à avoir participé à au moins une formation et représentent 64.61% de l'effectif formé, et les agents de catégorie C sont majoritairement bénéficiaires de formation durant l'année avec 50.62 %.

Parmi l'ensemble des agents ayant suivi une formation, 94 % sont des fonctionnaires.

Part de l'effectif formé par catégorie



et on note que :

- le nombre d'agents de catégorie C ayant participé à un ou plusieurs types de formation se maintient (1 482 titulaires ou stagiaires en 2023 et 1 410 en 2022) mais ces agents sont partis moins longtemps puisque l'on constate en 2023, 3 855 jours de formation (contre 4 499 jours en 2022)
- la proportion du nombre de jours se maintient pour les formations de perfectionnement entre 2022 et 2023, 85 % avec une répartition homogène entre les catégories A et C (42 % pour les A et 32 % pour les C)

Les journées de formation

En 2023, la collectivité reste dans la même dynamique montante. On comptabilise 9 828 journées de formations tous statuts confondus soit + 3.22% par rapport à 2022. Par contre, par rapport à 2022 le nombre moyen de jours de formation par agent payé s'est maintenu et la proportion par agent formé a augmenté (+4.66%).

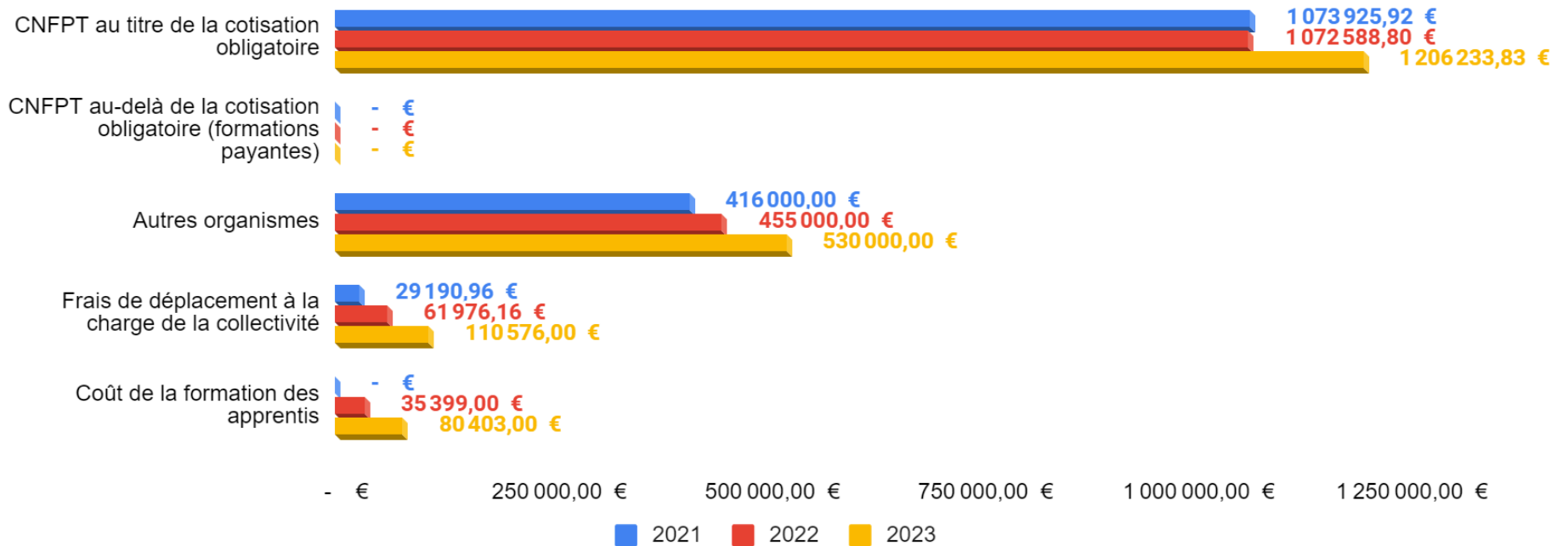
	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023	Evolution 2022/2023
Nombre de jour de formation	7164	9521	32,90%	9828	3,22%
Nombre moyen de jours de formation par agent payé	1,48	1,96	32,43%	1,96	0,00%
Nombre d'agents formé dans l'année	2094	2610	24,64%	2574	-1,38%
Nombre moyen de jours de formation par agent formé	3,42	3,65	6,73%	3,82	4,66%

Les dépenses de formation

1 927 212.83€ ont été consacrés à la mise en œuvre de la politique formation à destination des agents du Département en 2023 soit 18.60% de plus qu'en 2022 réparti comme suit :



LE DÉPARTEMENT



Les types de formations dispensées

23 types de formations ont été dispensés pour les fonctionnaires pour 9 320 jours

Types de formations suivies par les fonctionnaires	Nombre de jours	Ratios par rapport au nombre total de journées de formation
Affaires juridiques	516	5,54%
Citoyenneté et population	4	0,04%

Types de formations suivies par les fonctionnaires	Nombre de jours	Ratios par rapport au nombre total de journées de formation
Communication institutionnelle	93	1,01%
Conduite d'engins de chantier	250	2,68%
Conduite de véhicules	20	0,21%
Culture, archives et documentation	180	1,93%
Développement local	20	0,21%
Enfance, éducation, jeunesse	22	0,24%
Environnement	87	0,93%
Europe et international	3	0,03%
Finances et gestion financière	111	1,19%
Formations statutaires obligatoires	887	9,51%
Génie technique	723	7,76%
Gestion des ressources humaines	347	3,73%
Informatique et systèmes d'information	242	2,60%
Management	848	9,10%
Métiers de laboratoire départemental d'analyse (eau et animaux)	15	0,16%
Préparation concours	480	5,15%
Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel	383	4,11%
Restauration	214	2,29%
Sécurité	1314	14,10%
Social santé	2557	27,44%
Sport	4	0,04%
Total	9320	

14 formations ont été dispensées pour les contractuels permanents pour 453 jours

Types de formations suivies par les contractuels sur emplois permanents	Nombre de jours	Ratios par rapport au nombre total de journées de formation
Affaires juridiques	48	10,66%
Communication institutionnelle	3	0,70%
Conduite d'engins de chantier	19	4,09%
Culture, archives et documentation	10	2,10%
Enfance, éducation, jeunesse	10	2,29%
Environnement	2	0,52%
Génie technique	53	11,70%
Gestion des ressources humaines	11	2,36%
Informatique et systèmes d'information	8	1,70%
Management	20	4,43%
Repères et outils fondamentaux nécessaires à l'exercice professionnel	9	1,99%
Restauration	18	3,91%
Sécurité	60	13,30%
Social santé	182	40,25%
Total	453	

4 formations ont été dispensées pour les contractuels sur emplois non permanents pour un peu plus de 54 jours

Types de formations suivies par les contractuels sur emplois non permanents	Nombre de jours	Ratios par rapport au nombre total de journées de formation
Gestion des ressources humaines	7,0	12,88%
Informatique et systèmes d'information	3,0	5,52%



LE DÉPARTEMENT

Types de formations suivies par les contractuels sur emplois non permanents	Nombre de jours	Ratios par rapport au nombre total de journées de formation
Management	1,0	1,84%
Social santé	43	79,75%
Total	54	

NB : Les formations refusées par les managers aux agents ne sont pas transmises à la DRH, cette donnée n'est donc pas disponible

LES RÉMUNÉRATIONS

Les charges de personnel

Les charges de personnel représentent 17.67% des dépenses de fonctionnement (proportion en hausse de 0.1 point par rapport à 2022)
Par comparaison avec 2022, les dépenses de personnel enregistrent une progression de 5.11%

	Budget de fonctionnement	Charges de personnel	Pourcentage des dépenses de fonctionnement
2021	1 068 171 378€	219 639 984€	20,56%
2022	1 394 594 082€	245 073 668€	17,57%
2023	1 457 838 892€	257 607 276€	17,67%



LE DÉPARTEMENT

Les mesures qui ont impactées la masse salariale en 2023 sont les suivantes :

Mesures	Montant
Mise en place du Ségur pour la FPT (avec rattrapage à Avril 2022 + application 2023)	4 500 000 €
Hausse du smic et revalorisation des plus bas indices	500 000 €
Refonte des grilles des catégorie C et B	130 000 €
Evolution du point d'indice 1.5% (6 mois)	1 500 000 €
Rattrapage de 6 mois de la hausse du point d'indice de 3.5% de juillet 2022	3 000 000 €
Revalorisation catégorie B (8 mois)	70 000 €
Revalorisation IFSE C2 (7 mois)	400 000 €
Récurrents chaque année	
AGPI	1 600 000 €
GVT 1%	1 600 000 €

Les salaires bruts moyens et médians

En 2023, le salaire brut moyen mensuel des agents sur emplois permanents de la Collectivité est de 2 948 € en équivalent temps plein rémunéré en hausse de 0.42 % sur un an

	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023	Evolution 2022/2023
Salaire brut moyen mensuel	2 728 €	2 936 €	7,62%	2 948 €	0,42%

Au 31/12/2021 le salaire net mensuel moyen est 2 431 euros dans la fonction publique
 2 688 euros dans la FPE
 2 039 euros dans la FPT
 2 590 euros dans la FPH
 Source : Insee SIASP 2021

Les fonctionnaires qui représentent 92.81 % de l'effectif permanent touchent en moyenne 3 039 € brut et les contractuels permanents 1 957 € brut par mois.

L'évolution sur un an est de 1.23 % pour les fonctionnaires et de - 4.86 % pour les contractuels.

Evolution du salaire brut moyen mensuel par statut						
	Fonctionnaires			Contractuels permanents		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
2021	2 802 €	2 773 €	2 792 €	1 822 €	1 965 €	1 867 €
2022	3 022 €	2 965 €	3 002 €	2 008 €	2 204 €	2 057 €
Evolution 2021/2022	7,85%	6,92%	7,52%	10,21%	12,16%	10,18%
2023	3 048 €	3 023 €	3 039 €	1 837 €	2 202 €	1 957 €
Evolution 2022/2023	0,86%	1,96%	1,23%	-8,52%	-0,09%	-4,86%

En matière de rémunération par sexe, on note dans une grande majorité des cas tous statuts confondus que les salaires moyens ou médians sont supérieurs pour les hommes avec des écarts qui sont assez disparates suivants les catégories hiérarchiques.

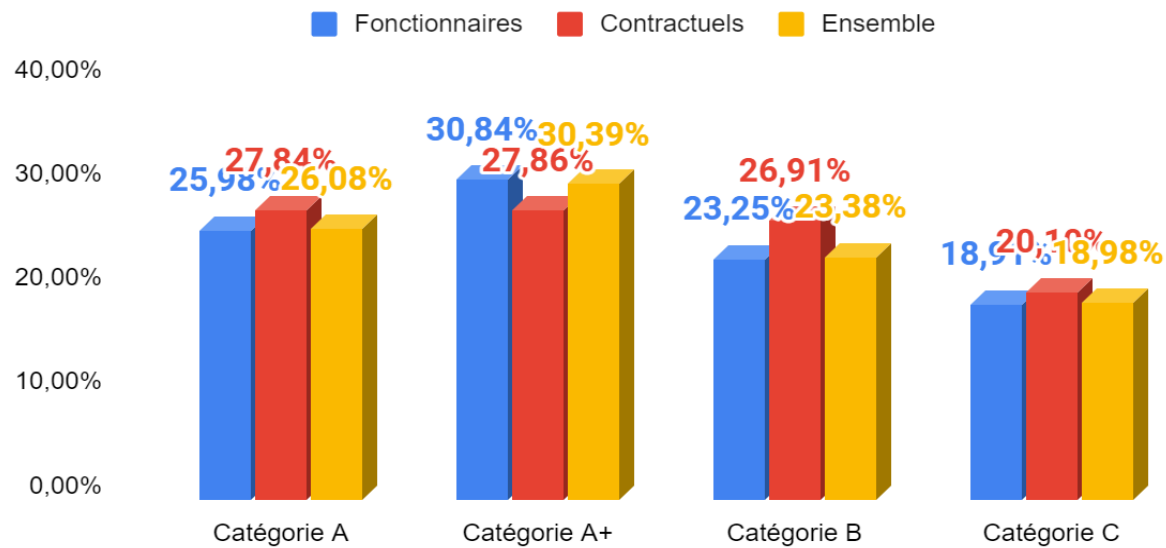
Salaire brut moyen et médian mensuel par statut catégorie et sexe												
	Fonctionnaires				Contractuels permanents				Ensemble			
	Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
	moyen	médian	moyen	médian	moyen	médian	moyen	médian	moyen	médian	moyen	médian
Catégorie A+	5 849 €	6 111 €	6 553 €	6 651 €	3 790 €	4 095 €	6 909 €	6 990 €	5 452 €	5 798 €	6 611 €	6 751 €
Catégorie A	3 973 €	4 044 €	4 565 €	4 544 €	2 397 €	2 945 €	3 474 €	3 212 €	3 865 €	3 979 €	4 409 €	4 396 €
Catégorie B	2 947 €	3 005 €	3 253 €	3 322 €	1 861 €	2 454 €	1 372 €	1 302 €	2 881 €	2 971 €	3 131 €	3 274 €
Catégorie C	2 341 €	2 431 €	2 604 €	2 628 €	1 448 €	1 382 €	1 447 €	1 370 €	2 251 €	2 401 €	2 527 €	2 600 €
Total	3 048 €	2 738 €	3 023 €	2 777 €	1 837 €	1 745 €	2 202 €	2 085 €	2 943 €	2 686 €	2 958 €	2 750 €

Le régime indemnitaire

Au 31 décembre 2023, la part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 22.60% contre 23.14% en 2022 soit une baisse de 0.54%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations	2021	2022	2023
Fonctionnaires	22,29%	22,95%	22,50%
Contractuels sur emplois permanents	23,00%	26,79%	24,33%
Ensemble	22,33%	23,14%	22,60%

Part du régime indemnitaire par catégorie dans le salaire brut



Au 31/12/2020 la part des primes par catégorie dans le salaire brut de la FPT est de :

Catégorie A : 29.3%

Catégorie B : 26.4%

Catégorie C : 23.2%

Source : Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique - rapport annuel sur l'état de la fonction publique -édition 2022)

Les montants de primes et indemnités varient entre les sexes et catégories avec des écarts qui sont parfois importants.



LE DÉPARTEMENT

Régime indemnitaire moyen mensuel par statut catégorie et sexe						
	Fonctionnaires			Contractuels permanents		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Catégorie A+	1 632 €	2 030 €	1 798 €	1 170 €	1 833 €	1 412 €
Catégorie A	990 €	1 351 €	1 049 €	697 €	988 €	780 €
Catégorie B	662 €	782 €	707 €	499 €	375 €	452 €
Catégorie C	465 €	474 €	469 €	305 €	362 €	320 €
Total	696 €	666 €	686 €	464 €	617 €	508 €

Ecart moyen mensuel femmes/hommes sur le régime indemnitaire			
	Fonctionnaires	Contractuels	Ensemble
Catégorie A+	-19,61%	-36,17%	-27,47%
Catégorie A	-26,72%	-29,45%	-27,88%
Catégorie B	-15,35%	33,07%	0,35%
Catégorie C	-1,90%	-15,75%	-7,89%
Total	4,50%	-24,80%	-27,88%

La somme des dix plus hautes rémunérations

L'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique dispose que les Régions, les Départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants et les EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants doivent publier chaque année, sur leur site internet, la somme des 10 rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

	Somme des 10 plus hautes rémunération brutes annuelles	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois
2021	1 036 833,32 €	5	5	120
2022	996 458,74 €	4	6	120
2023	1 081 420,74 €	2	8	120

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Au 31 décembre 2023 l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes sur emploi permanent est de 0.14% contre -2.69% en 2022

	Salaire brut moyen mensuel des hommes	Effectif Hommes 2023	Salaire brut moyen mensuel des femmes	Effectif Femmes 2023	Ecart de rémunération (en %)
FILIERE ADMINISTRATIVE	3 358,39	203	2 783,26	1399	-17,13%
Catégorie A	5 170,82	80	5 282,51	268	2,16%
Catégorie B	2 773,09	37	2 901,74	309	4,64%

Catégorie C	2 415,54	86	2 240,62	822	-7,24%
FILIERE TECHNIQUE	2 843,16	1360	2 407,94	944	-15,31%
Catégorie A	5 917,82	121	5 797,38	49	-2,04%
Catégorie B	3 236,27	174	2 842,91	48	-12,15%
Catégorie C	2 535,66	1065	2 254,60	847	-11,08%
FILIERE CULTURELLE	3 134,36	20	2 957,93	44	-5,63%
Catégorie A	5 593,29	9	4 293,92	11	-23,23%
Catégorie B	2 095,48	6	2 667,47	19	27,30%
Catégorie C	2 641,22	5	2 523,12	14	-4,47%
FILIERE SPORTIVE	4 311,43	1			
Catégorie A	4 311,43	1			
FILIERE SOCIALE	3 564,66	44	3 712,56	684	4,15%
Catégorie A	3 564,66	44	3 713,89	683	4,19%
Catégorie C			2 846,35	1	
FILIERE MEDICO-SOCIALE	5 103,06	14	3 947,63	218	-22,64%
Catégorie A	5 516,56	14	4 391,24	211	-20,40%
Catégorie B			2 935,11	7	
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	2 580,26	2	3 831,18	9	48,48%
Catégorie A	2 580,26	2	3 954,40	6	53,26%
Catégorie B			2 678,43	3	
FILIERE ANIMATION	3 144,49	5	2 745,82	5	-12,68%
Catégorie B	3 299,90	2	2 745,82	5	-16,79%
Catégorie C	2 367,43				
Total	2 947,27	1651	2 943,17	3303	-0,14%



LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La nature des risques professionnels

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail. Elle s'appuie sur 9 principes généraux de prévention issus du code du travail : Éviter les risques, évaluer les risques, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'évolution technologique, remplacer ce qui est dangereux, planifier la prévention, donner la priorité aux protections collectives sur les protections individuelles, donner des instructions nécessaires aux agents

Dans la collectivité on dénombre 21 natures des risques : air ambiant, ambiance lumineuse, ambiance thermique, biologique, bruit, chimique, chute d'objet, chute de hauteur, chute de plain pied, électrique, fluides sous pressions, machines/outils, hygiène, incendie/explosion, manutention et postures, noyades, rayonnement (ondes), routier/circulation, RPS, travail isolé, travail sur écran.

Les accidents de travail et maladies professionnelles

➔ Rapport annuel données Prorisq

Nombre d'accidents de service, et des maladies professionnelles par direction et sexe en 2023						
Service	Accidents de service			Maladies professionnelles		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
DASP	2	20	22	0	3	3
DEF	1	2	3	2	1	3



LE DÉPARTEMENT

DA	0	4	4	0	0	0
DDSI	2	2	4	0	0	0
DCE	32	50	82	13	21	34
DIT	0	1	1	0	0	0
DDT	1	0	1	0	0	0
DCSJ	0	3	3	0	1	1
DARI	2	1	3	0	1	1
DIM	21	0	21	5	0	5
DBEP	2	0	2	0	0	0
DMI	6	6	12	1	2	3
CABINET/ DGA	0	2	2	0	0	0
DSN	2	1	3	0	0	0
DRH	1	3	4	0	0	0
DENFA	22	3	25	1	0	1
DF	0	3	3	0	0	0
Total	94	101	195	23	29	52

Nombre de maladies professionnelles ou maladies contractées en service par affection	Nombre		
	Hommes	Femmes	Total
Affections dues au plomb et à ses composés	0	0	0
Affections professionnelles consécutives à l'inhalation de poussières d'amiante	0	0	0
Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	0	0	0

Nombre de maladies professionnelles ou maladies contractées en service par affection			
Affections	Nombre		
	Hommes	Femmes	Total
Maladies dues aux bacilles tuberculeux et à certaines mycobactéries atypiques	0	0	0
Atteinte auditive provoquées par les bruits lésionnels	1	0	1
Epaule	1	1	2
Coude	3	0	3
Main et poignet	2	4	6
Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (genou, cheville, pied)	0	0	0
Rhinite et asthmes professionnels	0	0	0
Affections provoquées par les vibrations et les chocs transmis par certaines machine outils, outils et objets	0	0	0
Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquence transmises au corps entier	0	0	0
Affection chronique du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	2	0	2
Maladies professionnelles liées aux RPS	0	0	0
Divers	7	13	20
Total	16	18	34

Nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêt suivant la nature des lésions en 2023

Nature des lésions	Nbre d'accidents survenus en 2023 avec arrêt	Nbre d'accidents survenus en 2023 sans arrêt	Nbre de jours d'arrêts en 2023 pour les accidents survenus en 2023 et avant	Nbre total d'accidents
Atteinte ostéo-articulaire /musculaire	69	7	4489	76
Contusion, hématome	22	15	1140	37
Plaie	6	2	159	8
Fracture	8	0	918	8
Présence de corps étrangers	1	1	3	2
Intoxication par ingestion, inhalation, cutanée	0	0	31	0
Piqûre	0	0	0	0
Lésions internes	0	0	0	0
Brûlure physique, chimique	1	4	1	5
Atteintes sensorielles	0	0	0	0
Commotion, perte de connaissance, malaise	2	0	466	2
Lésions de nature multiples	0	0	0	0
Morsure	0	0	0	0
Réaction allergique ou inflammatoire	0	0	0	0
Lésions nerveuses	0	0	0	0
Autres activités Électrisation, électrocution	0	0	0	0
Gelure	0	0	0	0
Lésions potentiellement infectieuses dues aux produits biologiques	0	0	0	0
Amputation	0	0	0	0
Asphyxie	0	0	0	0



LE DÉPARTEMENT

Nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêt suivant la nature des lésions en 2023

Nature des lésions	Nbre d'accidents survenus en 2023 avec arrêt	Nbre d'accidents survenus en 2023 sans arrêt	Nbre de jours d'arrêts en 2023 pour les accidents survenus en 2023 et avant	Nbre total d'accidents
Autre	42	15	2277	57
Total	151	44	9484	195

Nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêts selon le siège des lésions en 2023

Siège des lésions	Nbre d'accidents survenus en 2023	Nbre de jours d'arrêt en 2023 pour les accidents survenus en 2023 et avant
Main	22	492
Colonne vertébrale (cervicale, dorsale, lombaire, sacrum, coccyx)	40	1669
Pied	4	285
Membres inférieurs (hanche,cuisse, genou, jambe, cheville, cou-de-pied)	38	1757
Tête (yeux exceptés)	12	575
Membres supérieurs (épaule, bras, coude, avant-bras, poignet)	40	3127
Yeux	7	6
Tronc (thorax, abdomen, région lombaire, bassin, périnée, organes génitaux)	12	518
Localisation multiple	4	54
Autres	16	1001
Total	195	9484



LE DÉPARTEMENT

Nombre d'accidents du travail et de jours d'arrêts en fonction des éléments matériels en 2023		
Éléments matériels	Nbre d'accidents survenus en 2023	Nbre de jours d'arrêt en 2023 pour les accidents survenus en 2023 et avant
Objet ou personnes en cours de manipulation ou transport manuel	12	808
Chute de plain-pied	47	1462
Objet, masses, particules en mouvement accidentel	3	51
Chute avec dénivellation	17	1142
Véhicules et engins	3	278
Outils à main	3	13
Agression, violence	12	773
Accessoire de levage, amarrage et préhension	1	37
Appareils de manutention et engins de levage	2	81
Matières explosives, inflammables ou dangereuses	1	0
Machines	15	645
Electricité	0	0
Outils souillés	4	43
Autres	75	4151
Total	195	9484

➔ Synthèse des conclusions visites médicales aménagement- inaptitude sur 2 ans par direction

Direction	Inaptitude définitif à tous postes (invalidité)	Inaptitude temporaire	Inaptitude totale et définitive au poste (reclassement)	Poste aménagé définitif	Poste aménagé temporaire	Total général
DIM			1	17	14	32
ASSOVAR				1		1
CD83	1		2	3	5	11
DA		2		15	4	21
DAJ				2		2
DASP		7	1	40	38	86
DBEP		1		5	2	8
DCE		12		113	47	172
DCP					1	1
DCSJ				10	6	16
DDSI				13	1	14
DDT				4	1	5
DEF		1		11	14	26
DENFA				8	7	15
DF		2		10	3	15
DGA/DGS				4	2	6



LE DÉPARTEMENT

DGIF					1	1
DIT				1	4	5
DME				2	3	5
DMI		3		9	5	17
DRH		1	2	24	13	40
DSIN				2	3	5
MDPH		1		4	3	8
Total général	1	30	6	298	177	512

Les signalements

Depuis le 1er mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, d'harcèlement et d'agissements sexistes, selon le décret n°2020-256 du 13 mars 2020, pris en application de l'article 80 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'Ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021 a codifié cette obligation dans l'article L135-6 du CGFP.

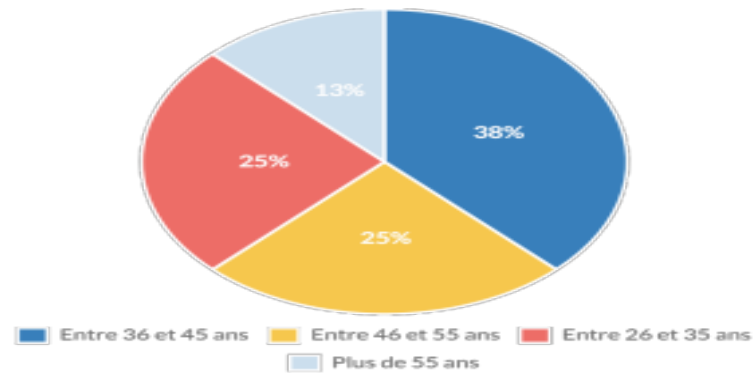
Le Département du Var s'est engagé, en ce sens, en mettant en place une plateforme sécurisée et dédiée au recueil, à l'orientation et au traitement des signalements, dénommée Qualicare".

Ce service indépendant et confidentiel est spécialisé dans l'accompagnement émotionnel, psychologique et social. En toute confidentialité, neutralité et bienveillance, les équipes de Qualisocial vous aident si vous êtes confronté à des violences, discriminations ou harcèlements au travail.

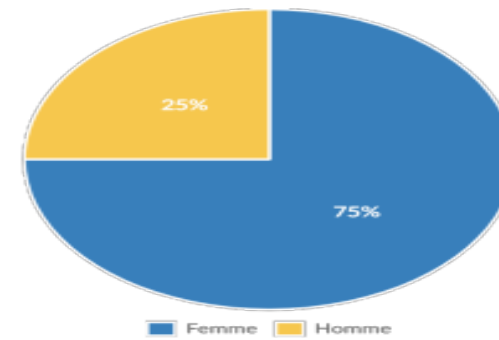
Le lancement de la plateforme qualisocial a débuté en septembre 2023. 7 signalements ont été recensés de septembre à décembre 2023

Statistique 2023 signalements Qualicare (de septembre à décembre 2023)

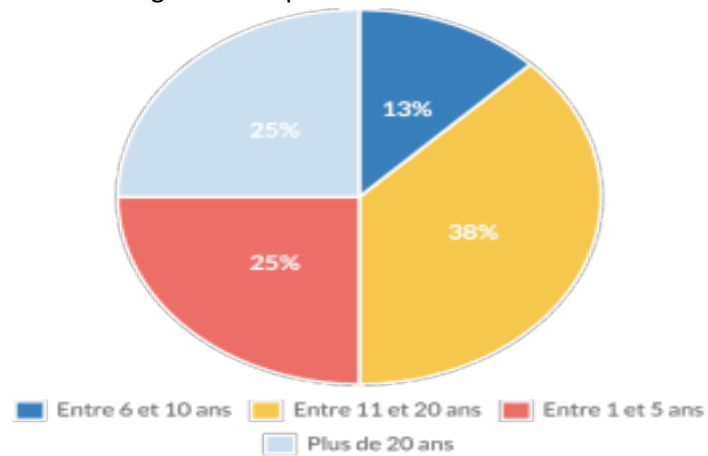
Signalement par tranche d'âge



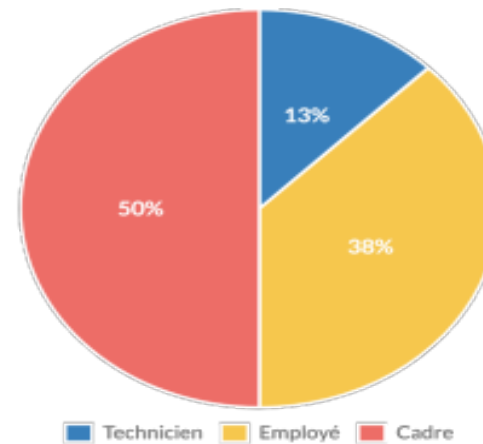
Signalements par sexe



Signalement par ancienneté



Signalement par statut professionnel



Les suicides

Aucun suicide n'a été recensé en 2023

Les acteurs de la prévention et leurs activités

ACTEURS	ACTIVITÉS
L'autorité territoriale	initie, décide et organise la prévention en tant que responsable de la sécurité et de la protection de la santé des agents placés sous son autorité.
L'encadrement	donne des consignes de travail, met en œuvre et veille à l'application des règles d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.
L'agent, 1er acteur de la prévention	assure sa sécurité ainsi que celle de ses collègues en appliquant les instructions et en informant des dysfonctionnements.
Le conseiller de prévention (CP)	conseille l'autorité dans l'accomplissement de ses obligations d'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, coordonne et anime le réseau des assistants de prévention.
L'assistant de prévention (AP)	assiste et conseille les responsables intermédiaires dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. Il participe à la politique de prévention et à la démarche d'évaluation des risques.
L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI)	est mis à disposition par le CDG 83 dans le cadre d'une convention. Il contrôle les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité. Il propose des mesures visant à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.



Les agents affectés à la prévention

	2021	2022	2023
Assistants de prévention (ex-agents chargés de la mise en oeuvre des actions de prévention dans la collectivité)	161	160	149
Conseillers de prévention (ex-agents chargés de la mise en oeuvre des actions de prévention dans la collectivité)	10	6	5
Agents chargés des fonctions d'inspection en hygiène et sécurité dans la collectivité (ACFI), titulaires ou contractuels, agents de la collectivité			
Médecins de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		3	
Infirmiers des services de prévention, titulaires ou contractuels, agents de la collectivité		5	
Autres personnels affectés à la prévention (animateurs, formateurs prévention, personnes en charge de la prévention,...)		2	1

Les instances de préventions et leurs activités

INSTANCES	ACTIVITÉS
Le comité hygiène, sécurité et conditions de travail	contribue à la protection de la santé physique et mentale et à la promotion de la prévention des risques professionnels, à l'amélioration des conditions de travail et procède à l'analyse des risques professionnels, veille à l'observation des prescriptions légales prises en la matière et suggère toutes



LE DÉPARTEMENT

INSTANCES	ACTIVITÉS
	mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail.
Le service santé au travail	assure la surveillance médicale des agents et des conditions d'hygiène au travail, réalise des actions de prévention en milieu professionnel pour évaluer l'ensemble des risques professionnels, participe à la promotion et à la mise en œuvre d'actions de prévention dans la collectivité en collaboration avec l'ensemble des acteurs de prévention et fait l'articulation entre la commission de réforme et le comité médical.
Le service maintien emploi et handicap	accompagne le maintien des agents dans l'emploi et la gestion des personnes en situation de handicap, assure le suivi du partenariat conventionnel avec le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées.
La mission prévention des risques professionnels	assure la promotion de la prévention des risques professionnels, pilote la coordination des acteurs de la prévention, développe et intègre la prévention des risques professionnels dans la fonction de management, prépare et assure le suivi des réunions du F3SCT,

Les commissions médicales

La commission de réforme et le comité médical, instances chargées de donner des avis sur les questions liées à la santé des agents publics ont laissé place à une instance unique, suite à la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022.

Le Conseil Médical est une instance départementale consultative chargée d'émettre des avis préalables à certaines décisions liées à la santé des agents. Il est présidé par un médecin agréé désigné par le Préfet.

Ce conseil médical se réunit soit en formation restreinte, soit en formation plénière.

En 2023 il s'est tenu 21 conseils médicaux : 11 en formation restreinte et 10 en formation plénière

		Nombre de dossiers	
Conseil médical en formation restreinte		2022	2023
Temps partiel thérapeutique suite MO		159	0
Avis + 6 mois	Avec conseil médical	11	0
	Sans conseil médical	12	
Disponibilité d'office pour raison de santé (DORS)		4	6
Renouvellement DORS		3	4
Attribution CLM		89	98
Attribution CLD		45	45
Attribution CLM Fractionné		8	10
Attribution Congé grave maladie		2	10
Renouvellement CLM/CLD	Avec conseil médical	305	207
	Sans conseil médical	123	0
Reprise après CLM/CLD		82	52
Reclassement professionnel		7	16
Intégration définitive après reclassement		10	3
Retraite pour invalidité		11	9
Total		871	460

		Nombre de dossiers	
Conseil médical en formation plénière		2022	2023
Accidents de travail agents contractuels		43	38
Rechute	Accordé		1
	Refusé	3	7
	Total		8
Accidents de service	Accordé	163	2
	Refusé	12	7
	Total	175	9
Accidents de trajet	Accordé		0
	Refusé		1
	Total	55	1
Maladies professionnelles	Accordé	23	0
	Refusé	5	12
	Total	28	12
Maladie contractée en service	Accordé		0
	Refusé		1
	Total	3	1
Retraite pour invalidité	Accordé		19
	Refusé		0
	Total		19

	Nombre de dossiers	
	2022	2023
Conseil médical en formation plénière		
Octroi Allocation Temporaire D'invalidité	26	18
Révision quinquennale	3	8
Total	539	164

Les documents de prévention et d'évaluation des risques professionnels

Afin de préserver la santé physique et mentale des agents, la collectivité doit nécessairement mener une évaluation des risques professionnels : accidents du travail, maladies professionnelles, risques psychosociaux. Pour ce faire, la collectivité dispose de plusieurs documents à savoir :

➔ **le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)**

Pierre angulaire de la politique de prévention, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) permet de définir la feuille de route de la prévention au sein de la collectivité afin d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents.

Le DUERP est l'outil piloté par les directions et travaillé en collaboration avec l'ensemble des agents avec l'appui des conseillers et des assistants de prévention

Dans la collectivité, le document d'évaluation des risques (DUERP) a été créé en 2010 et sa dernière mise à jour date de 2023.

➔ **le PAPRI Pact (programme annuel de prévention des risques professionnels de d'amélioration des conditions de travail)**

le PAPRI Pact est un document obligatoire dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention nécessaires à réaliser qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Dans la collectivité, sa dernière mise à jour date de décembre 2023

➔ **le plan de prévention des risques sociaux (RPS)**

Les risques de troubles psychosociaux résultent de facteurs de risques individuels, mais aussi organisationnels, au croisement de la personne et de sa situation au travail. La dimension subjective (la perception, le ressenti) est importante.

La notion de Risques Psycho-Sociaux (RPS) renvoie à des situations de travail dans lesquelles il y a une tension importante entre les exigences des salariés et les exigences de l'organisation, avec des causes différentes (conditions d'emploi, organisation du travail, relations professionnelles, modes de management, etc.) et des conséquences à la fois sur l'intégrité physique et la santé mentale des agents.

La collectivité dispose également :

➔ **d'un registre de la santé et de la sécurité au travail**

Le registre est ouvert en application des dispositions de l'article 3-1 du décret 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Ce registre est ouvert dans chaque service, tenu à jour par les assistants ou conseillers de prévention. Il contient les observations et suggestions des agents, relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et sécurité au travail est mis à la disposition des agents, du F3SCT ou du CST

➔ **d'un registre de danger grave et imminents**

Le registre de santé et de sécurité représente pour les agents une modalité de participation à l'amélioration de leurs conditions de travail ; pour l'employeur, une opportunité d'obtenir des informations lui permettant de prendre des mesures de prévention.

Les informations recueillies à l'aide du registre de santé et de sécurité ont pour vocation d'être exploitées en vue de l'analyse des risques et de la définition de mesures de prévention.

Concrètement, il va donc représenter le support écrit permettant à chacun d'exprimer ses observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail et d'obtenir une réponse à ses préoccupations. A ce titre, le registre de santé et de sécurité doit être considéré comme le support d'un échange.

La mise en oeuvre des actions de prévention des risques professionnels

La mise à jour du DUERP en 2023 a permis d'identifier les actions réalisées au sein des directions depuis 2020 et celle à poursuivre ou à engager

Sur 1595 actions répertoriées :

- 959 ont été réalisées
- 472 sont engagées
- 1645 sont à engager

La répartition des 959 actions réalisées entre 2020 et 2023 par nature de risques, se déclinent comme suit :

Natures de risques	Nombre d'actions réalisées
Air ambiant	9
Ambiance lumineuse	5
Ambiance thermique	14
Biologique	88
Bruit	18
Chimique	26
Chute d'objet	21
Chute de hauteur	23
Chute de plain pied	25
Electrique	17
Fluides sous pressions	2
Machines/outils	39
Hygiène	11
Incendie/explosion	13
Manutention et postures	48
Noyade	3
Rayonnement (ondes)	4
Routier /circulation	65
RPS	505
Travail isolé	12
Travail sur écran	11
	Total 959

Les RPS apparaissent majoritairement car ils sont déclinés au travers de 6 dimensions (rapport GOLLAC : intensité de travail, insécurité des situations de travail, rapports sociaux au travail, exigences émotionnelles, conflits de valeurs, niveau d'autonomie). Une même situation à risque peut émerger au titre des RPS sur plusieurs dimensions

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les cycles de travail

Pour se conformer à la loi du 6 août 2019 qui rappelle l'obligation d'effectuer 1 607 heures annuelles pour les agents de la fonction publique territoriale, la collectivité a mis en place une nouvelle organisation du temps de travail et a adopté un règlement du temps de travail en juin 2022 avec application au 1er janvier 2023 .

Le temps de travail au sein du conseil départemental du Var est organisé en cycles de travail :

- un cycle général de travail
- des cycles spécifiques
- des cycles annualisés

L'organisation du temps de travail

La durée légale du temps de travail effectif hebdomadaire est de 35 heures.

Le décompte du temps de travail effectif est réalisé sur une base annuelle de 1 607 heures, calculée théoriquement comme suit :

Différentes notions se rapportent au temps de travail, notamment la répartition du travail sur l'année et la durée hebdomadaire de service.

Au sein du département du Var, depuis le 1er janvier 2023, les agents du département bénéficient à la fois de journées de RTT (réduction du temps de travail) et de temps libéré.

Les quotités de temps de travail

Si la majorité des agents de la collectivité travaille à temps complet, certains agents exercent leurs fonctions sur un poste où la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée légale du temps complet. Ces postes sont alors qualifiés de poste à temps non complet.

Ainsi fin 2023 et sur le seul périmètre des fonctionnaires, on dénombre 4 273 agents à temps complet et 2 agents à temps non complet.

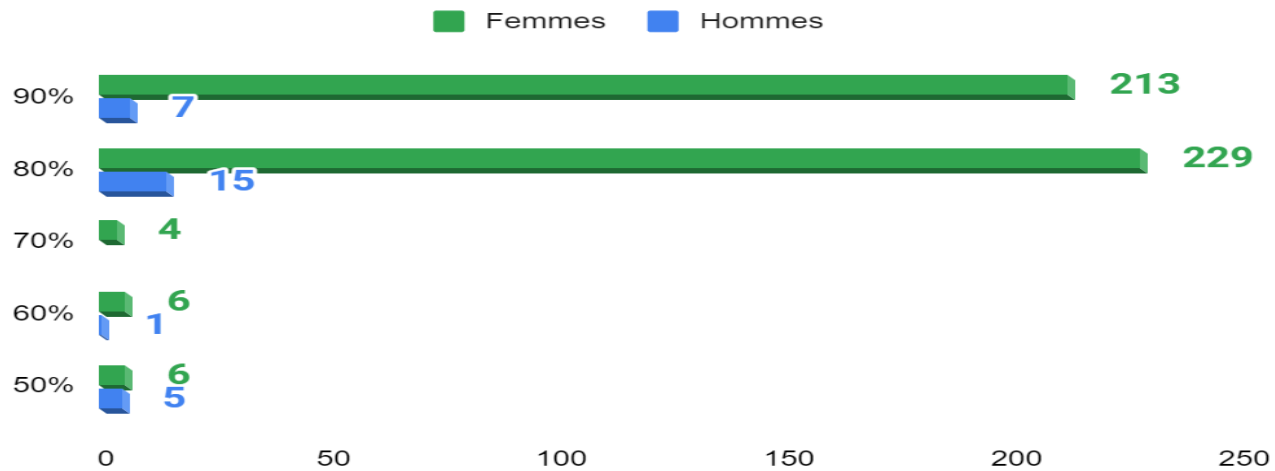
Concernant les agents à temps complet, certains peuvent exercer leurs fonctions à temps plein et d'autres à temps partiel. Ainsi, un agent de la collectivité peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs et selon différentes durées allant de 50 % à 90 %. Selon le motif des demandes, le temps partiel est accordé de droit ou selon les nécessités de service.

Au 31 décembre 2023, on comptabilise 486 agents à temps partiel (hors mi-temps thérapeutiques) soit 10.55 % de l'effectif permanent. 94.24% des agents à temps partiel sont des femmes

Répartition des agents à temps partiel selon le statut

	2021			2022			2023		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Fonctionnaires	52	535	587	65	551	616	28	443	471
Contractuels sur emplois permanents		10	10		16	16		15	15
Total	52	545	597	65	567	632	28	458	486

Répartition des temps de travail par sexe



Répartition des temps partiel par catégorie			
	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Catégorie A	4	250	254
Catégorie B	4	69	73
Catégorie C	20	139	159
Total	28	458	486

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires constituent un complément de revenu qui explique en partie les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Si le montant annuel demeure relativement faible en ce qui concerne les contractuels permanents, les heures supplémentaires représentent une part relativement importante pour les fonctionnaires de catégories B et C.

Les heures supplémentaires sont réalisées à 72% par les hommes fonctionnaires de catégorie C

	Fonctionnaires		Contractuels sur emplois permanents	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Catégorie A	-	-	-	-
Catégorie B	177 074 €	49 927 €	4 342 €	6 111 €
Catégorie C	1 042 462 €	183 898 €	7 670 €	554 €
Total	1 219 536 €	233 825 €	12 012 €	6 665 €

L'effet métier joue un rôle important dans l'attribution des heures supplémentaires. Les métiers de terrain majoritairement occupés par les hommes sont les premiers bénéficiaires d'heures supplémentaires. Les agents de catégorie C consomment le plus d'heures supplémentaires et le coût représente 83.87 % du coût total sur emplois permanents.

Le poids de la filière technique dans la rémunération des heures supplémentaires est relativement prépondérant et représentent 87.89 % des heures rémunérées avec 92.83 % pour les hommes contre à peine 7.17 % pour les femmes. La surreprésentation des hommes dans cette filière explique l'écart important entre les sexes.

Coût des heures supplémentaires par filière						
	Fonctionnaires			Contractuels permanents		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Administrative	18 121 €	133 456 €	151 577 €	143 €		
Technique	1 193 420 €	90 177 €	1 283 597 €	7 527 €	2 642 €	10 169 €
Culturelle	3 437 €	7 291 €	10 728 €	4 342 €	4 023 €	8 365 €
Animation	4 558 €	2 582 €	7 140 €			
Sociale		319 €	319 €			
Total général	1 219 536 €	233 825 €	1 453 361 €	12 012 €	6 665 €	18 677 €

Evolution des coûts des heures supplémentaires					
	2021	2022	Evolution 2021/2022	2023	Evolution 2022/2023
Catégorie A	-	-		-	
Catégorie B	227 555	220 148	-3,26%	237 454	7,86%
Catégorie C	1 152 955	1 185 837	2,85%	1 234 584	4,11%
Total	1 380 510	1 405 985	1,85%	1 472 038	4,70%

Sur un an, le coût des heures supplémentaires a augmenté de 4.70% contre 1.85 en 2022

De 2022 à 2023 le nombre d'heures supplémentaires est passé de 66 464 heures à 67 525 soit une augmentation de 1.60%

Les astreintes

En 2023, le coût des astreintes est de 828 880€ soit 813 778 € pour les fonctionnaires et de 15 102 € pour les contractuels.

	Fonctionnaires		Contractuels sur emplois permanents	
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
Catégorie A	64 119 €	21 055 €	5 007 €	2 338 €
Catégorie B	136 429 €	11 971 €		3 182 €
Catégorie C	547 891 €	32 313 €	4 575 €	
Total	748 439 €	65 339 €	9 582 €	5 520 €

Ce sont majoritairement les hommes qui effectuent des astreintes pour 91.45%

Le télétravail

La collectivité n'a pas délibéré sur la mise en place du télétravail.

L'existence de chartes et accords relatifs au temps de travail

Par délibération du 27 juin 2022, la collectivité a approuvé le règlement relatif au temps de travail, lequel est entré en vigueur au 1er janvier 2023.

Les droits à jours de congés

Les agents de la collectivité (fonctionnaire ou contractuel) ont droit à des jours de congés annuels afin d'assurer leur droit au repos.

Les droits à congés annuels se calculent sur l'année civile (année N) avec une période de référence du 1er janvier au 31 décembre de l'année civile.

Pour les agents des collèges, soumis au calendrier scolaire fixé par le Ministère de l'Education Nationale, la période de référence est du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1.

Le nombre de congés annuels dépend du nombre de jour travaillé par semaine

Le compte épargne temps

Le Compte épargne temps est un dispositif qui permet aux agents de pouvoir chaque année épargner des congés annuels non pris au 31/12/année N. Le nombre de jours maximum épargnés sur le CET ne peut dépasser 60 jours.

Tout agent de la fonction publique, titulaire ou contractuel, occupant un emploi à temps complet ou partiel, sous réserve qu'il soit employé de manière continue et ait accompli au moins une année de service peut en bénéficier.

Au 31 décembre 2023, 3 136 agents ont un compte épargne temps (soit 62.5% de l'effectif total) contre 2 907 en 2022 soit 229 de plus par rapport à 2022.



LE DÉPARTEMENT

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET)	Nombre total d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2023	dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023	dont nombre total d'agents ayant déposé des jours sur leur compte épargne temps (CET) en 2023
Catégorie A	1 156	98	19
Catégorie B	484	40	9
Catégorie C	1 496	200	190
Toutes catégories	3 136	338	218

Les jours épargnés dans le CET sont : les jours de congés annuels, de fractionnement et de RTT

L'alimentation du CET en fin d'année par des jours de congés annuels et de fractionnement, est soumise à la consommation au préalable de 20 jours de congés annuels au 31 décembre de l'année civile en cours, pour un agent à temps complet (calcul au prorata pour les temps partiels).

Les jours de RTT non consommés en fin d'année de référence s'inscrivent automatiquement dans le CET.

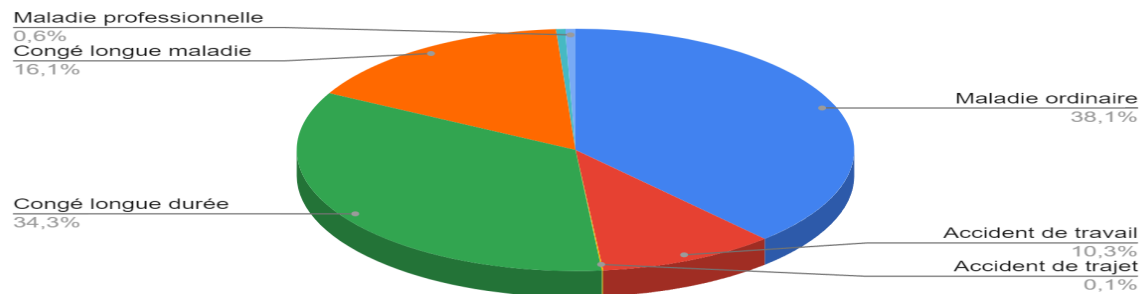
Nombre de jours accumulés	Nombre de jours accumulés au 31/12/2023	dont nombre de jours versés au titre de l'année 2023
Catégorie A	32 292	327
Catégorie B	14 666	173
Catégorie C	31 463	3 174
Toutes catégories	78 421	3 674

Nombre de jours utilisés par type de consommation (cf. décret n° 2010-531 du 20 mai 2010)	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2023
Catégorie A	1 113
Catégorie B	522
Catégorie C	1 259
Toutes catégories	2 894

Les absences liées à des raisons de santé

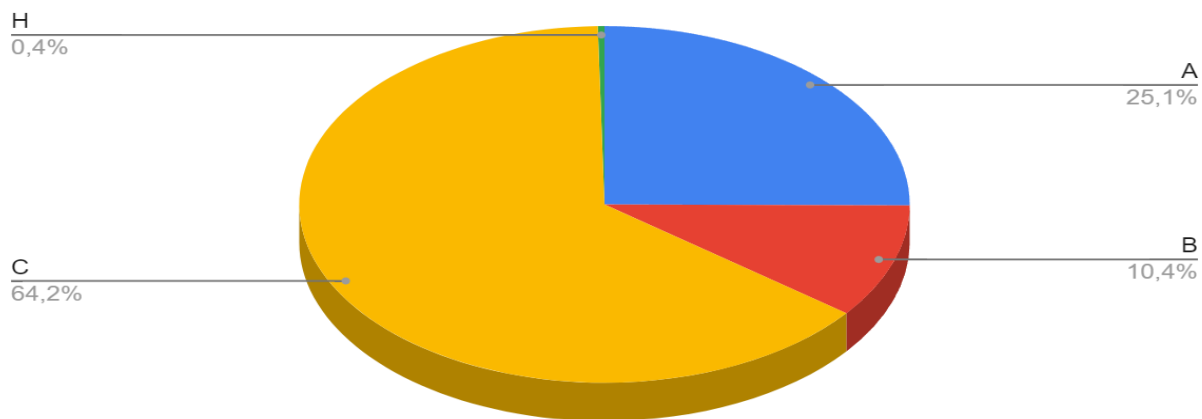
Sur l'année 2023, on comptabilise 168 785 jours d'absence pour des raisons médicales pour 2 558 agents tous statuts confondus. Entre 2022 et 2023 on observe une baisse de -5.69% de jours d'absence

Répartition des jours d'absence par motif



Comme en 2022, la maladie ordinaire est la première cause d'absence pour raisons de santé et représente plus de 38 % du volume total de jours d'absences pour raison médicale. Son poids dans l'ensemble des jours d'absences médicales détermine la tendance globale des absences au sein de la collectivité. Avec près de 35 %, le congé longue durée reste la deuxième cause d'arrêt.

Répartition des absents pour raisons de santé par catégorie (tous statuts et motifs confondus)



La répartition des absents par catégorie est cohérent avec la répartition des agents par catégorie



LE DÉPARTEMENT

Nombre d'agents absents pour raison médicale par direction

	Maladie ordinaire		Accident de travail		Accident de trajet		Congé longue durée		Congé longue maladie		Congé grave maladie		Maladie professionnelle		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cabinet du Président	3														3
Direction de la communication	7	9		1					1						18
Direction du SG et de l'appui aux transformations	10	3							1						14
Mission CDT	3														3
Direction de l'ingénierie territoriale	13	7	2					1							23
Direction de la culture sports & jeunesse	65	17	5				4		3	2			1		97
Direction des collèges	344	204	50	34	1		17	12	17	12					691
Direction du développement territorial	7	2	1	1					2						13
Mission MPA	5	1													6
Direction d'appui aux relations institutionnelles	16	3	1	1			2	2	2						27
Direction de la commande publique	8								1	1					10
Direction des affaires juridiques	8	2	1						1	1					13
Direction des finances	35	4	2				1	1	1						44
Direction des moyens internes	36	48	11	7			4	4	3	4			1		118
Direction des ressources humaines	70	11	8	2			8	1	4	1					105
Agents rattachés Direction DRH (*)	9	2	2	2			56	25	9	6				2	113
ASSOVAR	2														1
Direction des solutions numériques	12	13	2	2				1	1						31
Mission SH			1												1
Direction de l'action sociale de proximité	461	23	29	2	1		24		22						562
Direction de l'autonomie	105	9	3				1		4		2				124
Direction de l'enfance et de la famille	116	5	3				4		5						133
Direction du développement social & de l'insertion	27	7	1	2			2		2			1			42



LE DÉPARTEMENT

Nombre d'agents absents pour raison médicale par direction															
	Maladie ordinaire		Accident de travail		Accident de trajet		Congé longue durée		Congé longue maladie		Congé grave maladie		Maladie professionnelle		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Mission ST		2													2
Direction de la gestion immobilière & foncière	3	2					2								7
Direction des bâtiments & équipements publics	20	30	1	3			1	1	2						58
Direction des infrastructures & de la mobilité	54	119	1	17			2	4	5	4					206
Direction espaces naturels, forestiers & agricoles	11	61	2	18			1								93
Total	1450	584	126	92	2	0	129	52	86	31	2	1	2	2	2558

(*) agents non affectés, en CLM,CLD, activités syndicales, associations...

Nombre de jours d'absence pour raison médicale par direction															
	Maladie ordinaire		Accident de travail		Accident de trajet		Congé longue durée		Congé longue maladie		Congé grave maladie		Maladie professionnelle		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Cabinet du Président	136														136
Direction de la communication	153	325		3					218						699
Direction du SG et de l'appui aux transformations	570	97							195						862
Mission CDT	86														86
Direction de l'ingénierie territoriale	169	122	35					365							691
Direction de la culture sports & jeunesse	1770	400	346				1111		773	510			253		5163
Direction des collèges	10466	5946	2 670	2371	6		5153	4378	4535	2229					37754
Direction du développement territorial	160	11	365	58					375						969
Mission MPA	148	77													225
Direction d'appui aux relations institutionnelles	1238	163	228	45			730	426	591						3421
Direction de la commande publique	132								198	287					617
Direction des affaires juridiques	179	4	5						55	244					487

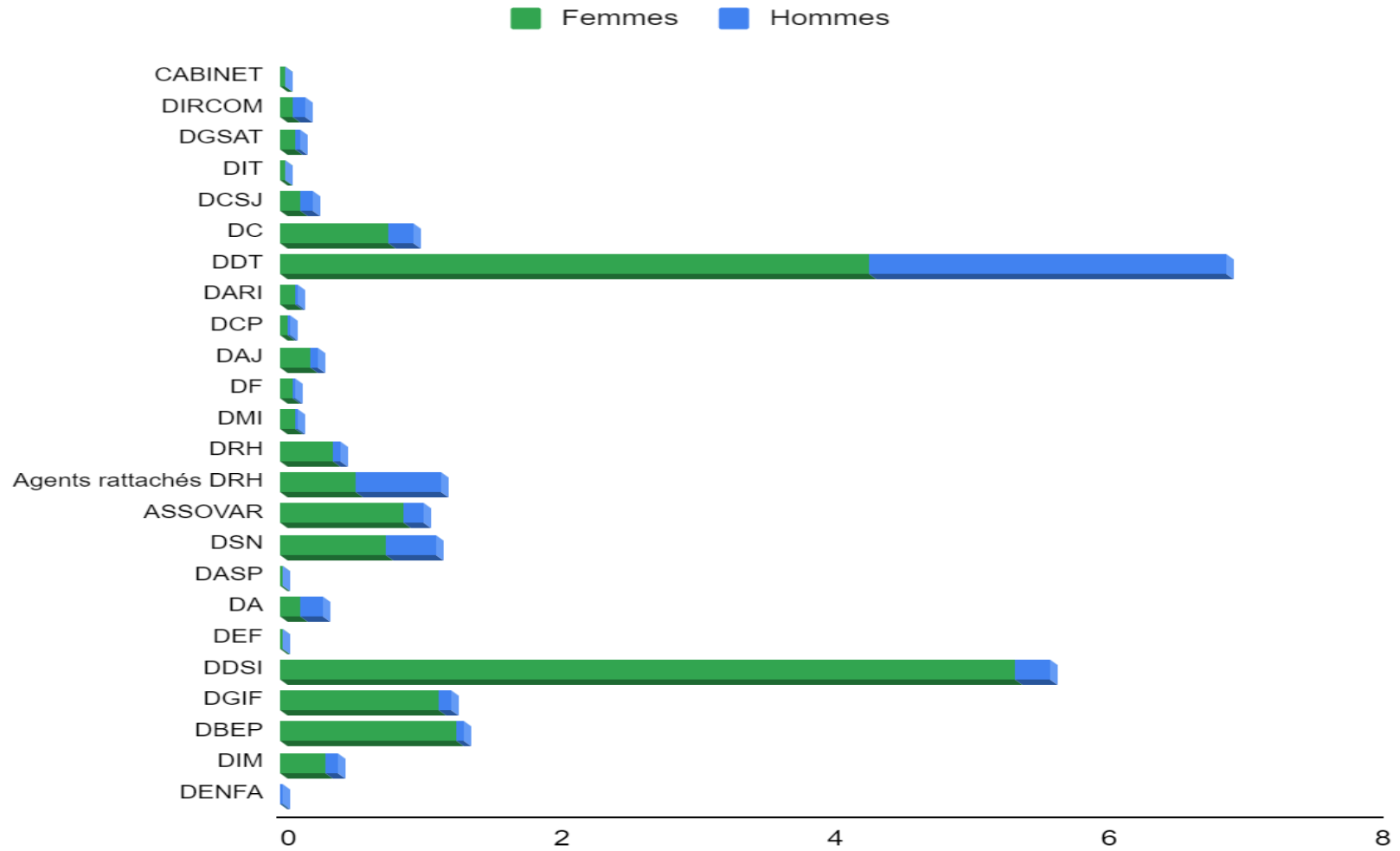


LE DÉPARTEMENT

Nombre de jours d'absence pour raison médicale par direction															
	Maladie ordinaire		Accident de travail		Accident de trajet		Congé longue durée		Congé longue maladie		Congé grave maladie		Maladie professionnelle		Total général
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	
Direction des finances	1070	143	136				263	365	116						2093
Direction des moyens internes	1564	1054	1 231	485			1389	1460	979	1061			365		9588
Direction des ressources humaines	2592	633	1 055	245			1900	249	720	258					7652
Agents rattachés Direction DRH (*)	727	252	730	462			19188	8504	2897	2188				386	35334
ASSOVAR	34														34
Direction des solutions numériques	372	260	30	354				365	329						1710
Mission SH			365												365
Direction de l'action sociale de proximité	14829	531	2 688	8	126		6240		3833						28255
Direction de l'autonomie	2353	252	336				365		728		529				4563
Direction de l'enfance et de la famille	3493	64	87				1166		1044						5854
Direction du développement social & de l'insertion	1013	248	166	184			708		469			365			3153
Mission ST		99													99
Direction de la gestion immobilière & foncière	368	81					516								965
Direction des bâtiments & équipements publics	770	899	2	412			77	365	468						2993
Direction des infrastructures & de la mobilité	1946	3835	4	1103			730	1460	808	1090					10976
Direction espaces naturels, forestiers & agricoles	338	2181	18	1139				365							4041
Total	46676	17677	10 497	6869	132	0	39536	18302	19331	7867	529	365	618	386	168785

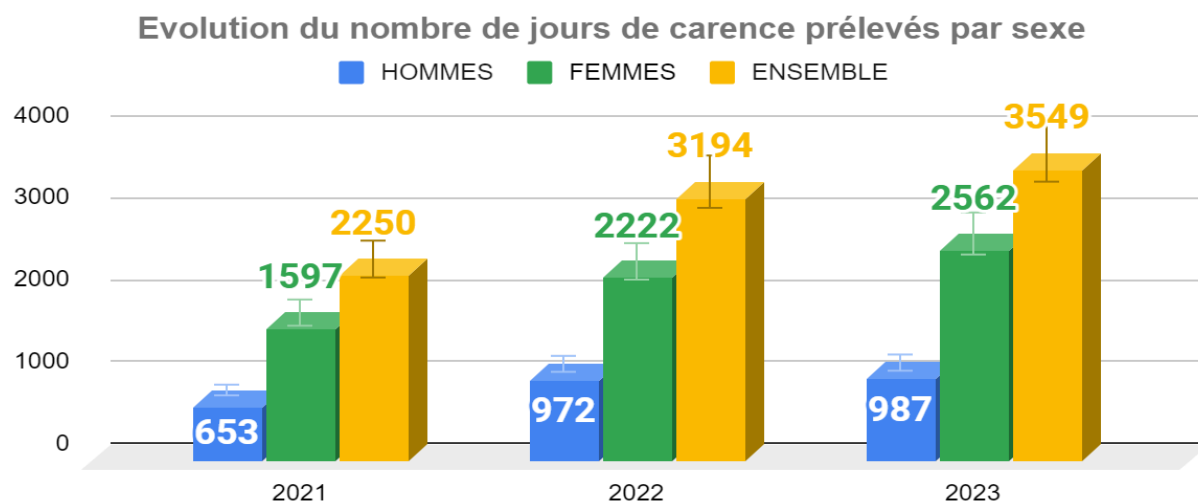
(*) agents non affectés, en CLM,CLD, activités syndicales, associations...

Part des Femmes et des Hommes absents par direction



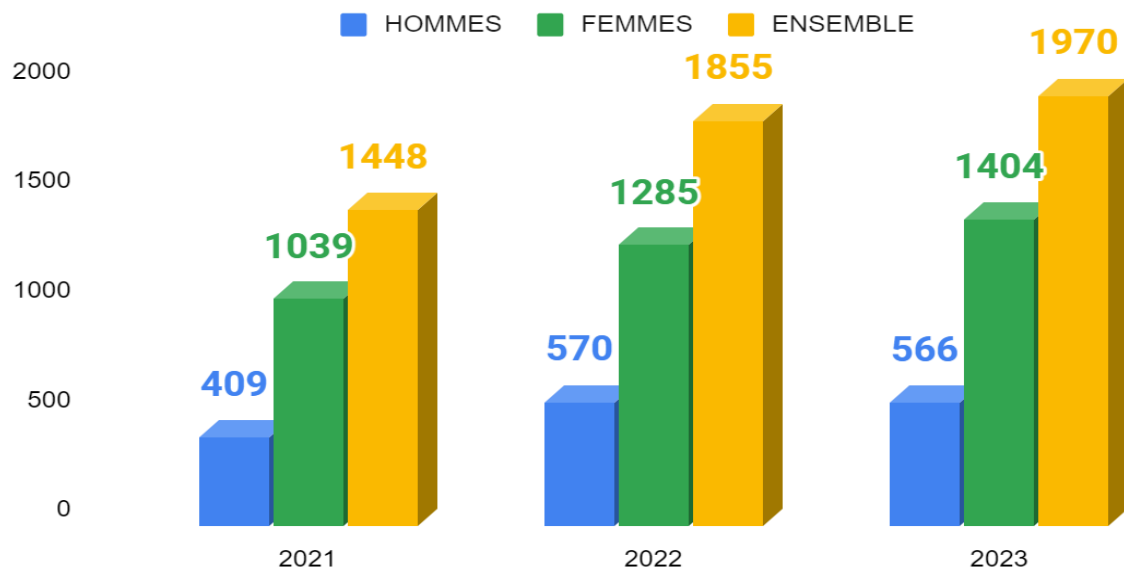
Les jours de carence

Entre 2022 et 2023, nous observons une augmentation des jours de carence prélevés de 11.11% contre 41.96% entre 2021 et 2022

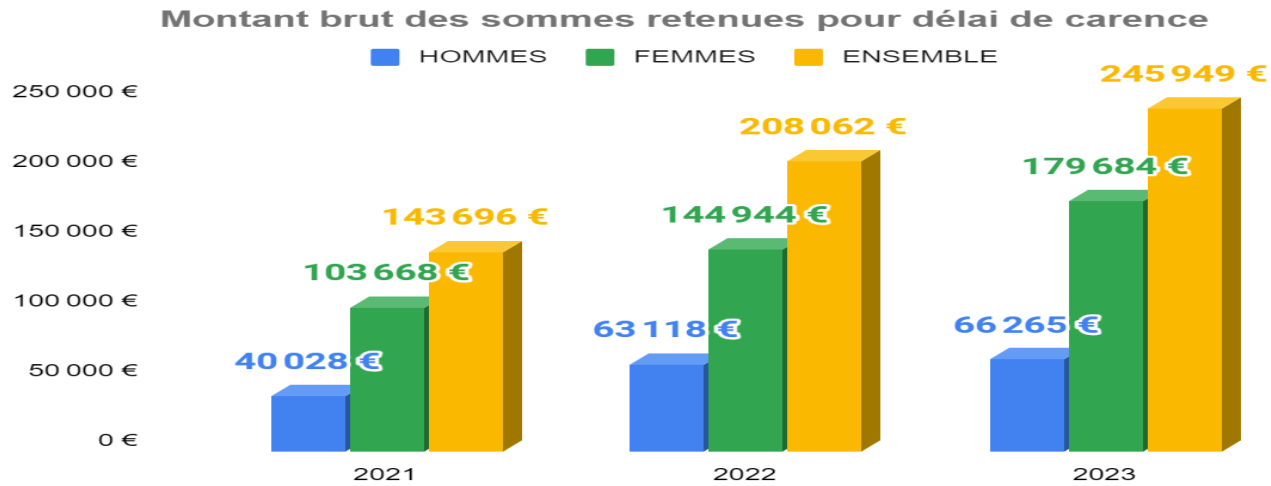


Pour la même période, le nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence a augmenté de 6.20% contre 28.11% entre 2021 et 2022

Evolution du nombre d'agents auxquels a été appliqué au moins un jour de carence



Le montant brut total des sommes retenues pour délai de carence a augmenté de 18.21% contre 44.79% entre 2021 et 2022



Les réorganisations et déménagements

Au cours de l'année 2023, il n'y a pas eu de grosses réorganisations dans la collectivité

Dates des réorganisations ou déménagements	Directions concernées
01/04/2023	Direction des Finances (nouveaux rattachements de cellules)
01/05/2023	Déménagements de la DA, DASP, DDSI vers Carnot et de la DEF vers Allègre
05/06/2023	Direction des finances (nouveaux rattachements de cellules)
05/06/2023	Rattachement de la cellule aides financières aux communes à DGA CDT



LE DÉPARTEMENT

L'ACTION SOCIALE ET LA PROTECTION SOCIALE

La protection sociale

La collectivité participe financièrement à la complémentaire santé à hauteur de 20%. En 2023 on compte 2 212 bénéficiaires

	2021	2022	2023
Montant global des participations	703 299 €	725 155 €	742 817 €
Montant moyen par bénéficiaire	319 €	321 €	336 €

L'action sociale

Le montant des dépenses pour la réalisation des prestations d'action sociale s'élève à 815 000€ en 2023 contre 705 000€ en 2022 soit une augmentation de 15.6%

Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	2021	2022	2023
Titres restaurants	3 403	3 288	4 051
Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	131	156	135
Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de	50	116	353



LE DÉPARTEMENT

Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation	2021	2022	2023
vacances, centre de loisirs...)			
Allocations aux parents d'enfants handicapés ou jeunes adultes handicapé poursuivant des études ou un apprentissage	47	48	45
Chèques-vacances	554	833	885

LE DIALOGUE SOCIAL

Les instances du dialogue social

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concernant la fonction publique territoriale a fait évoluer les compétences des instances de dialogue social de la fonction publique territoriale.

Les comités sociaux territoriaux (CST) sont nés de la fusion entre les comités techniques (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue du renouvellement des instances de la fonction publique, en décembre 2022. Il est en particulier saisi sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement, les orientations stratégiques de la collectivité, les politiques de ressources humaines ou encore les lignes directrices de gestion.

Les formations spécialisées hygiène, de sécurité et des conditions de travail : La formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des agents au travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Les commissions administratives paritaires (CAP) : la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a également largement redéfini les compétences des CAP. Désormais, elles ne sont donc plus compétentes en matière d'avancement de grade, de promotion interne ou tous types de mobilité. Leurs compétences sont recentrées sur certaines décisions défavorables aux fonctionnaires.

Les commissions consultatives paritaires (CCP) sont des instances consultatives compétentes à l'égard des agents contractuels de droit public. Elles ont pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle.

Les représentants du personnel

Instances	Nombre de représentants du personnel titulaires	Nombre de représentants du personnel suppléants
Comité social territorial	10	10
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	10	20
Commission administrative paritaire	22	22
Commission consultative paritaire	6	6

Les réunions statutaires, les jours d'autorisation d'absence et le crédit du temps syndical

	Nombre de réunions statutaires dans l'année 2023
Comité social territorial	4
Formation spécialisée hygiène, de sécurité et des conditions de travail	2
Commission administrative paritaire	1
Commission consultative paritaire	0

	Nombre de rencontres avec les organisations syndicales dans l'année 2023
Réunions CST (instances + réunions préparatoires)	21
Réunions F3SCT (instances + réunions préparatoires)	11
Réunions CAP	1
Préavis de grèves	3
Rencontre élus dans le cadre du dialogue social	9
Sujets divers	8
Elections professionnelles CCPD	3
TOTAL	56

Ce décompte n'intègre pas les rencontres sur les situations individuelles ni celles organisées par d'autres directions. Il tient compte uniquement des réunions organisées par la DRH



LE DÉPARTEMENT

	Nombre de jours d'autorisation d'absence
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985	580
Journées d'autorisation d'absence accordées pour siéger dans une instance de concertation en application de l'article 18 du décret du 3 avril 1985	233
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	213

	Nombre d'heures dans l'année 2023
Volume du contingent global d'heures d'autorisations d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	1 331
Heures de décharges d'activité de service : - auxquelles ont droit les organisations syndicales	11 998
Heures de décharges d'activité de service : - effectivement utilisées	7 604

Les négociations engagées et les accords signés

En 2023 aucune négociation n'a été engagée, ni d'accord signé

Les recours formés auprès des commissions administratives paritaires

En 2023, 3 saisines ont été formées auprès de la commission administrative paritaire

	Saisine de droit	Saisines effectuées à la demande des agents	Total
des commissions administratives paritaires	1	2	3

Les jours de grève

En 2023, la collectivité a été concernée par 26 jours de grève

Cessations collectives et concertées du travail	Nombre de journées de grève en 2023
Total (y compris les journées sans précision de la nature locale ou nationale du mot d'ordre)	26
- sur mot d'ordre national	25
- sur mot d'ordre uniquement local	1



LE DÉPARTEMENT

LA DISCIPLINE

La nature des fautes disciplinaires

Durant l'année 2023, les principaux motifs de sanctions prononcées sont :

	Principaux motifs des sanctions prononcées en 2023	
	Hommes	Femmes
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	3	1
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	10	5
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	1	1
Exercice d'une activité privée rémunérée sans autorisation	2	0

Le nombre et la nature des sanctions prononcées

En 2023, 23 sanctions disciplinaires ont été prononcées (16 pour des hommes et 7 pour des femmes) et tous sont des fonctionnaires contre 9 en 2022 (7 pour les hommes et 2 pour les femmes)

Il n'y a pas eu de sanctions du 4ème groupe en 2023 alors qu'il y en avait une en 2022 pour révocation



LE DÉPARTEMENT

	Nombre de sanctions prononcées (art. 89 de la loi du 26 janvier 1984) en 2023	
	Hommes	Femmes
Sanctions du 1er groupe :	10	7
Avertissement	4	4
Blâme	0	3
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours	6	0
Sanctions du 2ème groupe :	2	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours	2	0
Sanctions du 3ème groupe :	4	0
Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans	4	0

DGS/DSGAT/
SC/VM

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A8

OBJET : ADHESION DU DEPARTEMENT A LA CHARTE EUROPEENNE POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Départs/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Laurent BONNET.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération du Conseil départemental n°A6 du 19 mars 2024 relative à l'adoption des axes stratégiques en faveur de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Var,

Vu l'arrêté n°AR2025-160 relatif au plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle,

Vu le rapport du Président,

Considérant qu'en Europe les collectivités locales et régionales jouent et doivent jouer un rôle crucial pour les habitants et les citoyens dans la mise en oeuvre du droit à l'égalité, en particulier celui des femmes et des hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité,

Considérant l'avis du comité social territorial du 9 décembre 2024,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

Considérant l'avis de la commission Europe et financements extérieurs du 13 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adhérer à la charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, telle que jointe en annexe, dont les six engagements fondamentaux sont :

1. l'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental,
2. les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte, afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes,
3. la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique,
4. l'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes,
5. intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes,
6. des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes.

- d'autoriser le Président du Conseil départemental à signer ladite charte.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102465-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025



LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ

des femmes et des hommes
dans la vie locale



Conseil des Communes
et Régions d'Europe
Council of European
Municipalities and Regions

Présentée aux états généraux du CCRE,

Innsbruck, mai 2006

Rédigée par le CCRE dans le cadre du V^e programme d'action communautaire
pour l'égalité des femmes et des hommes

Contact: Sandra Ceciarini

sandra.ceciarini@ccre.org

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Une Charte invitant les collectivités territoriales
à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats
en faveur d'une plus grande égalité pour toutes et tous

Élaborée et promue par le Conseil des Communes
et Régions d'Europe et ses partenaires.

[INTRODUCTION]

La Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale est destinée aux collectivités locales et régionales d'Europe qui sont invitées à la signer, à prendre publiquement position sur le principe de l'égalité des femmes et des hommes, et à mettre en œuvre, sur leur territoire, les engagements définis dans la Charte.

Pour assurer la mise en œuvre de ces engagements, chaque signataire rédige un Plan d'action pour l'égalité qui fixe les priorités, les actions et les ressources nécessaires à sa réalisation.

De plus, chaque autorité signataire s'engage à collaborer avec toutes les institutions et organisations de son territoire afin de promouvoir l'instauration, dans les faits, d'une véritable égalité.

La Charte a été rédigée dans le cadre d'un projet (2005-2006) mené à bien par le Conseil des Communes et Régions d'Europe en collaboration avec les nombreux partenaires dont la liste figure ci-dessous. Le projet a été soutenu par la Commission européenne dans le cadre du 5^e Programme d'action communautaire pour l'égalité des femmes et des hommes.

• • •

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental pour tous et toutes, et constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu

légalement mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie: politique, économique, sociale et culturelle.

En dépit de nombreux exemples d'une reconnaissance formelle et des progrès accomplis, l'égalité des femmes et des hommes dans la vie quotidienne n'est pas encore une réalité. Les femmes et les hommes ne jouissent pas des mêmes droits dans la pratique. Des inégalités politiques, économiques et culturelles persistent - par exemple les disparités salariales et la sous-représentation en politique.

Ces inégalités sont le résultat de constructions sociales qui se fondent sur les nombreux stéréotypes présents dans la famille, l'éducation, la culture, les médias, le monde du travail, l'organisation de la société... Autant de domaines dans lesquels il est possible d'agir en adoptant une approche nouvelle et en opérant des changements structurels.

Les autorités locales et régionales, qui sont les sphères de gouvernance les plus proches de la population, représentent les niveaux d'intervention les mieux placés pour combattre la persistance et la reproduction des inégalités, et pour promouvoir une société véritablement égalitaire. Elles peuvent, dans leur domaine de compétence et en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des actions concrètes en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

De plus, le principe de subsidiarité joue un rôle particulièrement important en ce qui concerne la mise en œuvre du droit à l'égalité des femmes et des hommes. Ce principe s'applique à tous les niveaux de gouvernance – européen, national, régional et local. Alors que les collectivités locales et régionales d'Europe exercent des responsabilités de portée diverse, toutes peuvent et doivent jouer un rôle positif dans la promotion de l'égalité par des actions qui produiront un impact sur la vie quotidienne des populations.

Les principes de l'autonomie locale et régionale sont étroitement liés au principe de subsidiarité. La Charte de l'autonomie locale du Conseil de l'Europe de 1985, signée et ratifiée par une large majorité d'états européens, souligne « *le droit et la capacité effective pour les collectivités locales de régler et de gérer, dans le cadre de la loi, sous leur propre responsabilité et au profit de leur population, une part importante des affaires publiques* ». La mise en œuvre et la promotion du droit à l'égalité doit être au cœur de ce concept de l'autonomie locale.

La démocratie locale et régionale doit permettre que soient effectués les choix les plus appropriés concernant les aspects les plus concrets de la vie quotidienne tels que le logement, la sécurité, les transports publics, le monde du travail ou la santé.

De plus, la pleine implication des femmes dans le développement et la mise en œuvre de politiques locales et régionales permet à leur expérience vécue, à leur savoir faire et à leur créativité d'être pris en compte.

Pour parvenir à l'instauration d'une société fondée sur l'égalité, il est capital que les collectivités locales et régionales intègrent pleinement la dimension du genre dans leurs politiques, leur organisation et leurs pratiques. Dans le monde d'aujourd'hui et de demain, une véritable égalité des femmes et des hommes constitue en outre la clé de notre succès économique et social – non seulement au niveau européen ou national mais également dans nos régions, nos villes et nos communes.

• • •

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe et sa Commission des élues locales et régionales a, depuis de nombreuses années, activement œuvré à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes aux niveaux local et régional. En 2005, le CCRE a créé un instrument destiné à être utilisé concrètement par les autorités locales et régionales européennes: « la ville pour l'égalité ». En identifiant les bonnes pratiques d'un certain nombre de villes et de municipalités européennes, « la ville pour l'égalité » propose une méthodologie pour la mise en place de politiques d'égalité des femmes et des hommes au niveau local et au niveau régional. La Charte ci-après se fonde sur ce travail.

Le rôle des collectivités locales et régionales dans la promotion de l'égalité des sexes a été affirmé dans la Déclaration mondiale de IULA (Union internationale des villes et pouvoirs locaux) sur « les femmes dans le gouvernement local » adoptée en 1998. La nouvelle organisation mondiale, Cités et Gouvernements Locaux Unis, a également fait de l'égalité des femmes et des hommes l'un de ses principaux objectifs.

[PRÉAMBULE]

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe, représentant les collectivités locales et régionales, en coopération avec les partenaires suivants :

Union des Municipalités de Chypre

Association Basque des Municipalités (EUDEL)

Ayuntamiento de Cartagena

Ayuntamiento de Valencia

Association des Autorités locales et régionales de Finlande

Association Française pour le CCRE (AFCCRE)

Maison du Temps et de la Mobilité (Belfort)

Ville de Saint-Jean de la Ruelle

Association nationale des Autorités Locales de Hongrie (TÖOSZ)

AICCRE Federazione Toscana

Union des Villes et Communautés de la République Tchèque (SMO ČR)

Association des Villes de Pologne (ZMP)

Association Italienne pour le CCRE (AICCRE)

Association Nationale des Municipalités de la République de Bulgarie (NAMRB)

Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises (SYVICOL)

Fédération Espagnole des Municipalités et Provinces (FEMP)

Section allemande du CCRE (RGRE)

Rappelant que la Communauté européenne et l'Union sont fondées sur le respect des libertés et des droits fondamentaux, ce qui inclut la promotion de l'égalité des femmes et des hommes, et que la législation européenne a constitué la base des progrès accomplis dans ce domaine en Europe;

Rappelant le cadre juridique international des droits humains des Nations Unies, et en particulier la Déclaration Universelle des Droits Humains et la Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination contre les Femmes, adoptée en 1979;

Soulignant la contribution capitale du Conseil de l'Europe à la promotion de l'égalité des femmes et des hommes et à l'autonomie locale;

Considérant que l'égalité des femmes et des hommes implique la volonté d'agir sur les trois aspects complémentaires de sa réalisation, à savoir sur l'élimination des inégalités directes, l'éradication des inégalités indirectes, et l'élaboration d'un environnement politique, juridique et social favorable au développement proactif d'une démocratie égalitaire;

Déplorant le décalage persistant entre la reconnaissance *de jure* du droit à l'égalité et son application réelle et effective;

Considérant qu'en Europe les collectivités locales et régionales jouent et doivent jouer un rôle crucial pour les habitants et les citoyens dans la mise en œuvre du

droit à l'égalité, en particulier celui des femmes et des hommes, dans tous les domaines qui relèvent de leur responsabilité;

Considérant qu'une participation et une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision et aux postes de direction est capitale pour la démocratie.

Puisant l'inspiration pour notre action dans la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de discriminations contre les femmes de 1979, la Déclaration de Pékin et la Plateforme pour l'action des Nations Unies de 1995, les Résolutions de la 23^e Session Spéciale de l'Assemblée générale de 2000 (Pékin + 5), la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la Recommandation du Conseil de décembre 1996 concernant la participation équilibrée des femmes et des hommes dans la prise de décision, et la Déclaration mondiale de l'Union internationale des villes et pouvoirs locaux de 1998 portant sur les femmes dans le gouvernement local;

Souhaitant mettre en évidence le 25^e anniversaire de l'entrée en vigueur en septembre 1981 de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations contre les femmes des Nations Unies;

A rédigé cette Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, et invite les collectivités locales et régionales d'Europe à la signer et à la mettre en œuvre.

[PREMIÈRE PARTIE]

Principes

Nous, les signataires de cette Charte pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de nos actions :

1. L'égalité des femmes et des hommes constitue un droit fondamental.

Ce droit doit être mis en œuvre par les exécutifs locaux et régionaux dans tous les domaines où s'exercent leurs responsabilités, ce qui inclut leur obligation d'éliminer toutes les formes de discrimination, qu'elles soient directes ou indirectes.

2. Afin d'assurer l'égalité des femmes et des hommes, les discriminations multiples et les obstacles doivent être pris en compte

Les discriminations multiples et les préjugés, outre ceux concernant le sexe, fondés sur la race, la couleur, les origines ethniques et sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou le statut économique-social doivent être pris en compte pour traiter de l'égalité des femmes et des hommes.

3. La participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision est un préalable de la société démocratique

Le droit à l'égalité des femmes et des hommes requiert que les autorités locales et régionales prennent toutes les mesures et adoptent toutes les stratégies appropriées pour promouvoir une représentation et une participation équilibrées des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la prise de décision.

4. L'élimination des stéréotypes sexués est indispensable pour l'instauration de l'égalité des femmes et des hommes

Les autorités locales et régionales doivent promouvoir l'élimination des stéréotypes et des obstacles sur lesquels se fondent les inégalités du statut et de la condition des femmes, et qui conduisent à l'évaluation inégale des rôles des femmes et des hommes en matière politique, économique, sociale et culturelle.

5. Intégrer la dimension du genre dans toutes les activités des collectivités locales et régionales est nécessaire pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

La dimension du genre doit être prise en compte dans l'élaboration des politiques, des méthodes et des instruments qui affectent la vie quotidienne de la population locale – par exemple au moyen des techniques de l'intégration du genre dans toutes les politiques ¹ et de la prise en considération du genre dans l'élaboration et l'analyse des budgets ². A cette fin, l'expérience de la vie locale des femmes, y compris leurs conditions d'existence et de travail, doivent être analysées et prises en compte.

1 **Mainstreaming**: En juillet 1997, le Conseil Economique et Social des Nations Unies (ECOSOC) définissait le concept de l'intégration du genre comme suit: «L'intégration des questions de genre consiste à évaluer les implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée comprenant la législation, les procédures ou les programmes dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette stratégie permet d'intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes à la conception, à la mise en oeuvre, au contrôle et à l'évaluation des procédures et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales pour qu'ils en bénéficient de manière égale et que l'inégalité actuelle ne soit pas perpétuée».

2 **Gender budgeting**: L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire est une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire. Cela implique une évaluation dans une perspective de genre des budgets existants à tous les niveaux du processus budgétaire ainsi qu'une restructuration des revenus et des dépenses afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

6. Des plans d'action et des programmes adéquatement financés sont des outils nécessaires pour faire avancer l'égalité des femmes et des hommes

Les exécutifs locaux et régionaux doivent élaborer des plans d'action et des programmes, avec les moyens et les ressources, tant financiers qu'humains, nécessaires à leur mise en œuvre.

Ces principes sont le fondement sur lequel reposent les Articles exposés dans la Troisième Partie ci-dessous.

DEUXIÈME PARTIE

La mise en œuvre de la charte et ses engagements

Le signataire se charge de prendre les mesures spécifiques qui suivent pour mettre en œuvre les dispositions de cette Charte :

1. Dans un délai raisonnable (ne pouvant excéder deux ans) suivant la date de la signature, le signataire de cette Charte se charge d'élaborer et d'adopter son Plan d'action pour l'égalité et, ensuite, de le mettre en œuvre.
2. Le Plan d'action pour l'égalité présentera les objectifs et les priorités du signataire, les mesures qu'il compte adopter et les ressources affectées afin de rendre effective la Charte et ses engagements. Le Plan présentera également le calendrier proposé pour sa mise en œuvre. Si le signataire dispose déjà d'un Plan d'action pour l'égalité, il révisera celui-ci afin de s'assurer que tous les sujets pertinents contenus dans cette Charte y sont traités.
3. Chaque signataire engagera de larges consultations avant d'adopter son Plan d'action pour l'égalité, et diffusera largement celui-ci après son adoption. Il devra aussi, avec régularité, rendre compte publiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan.
4. Chaque signataire révisera son Plan d'action pour l'égalité si les circonstances l'exigent, et élaborera un plan supplémentaire pour chaque période qui suivra.
5. Chaque signataire s'engage, par principe, à participer au système d'évaluation approprié qui sera établi afin de suivre les progrès de la mise en application de cette Charte, et à aider les divers exécutifs locaux et régionaux européens à échanger entre eux leurs savoirs portant sur les moyens efficaces de réaliser une plus grande égalité des femmes et des hommes. Dans ce but, les Plans d'action pour l'égalité et autres documents publics pertinents devront être accessibles.
6. Chaque signataire informera par écrit le Conseil des Communes et Régions d'Europe du fait qu'il a adopté la Charte, de la date de la ratification et du point de contact désigné pour assurer toute collaboration future relative à la Charte.

TROISIÈME PARTIE

Responsabilité démocratique

Article 1

1. Le signataire reconnaît que le droit à l'égalité est un préalable fondamental de la démocratie, et que la société démocratique ne peut se permettre d'ignorer les capacités, les savoirs, l'expérience et la créativité des femmes. À cet effet il doit assurer, sur la base de l'égalité, l'inclusion, la représentation et la participation des femmes venant d'horizons et appartenant à des groupes d'âge différents dans toutes les sphères de la prise de décision politique et publique.
2. Le signataire, en sa qualité de responsable démocratiquement élu pour promouvoir le bien-être de sa population et de son territoire, s'engage en conséquence à promouvoir et à favoriser l'application concrète de ce droit dans toutes ses sphères d'activité – en tant que représentant démocratique de la communauté locale, pourvoyeur et commanditaire de services, planificateur et régulateur, et employeur.

Le Rôle politique

Article 2 - La représentation politique

1. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à voter, à être candidat(e)s, à être élu(e)s.
2. Le signataire reconnaît l'égalité du droit des femmes et des hommes à participer à la formulation et à la mise en œuvre des politiques, d'exercer des mandats publics, et de remplir toutes les fonctions à tous les niveaux de l'exécutif.
3. Le signataire reconnaît le principe de la représentation équilibrée dans toutes les institutions élues participant à la prise de décision publique.
4. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures appropriées pour défendre et soutenir les droits et principes ci-dessus énoncés, y compris:
 - Encourager les femmes à s'inscrire sur les listes électorales, exercer leur droit de suffrage individuel et se porter candidates aux mandats et fonctions électives
 - Encourager les partis et groupes politiques à adopter et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée des femmes et des hommes

- A cette fin, encourager les partis et groupes politiques à prendre toutes les mesures légales, y compris l'adoption de quotas lorsque ceux-ci paraissent adéquats, afin d'augmenter le nombre de femmes choisies pour être candidates, puis élues
 - Fixer les règles de ses propres procédures et standards de conduite afin que les candidates et représentantes élues ne soient pas découragées par des formes stéréotypées de comportement ou de langage, ou par toute forme de harcèlement
 - Adopter les mesures permettant aux représentant(e)s élu(e)s de concilier vie privée, vie professionnelle et vie publique, par exemple en s'assurant que les horaires et les méthodes de travail ainsi que l'accès à des modes de garde pour les enfants et personnes à charge permettent à tous et toutes les représentant(e)s élu(e)s une pleine participation à leurs fonctions.
5. Le signataire s'engage à promouvoir et à mettre en œuvre le principe de la représentation équilibrée dans ses propres organismes décisionnels ou consultatifs, et dans ses nominations à tout organe externe.

Cependant, là où l'autorité n'a pas, jusqu'alors, atteint une représentation équilibrée des femmes et des hommes, elle s'engage à mettre en œuvre le principe

ci-dessus d'une manière qui ne peut être moins favorable aux sexe minoritaire que dans la situation présente.

7. Le signataire s'engage en outre à s'assurer qu'aucun poste public ou politique auquel il nomme ou élit un représentant n'est, par principe ou en pratique, réservé à, ou considéré comme, devant être normalement attribué à un sexe en raison d'attitudes stéréotypées.

Article 3 - Participation à la vie politique et civique

1. Le signataire reconnaît que le droit des citoyen(ne)s à participer à la conduite des affaires publiques est un principe démocratique fondamental et que les femmes et les hommes ont le droit de participer à égalité à la gouvernance et la vie publique de leur région, municipalité et commune.
2. Pour ce qui concerne les différentes formes de participation publique à ses propres affaires, par exemple au moyen de comités consultatifs, de conseils de quartiers, d'e-participation ou d'exercices de planification participative, le signataire s'engage à faire en sorte que les femmes et les hommes aient la possibilité d'y participer, dans la pratique, à égalité. Là où les moyens permettant cette participation ne conduisent pas à l'égalité, il se charge de développer et de tester de nouvelles méthodes pour y parvenir

3. Le signataire entreprend de promouvoir une participation active à la vie politique et civique des femmes et des hommes appartenant à tous les groupes de la communauté, en particulier des femmes et des hommes membres de groupes minoritaires qui, autrement, pourraient en être exclus.

Article 4 - L'engagement public pour l'égalité

1. Le signataire devra, en tant que représentant démocratique de sa commune ou de son territoire, prendre l'engagement public et formel d'appliquer le principe de l'égalité des femmes et des hommes dans la vie publique, y compris :

- L'annonce de la signature de cette Charte par le signataire après débat et ratification de celle-ci par l'institution représentative la plus élevée
- L'engagement de mettre en œuvre les obligations contenues dans cette Charte, et de rendre compte publiquement et régulièrement des progrès réalisés au cours de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'égalité
- La promesse que le signataire et les membres élus de l'autorité adopteront et se conformeront à une bonne conduite en matière d'égalité des sexes

2. Le signataire utilisera son mandat démocratique pour inciter les autres institutions publiques et politiques, ainsi que les organisations privées et celles de la société civile, à prendre des mesures qui assurent l'exercice, dans la pratique, du droit à l'égalité des femmes et des hommes.

Article 5 - Travailler avec des partenaires pour promouvoir l'égalité

1. Le signataire se charge de collaborer avec tous ses partenaires du secteur public et du secteur privé aussi bien que ceux issus de la société civile afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de la vie sur son territoire. A cette fin, il cherchera en particulier à coopérer avec ses partenaires sociaux.

2. Le signataire consultera les institutions et organisations partenaires, y compris ses partenaires sociaux, pour la mise au point et la révision de son Plan pour l'égalité, et sur les autres sujets majeurs relatifs à l'égalité.

Article 6 - Contrer les stéréotypes

1. Le signataire s'engage à contrer et à prévenir autant que possible les préjugés, pratiques, utilisations d'expressions verbales et d'images fondées sur l'idée de la supériorité ou de l'infériorité de l'un ou l'autre

des deux sexes, ou sur des rôles féminins et masculins stéréotypés.

2. A cette fin, le signataire s'assurera que sa propre communication, publique et interne, est pleinement conforme à cet engagement, et qu'il promeut des images sexuées positives ainsi que des exemples également positifs.
3. Le signataire aidera ses collaborateurs et collaboratrices, par de la formation ou par d'autres moyens, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et ajustera les standards de comportement à cet égard.
4. Le signataire mènera à bien des activités et des campagnes destinées à favoriser la prise de conscience concernant le rôle contreproductif des stéréotypes de genre pour ce qui concerne la réalisation de l'égalité des femmes et des hommes.

Article 7- Bonne administration et consultation

1. Le signataire reconnaît le droit pour les femmes et les hommes de voir leurs affaires traitées avec égalité, impartialité et justice ainsi que dans un délai de temps approprié, y compris :

- Le droit d'être entendu(e) avant que soit prise toute décision individuelle qui les concerne et qui peut avoir une incidence négative
- Le devoir pour l'autorité de donner les raisons de sa décision
- Le droit d'être informé(e) sur les sujets qui les concernent

2. Le signataire reconnaît que, pour tout ce qui relève de ses compétences, la qualité de ses politiques et de sa prise de décision sera vraisemblablement améliorée si les personnes affectées par celles-ci ont l'occasion d'être consultées, et qu'il est capital que les femmes et les hommes aient, dans la pratique, un égal accès à l'information pertinente, et une égale possibilité d'y réagir.

3. Le signataire s'engage donc à considérer comme appropriées les mesures suivantes :

- S'assurer que les modalités de communication de l'information tiennent compte des besoins des femmes et des hommes, y compris leur accès personnel aux technologies de l'information et de communication

- S'assurer, lorsqu'il y a consultation, que les points de vue qui ont le moins de chances d'être entendus peuvent pleinement être pris en compte dans le processus de consultation, et que des actions positives légales sont prises pour assurer cette participation
- Quand il convient, conduire des consultations séparées pour les femmes.

Cadre général pour l'égalité

Article 8 - Engagement général

1. Dans l'étendue de ses compétences, le signataire reconnaît, respecte et promeut les droits et les principes pertinents de l'égalité des femmes et des hommes, et combat les obstacles et la discrimination liés au genre.
2. Les engagements définis dans cette Charte s'appliquent au signataire là où, dans leur totalité ou en partie, ils relèvent de son pouvoir légal .

Article 9 - Analyse sexuée

1. Le signataire se charge d'effectuer, dans l'étendue de ses compétences, une analyse sexuée, ainsi que cela est défini dans cet article.
2. A cette fin, le signataire se charge d'établir un programme pour la mise en œuvre de ses analyses sexuées, en accord avec ses propres priorités, ressources et calendriers, qui sera incluse ou prise en compte dans son Plan d'action pour l'égalité.
3. Les analyses sexuées comprendront les mesures suivantes considérées comme pertinentes :

- La révision des politiques, procédures, pratiques, modèles en usage actuellement de manière à apprécier si celles-ci font état de discriminations injustes, si elles sont fondées sur des stéréotypes sexuels et si elle prennent en compte, de manière adéquate, les besoins spécifiques des femmes et des hommes.
- La révision de l'allocation des ressources, financières ou autres, dans les buts énoncés ci-dessus.
- L'identification des priorités et, comme il convient, des objectifs, de manière à traiter les questions pertinentes soulevées par ces révisions, et à apporter des améliorations identifiables dans la fourniture des services.
- La mise en œuvre, dès le début des processus, d'une analyse de toute proposition significative pour les politiques nouvelles ou modifiées, pour les procédures et les changements dans l'allocation des ressources, afin d'identifier leur impact potentiel sur les femmes et sur les hommes, et de prendre les décisions finales à la lumière de cette analyse.
- La prise en compte des besoins ou des intérêts de ceux qui subissent des discriminations ou des difficultés multiples.

Article 10 - Discriminations multiples ou obstacles

1. Le signataire reconnaît que la discrimination fondée sur tout motif tel que le sexe, la race, l'origine sociale ou ethnique, les caractères génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou autres, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite.

2. De plus, le signataire reconnaît que malgré cette interdiction, nombre de femmes et d'hommes souffrent de discriminations multiples et rencontrent des obstacles, ce qui inclut des handicaps socio-économiques qui ont un impact direct sur leur capacité à exercer les autres droits définis et précisés dans cette Charte.

3. Le signataire s'engage, pour ce qui relève de ses compétences, à prendre toute action appropriée pour combattre les effets des discriminations multiples ou obstacles, y compris :

- S'assurer que les discriminations multiples et les obstacles sont traités par son Plan d'action pour l'égalité et ses analyses sexuées.

- S'assurer que les questions soulevées par les discriminations multiples et les obstacles sont prises en compte dans la mise en œuvre d'actions ou de mesures figurant dans les autres articles de cette Charte

- Prendre des mesures spécifiques pour traiter les besoins particuliers des immigrées et des immigrés.

Le rôle d'employeur

Article 11

1. Dans ses fonctions d'employeur, le signataire reconnaît le droit à l'égalité des femmes et des hommes dans tous les aspects de l'emploi, y compris l'organisation du travail et les conditions de travail.
2. Le signataire reconnaît le droit à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée, ainsi que le droit à la dignité et à la sécurité au travail.
3. Le signataire s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables, y compris des actions positives dans la limite de ses pouvoirs légaux, pour concrétiser les droits ci-dessus énoncés. Les mesures citées au 3. comprennent ce qui suit:
 - (a) La révision des politiques et procédures concernées relatives à l'emploi au sein de son organisation, ainsi que le développement et la mise en œuvre de la partie « emploi » de son Plan pour l'égalité afin de traiter des inégalités dans un délai approprié, et couvrant notamment, entre autres:
 - Des dispositions permettant la révision des salaires et rémunérations, des modes de paiement et des retraites
 - Des mesures pour assurer d'une manière équitable et transparente la promotion et les opportunités de développement de carrière
 - Des mesures pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, notamment pour corriger tout déséquilibre aux niveaux supérieurs de l'encadrement
 - Des mesures pour supprimer toute ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, et pour encourager le personnel à solliciter et remplir des postes non traditionnels
 - Des mesures pour assurer un recrutement équitable
 - Des mesures pour assurer des conditions de travail appropriées, sans danger pour la santé et en toute sécurité
 - L'égalité des rémunérations, y compris un salaire égal pour un travail de valeur équivalente

- Des procédures de consultation des employés et de leurs syndicats assurant une participation équilibrée des femmes et des hommes dans tout organisme consultatif ou de négociation;
- (b) L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail au moyen d'une déclaration publique sur le caractère inacceptable d'un tel comportement, à laquelle s'ajoutent le soutien apporté aux victimes, l'introduction et la mise en œuvre de politiques transparentes sur la façon de traiter les coupables, et des efforts destinés à éveiller les consciences sur cette question;
- (c) La recherche d'une composition du personnel, à tous les niveaux, conforme à la diversité sociale, économique et culturelle de la population locale.
- (d) L'aide à la conciliation de la vie professionnelle, sociale et privée par :
- L'introduction de politiques permettant, quant il convient, des aménagements du temps de travail et des dispositions d'aide vis-à-vis des personnes dépendant des employés.
 - L'encouragement donné aux hommes pour qu'ils fassent usage de leurs droits quant aux absences pour cause d'aide vis-à-vis des personnes à charge.

Fourniture de biens et de services

Article 12

1. Le signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes.
2. Le signataire reconnaît que cette responsabilité prend une signification particulière quand elle propose de concéder à une autre entité juridique la fourniture d'un important service public, pour laquelle le signataire est responsable de par la loi. Dans de tels cas, le signataire s'assurera que l'entité juridique qui remporte le contrat (quel que soit son statut juridique) est tenue d'assurer la promotion de l'égalité des femmes et des hommes exactement comme l'aurait été le signataire si elle avait elle-même fourni le service concerné.
3. De plus, le signataire se charge de mettre en œuvre, chaque fois qu'il les juge appropriées, les mesures suivantes:
 - (a) pour chaque contrat significatif qu'il envisage de signer, prendre en considération les implications de genre et les opportunités qu'offre ce contrat pour la promotion de l'égalité d'une façon légale
 - (b) s'assurer que les dispositions du contrat prennent en compte les objectifs d'égalité des sexes du contrat lui-même
 - (c) s'assurer que les autres termes et conditions du contrat en question tiennent compte et reflètent ces objectifs
 - (d) utiliser le pouvoir conféré par la législation européenne sur les marchés publics pour préciser les conditions de performance concernant les considérations sociales
 - (e) sensibiliser le personnel ou les conseillers, qui ont la responsabilité de traiter les appels d'offres des marchés publics et les contrats de location quant aux exigences de leurs fonctions concernant le genre, y compris en assurant leur formation en la matière
 - (f) s'assurer que les termes du contrat principal comporte l'exigence que les sous-traitants remplissent les obligations pertinentes pour promouvoir l'égalité des sexes.

Le rôle de prestataire de services

Article 13 - L'éducation et la formation continue

1. Le signataire reconnaît le droit à l'éducation pour tous, et reconnaît en plus le droit pour tous d'accéder à une formation professionnelle et continue. Le signataire reconnaît que le droit à l'éducation remplit une fonction vitale à toutes les étapes de l'existence pour que soit assurée une véritable égalité des chances, formées les aptitudes essentielles à la vie et au travail, et ouvertes des possibilités nouvelles au développement professionnel.

2. Le signataire se charge, dans les domaines de sa compétence, d'assurer ou promouvoir l'égal accès à l'éducation, à la formation professionnelle et continue pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.

3. Le signataire reconnaît le besoin d'éliminer tout concept stéréotypé des rôles des femmes et des hommes dans toutes les formes d'éducation. Pour ce faire, il se charge de prendre ou de promouvoir, comme il convient, les mesures suivantes :

- La révision des matériels éducatifs, des programmes scolaires et autres, des méthodes d'enseignement afin de garantir qu'ils combattent les attitudes et les pratiques stéréotypées

- La mise en œuvre d'actions spécifiques pour encourager des choix de carrière non conventionnels

- L'inclusion spécifique, dans les cours d'éducation civique et d'éducation à la citoyenneté, d'éléments qui soulignent l'importance de l'égalité participation des femmes et des hommes dans le processus démocratique

4. Le signataire reconnaît que la manière dont les écoles et autres établissements éducatifs sont dirigés représente un modèle important pour les enfants et les jeunes gens. Il se charge donc de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux de la direction et de la gouvernance des établissements scolaires.

Article 14 - La santé

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de bénéficier d'un niveau élevé de santé physique et mentale, et affirme que l'accès des femmes et des hommes à des soins médicaux et des traitements de qualité ainsi qu'à la prévention est capital pour la concrétisation de ce droit.

2. Le signataire reconnaît que pour assurer l'égalité des chances des femmes et des hommes en leur permettant de jouir d'une bonne santé, les services médicaux et

de santé doivent prendre en compte leurs besoins différents. Il reconnaît en outre que ces besoins ne proviennent pas seulement de différences biologiques mais également de différentes conditions de vie et de travail, ainsi que d'attitudes et de présupposés stéréotypés.

3. Le signataire s'engage à prendre, là où s'exercent ses responsabilités, toutes les actions appropriées pour promouvoir et assurer à ses administré(e)s le meilleur niveau de santé possible. A cette fin, le signataire s'engage à mener à bonne fin ou à promouvoir les mesures suivantes :

- L'incorporation d'une approche fondée sur le genre dans la planification, l'allocation de ressources et la fourniture de services médicaux et de santé
- La garantie que les activités destinées à promouvoir la santé, y compris celles qui visent à encourager une bonne alimentation et l'importance de l'exercice physique, comportent la reconnaissance des attitudes et des besoins différents des femmes et des hommes
- La garantie que les personnels spécialisés, y compris ceux qui travaillent pour la promotion d'une bonne santé, reconnaissent les modalités selon lesquelles le genre affecte les soins médicaux et de santé, et

prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces soins

- La garantie que les femmes et les hommes ont accès à une information adéquate sur les questions de santé

Article 15 - Soins et Services sociaux

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit de disposer des services sociaux nécessaires et à bénéficier de l'assistance d'un service social en cas de besoin

2. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont des besoins différents qui peuvent provenir de conditions économiques et sociales différentes ainsi que d'autres facteurs. En conséquence, afin d'assurer aux femmes et aux hommes un égal accès à l'aide sociale et aux services sociaux, l'organisation signataire prendra toutes les mesures raisonnables pour assurer :

- L'incorporation dans la planification, le financement et la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux d'une approche fondée sur le genre
- La garantie que les personnels impliqués dans la fourniture de l'aide sociale et des services sociaux reconnaissent les modalités selon lesquelles le

genre affecte ces services, et prennent en compte l'expérience différente que les femmes et les hommes ont de ces services.

Article 16 - La garde des enfants

1. Le signataire reconnaît le rôle essentiel que jouent les systèmes de garde d'enfants de bonne qualité, financièrement abordables, accessibles à tous les parents et aux autres personnes s'occupant d'enfants quelle que soit leur situation financière, dans la promotion d'une égalité réelle des femmes et des hommes, et dans leur aptitude à concilier leur vie professionnelle, publique et privée. Le signataire reconnaît en outre la contribution qu'apporte la garde des enfants à la vie économique et sociale, ainsi qu'à la confection du lien social au sein de la communauté locale et dans la société tout entière.
2. Le signataire s'engage à faire de la fourniture et de la promotion de tels systèmes de garde, directement ou à travers d'autres fournisseurs, une de ses priorités. Il s'engage en outre à encourager la fourniture de ces systèmes par d'autres, y compris la fourniture ou l'aide apportée aux systèmes de garde par les employeurs locaux.
3. Le signataire reconnaît en outre que l'éducation des enfants requiert le partage des responsabilités entre les

femmes, les hommes, et la société dans son ensemble, et se charge de contrer les stéréotypes sexuels selon lesquels la garde des enfants est considérée comme relevant principalement de la responsabilité des femmes.

Article 17 - Soins aux autres personnes à charge

1. Le signataire reconnaît que les femmes et les hommes ont la responsabilité de s'occuper de personnes à charge autres que les enfants et que cette responsabilité peut affecter leur capacité à jouer pleinement leur rôle dans la société.
2. Le signataire reconnaît en outre que cette responsabilité repose de manière disproportionnée sur les femmes, et constitue de ce fait un obstacle à l'égalité des femmes et des hommes.
3. Le signataire se charge de contrer cette inégalité, comme il convient:
 - En mettant au nombre de ses priorités la fourniture et la promotion de ces systèmes de prise en charge, directement ou à travers d'autres fournisseurs, qui soient de grande qualité et financièrement abordables

- En fournissant du soutien et en promouvant les opportunités offertes à ceux et celles qui souffrent d'isolement social en raison de leurs responsabilités en la matière
- En faisant campagne contre les stéréotypes qui présument que les soins à apporter aux personnes à charge sont d'abord de la responsabilité des femmes.

Article 18 - L'inclusion sociale

1. Le signataire reconnaît que chacun(e) a le droit d'être protégé contre la pauvreté et l'exclusion sociale, et que, de plus, les femmes sont en général plus enclines à souffrir d'exclusion sociale parce qu'elles accèdent dans une moindre mesure aux ressources, aux biens, aux services et aux opportunités que les hommes.
2. Le signataire s'engage donc, dans toute la gamme de ses services et de ses responsabilités, et en travaillant avec les partenaires sociaux, à prendre des mesures dans le cadre d'une approche globalement coordonnée pour:
 - Promouvoir, pour ceux-celles qui connaissent ou risquent de connaître une situation d'exclusion sociale ou de pauvreté, l'accès effectif à l'emploi, au logement, à la formation, à l'éducation, à la culture, à

l'information et aux technologies de communication, à l'assistance sociale et médicale

- Reconnaître les besoins particuliers et la situation de femmes souffrant d'exclusion sociale
- Promouvoir l'intégration des femmes et des hommes immigrés en prenant en compte leurs besoins spécifiques

Article 19 - Le logement

1. Le signataire reconnaît le droit au logement, et affirme que l'accès à un logement de bonne qualité est un des besoins humains les plus fondamentaux, vital pour le bien-être de l'individu et de sa famille.
2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent des besoins spécifiques et distincts en matière de logement, qui doivent être pleinement pris en compte, y compris parce que:
 - (a) En moyenne, les femmes disposent de moins de revenus et de ressources financières que les hommes et ont, de ce fait, besoin de logements correspondant à leurs moyens;

(b) Les femmes sont à la tête de la plupart des familles monoparentales avec, par conséquent, le besoin d'accéder aux logements sociaux;

(c) Les hommes en état de vulnérabilité sont souvent surreprésentés parmi les sans domicile fixe.

3. Le signataire s'engage donc, comme il convient :

(a) À fournir ou promouvoir pour tous l'accès à un logement de niveau et de dimension adéquats dans un environnement décent, là où les services indispensables sont accessibles.

(b) À prendre des mesures pour prévenir l'absence de domicile fixe, en particulier en fournissant assistance aux SDF en se fondant sur des critères de besoin, de vulnérabilité et de non discrimination;

(c) À intervenir, selon leurs pouvoirs, sur le prix des logements pour rendre celui-ci accessible à ceux et celles qui ne disposent pas de ressources suffisantes.

4. Le signataire se charge également d'assurer ou de promouvoir l'égalité du droit des femmes et des hommes à devenir locataire, propriétaire, ou détenteur d'un titre de propriété quelle qu'en soit la forme, de leur logement. À cette fin, il s'engage à utiliser son

pouvoir ou son influence pour assurer aux femmes le même accès à l'emprunt et autres formes d'assistance financière et de crédit dans le but d'acquérir un logement.

Article 20 - Culture, sport et loisirs

1. Le signataire reconnaît le droit pour chacun(e) de prendre part à la vie culturelle et de jouir de la vie artistique.

2. Le signataire reconnaît en outre le rôle joué par le sport dans l'enrichissement de la vie de la communauté et la garantie du droit à la santé tel qu'il a été défini dans l'article 14. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont droit à un égal accès aux activités et installations culturelles, sportives et de loisir.

3. Il reconnaît que les femmes et les hommes ont une expérience et des centres d'intérêts différents en matière de culture, de sport et de loisirs, et que ceux-ci peuvent résulter de d'attitudes stéréotypées et d'actions sexuées. Il s'engage par conséquent à mettre en œuvre ou à promouvoir, comme il convient, des mesures permettant :

- D'assurer autant que de raison que les femmes et les hommes, les garçons et les filles bénéficient de

la fourniture et d'un accès égal aux installations et activités sportives, culturelles et de loisir

- D'encourager les femmes et les hommes, les garçons et les filles à participer à égalité aux sports et aux activités culturelles, y compris à celles qui sont traditionnellement considérées comme principalement « féminines » ou « masculines »
- D'encourager les associations artistiques, culturelles et sportives à promouvoir les activités culturelles et sportives qui mettent en cause une vision stéréotypée des femmes et des hommes.
- D'encourager les bibliothèques publiques à mettre en cause les stéréotypes de genre à travers le stock de leurs livres et autres documents, ainsi que dans leurs autres activités promotionnelles.

Article 21- Sécurité et sûreté

1. Le signataire reconnaît pour chaque femme et chaque homme le droit à la sécurité de sa personne et à la liberté de ses mouvements, et le fait que ces droits ne peuvent être pleinement ou également exercés, tant dans le domaine public que le domaine privé, si les femmes et les hommes sont victimes de l'insécurité, ou si ils s'estiment être menacés par elle.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes, en partie à cause d'obligations et de modes de vie différents, doivent souvent faire face à des problèmes différents concernant la sécurité et la sûreté, que ceux-ci doivent être traités en conséquence.

3. Le signataire s'engage donc :

(a) à analyser, en tenant compte du genre, les statistiques se rapportant au volume et aux types d'incidents (y compris les crimes graves commis contre la personne) qui affectent la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes et, chaque fois qu'il convient, à mesurer le niveau et la nature de la peur de la criminalité ou d'autres sources d'insécurité ;

(b) à développer et à mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des actions, y compris des améliorations spécifiques à l'état où à la configuration de l'environnement (par exemples les points de connexion des transports, les parkings, l'éclairage public), à assurer la surveillance policière et autres services associés, à accroître la sécurité et la sûreté des femmes et des hommes dans la pratique, et à chercher à réduire leur perception respective du manque de sécurité.

Article 22 - La violence sexuée

1. Le signataire reconnaît que la violence sexuée, qui affecte les femmes d'une manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental, et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.
2. Le signataire reconnaît que la violence sexuée naît de l'idée, chez l'agresseur, de la supériorité d'un sexe sur l'autre dans le contexte d'une relation de pouvoir inégalitaire.
3. Le signataire s'engage donc à instaurer et à renforcer des politiques et des actions contre la violence sexuée, y compris
 - Fournir ou aider les structures d'assistance et de secours aux victimes
 - Fournir une information publique, dans chacune des langues principalement utilisées localement, sur les secours disponibles dans la région
 - S'assurer que les équipes professionnelles concernées ont été formés à identifier et à secourir les victimes

- Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation destinés aux victimes présentes ou potentielles ainsi qu'aux agresseurs.

Article 23 - Le trafic des êtres humains

1. Le signataire reconnaît que le crime de trafic des êtres humains, qui affecte les femmes et les filles de manière disproportionnée, constitue une violation d'un droit humain fondamental et est une offense à la dignité et à l'intégrité physique et morale des êtres humains.
2. Le signataire se charge de mettre en place et de renforcer les politiques et les actions destinées à prévenir le trafic d'êtres humains, y compris, comme il convient:
 - L'information et les campagnes de sensibilisation
 - Des programmes de formation pour les équipes professionnelles chargées d'identifier et de secourir les victimes
 - Des mesures pour décourager la demande
 - Des mesures appropriées pour assister les victimes, y compris l'accès au traitement médical, à un logement adéquat et sûr, et à des interprètes

Planning et développement durable

Article 24 - Développement durable

1. Le signataire reconnaît qu'en ce qui concerne la planification et le développement de stratégies pour l'avenir de son territoire, les principes du développement durable doivent être pleinement respectés. Que ceux-ci doivent comprendre une intégration équilibrée de la dimension économique, sociale, environnementale et culturelle, et inclure également le besoin de promouvoir et de réaliser l'égalité des femmes et des hommes.
2. Le signataire s'engage donc à prendre en compte le principe d'égalité des femmes et des hommes en tant que dimension fondamentale de l'ensemble de sa planification, ou du développement de ses stratégies, pour ce qui a trait au développement durable de son territoire.

Article 25 - Planification urbaine et locale

1. Le signataire reconnaît l'importance du développement de son espace, de ses transports, de son économie, et celle de ses politiques et plans d'utilisation des sols afin de créer les conditions dans lesquelles le droit à l'égalité des femmes et des hommes peut plus facilement devenir une réalité.

2. Le signataire s'engage à assurer que dans la conception, l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre de ces politiques et de ces plans:

- Le besoin de promouvoir l'égalité réelle dans tous les aspects de la vie locale est pleinement pris en considération, et que
- Les besoins spécifiques des femmes et des hommes concernant, par exemple, l'emploi, l'accès aux services et la vie culturelle, l'éducation et l'exercice des responsabilités familiales, fondés sur des données pertinentes locales ou autres y compris les analyses sexuées réalisées par l'organisation signataire, sont correctement pris en compte
- Des aménagements de grande qualité sont adoptés qui prennent en compte les besoins des femmes et des hommes.

Article 26 - Mobilité et Transport

1. Le signataire reconnaît que la mobilité et l'accès aux moyens de transport sont des conditions capitales pour que les femmes et les hommes puissent exercer un grand nombre de leurs droits, travaux, activités, y compris l'accès à l'emploi, à l'éducation, à la culture et aux services essentiels. Il reconnaît également que le développement durable et le succès d'une municipalité ou d'une région dépend dans une large mesure du

développement d'une infrastructure et d'un service public de transport efficaces et de grande qualité.

2. Le signataire reconnaît en outre que les femmes et les hommes ont souvent, dans la pratique, des besoins et des habitudes différents pour ce qui est des déplacements et des transports, fondés sur des facteurs tels que le revenu, les responsabilités concernant les enfants et autres personnes à charge, ou les horaires de travail, et que par conséquent, les femmes sont, en nombre, davantage utilisatrices des transports en commun que les hommes.

3. Le signataire s'engage donc :

(a) À prendre en compte les besoins de déplacement et les modalités d'utilisation des transports respectifs des femmes et des hommes, y compris ceux des communes urbaines et rurales;

(b) À faire en sorte que les services de transport offerts aux citoyens sur son territoire aident à répondre aux besoins spécifiques ainsi qu'aux besoins communs des femmes et des hommes, et à la réalisation d'une véritable égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

4. Le signataire s'engage en outre à promouvoir l'amélioration progressive des transports publics sur son territoire, y compris les connexions intermodales, afin de traiter les besoins spécifiques et communs des femmes et des hommes en matière de transports qui doivent être réguliers, financièrement abordables, sûrs et accessibles, et de contribuer ainsi à son développement durable.

Article 27 - Développement économique

1. Le signataire reconnaît que la réalisation d'un développement économique équilibré et durable est une composante vitale du succès d'une municipalité ou d'une région, et que ses activités et services dans ce domaine peuvent encourager de manière significative l'avancement de l'égalité des femmes et des hommes.

2. Le signataire reconnaît le besoin d'accroître le niveau et la qualité de l'emploi des femmes, et reconnaît en outre que le risque de pauvreté lié au chômage de longue durée et au travail non rémunéré est particulièrement élevé pour les femmes.

3. Le signataire s'engage, relativement à ses activités et services dans le domaine du développement économique, à tenir pleinement compte des besoins et des intérêts des femmes et des hommes ainsi que

des opportunités permettant de faire avancer l'égalité, et de prendre à cette fin, les mesures appropriées. Ces actions peuvent inclure :

- D'aider et d'encourager les femmes entrepreneures
- De s'assurer que le soutien aux entreprises, financier et autre, promeut l'égalité des sexes
- D'encourager les femmes en formation à acquérir les compétences et à obtenir les qualifications conduisant aux emplois généralement considérés comme « masculins », et vice versa
- D'encourager les employeurs à recruter des femmes apprenties ou stagiaires ayant des compétences et des qualifications généralement considérés comme « masculines », en leur offrant des postes correspondants, et vice versa.

Article 28 - L'environnement

1. Le signataire reconnaît sa responsabilité dans réalisation d'un haut niveau de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement sur son territoire, y compris par ses politiques locales concernant les déchets, le bruit, la qualité de l'air, la biodiversité et l'impact du changement de climat. Il reconnaît le droit égal des

femmes et des hommes à bénéficier de ses services et de ses politiques en matière d'environnement .

2. Le signataire reconnaît qu'en de nombreux endroits les modes de vie des femmes et des hommes diffèrent, que les femmes et les hommes tendent à se distinguer dans l'usage qu'ils-elles font des services locaux ou des espaces de plein air, ou encore qu'ils-elles sont confronté(e)s à des problèmes d'environnement différents.
3. En conséquence, le signataire s'engage, pour ce qui concerne le développement de ses politiques et services environnementaux, à accorder une considération entière et égale aux besoins spécifiques liés aux modes de vie respectifs des femmes et des hommes, et au principe de solidarité entre les générations.

Le rôle de régulation

Article 29 – Les collectivités locales en tant que régulatrices

1. Dans l'exécution de ses tâches et de ses compétences, en tant que régulateur des activités pertinentes sur son territoire, le signataire reconnaît l'importance que le rôle d'une régulation effective et de la protection des consommateurs joue dans le maintien de la sécurité et du bien être de la population locale, et que les femmes et les hommes peuvent être affectés différemment par les activités pertinentes de régulation.
2. Dans l'exécution de ses tâches de régulation, le signataire s'engage à prendre en compte les besoins, intérêts et conditions d'existence spécifiques des femmes et des hommes.

Jumelage et coopération internationale

Article 30

1. Le signataire reconnaît la valeur du jumelage et de la coopération européenne et internationale des collectivités locales et régionales pour le rapprochement des citoyens et pour la promotion de l'échange des savoirs et de la compréhension mutuelle au-delà des frontières nationales.
2. Le signataire s'engage, dans ses activités en matière de jumelage et de coopération européenne et internationale :
 - À impliquer dans ces activités, de façon égalitaire, les femmes et les hommes venant d'horizons différents
 - À utiliser ses relations de jumelage et ses partenariats européens et internationaux comme une plateforme d'échange d'expérience et de savoirs sur les questions d'égalité des femmes et des hommes
 - À intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans ses actions de coopération décentralisées.

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe (CCRE) est la plus grande association de collectivités locales et régionales en Europe.

Ses membres sont les associations nationales de villes et régions de plus de trente pays européens.

L'idée fondamentale du CCRE est de promouvoir une Europe forte et unie, fondée sur l'autonomie locale et régionale, et sur la démocratie ; une Europe dans laquelle les décisions sont prises au niveau le plus proche du citoyen, dans le respect du principe de subsidiarité.

Le CCRE couvre un large champ d'activités telles les services publics, les transports, la politique régionale, l'environnement, l'égalité des chances...

Le CCRE est également présent sur la scène internationale. Il constitue la section européenne de l'organisation mondiale des villes et municipalités, Cités et Gouvernements Locaux Unis (CGLU).



LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LA VIE LOCALE

Une Charte invitant les collectivités territoriales à utiliser leurs pouvoirs et leurs partenariats
en faveur d'une meilleure égalité pour toutes et tous

Je soussigné(e) (nom)
en ma qualité de.....
à (nom du gouvernement local / régional)

confirme que la collectivité susmentionnée s'engage formellement à adhérer à la Charte européenne pour l'Égalité des Femmes
et des Hommes dans la Vie Locale, et à se conformer à ses dispositions, et que je suis dûment mandaté(e) pour agir ici en son nom.

Signature

Date.....

Je ferai parvenir une copie dûment complétée et signée de ce formulaire au Conseil des Communes et Régions d'Europe,
initiateur de la Charte, à l'adresse suivante :



Le Secrétaire Général
Conseil des Communes et Régions d'Europe
15 rue de Richelieu
F-75001 Paris - France



Bruxelles	Paris
22, rue d'Arlon 1050 Bruxelles	15, rue de Richelieu 75001 Paris
tél. : + 32 2 511 74 77	tél. : + 33 1 44 50 59 59
fax : + 32 2 511 09 49	fax : + 33 1 44 50 59 60

e-mail : cemr@ccre.org
www.ccre.org



Le CCRE remercie la Commission Européenne pour son soutien financier.
Cette publication n'engage que son auteur. La Commission n'est pas responsable
de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Partenaire du CCRE

/EUROPE
JD

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : **A9**

OBJET : ADOPTION D'UNE STRATEGIE DEPARTEMENTALE POUR L'EUROPE ET LA COOPERATION DECENTRALISEE

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Considérant les orientations stratégiques du Département en matière de développement territorial,

Considérant la croissance des politiques européennes et de ses financements en matière d'adaptation au changement climatique et de lutte face au risques naturels, de développement de la compétitivité et du rayonnement international, de solidarités humaines et de la performance du marché de l'emploi,

Considérant que l'Union Européenne déploie sa stratégie d'attribution des fonds européens pour répondre aux enjeux des territoires et des populations et à leurs nouveaux défis sur la période 2021-2027,

Considérant que le Département du Var, par sa position géographique et son dynamisme économique, peut bénéficier de multiples opportunités de coopération et de financement au niveau européen notamment transfrontalier et interrégional,

Considérant que le Département du Var a une vocation internationale incontournable en tant que premier département touristique de France et dispose d'une économie forte à l'international,

Considérant que les priorités des départements sont en résonance directe avec le cadre d'intervention de l'Union Européenne,

Considérant que le Département du Var s'est engagé dans une mobilisation optimale des financements du fonds social européen plus en tant qu'autorité de gestion pour le territoire,

Considérant que le Département du Var a bénéficié d'une part de recettes en fonds européens et nationales, équivalente à 1 % de son budget quand la moyenne nationale est à plus de 4%,

Considérant que le Département du Var s'est doté de moyens humains qualifiés pour renforcer la recherche de cofinancements et le développement des politiques de jumelage,

Considérant que le Département du Var souhaite renforcer ses liens historiques, économiques, patrimoniaux et éducatifs sur la Méditerranée, en particulier avec l'Italie,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission Europe et financements extérieurs du 13 mars 2025
Considérant l'information à la commission solidarités et ingénierie pour les territoires du 12 mars 2025
Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'approuver la stratégie départementale, sur les partenariats, la citoyenneté et les projets européens, articulée autour de quatre axes et déclinée en objectifs opérationnels, telle que présentée en annexe.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc195120-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

STRATÉGIE DÉPARTEMENTALE ET ENJEUX EUROPÉENS : pour une coopération renforcée et un développement territorial optimisé

Le Var doit devenir un département au rayonnement et à l'échelle européenne :

- qui sait travailler et s'enrichir de **partenaires transfrontaliers**,
- qui sait **valoriser ses partenariats nationaux et européens sur ses territoires et ses projets** d'intérêt général,
- qui est **ambassadeur de la citoyenneté européenne et de la paix**, comme il sait rayonner et se faire connaître au-delà de ses frontières nationales.

Le Département du Var, territoire d'exception en Méditerranée, doit renforcer son attractivité, et être connu et reconnu comme un acteur incontournable et fiable qui porte avec expertise des projets structurants ou innovants pour ses territoires.

Sa vocation internationale et touristique l'oblige à cette exigence. Il est pertinent de rappeler que le département du Var ne doit pas porter seul le poids de ses investissements qui profitent à toute l'Europe et ses millions de visiteurs annuels.

En se positionnant comme un acteur européen reconnu, le département pourra participer aux décisions européennes pour qu'elles soient en phase avec les intérêts du territoire et ses spécificités. Grâce à cette reconnaissance et ce réseau, le département pourra capter des fonds européens jusque-là inaccessibles pour notre territoire, nécessitant des partenaires nationaux et européens sur des programmes de grande envergure de type Interreg Europe, Life, Euro-Med, Next-Med ou encore Erasmus+.

Cette ambition se traduit par une stratégie conçue en 4 axes qui s'enrichissent et se complètent mutuellement et qui devra mobiliser l'ensemble de la collectivité, dans les instances délibératives comme dans les services techniques :

AXE 1 : L'UNION EUROPÉENNE DANS LE VAR

Les dernières élections européennes de juin 2024 ont démontré que l'Union européenne (UE) reste une entité lointaine pour les habitants du Var ou alors souvent perçue à travers le prisme des contraintes réglementaires.

Pourtant, l'UE nous a permis de financer pour plus de 35 M€ de projets innovants de 2014 à 2022, sur des thématiques très différentes telles que le Plan de La Garde, des pistes cyclables, la lutte contre les inondations, les feux de forêts... ainsi que des politiques essentielles comme les parcours d'insertion pour les allocataires du RSA.

Mais il s'avère difficile de valoriser les effets leviers des financements européens. Nous ne partageons pas l'intérêt de la communauté européenne pour le pays et la citoyenneté. Nous ne connaissons pas et donc nous ne faisons pas connaître toutes les opportunités qu'offre l'UE pour les citoyens.

De même, les actions menées conjointement par l'UE et le Département dans une dynamique positive et constructive : coopération, projets, échanges, partenariats, jumelages... ne sont pas suffisamment mises en lumière.

Le Département se doit donc d'impliquer les citoyens et les acteurs locaux dans l'Europe pour promouvoir une citoyenneté européenne.

Pour répondre à cet axe de travail, il s'agira de réfléchir, évaluer la pertinence et la plus value de l'ouverture d'un "espace Europe" dans le département, un lieu de ressource et d'animation sur les questions et potentiels européens, au service des Varois.

L'ouverture d'un "espace Europe" sur le modèle d'un Point Europe Direct ou d'une Maison de l'Europe dans le Var, apparaîtrait comme une opportunité stratégique visant à renforcer les liens entre la population locale, les acteurs économiques, culturels et éducatifs, avec les opportunités offertes par l'Union européenne. Cela permettrait notamment de sensibiliser la population à la richesse de la culture européenne et favoriser la participation des citoyens à la vie politique de l'Union européenne en facilitant l'accès à l'information et en organisant des événements de médiation.

Cet espace Europe aura pour but de :

- permettre aux citoyens locaux d'obtenir des informations, des conseils, une aide et des réponses à leurs questions sur les institutions, la législation, les politiques, les programmes et les possibilités de financement de l'Union européenne, avec un accès facilité aux documents européens centralisés. Il jouerait également un rôle clé dans l'accompagnement des citoyens, notamment ceux moins familiarisés avec les enjeux européens, en leur offrant une assistance et des informations sur les programmes de mobilité européenne.
- encourager activement le débat local et régional sur l'Union européenne et ses politiques, en facilitant l'engagement des citoyens dans des discussions ouvertes et constructives sur les questions européennes.
- permettre à la collectivité de faire connaître son action européenne et leur impact sur le territoire varois, mais également permettre aux institutions européennes d'améliorer la diffusion d'informations adaptées aux besoins locaux, en s'assurant que les contenus et initiatives de l'UE atteignent le public varois de manière claire et pertinente.
- offrir au public la possibilité de fournir un retour d'information aux institutions européennes sous forme de questions, d'avis et de suggestions, permettant ainsi un dialogue constant entre les citoyens et l'UE pour que leurs préoccupations soient prises en compte.

Cet espace Europe contribuera à mettre en évidence les aspects des politiques de l'UE qui sont importants à l'échelle locale et à adapter les messages et les activités aux besoins locaux. Par des activités de sensibilisation et de dialogue avec les citoyens, ce dernier aidera à préparer le terrain pour les priorités politiques stratégiques de la Commission et du Parlement.

Ainsi, cet espace deviendrait le centre de l'information à la citoyenneté européenne et permettrait également le déploiement d'une politique jeunesse notamment au travers du programme ERASMUS+ et du Corps européen de solidarité pour l'accueil et l'envoi de volontaires européens. Le Conseil départemental des jeunes pourra également s'en saisir.

Il sera également un lieu de ressources européennes et de lien avec Bruxelles et Strasbourg mais également avec tout le réseau européen.

L'année 2025 devra définir les moyens et les objectifs à mettre en œuvre, en coût global, pour l'ouverture potentielle de ce centre d'information.

Une réflexion doit également être portée sur l'accueil de volontaires européens au sein du Département du Var, notamment dans le cadre de l'Espace Europe. Cet accueil représenterait une véritable plus-value stratégique. En plus de renforcer les compétences linguistiques et interculturelles des équipes, ces volontaires apporteraient un dynamisme et un regard innovant sur les projets locaux. Leurs contributions à des initiatives telles que les jumelages dans le cadre d'un accueil dans les communes ou l'organisation d'ateliers interculturels enrichiraient considérablement l'offre de services du département.

Cet engagement permettrait à la collectivité de bénéficier de financements européens via le programme du Corps européen de solidarité, qui soutient ces échanges. Ce financement facilite non seulement l'accueil des volontaires, mais permet aussi de développer des partenariats durables à l'échelle internationale, renforçant ainsi la dimension européenne du territoire.

AXE 2 : LE VAR AUPRÈS DE L'UE

Les départements n'ont pas de reconnaissance auprès de l'Union européenne, comme peuvent l'avoir les communes ou les régions. Les politiques départementales n'y sont pas connues et ne sont donc pas intégrées dans les programmes. L'éloignement de l'Union européenne des territoires ne permet pas une veille anticipée et spécifique.

Le département du Var doit, à l'instar des départements des Bouches-du-Rhône ou du Nord, être précurseur et être représenté auprès des instances européennes comme la Commission, le Parlement mais aussi le Comité des Régions entre autres. Ceci pourrait être réalisé en alliance, par exemple, avec les régions et provinces italiennes qui sont nos partenaires dans de nombreux projets de coopération.

Le Département doit s'inscrire dans les réseaux européens pour défendre ses politiques et influencer sur les axes et objectifs des programmes en 2027. Il doit aussi faire connaître ses résultats et ses réalisations auprès de ses partenaires européens.

Pour répondre à cet axe, un premier pas a été effectué par l'adhésion du Département du Var auprès de l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE), réseau majeur dans le domaine européen.

Il s'agira désormais, pour enrichir cet axe, de réfléchir au potentiel de l'ouverture d'une représentation du Var auprès de l'Union Européenne : représenter le Département du Var c'est devenir un acteur européen et se donner les moyens de travailler en réseau et de défendre les intérêts du Département.

Quatre missions principales se dessinent:

1. représenter le département auprès des institutions et organes européens,
2. assurer une veille informative sur les politiques et programmes européens,
3. accompagner les acteurs institutionnels dans leurs démarches européennes,
4. défendre les intérêts du Département en allant chercher du partenariat grâce à la mise en réseau.

Ces missions impliquent de développer des contacts directs avec les décideurs et les interlocuteurs européens afin de trier, d'analyser et de rendre opérationnelles les informations disponibles au niveau européen. Ce positionnement stratégique permettra d'anticiper les conséquences des décisions en préparation.

Il sera aussi possible de faire remonter les priorités et les spécificités des territoires représentés, de contribuer à la visibilité des politiques et programmes européens sur le territoire départemental.

Pour ce faire, s'appuyer sur un travail en réseau pour "peser" dans le processus décisionnel, notamment avec les autres représentations des départements et des Régions et dans le cadre des réseaux établis.

Plus concrètement, il s'agira:

- d'établir une veille pour porter à la connaissance du département les futures opportunités de financement,
- de rédiger des notes d'alerte sur les sujets législatifs et sur les appels à projets en cours et à venir,
- de se déplacer dans le Var pour rencontrer les acteurs et discuter des opportunités européennes.

Il s'agira également d'organiser :

- des sessions de sensibilisation à l'Europe à destination des élus locaux,
- des réunions et séminaires thématiques à Bruxelles ou Strasbourg pour les acteurs du territoire,
- des rendez-vous politiques de haut niveau pour le Président et les élus du Département afin de parler des enjeux varois.

L'année 2025 devra définir les moyens et les objectifs à mettre en œuvre pour l'ouverture potentielle d'une représentation varoise.

AXE 3 : LA CITOYENNETÉ EUROPÉENNE ET LA COOPÉRATION EN MÉDITERRANÉE

Les départements doivent développer un réseau de partenaires à l'échelle supra nationale et a minima européenne. Ces partenariats permettent d'une part le rayonnement varois, d'autre part la structuration des demandes de financements ainsi que la réalisation de projets de coopération pour lesquels les montants et taux de financement sont les plus élevés (80 à 100%).

Ainsi, le jumelage reste la méthode historique de partenariat la plus remarquable, aboutissant à divers protocoles et accords en amont de l'officialisation.

Le Département du Var a la capacité de formaliser plusieurs jumelages dans différents cadres :

- celui du programme Interreg Marittimo (Gritaccess, Aliem) avec l'Italie,
- celui du Géopark, des initiatives Erasmus ou encore des projets de coopération MED avec l'Espagne et l'Italie,
- sur l'ouverture des programmes continentaux de l'UE avec l'Allemagne,
- sur les routes varoises de la Liberté avec le Département du Calvados...

Cette liste n'est pas limitative mais correspond aux premiers projets déjà en cours.

Aussi, pour répondre aux objectifs de cet axe, il conviendra de soutenir la collectivité et les acteurs varois dans le développement de leurs réseaux hors du département pour dynamiser les projets, obtenir des fonds dédiés aux projets et mettre en lumière les compétences et l'attractivité du territoire varois.

La citoyenneté européenne et le jumelage sont des moyens de coopération décentralisée. Ils s'inscrivent dans les priorités d'action du Département avec l'ambition de faire rayonner le Var à l'international.

À travers cette démarche, plusieurs enjeux majeurs se dessinent :

- faire connaître et valoriser le Var et ses territoires à l'international : par exemple, en se jumelant avec d'autres pays, le département renforce sa visibilité et accroît son attractivité. Ce levier fort doit permettre de positionner le Var sur la carte mondiale, attirant l'attention des touristes comme des investisseurs.
- avoir un impact significatif sur le plan économique, afin de favoriser le développement de secteurs clés tels que le tourisme, l'agriculture et l'industrie locale. Pour ce faire, une coopération entre différents pays apparaît opportune pour que le Var puisse bénéficier d'échanges commerciaux, de partage d'expertises et d'innovations économiques. Ces opportunités de diversification des activités économiques locales renforcent ainsi la résilience du territoire face aux défis mondiaux.
- promouvoir la citoyenneté européenne et ses valeurs : au travers du bureau Europe mais également du jumelage, le Département doit se munir de leviers privilégiés pour renforcer le sentiment d'appartenance à une communauté européenne et donc encourager l'émergence de la citoyenneté européenne et de ses valeurs.
- se comprendre et se connaître pour pacifier : la connaissance réciproque des cultures, des pratiques, des coutumes et des traditions contribue à la compréhension mutuelle, ouvre des canaux de communication et encourage le respect des différences, promouvant ainsi la paix et la tolérance.
- participer au développement territorial autour de projets communs : en encourageant la mise en place de tels projets, la coopération permet de partager et de développer des connaissances, des pratiques, des techniques, des savoirs et des savoir-faire. Cette mutualisation des ressources favorise le progrès et améliore la qualité de vie dans le Var, contribuant à la richesse du département. La coopération internationale devient ainsi un vecteur de progrès social et économique.

De plus, pour répondre à ces défis communs, l'objectif de cet axe 3 est bien de permettre la mobilisation des ressources partagées, notamment à travers l'accès aux fonds européens.

De manière plus concrète, il s'agira de :

- créer un Comité départemental des Jumelages pour piloter une gouvernance dédiée au jumelage et à la coopération internationale,
- élaborer et mettre à disposition un "kit de jumelage" pour les communes et acteurs locaux désireux de s'engager dans des échanges avec d'autres territoires, leur fournissant des outils pratiques directement utilisables,

- élaborer et actualiser une “Mallette Pédagogique Multilingue” offrant une présentation dynamique et instructive du territoire varois, afin de promouvoir sa diversité culturelle, économique et touristique,
- mettre en place une communication active du département sur ces sujets,
- encourager le développement linguistique dans le Var en renforçant les échanges scolaires, notamment par l’obtention d’une accréditation Erasmus+, qui offrirait aux agents du département des opportunités de mobilité à l’étranger et favoriserait l’accueil et l’envoi de volontaires européens grâce au programme du Corps européen de solidarité,
- sensibiliser les citoyens, jeunes et adultes, à d’autres cultures et à l’Europe à travers des événements, des journées d’information dans les collèges, des débats, et des rencontres interculturelles, afin de promouvoir une meilleure compréhension des enjeux européens.

AXE 4 : RECHERCHE ET OPTIMISATION DES SUBVENTIONS POUR LA COLLECTIVITÉ

La recherche de financements est un objectif assumé du Département. L’ensemble des financements externes, qu’ils soient nationaux ou européens (voire internationaux) sont ciblés.

Cette recherche consiste, sur la base du rayonnement du Var (axes 1 à 3 ci-dessus), à pratiquer une veille active sur l’ensemble des financements potentiels, à candidater et surtout à suivre les projets financés pour en assurer le recouvrement des subventions.

Les procédures “d’appui aux projets européens” et “de gestion de l’organisme intermédiaire FSE”, éprouvées depuis 2014, doivent être étendues aux financements nationaux afin d’optimiser les recettes en subvention de la collectivité.

Les axes 1, 2 et 3 participent pleinement à optimiser la recherche de financement.

Pour répondre aux objectifs de l’axe 4, il est important de restructurer les missions du service avec :

- Une préparation et une négociation des contrats, des fonds et des programmes :
 - réalisation d’un diagnostic actualisé des besoins en financements de la collectivité,
 - priorisation et organisation stratégique inter-fonds,
 - négociation auprès des comités, de l’Etat, d’agences et des collectivités territoriales.
- Une stratégie organisée et ciblée sur les compétences du Département, son PPI, son contrat de plan Etat-Région (CPER), ses politiques notamment celles du social, l’innovation publique et ses grands projets. Elle doit s’appuyer sur une connaissance fine et en continu des besoins de la collectivité (diagnostic actualisé).
- Un accompagnement et une écriture des candidatures pour obtenir des subventions nationales et européennes pour les directions opérationnelles qui portent des projets :
 - sur les fonds structurels régionaux et le Plan de Relance pour les projets d’investissement,
 - sur les Coopérations Territoriales Européennes (CTE) pour l’innovation publique,
 - sur les fonds thématiques pour les grands projets,
 - une poursuite de la gestion et de la négociation de l’organisme intermédiaire (“OI”) mais également la captation de financements FSE+ par le biais des appels à projets de l’Etat et/ou de la Région sur les thématiques de l’inclusion sociale, de l’enfance et de l’insertion.

- Une négociation de nouvelles enveloppes en gestion directe, type “OI”, pour élargir les moyens d’actions propres au département et ses politiques (agriculture, pêche, sociales, appui à la politique de la ville, etc.).
- Une mise à disposition de l’ingénierie européenne au service des projets afin de :
 - former les chefs de projets des directions opérationnelles à la technicité et aux contraintes de l’Union Européenne et des financements externes en général,
 - créer et développer un “Lab” de formation à la conduite de projets, notamment de coopération, grâce au recrutement temporaire (et gratuit) de jeunes volontaires européens (niveau Master I et II) qui permettront aux projets d’arriver à maturité avant d’être transférés dans les directions opérationnelles.

Pour atteindre ces objectifs et travailler de manière optimale, il est important de mettre en place un processus de recherche, de transmission, de suivi des financements entre le service Europe et les différentes directions opérationnelles. Une acculturation mutuelle de tous les acteurs concernés doit être faite afin de gagner en efficacité.

Ceci permettrait une centralisation de la captation des recettes pour une meilleure visibilité et traçabilité.

Les équipes dédiées pourront ainsi mettre en place un dispositif permettant de garantir les remontées de dépenses et d’informer les différents partenaires ou futurs partenaires (directions, services, élus départementaux) en assurant :

- un suivi administratif et financier des projets pour assurer l’optimisation et le recouvrement des subventions,
- une gestion administrative et financière optimisée et sécurisée des enveloppes territoriales gérées en direct par la collectivité à l’exemple de l’OI FSE, qui peut s’étendre au FEADER, au FEAMPA et au FEDER Politique de la ville,
- une communication et une information qui doivent assurer une parfaite représentation de nos élus dans les comités européens et dans les réseaux d’acteurs ainsi que la valorisation des projets varois,
- l’information et des formations pour la montée en compétences de la collectivité et des partenaires varois qui ont recours aux fonds européens,
- la définition de sous-stratégies pour accéder à de nouvelles sources de financements et notamment à l’international (fonds régionaux, nationaux et Nation Unies).

Ces procédures doivent assurer la qualité de l’action, l’arbitrage des opportunités de candidature et le suivi de l’activité.

La mise en place d’un tableau de bord général permettra d’une part de s’assurer du recouvrement des subventions en contrepartie des engagements de la collectivité, mais aussi d’évaluer en continu la stratégie départementale et son objectif de 4% de recettes en subvention à l’horizon 2030.

Ainsi structuré, le Département sera doté d’une organisation rigoureuse et spécifique afin d’optimiser les financements externes pour ses territoires.

Pour obtenir des résultats concrets, il apparaît important de mobiliser l’ensemble de la collectivité tant dans les instances délibératives que dans les services techniques. Les prises de décisions doivent être faites en adéquation avec les besoins de la collectivité dans une volonté commune.

SH/DDSI/
JMC

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A10

OBJET : CONTRAT DEPARTEMENTAL DES SOLIDARITES - APPROBATION DU BILAN D'EXECUTION 2024 ET DES ANNEXES

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le contrat départemental des solidarités (CO 2024-267) intervenu le 23 avril 2024 entre le Département du Var et l'Etat,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission insertion et action sociale du 12 mars 2025

Considérant l'information à la commission développement durable, mobilités douces et performance énergétique du 13 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'approuver le rapport d'exécution 2024 et ses annexes composées du tableau des indicateurs et du tableau d'exécution budgétaire, réalisés au titre de la convention intervenue le 23 avril 2024 entre l'Etat et le Département du Var, tel que joint en annexe.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101472-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

CONTRAT DÉPARTEMENTAL DES SOLIDARITÉS

Rapport d'état d'avancement des actions contractualisées

AXE 1 : Prévention de la pauvreté et la lutte contre les inégalités dès l'enfance

- **Action 1.1** : Le soutien à la parentalité au travers de modalités d'accueil des enfants des familles précaires

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

En 2024, ont été lancées ou relancées les appels à projets pour les crèches AVI (à vocation d'insertion), permettant de renforcer le maillage territorial et le nombre de places en crèches mises à disposition des familles en situation de précarité.

Ainsi, le dispositif AVI, initialement centré sur l'aire toulonnaise, s'est progressivement déployé sur l'ensemble du territoire varois.

Il est à noter que les nouveaux AAP étant lancés en cours d'année 2024, les nouvelles places créées sont effectives à compter de septembre 2024, et mises à disposition uniquement sur le dernier quadrimestre de l'année. Au global on compte fin 2024 un total de 258 places AVI sur le territoire varois permettant l'accueil de 363 enfants.

Concernant le soutien à la création d'une crèche familiale, un appel à projets a été voté par les élus départementaux le 19 mars 2024. La période de dépôt des candidatures était ouverte du 1er avril au 13 mai, mais aucun projet n'a été proposé au Département.

Une relance ciblée de l'appel à projets est prévue au 1er semestre de l'année 2025, au regard de projets innovants.

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

En 2025, les nouveaux appels à projets ont d'ores et déjà été lancés, avec une sélection des candidats avant la fin du 1er semestre, et pour une création de nouvelles places AVI dès juin 2025.

L'objectif poursuivi par les partenaires du dispositif AVI reste toujours centré sur le déploiement sur les zones blanches ou le renforcement des zones faiblement couvertes.

Une des évolutions prévues pour 2025, consiste à privilégier une animation territorialisée du dispositif et susciter un échange de bonnes pratiques entre crèches labellisées AVI qui sera à capitaliser.

- **Action 1.2 :** L'accompagnement renforcé des femmes sans domicile avec enfant de moins de 4 ans

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

Conformément à la fiche action, un appel à projets dédié à la création d'une équipe mobile a été voté par les élus départementaux le 19 mars 2024, et lancé au 1er semestre. A l'issue de la sélection menée conjointement entre les services du Département et de la DDETS, une convention a été signée avec l'association EN CHEMIN pour une durée de 24 mois permettant la création d'une équipe mobile composée de :

- un travailleur social
- une Conseillère en Insertion Professionnelle
- un moniteur-éducateur

L'action, démarrée au 1er septembre 2024, consiste à aller vers les familles avec enfants hébergées en hôtel ou sans domicile fixe sur tout le territoire du Var, via cette équipe dédiée permettant un accompagnement global sur toutes les thématiques et notamment : l'hébergement, l'accès à l'emploi ou la formation, l'accès aux droits, l'asile, la santé, la parentalité, la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Après seulement 4 mois d'exercice, le bilan est très favorable car sur 27 familles accompagnées, 14 sont d'ores et déjà sorties du dispositif de mise à l'abri du Département dont 6 sont sortis vers du logement, 6 autres ont pu bénéficier d'une solution d'hébergement et 2 ont trouvé une solution individuelle en étant hébergés par un tiers.

Malheureusement, ces bons résultats n'ont pas encore eu un impact sur la durée moyenne d'hébergement en hôtel compte tenu du démarrage de l'action en fin d'année ; néanmoins, cela aura permis de stabiliser le nombre de familles mises à l'abri qui reste stable pour la première année (forte augmentation depuis 2021).

Les résultats en termes d'accès à l'emploi sont plus difficiles car les personnes accompagnées sont majoritairement très éloignées de l'emploi : 14 personnes n'ont aucune qualification, 2 personnes n'ont pas ou plus travaillé depuis plus de 10 années et 16 personnes n'ont jamais travaillé en France.

Le mode de garde est un autre frein majeur pour 19 ménages (11 demandes de garde d'enfant) afin de libérer du temps pour permettre aux personnes d'accéder à une formation (apprentissage de la langue par exemple, puisque 6 personnes ne maîtrisent pas le français et 13 sont analphabètes) ou rechercher un travail.

Malgré tout, au 31/12/2024, deux solutions partielles d'emploi ont pu être trouvées.

En parallèle, le Département a engagé le déploiement d'une offre d'hébergement dédiée à destination des familles avec enfants de moins de 3 ans. Au-delà des nuitées d'hôtel des familles avec enfants de moins de 4 ans en hausse de 34% en nombre pour un coût majoré de 26%, d'autres modalités de prise en charge ont été recherchées. Ainsi, un partenariat a été conclu avec l'association l'îlot, depuis octobre 2024, qui met à disposition du Département 9 logements (studios de 26 à 28m²) à Toulon (quartier Saint-Jean-du-Var). Ces logements disposent d'une cuisine individuelle, se situent en proximité d'établissements scolaires (maternelle / primaire / collège) et permettent d'accueillir des foyers de 3 personnes (lits pour enfants de moins de 3 ans fournis). Tous les logements sont occupés depuis début décembre. Outre que ce dispositif offre des conditions de vie bien meilleures pour les familles, il facilite aussi leur accompagnement vers un logement pérenne.

Dans cette dynamique, un partenariat a été noué avec l'association "Maison des frères" pour la mise à disposition d'un logement, sur la commune du Beausset pour assurer la mise à l'abri ponctuelle et de courte de familles avec enfant(s) de moins de 3 ans. Le logement équipé peut accueillir jusqu'à 4 personnes.

- Perspectives de mise en œuvre de l'action :

Le conventionnement partenarial avec EN CHEMIN pour l'équipe mobile, est établi pour deux années (avec un bilan à 12 mois) : si les résultats demeurent aussi probants, l'action devrait être prolongée sur la durée.

En 2025, le Département devrait engager - tel que défini dans la fiche action - un projet de transformation de locaux dont il est propriétaire en un centre d'hébergement d'urgence dédié à la mise à l'abri des familles (de plus de 3-4 membres) dont au moins un des enfants est âgé de moins de 4 ans.

Un appel à manifestation d'intérêt (AMI) devrait être lancé d'ici à la fin du 1er semestre 2025, pour sélectionner le partenaire qui prendra en charge la gestion du site et surtout l'accompagnement des familles vers le logement et l'accès à l'emploi.

- **Action 1.3 :** Le renforcement des Classes Passerelles accueillant des mineurs allophones primo arrivants

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

La capacité d'accueil des MNA en classes passerelles a été atteinte.

Une cartographie de parcours usagers classe passerelle est en cours de rédaction avec l'ensemble des partenaires.

Une meilleure connaissance des missions de chacun est aussi en cours.

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

Le maintien des classes passerelles est indispensable pour les mineurs non accompagnés. Ces derniers ont besoin d'intégrer un parcours d'alphabétisation, et d'appréhender les règles et les valeurs du pays d'accueil.

L'équipe pédagogique a acquis un certain professionnalisme et des compétences du public des mineurs non accompagnés.

Les sorties et les activités permettent également un accès à la citoyenneté et à la culture.

Les pistes de travail:

- Poursuivre la cartographie de parcours
- Présenter le service départemental des MNA
- Réfléchir sur l'accueil d'un public plus jeune
- Réfléchir sur l'augmentation de la capacité des 2 classes passerelles
- Création d'un outil de suivi de l'activité

AXE 2 : Lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droit

- **Action 2.1 :** Le développement de la plate-forme Soliguide

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

Malgré une vacance de poste du prestataire sur une période de trois mois, le développement et le déploiement de la plateforme SOLIGUIDE se poursuivent activement sur le Département, avec plus de 550 acteurs de la solidarité recensés fin 2024 et un nombre de connexions en hausse de 30% sur l'année 2024.

Le choix de recenser les acteurs de l'accès aux droits sur le territoire départemental aura été pertinent, tant pour renforcer le nombre d'acteurs présents sur la plateforme, que comme motif de connexion (CCAS, Maison France services... parmi les principaux items recherchés).

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

En 2025, SOLINUM va encore renforcer son référencement des partenaires sur le territoire avec comme nouvel axe prioritaire les acteurs de la parentalité (crèches, structures proposant des activités autour de la parentalité...) en cohérence avec les orientations du CDS.

Par ailleurs, depuis le dernier trimestre 2024, une campagne de mobilisation des travailleurs sociaux du Département a été engagée, aux fins d'une meilleure et plus régulière utilisation de l'outil par ces professionnels, visant à augmenter encore le volume de connexions.

- **Action 2.2** : Le déploiement du dispositif "Reconnect" de lutte contre le non-recours aux droits

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

L'année 2024 s'est caractérisée par une année de passage à l'échelle du dispositif Rendez-vous des Droits et Devoirs (RDD), pleinement effectif et a également permis le démarrage du **Dispositif Reconnect** dont l'objectif est de convoquer les allocataires du RSA qui ne bénéficient pas jusqu'ici d'un suivi ou d'un suivi régulier afin de les mettre "en accompagnement".

L'entretien Reconnect a pour but de réaliser une approche globale pour chaque personne reçue en l'informant et en la conseillant sur l'ensemble des droits dont elle pourrait relever. Ce rendez-vous est par ailleurs l'occasion de communiquer à chacun une information claire et personnalisée sur les droits et devoirs liés à la perception du revenu de solidarité active, en rappelant l'obligation de rechercher un emploi. Il a également pour objet de proposer un accompagnement adapté en privilégiant chaque fois que possible un accompagnement vers l'emploi.

Dans ce cadre, plus de 4.000 situations ont été administrativement traitées et actualisées, parmi elles près de 20% ont conduit à activer un accompagnement jusque-là inexistant. Parmi les personnes convoquées, il est noté un taux de présentisme important de 78%, et entre 30 et 40% d'orientations sur le dispositif intensif "direct emploi" ce qui est particulièrement encourageant.

Concernant le RDD, 12.000 personnes ont été reçues permettant, dans 20% des cas, une mise à jour des droits sociaux et dans 3%, un accès aux soins en partenariat avec la CPAM. 80% des allocataires ont été orientés en moins de 30 jours vers un accompagnement professionnel ou socio-professionnel et 20% vers un accompagnement social.

Une enquête de satisfaction administrée auprès de 1 578 allocataires confirme la pertinence et l'opportunité de l'outil qui répond aux attentes des personnes concernées (taux de participation 18,25%, taux de satisfaction sur le contenu de l'entretien et les informations communiquées de plus 92%)

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

A la lumière des enjeux et des objectifs partagés entre l'Etat, France travail et les Départements autour de l'orientation et de l'accompagnement de l'ensemble des demandeurs d'emploi dont les allocataires du RSA, les dispositifs d'orientation et d'accès aux droits RDD et Reconnect vont prendre leur pleine dimension et donner une longueur d'avance à notre territoire.

La mise en route sur 2024 aura permis de conforter la pertinence du dispositif Reconnect qui sera en 2025 un rouage essentiel de l'inclusion et de l'intégration d'une part plus importante d'allocataires dans la dynamique nationale de plein emploi. Cette ambition sera confortée par

un renforcement des places en accompagnement et un pilotage basé sur un système d'information rénové et partagé. Enfin, l'accent mis sur la mobilisation de solutions pour la garde d'enfant, la santé, la mobilité, la médiation à l'emploi viendra renforcer le bouquet de droits actionné au bénéfice de ces publics précaires.

AXE 3 : Construire une transition écologique et solidaire

- **Action 3.1** : Var mobilité solidaire

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

Le renforcement des dispositifs existant sur différents territoires (Var esterel et Provence verte) en matière de mobilité en intégrant des solutions de mobilités écologiques, durables et solidaires ainsi que l'agrégation des différentes dynamiques pour faire "plateforme " ont permis de renforcer le nombre de personnes touchées. En effet, on peut identifier 320 personnes ayant bénéficié d'un diagnostic mobilité sur les actions ouvertes à l'ensemble des publics éloignés de l'emploi. Ces diagnostics ont permis à 317 personnes de lever un ou plusieurs obstacles à la mobilité. A ce titre, 124 solutions de mobilité individuelle dont 30% au moyen de véhicules écologiques et 39 solutions de mobilité collective ont été déployées.

Ces résultats s'expliquent par le renforcement de la coopération et de la coordination des acteurs de la mobilité ainsi que par la forte mobilisation des partenaires sur ce projet qui s'est notamment traduite par la mise en place d'une fiche de prescription unique pour les trois associations porteuses (Logivar Est UDV, En Chemin, Garrigues). Les actions de communication réalisées auprès des prescripteurs ont également contribué au succès des différentes actions mises en œuvre (forum mobilité, réunions d'information. permanences et points d'information conseils mobilité).

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

Sur 2025 il faudra poursuivre la dynamique collaborative engagée afin d'optimiser les prescriptions dans une logique de parcours pour permettre aux prescripteurs d'identifier les différentes solutions existantes en fonction du public et de l'objectif poursuivi.

Concernant la mobilité comme levier pour l'emploi, la structuration du dispositif d'insertion Var Insertion Travail à compter de 2025, par la désignation d'un nombre plus important de référents autour d'un parcours harmonisé et tourné vers la dynamique de mobilisation au retour à l'emploi pour tous les allocataires renforcera le recours à cette action d'éco mobilité solidaire. Cette nouvelle organisation va permettre d'élargir l'information à l'ensemble des référents et d'élargir son champ d'action à de nouveaux territoires (cœur du var, haut var verdon, golfe de Saint tropez). A ce sujet, en compléments des actions de communication déjà engagées (permanences, point info conseils mobilité,...), il est prévu notamment l'organisation de comités locaux mensuels associant les référents de parcours et les 3 acteurs de la mobilité, ainsi que des comités de suivi pilotés par la DDSI.

Ces différentes actions permettront de conforter les résultats obtenus en 2024, voire de dépasser les objectifs prévus pour 2025 en développant l'accès à la mobilité écologique et solidaire.

- **Action 3.2** : Le renfort de la Lutte contre la précarité alimentaire

- Etat de réalisation/d'avancée des actions

Le département a renforcé son partenariat avec la banque alimentaire conformément aux objectifs du contrat départemental des solidarités d'agir sur la sécurisation de l'approvisionnement et le "mieux manger", de développer une meilleure couverture territoriale de l'aide alimentaire et d'optimiser les modalités de sa distribution.

Ainsi, sur le second semestre 2024, la banque alimentaire a procédé au recrutement d'une logisticienne afin de travailler sur ces orientations avec en priorité une action sur la diversification de l'approvisionnement en particulier avec les plateformes liées à la fourniture de fruits et légumes, et notamment de la filière de l'agriculture biologique (perspective "mieux manger").

En parallèle, la collectivité départementale a augmenté son soutien financier à l'ensemble des partenaires de l'aide alimentaire sur le territoire varois.

- Perspectives de mise en œuvre de l'action

Le travail engagé par la banque alimentaire va se poursuivre en 2025, et va se porter sur le renforcement du réseau de distribution sur le territoire, et notamment les zones blanches ou faiblement pourvues par des partenaires de l'aide alimentaire.

NB : Les données financières et les indicateurs d'activité seront annexés à ce rapport.

TABLEAU FINANCIER DU CONTRAT LOCAL DES SOLIDARITÉS
Département du Var
Exécution budgétaire 2024

Axes de la contractualisation	Fiche action N°	Intitulé de l'action	Crédits État versés en 2024	A Montant État réalisé au 31/12/2024	B Crédits État 2024 non consommés en 2024	C Montant CD réalisé au 31/12/2024	E Participation d'autres financeurs le cas échéant	Montant total réalisé au 31/12/2024 (A+C)	Montant à reporter en 2025 - Part État	Montant à reporter en 2025 - Part CD
Axe Prévenir la pauvreté et lutter contre les inégalités dès l'enfance	1.1	Soutien aux modalités de garde d'enfant	134 766,00 €	134 766,00 €	0,00 €	229 417,50 €	159 607,50 €	364 183,50 €	0,00 €	0,00 €
	1.2	Accompagnement social renforcé des femmes sans domicile isolées avec enfants de moins de 4 ans	100 000,00 €	100 000,00 €	0,00 €	176 891,00 €		276 891,00 €	0,00 €	0,00 €
	1.3	Renforcement des classes passerelles MNA	40 000,00 €	40 000,00 €	0,00 €	40 000,00 €		80 000,00 €	0,00 €	0,00 €
	Sous total		274 766,00 €	274 766,00 €	0,00 €	446 308,50 €	159 607,50 €	721 074,50 €	0,00 €	0,00 €
Axe Lutter contre la grande exclusion grâce à l'accès aux droits	2.1	Renforcement de l'outil Soliguide de coordination partenariale	35 000,00 €	18 550,00 €	16 450,00 €	18 550,00 €		37 100,00 €	16 450,00 €	16 450,00 €
	2.2	Dispositif "Reconnect" de lutte contre le non recours aux droits	383 294,00 €	383 294,00 €	0,00 €	420 865,50 €		804 159,50 €	0,00 €	0,00 €
	Sous total		418 294,00 €	401 844,00 €	16 450,00 €	439 415,50 €	0,00 €	841 259,50 €	16 450,00 €	16 450,00 €
Axe Construire une transition écologique solidaire	3.1	Ecomobilité solidaire	250 000,00 €	250 000,00 €	0,00 €	263 500,00 €		513 500,00 €	0,00 €	0,00 €
	3.2	Lutte contre la précarité alimentaire	154 621,00 €	154 621,00 €	0,00 €	154 621,00 €		309 242,00 €	0,00 €	0,00 €
	Sous total		404 621,00 €	404 621,00 €	0,00 €	418 121,00 €	0,00 €	822 742,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAUX FINANCIERS			1 097 681,00 €	1 081 231,00 €	16 450,00 €	1 303 845,00 €	159 607,50 €	2 385 076,00 €	16 450,00 €	16 450,00 €

**TABLEAU DES INDICATEURS NATIONAUX ET LOCAUX DU CONTRAT DEPARTEMENTAL DES SOLIDARITÉS
DÉPARTEMENT DU VAR**

Thématiques	N°	Actions	Indicateurs	Situation au 31 déc. 2023	Cible locale en 2024	Cible locale en 2025	Cible locale en 2026	Cible locale en 2027
Axe 1 - Prévention de la pauvreté dès le plus jeune âge et lutte contre les inégalités dès l'enfance								
Soutien à la parentalité et aux familles en situation de précarité	1.1	Soutien aux modalités d'accueil des enfants des familles précaires	Nombre de places en crèche d'insertion	188	220	235	250	265
			Nombre de structures	34	40	40	40	40
			Nombre d'enfants accueillis issus de familles relevant de minima sociaux	150	200	225	250	275
			Nombre d'enfants de familles monoparentales	100	125	130	130	130
			Nombre de parents ayant participé à une action d'accompagnement à la parentalité	15	30	30	30	30
Améliorer l'accompagnement des parcours des femmes sans domicile isolées avec au moins un enfant de moins de 4 ans	1.2	Accompagnement des familles sans domicile, prioritairement monoparentales, ou femmes enceintes ou sortant de maternité ou victimes de violence	Nombre de familles précaires avec enfants ayant bénéficié d'actions d'aller-vers et/ou d'accompagnement	350	350	350	350	350
			Nombre de mères seules sans domicile avec enfants de moins de 4 ans accompagnées	70	70	70	70	70
			Durée d'hébergement en hôtels : moyenne du nombre de jours et/ou médiane du nombre de jours	64	55	50	40	30
Faire de la jeunesse un enjeu prioritaire de lutte contre la pauvreté en prévenant le décrochage	1.3	Renforcement des classes passerelles	Parmi l'effectif de la classe, % de participants dont le taux de présence aux séances de formation dispensées est égal ou supérieur à 80 % du nombre d'heures prévues dans leur parcours individuel de formation	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
			Parmi les effectifs de la classe, % de participants ayant progressé d'au moins un niveau du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL) entre le début et la fin de la formation	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
			Parmi les publics sortant du dispositif, % de bénéficiaires en sortie positive à l'issue du parcours d'accompagnement vers l'emploi (est considérée comme une sortie positive une sortie en emploi quels qu'en soient la nature et le type ainsi qu'en formation pré-qualifiante / qualifiante / certifiante ou diplômante)	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Axe 2 - Accès aux droits essentiels								
Accéder aux droits sociaux et santé pour prévenir la bascule dans la pauvreté : démarches "d'aller-vers"	2.1	Renforcement de l'outil Soliguide de coordination partenariale	Nombre de structures référencées dans la plateforme	379	550	700	850	1 000
			Nombre de connexions à la plateforme	33 000	50 000	100 000	100 000	100 000

**TABLEAU DES INDICATEURS NATIONAUX ET LOCAUX DU CONTRAT DEPARTEMENTAL DES SOLIDARITÉS
DÉPARTEMENT DU VAR**

Thématiques	N°	Actions	Indicateurs	Situation au 31 déc. 2023	Cible locale en 2024	Cible locale en 2025	Cible locale en 2026	Cible locale en 2027
Accéder aux droits sociaux et santé pour prévenir la bascule dans la pauvreté : renforcement de l'accompagnement	2.2	Dispositif "Reconnect" de lutte contre le non recours aux droits	Nombre de personnes ayant bénéficié d'un accompagnement renforcé vers les droits	3 500 RDD reçus	6 000	7 000	8 000	8 000
			Nombre de personnes touchées par des démarches « d 'aller vers » pour l'accès aux droits.	4 500 RDD convoqués	10 000	10 000	10 000	10 000
			Taux de présentéisme au RDV RDD	80 % (partiel)	80 %	85 %	85 %	85 %
			Taux de présentéisme au RDV RECONNECT	Nouveau	70 %	70 %	75 %	80 %
Axe 3 - Transition écologique et solidaire								
Droit à la mobilité pour tous	3.1	Ecomobilité solidaire	Nombre de personnes ayant fait l'objet d'un diagnostic de mobilité	75	125	200	250	300
			Nombre de personnes ayant bénéficié d'au moins une action de levée des obstacles à la mobilité à la suite du diagnostic	60	100	160	200	240
			Répartition par typologie de solutions mobilité (véhicule individuel / collectif)	NC	en cours de détermination	en cours de détermination	en cours de détermination	en cours de détermination
Lutte contre la précarité alimentaire	3.2	Lutte contre la précarité alimentaire	Nombre de points d'approvisionnement de la BA	88	92	96	100	104
			Nombre de points de distribution	93	97	100	104	108
			Tonnes de denrées distribuées	2 868	2 970	3 070	3 180	3 298
			Nombre de bénéficiaires (BA)	57 509	-	-	-	-
			Suivi de l'évolution du camembert nutritionnel :	-	-	-	-	-
			% fruits et légumes	30%	31%	32%	33%	33%
			% gras, sucré, salé	8,6%	7%	5%	4%	2,5%
			% matières grasses ajoutées	4,3%	4%	3%	2%	2,5%

SH/DDSI/
JMC

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A11

OBJET : CONVENTION DEPARTEMENTALE POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI DANS LE CADRE DE LA REFORME FRANCE TRAVAIL 2024 - APPROBATION DU BILAN D'EXECUTION 2024 ET DES ANNEXES

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Marc LAURIOL.

Le Conseil départemental est appelée à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la convention départementale pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France travail n° CO2024-482 intervenue le 19 juillet 2024 entre l'Etat et le Département du Var,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission insertion et action sociale du 12 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'approuver le bilan financier et le bilan de mise en œuvre du plan d'actions 2024 réalisés au titre de la convention départementale pour l'insertion et l'emploi intervenue le 19 juillet 2024 entre l'Etat et le Département du Var, joint en annexe.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1101493-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

A Toulon, le 17 Février 2025

BILAN QUALITATIF POUR LA CONVENTION INSERTION-EMPLOI 2024

La contractualisation pour l'insertion et l'emploi 2024 a été conclue pour une période d'un an. Le présent bilan doit permettre une évaluation des actions contractualisées en 2024.

Le bilan a pour but de rendre compte de l'exécution des crédits versés au titre du volet 2 de la convention signée par le préfet de département, et/ou de région, et le président du conseil départemental. A l'aune des fiches actions annexées à la convention, le bilan rappelle, action par action, les engagements et le cadre financier initial, rend compte de son exécution et des résultats atteints.

Les départements qui ont contractualisé sur l'année civile 2024 doivent transmettre ce bilan aux services de l'Etat au plus tard le 31 mars 2025.

1. Action 1.1 SI (système d'information)

1.1. Description de l'action

Préparer la mise en place de la réforme France Travail et l'application des dispositions législatives et réglementaires issues de la loi pour le plein emploi :

L'enveloppe par département vise le financement d'une chefferie de projet sur la réforme France Travail, accompagnée d'un soutien à la transformation numérique. Ce premier volet de la contractualisation cible à titre principal un soutien en ingénierie, sous la forme d'une enveloppe forfaitaire pour chaque département, modulée en fonction du nombre d'allocataires du RSA dans le département.

En lien avec les services déconcentrés de l'État et les partenaires locaux, au premier rang desquels, Pôle emploi devenu opérateur France Travail, la CAF et la CCMSA, la chefferie de projet sera chargée de définir une feuille de route départementale permettant de converger vers la cible, sera associée à une animation nationale et sera responsable, dans son organisation, de la mise en place effective des processus cibles. Elle contribue aux évolutions numériques définies dans le cadre de la gouvernance nationale pour organiser l'interopérabilité des systèmes d'information, faciliter le partage des données et renforcer le pilotage par les résultats.

Un référentiel, co-construit avec des conseils départementaux, précise les missions de cette chefferie de projet sur la réforme France Travail.

1.2. Date de mise en place de l'action

A compter de mai 2025

1.3. Partenaires et co-financeurs

Partenaires : les services déconcentrés de l'État et les partenaires locaux, au premier rang

desquels, Pôle emploi devenu opérateur France Travail, la CAF et la CCMSA

co-financeur : l'Etat par la présente convention

1.4. Durée de l'action

2024-2025

1.5. Budget

1.5.1. Budget prévisionnel figurant dans la convention : Etat, CD, total

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Part Etat = 135 000€

Budget global = 135 000€

1.5.2. Budget exécuté

Le détail des dépenses devra figurer dans le bilan financier en annexe de la convention.

Au 31/12/2024

Dépenses exécutées sur la part financée par l'Etat = 135 000€

Dépenses exécutées sur la part financée par le Département = 70 916€

Total : 205 916 €

1.6 Indicateurs

Feuille de route départementale (voir annexe)

1.7 Bilan d'exécution

Le volet porte sur le financement d'une chefferie de projet sur la réforme France Travail, accompagnée d'un soutien à la transformation numérique.

La chefferie de projet est chargée de définir une feuille de route départementale permettant de converger vers la cible, sera associée à une animation nationale et sera responsable, dans son organisation, de la mise en place effective des processus cibles. Elle contribue aux évolutions numériques définies dans le cadre de la gouvernance nationale pour organiser l'interopérabilité des systèmes d'information, faciliter le partage des données et renforcer le pilotage par les résultats.

Pour le Var, cette chefferie de projet a été portée par un collectif d'expert métier et informatique avec l'appui d'une assistance à maîtrise d'ouvrage externe. Cette dynamique a permis de déployer les attendus de la réforme de loi pour le plein emploi sur plusieurs axes :

- l'appui à la gouvernance stratégique du projet et aux choix institutionnels
- l'adaptation de l'environnement numérique
- la formalisation des processus de gestion du parcours insertion
- la communication auprès de l'ensemble des acteurs des changements

Le Département du Var a engagé le déploiement d'un nouveau SI insertion nouvelle génération compatible avec les attendus numériques de la loi pour le plein emploi. Cette conduite du changement s'est déroulée sur le dernier quadrimestre 2024 et a très fortement mobilisé les équipes pour le paramétrage, l'actualisation des processus et la formation de plus de 400 utilisateurs. La bascule informatique opérée le 20 janvier a été un succès et va garantir, au prix d'un effort financier conséquent, l'interopérabilité avec le commun numérique France Travail. Cet outil ouvert aux partenaires intervenant auprès des publics cibles va permettre de fluidifier le parcours de l'allocataire et de soutenir la transformation des pratiques pour in fine booster le retour à l'emploi des allocataires du RSA.

La feuille de route renseignée sur l'espace numérique national commun annexée au présent rapport concrétise l'ensemble de ces aspects .

1.8 Perspectives de mise en œuvre de l'action

La chefferie de projet se poursuit sur 2025, tant pour consolider les acquis que pour accompagner les différentes phases de mise en œuvre opérationnelles ou réglementaires étalées sur le premier semestre 2025 (API , double authentification, décret des sanctions etc...)

1. Action 2.1 ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES ALLOCATAIRES DU RSA

1.1 Description de l'action

Cette action porte sur le renforcement de l'accompagnement intensif à tous les allocataires mobilisables, très majoritairement pour les nouveaux entrants dans le dispositif, mais également pour une part de ceux déjà dans le dispositif et sans accompagnement.

Elle s'articule notamment au travers de , l'action direct emploi, accompagnement intensif vers l'emploi entre 4 et 6 mois et son renforcement notamment en l'ouvrant à de nouveaux publics au travers de l'approche "direct emploi rebond " poursuivant ainsi la logique d'inclusion par l'emploi de la stratégie Var insertion travail.

En lien avec les enjeux portés par la loi pour le plein emploi, clés principaux objectifs poursuivis par l'action sont :

- Réorienter l'ensemble du dispositif RSA vers l'accompagnement à l'emploi
- Déployer un accompagnement fréquent pour tous les allocataires du RSA
- Raccourcir les délais et garantir la fluidité entre les étapes du parcours de l'orientation à la sortie emploi
- Apporter un service aux entreprises varoises qui peinent à recruter

1.2 Date de mise en place de l'action

Mars 2023 initialement prévu sur 18 mois, soit jusqu'au 30 septembre 2024

1.3 Partenaires et co-financeurs

Opérateur France Travail , partenaires associatif de l'insertion, DDETS,

1.4 Durée de l'action

Partenariat entre le département du Var et France Travail prolongé par avenant pour une durée supplémentaire de 15 mois, soit au 31 décembre 2025

1.5 Budget

Pour la période d'octobre de mars 2023 à septembre 2024, le financement s'élève à 1 894 083€

Pour la seconde période, allant d'octobre 2024 à décembre 2025, le montant de l'aide s'élève à 1 650 000€.

1.5.1. Budget prévisionnel figurant dans la convention : Etat, CD, total

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Part Etat = 747 826 €

Part CD = 747 826 €

Budget global = 1 495 652€

1.5.2 Budget exécuté

Au 31/12/2024

Dépenses exécutées sur la part financée par l'Etat = 747 826€

Dépenses exécutées sur la part financée par le département = 1 986 094€

Total : 2 733 920,00€

1.6 Indicateurs

Indicateurs	Type (national / local)	Situation de référence 2023	Cible 2024	Résultats 2024
Nombre de nouveaux entrants	national	13 000	sans objet	14 790
Taux (et nb) de nouveaux entrants orientés entre 0 et 15j	national	non suivi	non suivi	29%
Taux (et nb) de nouveaux entrants orientés en un mois et moins	national	80%	80%	81,50%
<i>Taux plancher de nouveaux entrants orientés sur direct'E</i>	local	65%	60%	62,70%
Taux plancher d'allocataires orientés sur direct'E via reconnect	local	sans objet	25%	30%

1.7 Bilan d'exécution

En matière d'accès à l'emploi des allocataires du RSA, le Département du Var a préparé dès 2023 la Loi pour le plein emploi en lançant "Var Insertion Travail". La première phase de cette stratégie s'est focalisée sur la prise en charge des nouveaux entrants au RSA, essentiellement à travers deux dispositifs.

D'une part, le "Rendez-vous des droits et devoirs", mis en œuvre en partenariat avec la Caisse d'allocations familiales. Chaque personne qui ouvre des droits au RSA est reçue très rapidement par un professionnel de la CAF, pour un entretien individuel qui permet de faire un point complet sur ses droits sociaux, et de lui donner une information sur les devoirs, notamment de recherche d'emploi et d'insertion. A l'issue de cet entretien, un

rendez-vous est fixé avec son référent d'accompagnement. En 2024, 12.000 personnes ont été reçues, permettant dans 20% des cas une mise à jour des droits sociaux et dans 3% un accès aux soins, en partenariat avec la CPAM. 80% des allocataires ont été orientés vers un accompagnement professionnel ou socio-professionnel et 20% vers un accompagnement social. Les enquêtes montrent un taux de satisfaction de plus de 90% (Source CAF du Var).

D'autre part, "Direct'emploi", conduit en partenariat avec France Travail et les associations Maison de l'emploi (MDE) et CEDIS. Ce dispositif propose un accompagnement intensif orienté vers l'emploi, d'une durée pouvant aller jusqu'à six mois.

En 2024, plus de 5.000 allocataires du RSA ont intégré Direct'emploi, qui produit des résultats très encourageants : 56% des bénéficiaires sortent du RSA en moins de six mois (source Département du Var).

En matière de public, on note une répartition assez équilibrée homme/femme, des taux de sortie plus élevés pour les allocataires en couple avec ou sans enfants, les familles monoparentales avec 2 enfants présentant les taux de sortie les plus bas. Ces éléments alimentent notre réflexion et nos convictions sur la nécessité de continuer à développer des modalités de garde d'enfant adaptées et un travail sur la parentalité.

Courant 2025, au travers de la dynamique RECONNECT des allocataires déjà dans le dispositif RSA et sans accompagnement ont intégrés la dynamique. Sur les premières cohortes on note un taux d'orientation entre 30 et 40% vers cet accompagnement intensif. Ce constat conforte la dynamique emploi volontariste déployée depuis 2023 et renforcée par la loi pour le plein emploi.

Les lignes de force de cet accompagnement :

- la satisfaction exprimée des allocataires et des conseillers insertion emploi pour cet accompagnement emploi intensif et qualitatif grâce à des portefeuilles réduits (30 à 50 allocataires par conseiller) ,
- une évolution des pratiques professionnelles (méthode iodé) capitalisées sur l'ensemble de la structure
- une orientation sur cet accompagnement très majoritaire pour les nouveaux entrants (67%) et qui finit souvent avant le terme pour sortir du dispositif (emploi, fin de rsa ou sanction..)
- un accompagnement ouvert de manière effectif aux allocataires sans accompagnement et parfois depuis longtemps dans le dispositif (30 à 40% des orientés RECONNECT).

Concernant l'orientation par les référents spécialisés de leur public sur cette action, l'année 2024 nous a permis d'initier un travail de normalisation et d'harmonisation de l'accompagnement de ces publics. En effet au travers du commun numérique et des référentiels de la loi pour le plein emploi les référents spécialisés sont amenés à mieux identifier le rôle du référent RSA au sein de leurs pratiques professionnelles et un travail de coordination par les services du Département est nécessaire et préalable à une totale prise en main par ces acteurs de l'ensemble des outils et dispositifs du champ de l'insertion socioprofessionnelle.

1.8 Perspectives de mise en œuvre de l'action

Le défi pour 2025 est d'étendre progressivement cette stratégie d'accompagnement intensif vers l'emploi à l'ensemble des publics RSA, dont les allocataires de longue et très longue durée, qui sont particulièrement nombreux dans notre territoire. Pour répondre à ces enjeux, le Département, en étroite collaboration avec France Travail et les services de l'Etat, a entièrement reconstruit son dispositif départemental d'insertion, auquel il consacre 23 millions d'euros en 2025 (avec le soutien de l'Etat et du Fonds social européen). Schématiquement, ce dispositif rénové repose sur :

- la consolidation des dispositifs d'orientation (Rendez-vous des droits et devoirs et Reconnect) et de d'accompagnement intensif des nouveaux entrants (Direct'emploi).
- le renforcement du partenariat avec France Travail, pour permettre un accompagnement plus intensif et plus fréquent des allocataires du RSA dont il est "réfèrent unique"
- la création du Dispositif d'insertion et de retour à l'emploi (DIRE) : 10.000 places d'accompagnement pour les autres allocataires, par des associations spécialisées, délégataires du Département.
- la création d'une "boîte à outils", au service des référents d'accompagnement vers l'emploi, afin de lever les obstacles communs par l'aide à la garde d'enfants, à la mobilité, au placement à l'emploi, une approche inclusive de la santé dans le parcours d'insertion, etc.
- un système d'information de nouvelle génération, qui offre un outil puissant à 800 professionnels de l'accompagnement et permet une évaluation précise des résultats de chaque action.

L'ambition est d'accroître le taux de sortie de l'ensemble des allocataires du RSA (qui n'a progressé que modestement entre mars 2023 et septembre 2024, en passant de 30,2% à 31%), comme cela a déjà été fait pour les nouveaux allocataires.

1. Action 2.2 Médiation emploi

1.1 Description de l'action

Afin de renforcer le lien à l'entreprise et à l'emploi, un volet médiation Emploi a été intégré à l'accompagnement pour les nouveaux entrants au RSA, afin d'assurer et de développer un lien fort avec le monde de l'emploi et faciliter ainsi les embauches.

Le Département a souhaité développer et systématiser cette dynamique, au profit de tous les allocataires RSA en accompagnement, afin de faciliter et optimiser l'accès à l'emploi le plus rapidement possible.

Il s'agit d'une action de médiation entre l'entreprise et le futur salarié afin de favoriser une reprise d'activité pérenne mais aussi une offre de service adaptée aux attentes des employeurs et une ingénierie concernant les possibilités de contrats aidés.

L'enjeu est de capter des offres d'emploi adaptées à un public peu qualifié et développer un lien privilégié avec les entreprises afin de faciliter la gestion RH, sélectionner et suivre les candidats en vue d'un recrutement sur mesure, accompagner dans l'emploi les bénéficiaires ayant peu ou pas de qualification avec la possibilité d'activer une formation

ou de mettre en place des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

1.2 Date de mise en place de l'action

Pratique initiée en 2023 et courant second semestre 2024 pour la dernière action.

1.3 Partenaires et co-financeurs

Pas de cofinancement pour cette action

France travail , associations partenaires référents RSA en tant que prescripteurs ou en charge de la mise en oeuvre

1.4 Durée de l'action

à/c de 2024

1.5 Budget

1.5.1. Budget prévisionnel figurant dans la convention : Etat, CD, total

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Part Etat = 320 000€

Part CD = 320 000€

Budget global = 640 000€

1.5.2 Budget exécuté

Le détail des dépenses devra figurer dans le bilan financier en annexe de la convention.

Au 31/12/2024

Dépenses exécutées sur la part financée par l'Etat = 320000€

Dépenses exécutées sur la part financée par le département = 480 000€

Budget global 800 000€

1.6 Indicateurs

Indicateurs	Type (national/local)	Situation de référence 2023	Cible 2024	résultat atteint 2024	commentaires
Nombre de personnes ayant bénéficié de l'action MÉDIATION	local	NC	400	1329	Cumul des résultats de l'ensemble des actions dédiées à ce volet et contractualisées
Nombre de personnes ayant accédé à un emploi	local	NC	200	328	idem
Nombre de PMSMP activées	local	NC	50	170	idem

1.7 Bilan d'exécution

En 2023 le dispositif "Direct'emploi", intègre la dimension de la médiation emploi dans l'accompagnement intensif proposé aux nouveaux allocataires du RSA. Ce partenariat est

co-construit avec France Travail, les associations : Maison de l'emploi (MDE), le CEDIS et l'Union Patronale du Var. Effectivement l'UPV, de par son important réseau entrepreneurial (5000 entreprises) a été facilitateur dans la démarche d'acculturation des acteurs économiques et des entreprises du département. Il a par ailleurs accompagné les partenaires investis dans Direct'Emploi, dans la construction et la modélisation de la méthode médiation à l'emploi tout en leur assurant une veille au titre de leur expertise.

En 2024, ce dispositif de Médiation couplé à un accompagnement professionnel intensif, a pu véritablement s'installer dans les pratiques des accompagnateurs. La méthode, un peu plus éprouvée, a pu ainsi connaître un réel développement et conforte l'intérêt de lier l'accompagnement et le lien rapide à l'emploi.

Fort de ces résultats encourageants, le Département a lancé courant 2024 un nouvel appel à projets pour une offre de Médiation à l'emploi de portée départementale. L'association REFLETS a été retenue et a pu démarrer son projet au second semestre 2024, consistant en une offre nouvelle et spécifique de médiation à l'emploi "médiation emploi 83" à disposition de tous les référents RSA oeuvrant dans l'accompagnement socioprofessionnel.

Il s'agit d'une action de placement à l'emploi au service :

- des entreprises (aide dans les processus de recrutement),
- des allocataires (favorise le retour à l'emploi quelque soit le profil),
- des référents (améliore le taux de sortie du dispositif)

L'action Médiation Emploi 83 pour son démarrage s'est centrée sur la mise en place (recrutement des effectifs, recherche de locaux pour les informations collectives) et la communication autour de l'action (réunions d'information sur chaque antenne) et a permis sur 2024, 112 orientations effectives réalisées par l'unique référent mobilisé sur l'action, le CEDIS.

Les efforts entrepris fin 2024 ont permis d'établir des fondations solides pour 2025. L'action Médiation Emploi 83 s'inscrit désormais dans une dynamique prometteuse avec notamment :

- une équipe de 10 chargés de recrutement et de relations entreprise répartis sur tout le territoire
- une procédure de mobilisation de l'action totalement dématérialisée
- un enrichissement de la boîte à outils à disposition des référents
- une proximité avec les référents qui doit encore se renforcer avec le démarrage du nouveau dispositif d'insertion et de retour à l'emploi (DIRE)
- un cadre clair pour l'accompagnement des allocataires et la gestion des parcours
- une collaboration renforcée avec les entreprises partenaires, assurant une transition efficace des allocataires vers l'emploi.

1.8 Perspectives de mise en œuvre de l'action

A compter du 1er janvier 2025, le démarrage du nouveau dispositif d'insertion et de retour à l'emploi (le DIRE) prévoit au total 8 référents répartis sur tout le territoire, soit 7 nouveaux référents en plus du CEDIS et représentent 30% de parcours en plus. Ainsi, l'action Médiation Emploi 83, au service de ces parcours, devrait connaître le développement attendu.

L'action Médiation à disposition des parcours professionnels et socioprofessionnels correspond pleinement au cadre posé par la loi Plein Emploi du 18 décembre 2023. Elle permet en effet à tous les allocataires RSA (en dehors de ceux en accompagnement

social) de bénéficier le plus tôt possible, voire dès le début de prise en charge, d'un lien avec le monde du travail et d'un accompagnement spécifique pour travailler et favoriser leur employabilité.

1. Action 2.3 Mobilité

1.1 Description de l'action

Selon une étude de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) de janvier 2023, citée par le rapport de préfiguration relatif à France Travail, deux tiers des bénéficiaires du RSA au chômage fin 2017 se déclarent être freinés dans leurs démarches de recherche d'emploi. Près d'un sur deux, cite comme principal obstacle l'absence de moyen de transport ou le coût des déplacements.

Une personne en insertion sur deux déclare avoir déjà refusé un travail ou une formation en raison d'un problème de mobilité qu'il soit matériel, économique ou encore psychologique.

Il s'agit ici de proposer des "solutions mobilité accompagnées clé en main" concernant la levée des freins qui contraignent les trajectoires d'insertion et le retour à l'emploi. De manière complémentaire au volet transition solidaire de la contractualisation solidarités et en complémentarité du droit commun et des modalités collectives, l'action consiste à proposer des solutions mobilité nouvelles opérationnelles.

Concrètement, dans le cadre d'une approche personnalisée sur son besoin, sur prescription du référent RSA, la personne se verra proposer, par des professionnels aguerris aux problématiques de la mobilité des publics en insertion, une solution mobilité qui, si nécessaire et adaptée, pourra prendre la forme d'une mise à disposition d'un véhicule mobilisable rapidement pour "les RDV de l'emploi" aboutissement de son parcours d'insertion (immersion, entretien d'embauche, démarrage d'un emploi...).

- un appui en conseils et accompagnement des personnes confrontées à des difficultés de mobilité de la même manière sur l'ensemble du territoire dans l'optique d'un parcours vers l'emploi grâce à une mobilité autonome et durable (le transport en commun d'abord, le covoiturage, la mise à disposition de véhicule lorsqu'il n'existe pas de solutions alternatives)
- une flotte de véhicule mise à disposition pour l'accès à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi et des bénéficiaires du RSA
- un parcours vers une mobilité autonome pour pérenniser l'emploi grâce à une mobilité durable

1.2 Date de mise en place de l'action

1.3 Partenaires et co-financeurs

Partenariat avec l'ensemble des professionnels accompagnant les allocataires du RSA.

Pas de co-financeur

1.4 Durée de l'action

2024 et suivants

1.5 Budget

1.5.1. Budget prévisionnel figurant dans la convention : Etat, CD, total

Du 01/01/2024 au 31/12/2024

Part Etat = 80 000€

Part CD = 80 000€

Budget global = 160 000€

1.5.2 Budget exécuté

Le détail des dépenses devra figurer dans le bilan financier en annexe de la convention.

Au 31/12/2024

Dépenses exécutées sur la part financée par l'Etat = 80 000€

Dépenses exécutées sur la part financée par le département = 80 000€

1.6 Indicateurs

Indicateurs	Type (national / local)	Situation de référence 2023	Cible 2024	Résultats 2024
Nombre d'allocataires orientés	local	NC	75	96
Nombre d'allocataires ayant trouvé une solution mobilité adaptée	local	NC	60	67

1.7 Bilan d'exécution

Pouvoir se déplacer est donc un facteur majeur dans le parcours professionnel de chacun et un levier important pour favoriser l'égalité des chances et une sortie rapide vers l'emploi notamment des plus précaires.

Dans le cadre de la contractualisation avec l'Etat, la convention départementale pour l'insertion et l'emploi dans le cadre de la réforme France Travail de 2024 identifie la mobilité comme solution pour l'emploi.

Aussi, dans le cadre de la stratégie Var Insertion Travail, une nouvelle action expérimentale est déployée. Il s'agit de permettre un retour rapide vers l'emploi au moyen de solutions accompagnées à la mobilité pour les allocataires du RSA ayant retrouvé un emploi ou ayant à effectuer des démarches comme un entretien d'embauche ou une mise en situation professionnelle. Cette action s'inscrit notamment en complémentarité avec l'accompagnement intensif à l'emploi de Direct'emploi. L'objectif de l'action est de mettre en oeuvre tous les moyens nécessaires pour permettre au public très proche de l'emploi de lever rapidement le dernier obstacle vers l'emploi par :

- un diagnostic mobilité
- des conseils en mobilité et une information sur la connaissance de l'offre de transports et les d'aides disponibles sur le territoire

- en l'absence de solution alternative et notamment collective, et sous réserve de disponibilité, la mise à disposition d'un véhicule : voiture, scooter, vélo sur une durée optimisée et limitée dans le temps et avec contribution financière de la part du bénéficiaire à compter du second mois, s'il n'existe pas de solutions alternatives
- le cas échéant un accompagnement à l'achat d'un véhicule ou tout autre moyen de transport permettant d'accéder à une mobilité durable dans le but de pérenniser l'emploi obtenu.

L'action repose sur la constitution d'une flotte dédiée de 40 véhicules tels les vélos et trottinettes électriques, des scooters , et de véhicules à faible émission de gaz à effet de serre. Une priorité étant donnée à du matériel roulant d'occasion mis en conformité par les garages solidaires du territoire dans un esprit de mutualisation des moyens et de synergie des dispositifs aidés.

Cette action En route vers l'emploi s'est mise en place à titre d'expérimentation sur les territoires de Provence verte et de Est Var , territoires sur lesquels la mobilité est une problématique avérée.

Sur le plan opérationnel l'action s'est déployée de manière progressive couplée à l'acquisition des véhicules dans un contexte de forte tension sur le marché de l'occasion. En effet, la structure Garrigues en charge des achats, a rencontré des difficultés dans la constitution de la flotte de voitures en raison de la tension sur le marché de l'occasion des voitures de Crit'air 1 (ZFE, période estivale, rentrée scolaire..) . Au 31 décembre 2024, ce sont 29 véhicules qui ont été acquis et mobilisés pour l'action (23 voitures et 6 scooters) soit plus de 72% de la cible.

La structuration de l'intervention s'est faite autour de la coordination de l'ensemble des acteurs de la mobilité du territoire avec pour objectif de clarifier les périmètres d'intervention de chacun et d'engager une complémentarité des outils mis à disposition.

Outre la mise en place d'actions sur le plan logistique et matériel, un important travail de "promotion" a été effectué afin d'assurer une juste prescription par les référents RSA.

Dans cette optique, une phase de communication a été nécessaire tout au long du déploiement de l'action. Ainsi plusieurs réunions, portant sur enjeux et modalités d'accueil et d'accompagnement de l'accueil jusqu'à la mise à disposition, ont été organisées :

- juillet 2024 : réunion de présentation à la direction territoriale de France Travail et au directeur adjoint du CEDIS et formalisation d'une fiche de prescription conforme aux contraintes de protection des données.
- octobre 2024 : réunions d'informations dans les agences de France travail Brignoles, Saint Maximin, et les antennes du CEDIS Brignoles et Fréjus;
- novembre 2024 : réunions d'information dans les agences de France travail de Fréjus et St Raphaël ;

1.8 Perspectives de mise en œuvre de l'action

En 2025, le Département va poursuivre le travail de coordination autour de la mobilisation des outils par les référents RSA et l'adéquation de la prescription.

A ce titre seront menées des actions de :

- Déploiement de l'action sur l'ensemble des territoires Provence Verte-Coeur du Var-Verdon, et Var Estérel - Golfe de Saint Tropez
- Planification d'une communication auprès des référents de parcours RSA populationnels
- Harmonisation des indicateurs, des outils de suivi et de la fiche de prescription ;
- Mise en place de Comités locaux mensuels avec les prescripteurs,

- Comités de suivi organisés par le Département (bimestriels sur les 6 premiers mois puis trimestriels)

Par ailleurs, en lien avec la reconfiguration de l'ensemble de ses dispositifs, dans le cadre du déploiement d'une véritable boîte à outils, il a été décidé de renforcer le dispositif "En route vers l'emploi" en enrichissant et en étendant les actions mobilité mobilisables par l'ensemble des référents RSA pour les allocataires accompagnés dans un parcours vers l'emploi.

Le panel des solutions mobilité afin de favoriser la mobilité d'allocataires du RSA se décline autour du transport à la demande, de mise à disposition de véhicules, de garages solidaires, d'une aide administrative à l'acquisition d'un véhicule et de l'accès au permis de conduire au sein d'auto-écoles solidaires.

Enfin, un travail de sensibilisation sera mené par les structures porteuses d'action mobilité auprès des référents du territoire d'intervention sur les solutions mobilité de droit commun pouvant être actionnées en régie par chaque accompagnant et également sur les conditions d'une mobilisation efficiente d'une des actions proposées.

Etat des dépenses contractualisation pour l'insertion et l'emploi 2024

VOLET 1

Dépenses relatives au renforcement des équipes locales CD/PE						
Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période	Objet de la dépense	Montant
Dépenses relatives au renforcement des équipes locales CD						
Postes d'ingénierie						205 916,00 €
Autre	prestation d'assistance et d'accompagnement à la transformation des systèmes d'information			2024	restauration PIM /Valorisation chefferie de projet	205 916,00 €
Rémunération XX						
Rémunération						
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU RENFORCEMENT DES EQUIPES LOCALES						

Dépenses relatives au développement SI						
Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période	Objet de la dépense	Montant
Dépenses relatives au développement SI						
Paramétrage SI en vue de l'interconnexion	dépense CD					
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU DEVELOPPEMENT SI						
TOTAL DEPENSES AU TITRE DU VOLET 1						205 916,00 €

Etat des dépenses contractualisation pour l'insertion et l'emploi 2024
VOLET 2

Dépenses relatives au renforcement de l'accompagnement						
Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période	Objet de la dépense	Montant
Dépenses relatives au renforcement des solutions locales						
Intensification de l'accompagnement des allocataires du RSA						
2.1 accompagnement renforcé				2024	Direct' emploi	2 733 920,00 €
Postes d'accompagnement						
Rémunération CIP						- €
Rémunération CIP - accompagnement global						
Rémunération coach emploi						
Rémunération travailleur social XX						
Rémunération ZZZ						
Dépenses relatives à la remobilisation / entrée en parcours						
2.2 médiation emploi				2024	Médiation emploi	960 000,00 €
2.3 mobilité vers l'emploi				2024	Déploiement de solutions de mobilité pour les allocataires du RSA en situation de retour à l'emploi au travers de diagnostics mobilité et de prêts de véhicules	800 000€ 160 000€
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU RENFORCEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT						3 693 920,00 €

Dépenses relatives à la levée des freins sociaux						
Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période	Objet de la dépense	Montant
	SO					- €
						- €
TOTAL DEPENSES LEVÉE DES FREINS SOCIAUX						- €

Dépenses relatives au référencement de l'offre de solutions locales d'accompagnement						
Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période	Objet de la dépense	Montant
Rémunération XX	SO					
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU REFERENCEMENT DE L'OFFRE DE SOLUTIONS LOCALES D'ACCOMPAGNEMENT						- €
TOTAL DEPENSES AU TITRE DU VOLET 2						3 693 920,00 €

Etat des dépenses contractualisation pour l'insertion et l'emploi 2024	
VOLET 3	

Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Dépenses relatives au renforcement des équipes locales CD/PE			Objet de la dépense	Montant
		Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période		
Postes d'ingénierie						
Rémunération chef de projet	SO					- €
Rémunération XX						- €
Rémunération						
Postes d'accompagnement						
Rémunération CIP	SO					- €
Rémunération coach emploi						
Rémunération travailleur social XX						
Rémunération ZZZ						
Dépenses relatives au renforcement des équipes locales PE (le cas échéant)						
Rémunération CIP - accompagnement global	SO					- €
Rémunération CIP						
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU RENFORCEMENT DES EQUIPES LOCALES						
- €						

Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Dépenses relatives au renforcement des solutions locales			Objet de la dépense	Montant
		Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période		
Structure XXX	SO					- €
Structure XXX						
Structure XXX						- €
TOTAL DEPENSES RENFORCEMENT DES SOLUTIONS LOCALES						
- €						

Nature de la dépense	Unité (si pertinent)	Dépenses relatives au développement SI			Objet de la dépense	Montant
		Nombre d'unités	coût unitaire	Date ou période		
Ex : développement d'un interfaçage avec X)	SO					
TOTAL DEPENSES RELATIVES AU DEVELOPPEMENT SI						
- €						

TOTAL DEPENSES AU TITRE DU VOLET 3						
- €						



Trame de feuille de route de la collectivité

Préparation de la mise en œuvre du RSA rénové en 2025

(en application de la loi pour le plein emploi et la réforme France Travail)

Bienvenue sur ce lien personnel qui capitalise les éléments que vous avez saisis pour votre collectivité.

Ce document vous permet de visualiser l'avancée des éléments inscrits sur la feuille de route. Vous pouvez exporter ce document en cliquant en haut à droite "Export", puis choisir le mode d'export (PDF, PPT...)

Aide à la navigation :

Vous pouvez changer de page en cliquant en bas du document

1.1 Inscription de 100% des demandeurs de RSA à France travail à partir de janvier 2025

Le cas échéant, quelles seraient les actions à mener de façon spécifique à votre territoire et à vos publics pour faciliter l'inscription à France travail des personnes au RSA jusqu'ici non-inscrites ?

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet de l'inscription

Lors de la demande de RSA en ligne, la CNAF/CCMSA pourrait ajouter une information à l'intention du demandeur pour expliquer l'automatisation de la double inscription et la nécessité de s'actualiser auprès de FT.

Au niveau du partenariat local, les instances locales (bassins d'emploi) d'animation territoriale seront des lieux d'échanges et de relais aux acteurs locaux.

Pour les publics déjà accompagnés le référent peut être un relais pour les publics.

Aucune donnée

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Le Département prévoit-il de désigner des organismes délégataires de la fonction de référent d'accompagnement des bRSA (délégataire au sens de la loi pour le plein emploi : gestion des droits et devoirs, intégration des communs numériques...)?



Si oui, de **combien d'organismes référents délégataires** s'agit-il approximativement et pour quelle capacité d'accompagnement approximativement (en file active, et non pas en flux annuel) ?

Nombre de structures délégataires

Sur les parcours sociaux (ou remobilisation) :

0,0

Sur les parcours socioprofessionnels :

24,0

Sur les parcours professionnels (ou emploi) :

5,0

Capacité d'accompagnement

Sur les parcours sociaux (ou remobilisation) :

6 000,0

Sur les parcours socioprofessionnels :

7 200,0

Sur les parcours professionnels (ou emploi) :

15 500,0

Si oui, Le Département prévoit-il que certains organismes délégataires accompagnent certains publics spécifiques (plus précisément que les 3 types de parcours) ?

Oui	100%
Non	0%

Si oui, Quel(s) public(s) cible(s) avec quel(s) délégataire(s) pour quelle capacité d'accompagnement (en file active) (décrire le profil) ?

Environ 10/12 Référents spécialisés ou populationnels Environ 5000 en file active

Travailleurs non salariés (3/4000), personnes en situation de handicap PH (400), p hébergées/domiciliées (700)

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Au regard du référentiel national d'orientation (en voie d'être présenté en CNE), le Département prévoit-il de préciser localement certains critères d'orientation ?

Oui 0%

Non

100%

Si oui, Quelles sont les précisions envisagées ?

NB : L'ajout de critères locaux nécessite un arrêté préfet /PCD après avis du CDE (cf. projet décret des CTE)

Aucune donnée

Comment s'effectuera le partage de données d'orientation entre le SI-CD et le SI-PF ? (Plusieurs réponses possibles)

Utilisation du module "Orientation" de l'outil "Suivi de parcours" mis à disposition par France Travail 0%

Partage des données d'orientation par API avec l'outil du département 100%

Ne sait pas 0%

Si "partage des données du diagnostic...", Pouvez-vous préciser quel outil vous utiliserez ?

IODAS 0%

SOLIS 0%

VIESION 0%

HORIZON 0%

PARCOURS SOLIDARITÉ RSA 0%

NÉOGESTION 0%

Autre 0%

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Le Département prévoit-il de déléguer l'orientation à FT :

Oui 0%

Non

100%

Pour quelles raisons ?

Le CD83 dispose déjà d'une expérience en matière d'orientation et souhaite la capitaliser à cette occasion. Par ailleurs, FT n'a pas accès aux données sociales sensibles détenues par le CD et non partageables (ASE, aides sociales...) pour prendre des décisions éclairées tenant compte de la situation globale de l'allocataire et d'un besoin d'accompagnement spécifique. Cette stratégie permet de limiter les réorientations (régulations) et d'assurer le parcours sans couture.

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Si maintien de l'orientation au niveau de Département

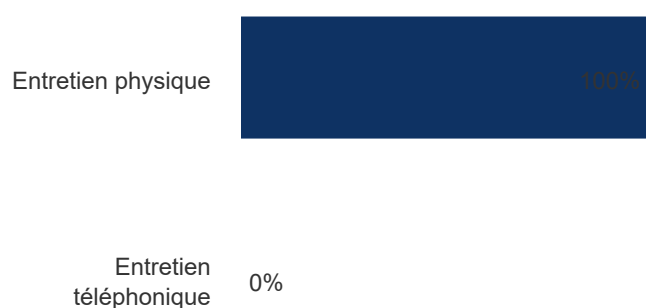
Quelles sont les modalités pratiques d'orientation envisagées (en référence au macro-process national) ?



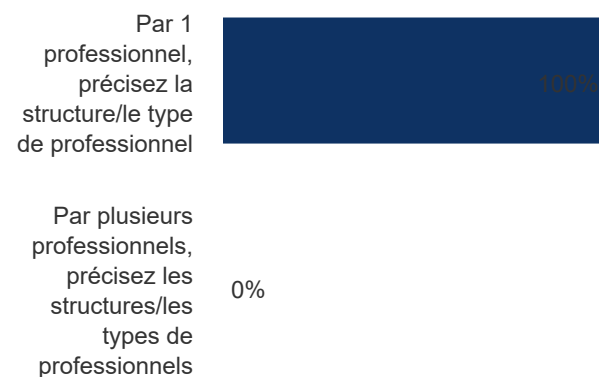
Si 'Autre' précisez :

Aucune donnée

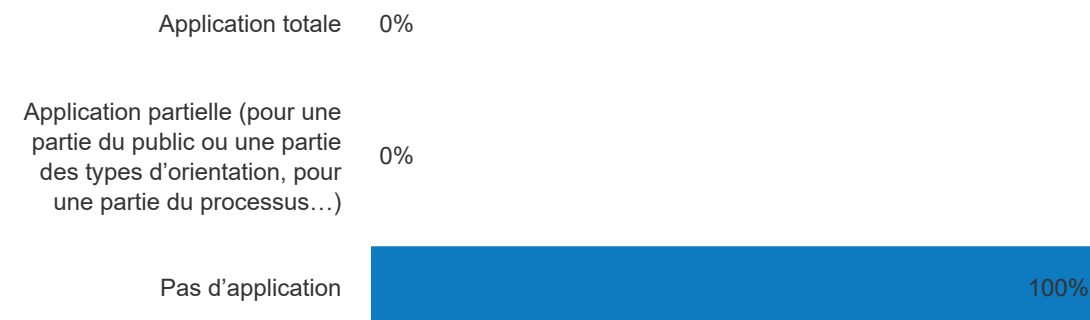
Si orientation vers entretien, Veuillez préciser :



Si entretien physique, Veuillez préciser



Quel usage le Département prévoit-il de faire de la proposition d'orientation faite par FT ?



Merci de préciser :

Aucune donnée

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Si maintien de l'orientation au niveau de Département

Merci de décrire le fonctionnement prévu (déroulement, structure(s) partenaire mobilisée(s) le cas échéant...).

3 flux d'orientation dans le respect des règles et délai loi pour le plein emploi :

descriptif des spécificités

A l'entrée dans le RSA : "Rendez vous des droits et des devoirs"

inclut la mise à jour des droits, la détection et lutte contre le non recours, l'information

personnalisée sur les devoirs et obligations et l'orientation vers un référent

d'accompagnement.

Mission déléguée depuis octobre 2023 à la CAF (financée par le Département)

RECONNECT : convocation et entretien individuel avec les allocataires déjà bénéficiaires

du RSA mais sans référent (ou ayant un référent mais pas de suivi régulier). Cet entretien

inclut la détection du non recours aux droits sociaux, le rappel sur les devoirs, la

remobilisation et l'orientation.

RÉORIENTATION : processus de changement de référent organisé et supervisé par le

Département en régie et sur proposition des référents RSA

Le Département prévoit-il un accompagnement de ses professionnels et délégués sur les pratiques d'orientation ?

Oui

100%

Non

0%

Merci de décrire les modalités et cibles visées

Formations sur les process et critères à destination des professionnels et accès au portail extranet dédié à la politique départementale d'insertion, processus de supervision et régulation générale du dispositif par le CD pilote du système .

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

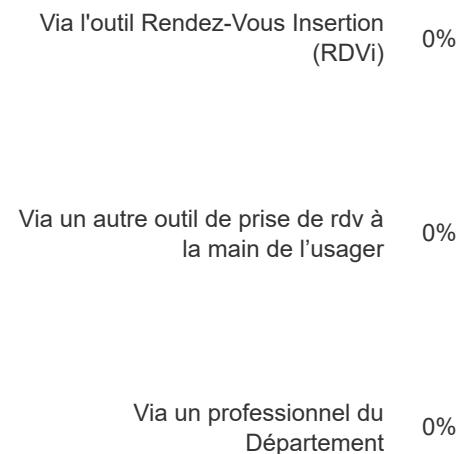
Si délégation à France Travail

Y a-t-il des attentes ou points spécifiques à signaler ?

Aucune donnée

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

A partir de la décision d'orientation, comment s'effectuera la prise de rdv avec le référent d'accompagnement du Département ou son délégataire ?



Autre

100%

Si 'Autre' précisez :

(via l'outil parcours RSA en cours de déploiement)

Concernant les réorientations parmi les 3 types de parcours, le Département prévoit-il une procédure spécifique pour opérer une réorientation ?

Oui

100%

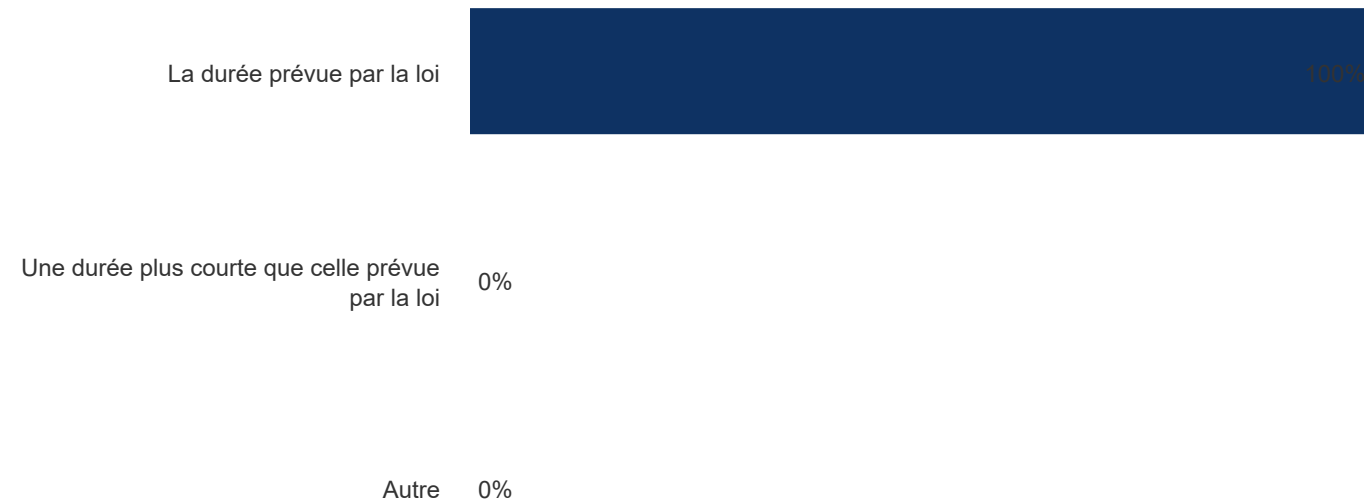
Non 0%

Si oui, Décrivez la procédure

Selon un principe de supervision , régulation et harmonisation des pratiques dont le CD sera le garant

1.2 Orientation de 100% des bRSA vers un organisme référent en janvier 2025 et délégation éventuelle

Concernant les réorientations parmi les 3 types de parcours, le Département prévoit-il une durée d'accompagnement à partir de laquelle une réorientation doit être réinterrogée ?



Si 'Autre' précisez :

Aucune donnée

Si durée plus courte, Quelle durée ?

Aucune donnée

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet de l'orientation

Aucune donnée

1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Le diagnostic socioprofessionnel

Le Département prévoit-il un accompagnement de ses professionnels (et ses délégataires le cas échéant) sur l'utilisation du diagnostic ?



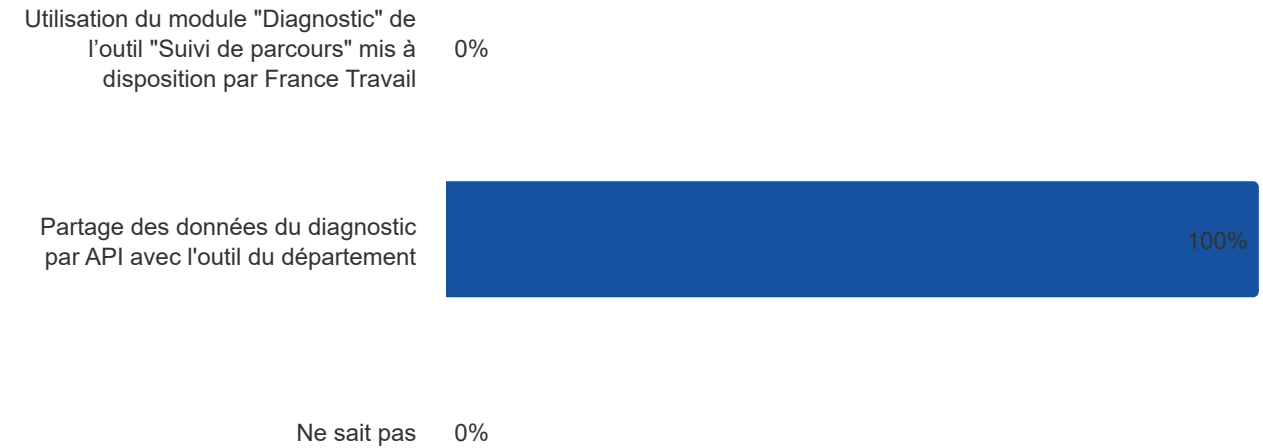
Si oui, Merci de décrire les modalités et cibles visées

NON DÉFINI , mais pourra s'adosser aux formations sur le nouveau SI (Parcours) en cours de déploiement) et sur les process CD RSA/insertion

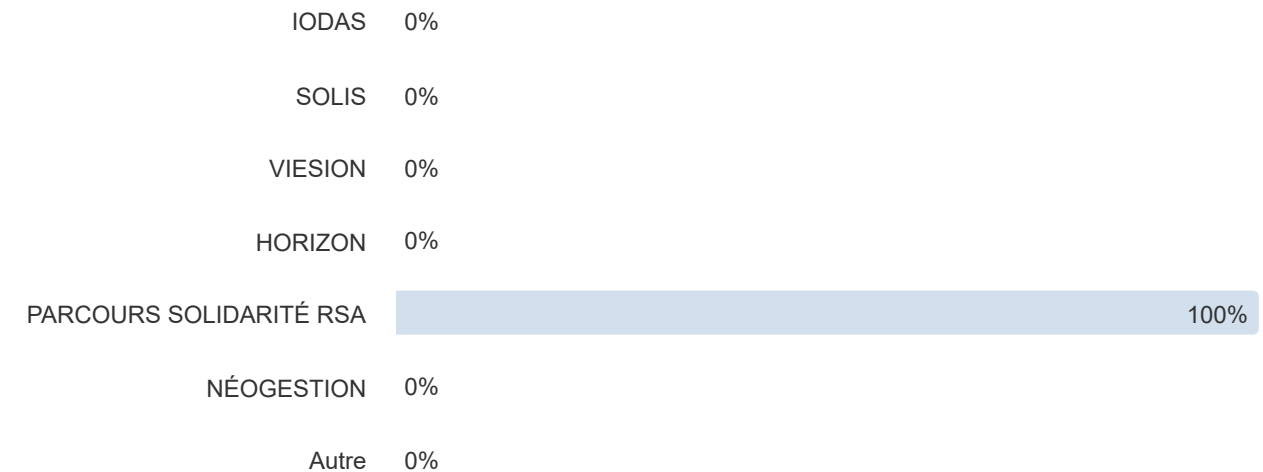
Le Département est-il intéressé par les ressources de l'Académie FT à ce sujet ?



Quelles sont les modalités de partage de données du diagnostic avec le SI-Plateforme :

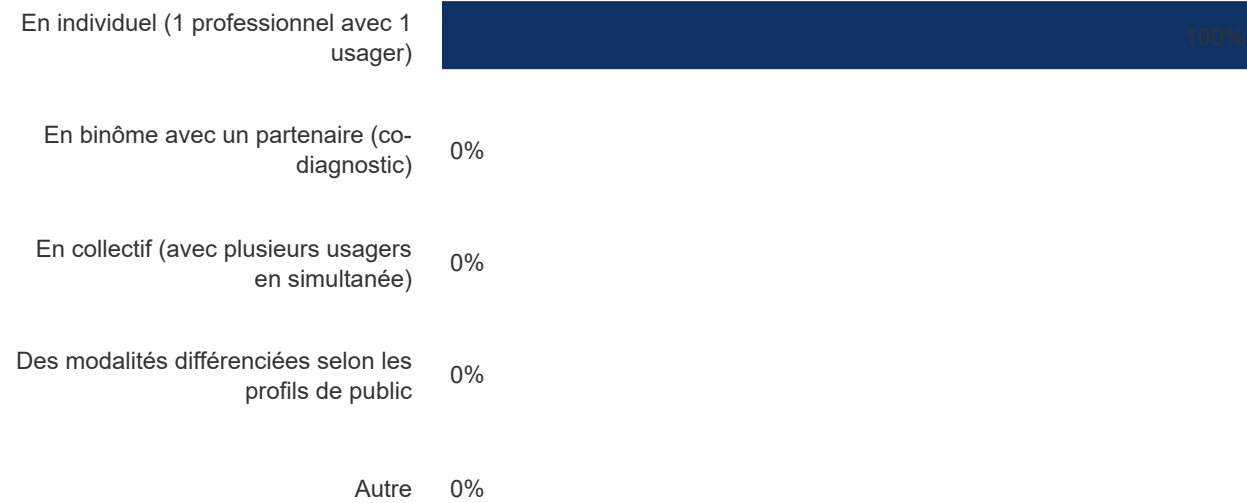


Si "partage des données du diagnostic...", Pouvez-vous préciser quel outil vous utiliserez ?



1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Le diagnostic socioprofessionnel

Quelles sont les modalités prévisionnelles de réalisation du diagnostic initial :



Si 'Autre' précisez :

Aucune donnée

Souhaitez-vous contribuer à l'amélioration continue du référentiel national de diagnostic et les outils associés ?



1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Le contrat d'engagement

Le Département prévoit-il un accompagnement de ses professionnels et délégataires sur l'utilisation du contrat d'engagement ?

Oui 100%

Non 0%

Merci de décrire les modalités et cibles visées

Formations à destination des professionnels sur le nouveau SI (parcours RSA en cours de déploiement) et sur les process CD RSA/insertion . e-learning.

Le Département est-il intéressé par les ressources de l'Académie FT à ce sujet ?

Oui 100%

Non 0%

Quelles sont les modalités de partage de données du contrat d'engagement avec le SI-Plateforme :

Utilisation du module "Contrat d'engagement" de l'outil "Suivi de parcours" mis à disposition par France Travail 0%

Partage des données du contrat d'engagement par API avec l'outil du département 100%

Ne sait pas 0%

Si "partage des données du diagnostic..."Pouvez-vous préciser quel outil vous utiliserez ?

IODAS 0%

SOLIS 0%

VIESION 0%

HORIZON 0%

PARCOURS SOLIDARITÉ RSA 100%

NÉOGESTION 0%

Autre 0%

Quelles sont les modalités prévisionnelles de réalisation pour la signature du contrat : Plusieurs réponses possibles (sous réserve qu'une modalité de signature plus précise soit définie au niveau réglementaire)

Format papier 100%

Format numérique 100%

Signature déléguée au professionnel de l'accompagnement 100%

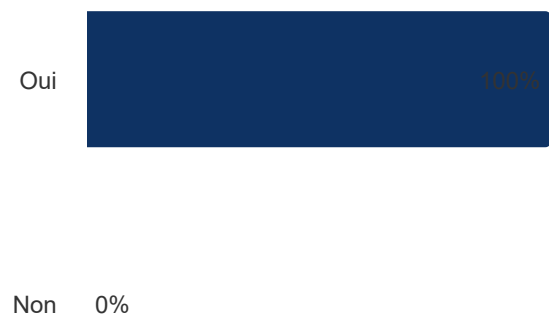
Signature déléguée au manager 0%

Y-a-t-il des modalités spécifiques pour les délégataires ?

Aucune donnée

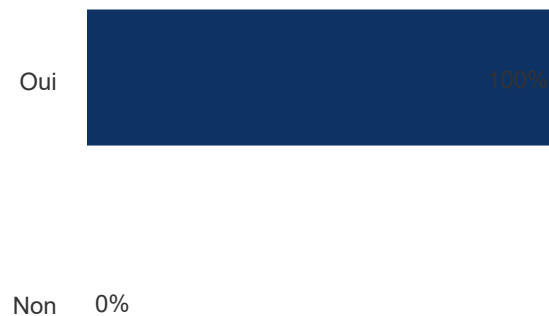
1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - L'intensification des parcours (notamment la référence aux 15h d'activité)

Avez-vous défini un référentiel d'activité pour structurer l'offre mobilisable dans le cadre du contrat d'engagement (services, temps d'autonomie, immersions, formations, emplois courts, bénévolat...)?

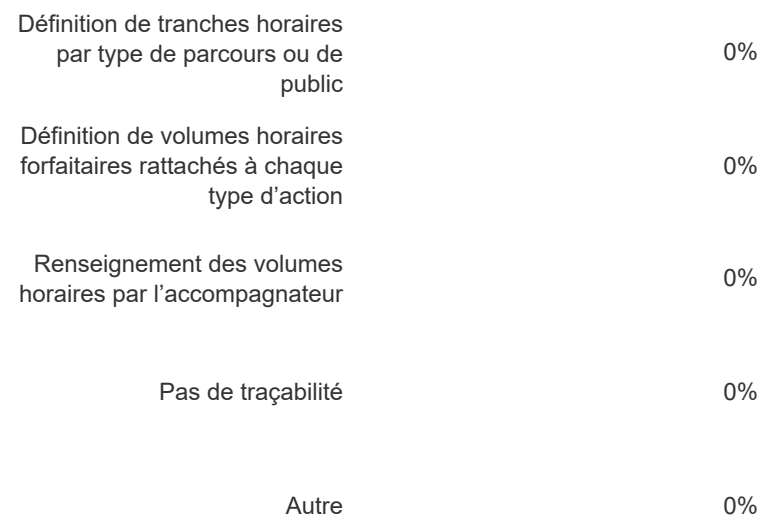


Etes-vous intéressé par le référentiel mis à disposition par FT ?

NB. Un référentiel enrichi et harmonisé entre CD et FT est en cours d'élaboration.



Comment est-il prévu d'organiser la traçabilité du niveau d'intensité du parcours ?



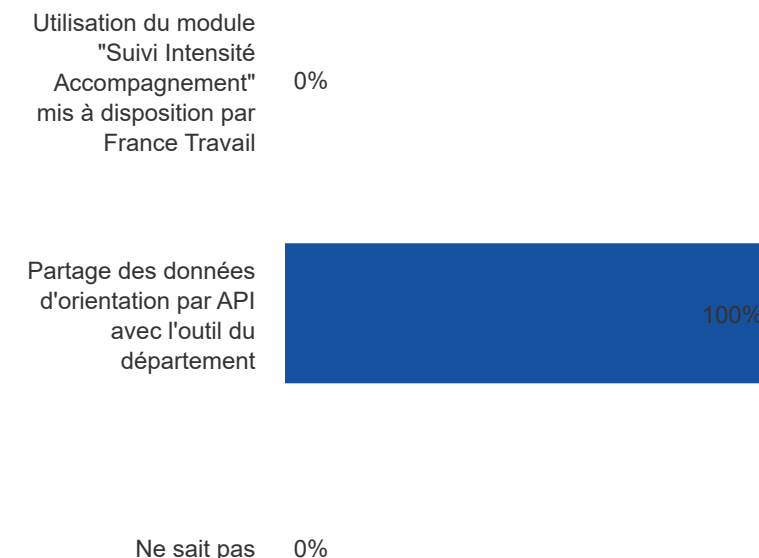
Si 'Autre' précisez :

Aucune donnée

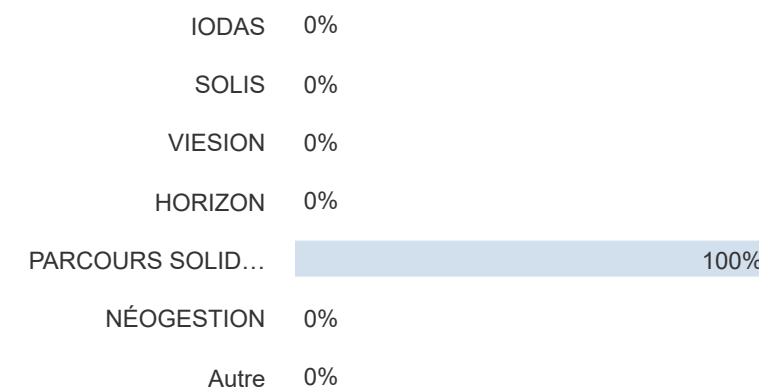
Merci de commenter et préciser

Points de vigilance sur la question de l'intensité : des accompagnements intensifs sont déjà mis en œuvre par le Département du Var pour les publics les plus proches de l'emploi et correspondent largement aux nouvelles exigences d'intensité de l'accompagnement (direct'emploi, accompagnement global, accompagnement spécialisés populationnels). In fine à la seule condition de moyens financiers supplémentaires

Quelles sont les modalités de partage de données sur l'intensité des parcours avec le SI-Plateforme ?



"partage des données du diagnostic..."Pouvez-vous préciser quel outil vous utiliserez ?



1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - L'intensification des parcours

Avez-vous défini des critères d'allègement des 15h d'activité ("minoration de la durée hebdomadaire") ?

Oui 0%

Non 0%

Si oui, Lesquels ?

Aucune donnée

Le Département prévoit-il un accompagnement de ses professionnels et délégataires sur l'intensification des parcours ?

Oui 100%

Non 0%

Si oui, Merci de décrire les modalités et cibles visées

cahier des charges (fréquence des RDV , file active , suivi régulier, évaluation des résultats (taux de sortie RSA) et référentiel d'accompagnement (outils, principes)

Approximativement, quel pourcentage de l'ensemble des bRSA seraient concernés par des allègements (hors exemption) ?

■ ■ ■

A combien estimez-vous la part des bRSA qui serait concernée par des exemptions de durée horaire ("plan d'action sans durée hebdomadaire d'activité") ?

20,0

Le Département est-il intéressé par les ressources de l'Académie FT à ce sujet ?

Oui 100%

Non 0%

1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Le référencement numérique de l'offre d'insertion

Quel est l'outil de recensement des offres de services que vous prévoyez d'utiliser ?

Dora 0%

Soliguide 0%

Ne sait pas 0%

Autre 100%

Si 'Autre' précisez :

Concernant l'offre d'insertion dont la prescription est restreinte aux référents RSA "délégués" du CD utilisation prévue de l'outil partagé Parcours RSA quand il sera déployé (courant 2025)

Si autre que Dora, Quelles modalités de partage de cette offre d'insertion avec le réseau pour l'emploi ?

Intégration parmi les communs numériques avec Data insertion 0%

Le Département ne souhaite pas le partage de l'offre d'insertion avec le réseau pour l'emploi 0%

Autre 100%

Si 'Autre' précisez :

via l'outil SI Parcours RSA en cours de déploiement

Si "le Département ne souhaite pas le partage..." Merci de préciser les motifs

Aucune donnée

Quelles modalités de mise à jour du recensement de l'offre ?

Aucune donnée

1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Le référencement numérique de l'offre d'insertion

Le Département prévoit-il un accompagnement de ses professionnels et délégués sur la connaissance et la mobilisation de l'offre d'insertion ?



Si oui, Merci de décrire les modalités et cibles visées

animation de réseau, portail extranet dédié à la politique départementale d'insertion. e-learning. /Les référents RSA

Le Département est-il intéressé par les ressources de l'Académie FT à ce sujet ?



1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Autres outils numériques facilitants du parcours

Immersion Facilitée. Réaliser les immersions professionnelles PMSMP (périodes de mise en situation en milieu professionnel)



Je connais cet outil. Je ne l'utilise pas, mais je suis prêt à le faire 0%

Je connais cet outil. Je ne l'utilise pas, et je ne souhaite pas l'utiliser 0%

Je ne connais pas cet outil et je souhaite en savoir plus 0%

OUIFORM. Outil de positionnement en formation à destination des partenaires de l'emploi



Je connais cet outil. Je ne l'utilise pas, mais je suis prêt à le faire 0%

Je connais cet outil. Je ne l'utilise pas, et je ne souhaite pas l'utiliser 0%

Je ne connais pas cet outil et je souhaite en savoir plus 0%

1.3 Mise en œuvre de l'accompagnement - Couverture progressive de l'ensemble des bRSA d'ici 2027

Cet objectif de couverture progressive de l'ensemble des bRSA d'ici 2027 fait-il l'objet de dispositions particulières dans le territoire ?

Oui

100%

Non 0%

Expliquez, commentez

Le Département initie en 2024 le nouveau dispositif "Reconnect", qui vise à convoquer les allocataires du RSA qui ne bénéficiaient pas jusqu'ici d'un accompagnement ou d'un accompagnement régulier, afin de les orienter vers le référent RSA adapté. L'entretien intègre la lutte contre le non recours aux droits sociaux ainsi que l'information sur les droits et devoirs.

Comme évoqué plus haut, la capacité d'intégrer tous les ARSA dans un parcours suffisamment intensif reste dépendante des moyens au niveau global et de l'efficacité des dispositifs existants en matière de sortie du RSA (susceptible de libérer des places) .

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet de l'accompagnement

Aucune donnée

1.4 Mécanisme de suspension-remobilisation en janvier 2025 et délégation éventuelle

Concernant les BRSA dont France Travail est le référent :

Envisagez-vous de déléguer à France Travail le prononcé d'une suspension remobilisation ?



Si non, Quelle procédure prévoyez-vous pour prononcer la décision dans le délai fixé par décret ?
NB. En l'absence de notification dans les délais c'est FT qui prononce la suspension proposée.

Aucune donnée

Lorsque FT propose une suppression du versement du RSA, quelles seraient les modalités de prise en compte par le Département ?

Aucune donnée

Quel serait le processus associé (passage en équipe pluridisciplinaire, articulation avec la CAF...)?

Aucune donnée

Quel serait le délai moyen entre la proposition de FT (à apparenter à une détection de manquement) et le prononcé de la décision par le Département ?

Aucune donnée

1.4 Mécanisme de suspension-remobilisation en janvier 2025 et délégation éventuelle

Modalités de partage d'information des actions à l'initiative du CD :

Quand le Département notifie une sanction à l'allocataire du RSA accompagné par FT, comment se fera le partage d'information avec FT ?

NB. L'installation d'une API nécessitera une commande à son éditeur et une installation dans le SI-CD

Utilisation du module "Sanction" de l'outil "Suivi de parcours" mis à disposition par France Travail 0%

Partage des données d'orientation par API avec l'outil du département 100%

Ne sait pas 0%

Si "partage des données du diagnostic..."Pouvez-vous préciser quel outil vous utiliserez ?

IODAS 0%

SOLIS 0%

VIESION 0%

HORIZON 0%

PARCOURS SOLIDARITÉ RSA 100%

NÉOGESTION 0%

Autre 0%

Quand le Département souhaite proposer à FT une radiation de la liste des DE, quelle procédure envisagez-vous ?

transmission automatisée à prévoir via le SI

1.4 Mécanisme de suspension-remobilisation en janvier 2025 et délégation éventuelle

Modalités de partage d'information des actions à l'initiative du CD :

Le Département prévoit-il des dispositions particulières pour que les sanctions soient davantage **intégrées dans le parcours d'insertion** :

en termes de compréhension des droits et devoirs

OUI, en conformité avec les décrets à paraître
Les accompagnements financés par le CD sont structurés par les droits et devoirs pensés comme levier de

en termes d'évolution des équipes pluridisciplinaires (nombre, composition, fréquence, fonctionnement, spécialisation sur certains types de sanctions ou publics...)

OUI, en conformité avec les décrets à paraître
Les accompagnements financés par le CD sont structurés par les droits et devoirs pensés comme levier de

en termes de leviers directement à la main du référent d'accompagnement

OUI, en conformité avec les décrets à paraître
Les accompagnements financés par le CD sont structurés par les droits et devoirs pensés comme levier de

en termes de rapidité des délais de mise en œuvre

OUI, en conformité avec les décrets à paraître
Les accompagnements financés par le CD sont structurés par les droits et devoirs pensés comme levier de

tant en termes d'activation que de levée des sanctions... ?

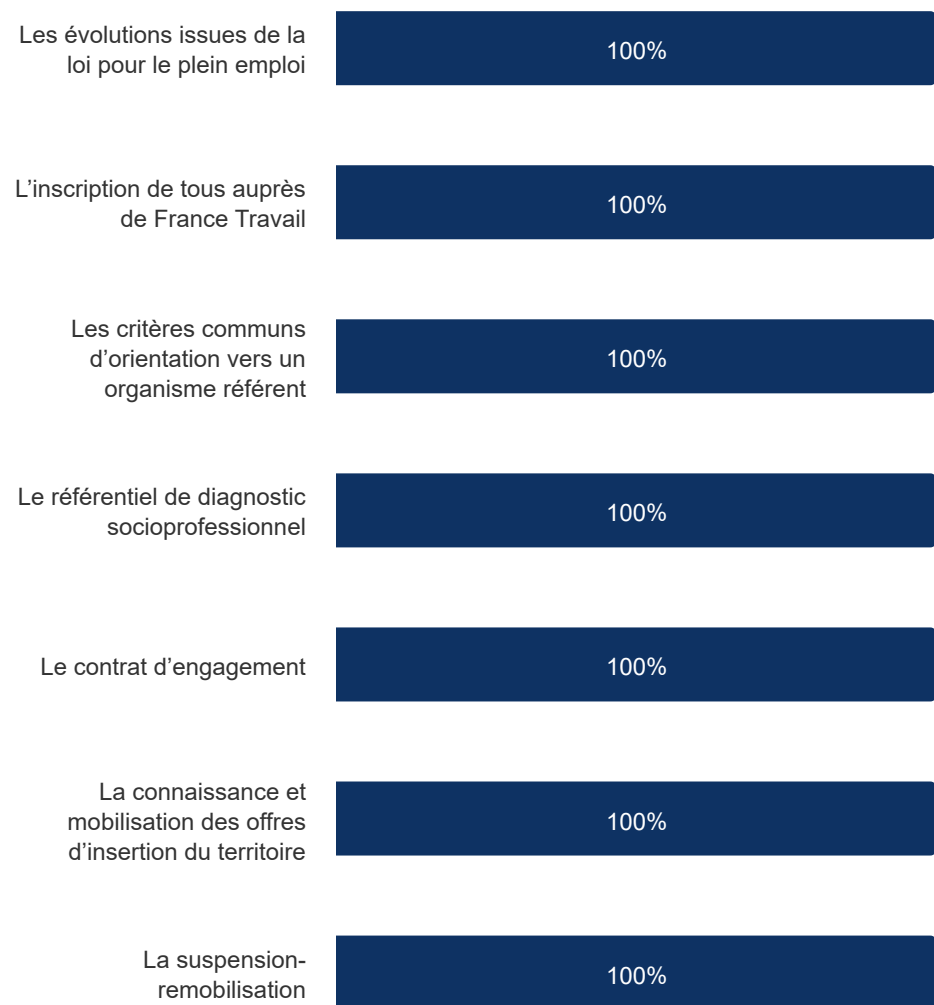
OUI, en conformité avec les décrets à paraître
Les accompagnements financés par le CD sont structurés par les droits et devoirs pensés comme levier de

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet des sanctions

Aucune donnée

2.1 Adaptation des pratiques professionnelles, conduite du changement et formation

Avez-vous déjà constitué certaines ressources pédagogiques à l'attention de vos professionnels d'accompagnement et délégataires sur les sujets suivants :



● Oui ● Non

Si oui, Préciser la nature de la ressource pédagogique disponible (programme de formation, livret/ fiche, capsule vidéo, formateur...)

	N
Les évolutions issues de la loi pour le plein emploi	
L'inscription de tous auprès de France Travail	
Les critères communs d'orientation vers un organisme référent	
Le référentiel de diagnostic socioprofessionnel	
Le contrat d'engagement	
La connaissance et mobilisation des offres d'insertion du territoire	
La suspension-remobilisation	

2.1 Adaptation des pratiques professionnelles, conduite du changement et formation

Le Département dispose-t-il de formateurs en capacité d'intervenir sur les divers sujets précités :



● Oui ● Non

Si oui, Combien ?

MOYENNE

En interne

En externe

En référence aux processus applicables en 2025 (Cf. partie 1 de la feuille de route), souhaitez-vous l'appui de l'Académie FT sur certaines opérations d'adaptation des pratiques professionnelles ?



Non, le Département ne prévoit pas l'appui de l'Académie FT sur les opérations d'adaptation des pratiques professionnelles

0%

Si oui, Merci de préciser la nature/cible des opérations (nombre & profils) ...

Opération 1 : nature/ cible (nombre & profils)... à titre indicatif conseillers insertion des partenaires et agents CD sur l'insertion (env 150)

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet de l'adaptation des pratiques professionnelles

Aucune donnée

2.2 Stratégie de mobilisation des entreprises coordonnées par France Travail

La coordination par FT de la relation aux entreprises est-elle organisée sur le territoire*, sinon prévue d'ici 2025 ?

Oui

100%

Non

0%

Si oui, De quelle façon ?

au travers du Réseau pour l'emploi , au travers de forums et d'actions ciblées communes notamment sur les métiers en tension

Si non, Pour quelle raison ?

Aucune donnée

Souhaitez-vous signaler une (des) initiative(s) particulière(s) du Département en matière de relation aux entreprises ?

dynamique de renforcement des PMSM et de la médiation emploi au sein ou en lien avec l'ensemble des accompagnements pro/socio pro.

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet de la mobilisation des entreprises

importance de prospecter des offres d'emploi adaptées au public RSA

2.3 Installation de la gouvernance départementale coprésidée Etat-Département et pilotage par la connaissance et les résultats

A partir de quelle date prévoyez-vous l'installation du comité départemental pour l'emploi ?

08 octobre 2024

Quel est le nombre prévisionnel de membres ?



Les partenaires départementaux mènent-ils des actions préparatoires à la mise en place et au fonctionnement du CDE (de type cartographie des instances et acteurs...) ?

Oui

100%

Non 0%

Si oui, Merci de décrire

sessions de travail sous format de LAB pour préparer la feuille de route des CLE

Est-il envisagé une organisation de type « conférence des financeurs », intégrant le sujet des moyens dans la gouvernance départementale ?

Oui

0%

Non

0%

Merci de précisez, commenter

Aucune donnée

2.3 Installation de la gouvernance départementale coprésidée Etat-Département et pilotage par la connaissance et les résultats

Le Département prévoit-il des actions ou contributions particulières dans la perspective des Comités locaux pour l'emploi (par exemple concernant la levée des freins à la mobilité, garde d'enfants, logement social...)?

Oui 0%

Non

100%

Merci de décrire

Aucune donnée

Les partenaires départementaux mènent-ils des actions sur l'appropriation des indicateurs et tableaux de bord par les membres du CDE ?

Oui

100%

Non 0%

Si oui, Merci de décrire

, depuis avril 2023 le CD83 impulse une dynamique basée sur la logique de résultats qui sera pleinement effective avec la mise en place d'un SI performant (à échéance de 1er semestre 2025)

Souhaitez-vous signaler à FT des besoins particuliers concernant les tableaux de bord et outils méthodologiques d'appui opérationnel au CDE ?

Oui

100%

Non 0%

Si oui, Merci de décrire

définitions partagées des indicateurs, en attente de données URSAFF sur le retour à l'emploi

2.3 Installation de la gouvernance départementale coprésidée Etat-Département et pilotage par la connaissance et les résultats

Souhaitez-vous signaler à FT d'éventuels indicateurs propres au département, en complément du socle commun (Cf. tableau de bord du réseau pour l'emploi prévu à partir de juin) ?

Oui 0%

Non

100%

Merci de décrire

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant le sujet du pilotage et de la gouvernance

Aucune donnée

Aucune donnée

2.4 Autres sujets

Le Département prévoit-il des actions préventives de l'entrée au RSA (en direction de certains publics proches du RSA comme les bénéficiaires de l'ASS, personnes en situation de handicap, jeunes sans étude ni emploi...)?

Oui 0%

Non 0%

Merci de décrire

Eventuels autres contenus prévus par le département concernant tout autre sujet

Aucune donnée

Aucune donnée

MPA/DF/
GB

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A12

OBJET : COMPTES DE GESTION - EXERCICE 2024

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, M. Jean-Louis MASSON, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI, M. Michel BONNUS à M. Jean-Louis MASSON, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE.

Déports/Sorties :

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Marc LAURIOL.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L1612-12 et L.3312-5,
Vu l'arrêté des comptes 2024 présenté par le comptable public,
Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025
Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'arrêter les comptes de gestion, joints en annexe, établis par le payeur départemental, au titre de l'exercice 2024, pour le budget principal ainsi que pour les budgets annexes du centre départemental de l'enfance, du laboratoire départemental d'analyses et d'ingénierie du Var et de l'organisme d'inspection.

Adopté à l'unanimité.

Signé : Jean-Louis MASSON
Président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102595-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025

MPA/DF/
GB

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : **A13**

OBJET : ADOPTION DU COMPTE ADMINISTRATIF - BUDGET PRINCIPAL - EXERCICE 2024

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Didier BREMOND, Premier Vice-président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI.

Départs/Sorties : M. Jean-Louis MASSON.

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Michel BONNUS.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.3312-5,
Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025
Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adopter le compte administratif du budget principal, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- dépenses totales : 1 624 950 276,96 euros,

- recettes totales : 1 735 257 667,98 euros,

- compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs, l'excédent net de clôture est de **94 736 918,07 euros**.

Adopté à l'unanimité.

Non participation au vote M. Jean-Louis MASSON.
et sortie de la salle :

Signé : Didier BREMOND
Premier Vice-président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102625-BF-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025



LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental du lundi 31 mars 2025

RAPPORT

N° : A13

Objet : ADOPTION DU COMPTE ADMINISTRATIF - BUDGET PRINCIPAL - EXERCICE 2024

Résumé synthétique du rapport :

Ce rapport propose d'adopter le compte administratif de l'exercice 2024.

Corps du rapport :

Conformément aux dispositions de l'article L.3312.5 du code général des collectivités territoriales, le Président présente annuellement le compte administratif au Conseil départemental qui en débat sous la présidence de l'un de ses membres.

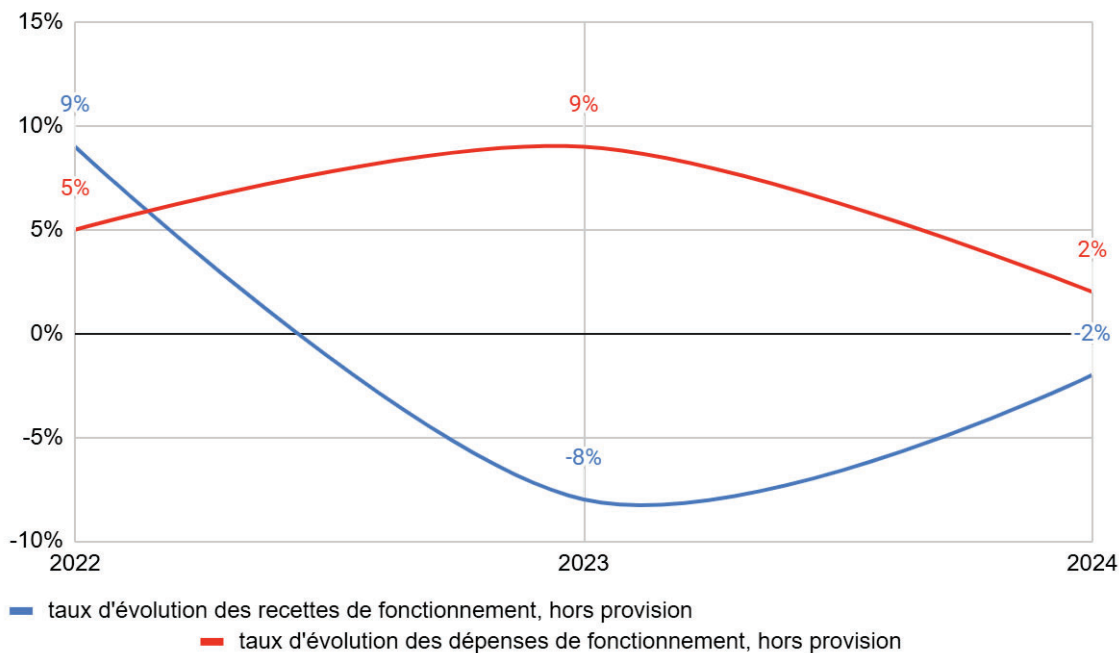
Le compte administratif retrace l'exécution, en dépenses et en recettes, du budget de la collectivité au cours de l'année civile.

Afin d'apprécier la situation financière réelle du département du Var, certaines analyses et indicateurs présentés ci-dessous ne tiennent pas compte des mouvements de recettes et de dépenses liés aux provisions, la mention "hors provision" est alors précisée.

Pour 2024, le compte administratif du budget principal présente, en mouvements réels, toutes sections confondues, un volume de recettes de 1 461. 7 M€ pour 1 501. 1 M€ de dépenses, soit, pour la deuxième année consécutive, un résultat annuel déficitaire.

La perte s'élève à 39. 4 M€. Hors provision, cette perte atteint 80.6 M€.

Ce déséquilibre est le résultat d'un rythme d'évolution des recettes et des dépenses de sens opposé : hors provision, les recettes de fonctionnement baissent de - 2 % quand les dépenses augmentent de + 2 %. L'effet ciseau, constaté en 2023, se poursuit en 2024.



Au compte administratif 2024 les recettes de fonctionnement, hors provision, s'élèvent à 1 367.2 M€ en baisse de 150 M€ par rapport au compte administratif 2022.

Ce reflux significatif est la conséquence de la chute des droits de mutation à titre onéreux, (- 35 % en deux ans), sous l'effet du ralentissement du marché de l'immobilier, et de l'atonie de la TVA, conséquence d'une croissance en baisse, et de régularisations négatives dues à des prévisions trop optimistes formulées dans les lois de finances.

Les dépenses de fonctionnement, hors provision, s'établissent à 1 269.1 M€, en augmentation de 128 M€ par rapport à 2022. Les principales augmentations concernent les dépenses sociales pour 94 M€ et les dépenses de personnel pour 22 M€.

Le poids des dépenses de solidarité poursuit sa courbe ascendante sous l'effet conjugué, d'une part, des mesures réglementaires (Ségur de la santé, tarif plancher des services d'aide et accompagnement à domicile, revalorisation du RSA), et, d'autre part, du nombre croissant des bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie et de la prestation de compensation du handicap. Les compensations de l'Etat ne suivent pas cet accroissement et le reste à charge s'alourdit.

En même temps, depuis la crise sanitaire de 2021, le nombre d'enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance, de demandes de placement judiciaire et de mesures d'accompagnement en milieu ouvert ne cessent d'augmenter, faisant fortement croître les dépenses liées à la protection de l'enfance.

Dans ces conditions, hors provision, l'épargne brute chute en 2024, pour s'établir à 98 M€, en baisse de 278 M€ par rapport à 2022.

En tenant compte des provisions, l'épargne brute s'établit à 139.3 M€, soit un taux proche de 10%. Après remboursement de la dette pour 37.5 M€, l'épargne nette se situe à 101.8 M€.

Les dépenses d'équipement inscrites au plan pluriannuel d'investissement (PPI) 2021-2027 ont continué de croître pour s'établir à 163.7 M€, en progression de + 22 M€ par rapport à 2022.

Ces dépenses ont été presque entièrement financées sur la trésorerie, à partir des excédents antérieurs ce qui a permis de maintenir la capacité d'autofinancement du Département et de ne pas recourir à l'emprunt.

L'emprunt n'a pas été sollicité et l'encours de dette s'élève à 277.5 M€ fin 2024, soit un ratio d'endettement de 2 ans.

In fine, avec l'intégration de la perte de l'exercice de - 39.4 M€, l'excédent cumulé s'établit à 94.7 M€ pour 2024, contre 134.2 M€ en 2023 et 294.7 M€ en 2022.

La situation des finances départementales à la fin de l'exercice 2024 est des plus préoccupantes.

Pour la deuxième année consécutive, elle se dégrade de façon significative, marquée par une chute des recettes fiscales, sur lesquelles les départements n'ont plus de pouvoir de décision, et par un emballement des dépenses sociales non compensées (+ 15 %) ainsi que des dépenses de personnel (+ 9 %) qui augmentent, sous l'effet de multiples mesures réglementaires prises par l'Etat, sans concertation.

Cet "effet ciseaux", constaté en 2023 et 2024, conduit à un reflux très important de l'excédent cumulé qui baisse de 200 M€ en deux ans, passant de 295 M€ fin 2022 à 95 M€ fin 2024.

Nonobstant un risque d'aggravation du prélèvement de l'Etat sur les finances des collectivités, et sans reprise nette et marquée du marché de l'immobilier, l'horizon financier demeure sombre pour le département du Var qui peinera, dans les mois à venir, à financer ses missions essentielles de solidarités humaines et territoriales.

Les constats chiffrés de l'exercice 2024, exposés ci-après, retracent les opérations réelles du budget principal.

Les écarts présentés, en valeur ou en pourcentage, dans le corps du rapport, correspondent aux variations entre les crédits constatés au compte administratif 2024 et ceux du compte administratif 2023.

**1- Une évolution des recettes et des dépenses de fonctionnement (hors provision), en sens opposé :
- 2 % pour les recettes et + 2 % pour les dépenses.**

Les recettes et les dépenses se montant respectivement à 1 439.2 M€ et à 1 299.9 M€ en fonctionnement. Hors provisions, ces montants s'établissent à 1 367.2 M€ et 1 269.1 M€.

1.1 – Les recettes de fonctionnement (hors provision) : la tendance baissière se poursuit - 2 %

Entre 2023 et 2024, les recettes de fonctionnement augmentent de 22 M€ (+ 2 %). Mais cette évolution, principalement due aux écritures de provisions (solde de 54 M€ entre 2024 et 2023), masque une baisse effective des recettes de 32 M€ (- 2 %), faisant suite à une baisse de 118 M€ l'exercice précédent.

1.1.1- la fiscalité locale : 589.1 M€ en baisse de 6.6%

La fiscalité locale baisse à nouveau cette année de 41.6 M€ (-6.6 %), essentiellement en raison de la forte diminution des droits de mutation à titre onéreux (DMTO).

- Les droits de mutation à titre onéreux ont diminué de 46.2 M€ (- 10.3 %), pour atteindre 404.6 M€ contre 450.8 M€.

En deux exercices, l'encaissement des DMTO, recette dont le poids représente 30 % des recettes totales, a chuté de 211.6 M€, soit une baisse de 35 %, plus forte que la baisse nationale.

Selon les données de notaires de France, 778 000 transactions de logements anciens avaient été enregistrées fin novembre 2024 contre 1 116 000 fin novembre 2022, soit une baisse de 30 %.

Des taux d'emprunt forts, une inflation conséquente et des prix au m² élevés, inélastiques à la baisse malgré la chute du volume de ventes, ont amputé le pouvoir d'achat des français et stoppé la dynamique du marché de l'immobilier.

En ce début d'année 2025, la reprise reste erratique et incertaine.

Même si l'article 116 de la loi de finances pour 2025, promulguée le 14 février 2025, ouvre la possibilité aux conseils départementaux de majorer le taux de la taxe de publicité foncière de 0.5%, hors primo-accédant, il convient de demeurer prudent quant à l'évolution prévisible de la première recette du département du Var.

- La taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) progresse de 8.9 M€ (+ 6.7 %) pour s'établir à 142.2 M€ contre 133.3 M€.

Cet impôt de stock, qui dépend à la fois des volumes de contrats et du montant des cotisations tendanciellement en hausse, progresse régulièrement et de façon significative, avec un taux d'évolution annuel moyen constaté à hauteur de 4.5 % depuis 2015.

- L'article 54 de la loi de finances pour 2021 a réformé la taxation de la consommation d'électricité en supprimant les taxes locales sur la consommation finale d'électricité pour les intégrer progressivement à la TICFE. Ainsi, la taxe départementale sur la consommation finale d'électricité (TDCFE) a été intégrée à la TICFE, dénommée depuis le 1er janvier 2022 « accise sur l'électricité ».

Pour 2024, la TICFE a été constatée à hauteur de 17.9 M€, en diminution de 1.6 M€ (-8.1%) en raison de différentes régularisations constatées en 2023.

- La taxe d'aménagement sur les espaces naturels sensibles (TAENS) a diminué de - 2.6 M€ (- 21.4%) pour s'établir à 9.5 M€ contre 12.1 M€.

Plusieurs raisons peuvent être à l'origine de cette baisse.

Depuis la loi de finances pour 2021, la taxe n'est plus collectée lors de l'autorisation d'urbanisme mais lors de la déclaration attestant l'achèvement et la conformité des travaux : cette évolution a perturbé le calendrier de recouvrement.

En 2022, le traitement de la taxe d'aménagement est passé des services chargés de l'urbanisme du ministère de la Transition écologique (MTE) vers les services fonciers de la Direction générale des finances publiques, ce qui a provoqué des retards dans la gestion de cette taxe.

Enfin, les défaillances du module taxe d'aménagement, mis en place dans l'outil "gestion de mes biens immobiliers", utilisé par les particuliers pour déclarer des travaux de construction et s'acquitter du règlement de la taxe d'aménagement, est source d'erreurs.

Une attention particulière sera portée sur le suivi de cette taxe en 2025.

- la taxe additionnelle à la taxe de séjour s'établit à 2,1 M€ contre 2.6 M€, soit une baisse de 0,5 M€.

Cette baisse est la conséquence de retards d'encaissement qui seront régularisés en 2025.

- les autres recettes de fiscalité locale s'élèvent à 12.8 M€, en augmentation de 0.4 M€.

1.1.2- La fraction de TVA et fiscalité reversée : 389 M€, stable

La fraction de TVA et la fiscalité reversée sont stables à 389 M€.

- En 2024, la fraction compensatoire de TVA est stable à 323,5 M€ contre 323.6 M€.

A ce jour, le montant de TVA 2024 est encore provisoire, dans l'attente de la notification définitive de l'Etat.

Nonobstant cette incertitude, compte tenu du contexte économique et de régularisations négatives dues à des prévisions dans les lois de finances trop optimistes, cette recette se révèle moins dynamique que prévu.

- Dans l'attente de la notification définitive de l'Etat, le produit de la fraction compensatoire de TVA, versé en substitution de la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), est stable à 49,7 M€ (49.7 M€ en 2023).

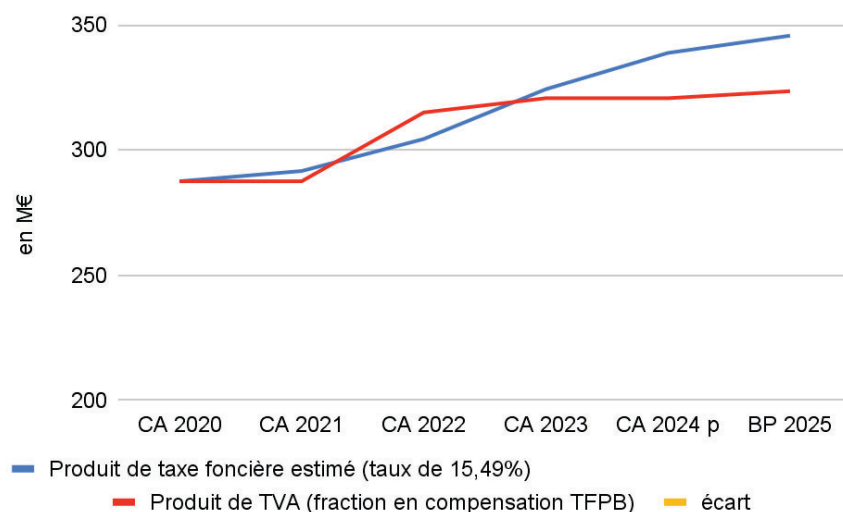
Ces deux fractions de TVA représentent au total 373.2 M€, soit un montant identique à 2023.

On constate, au regard de l'atonie de cette recette, que le transfert de la part départementale de la taxe foncière sur les propriétés bâties, TFPB, et son remplacement par une part de TVA nationale, est défavorable aux finances départementales.

En posant l'hypothèse d'un taux de taxe foncière constant et en prenant en compte le coefficient de revalorisation des valeurs locatives appliqué chaque année, le produit de taxe foncière estimé (si le

transfert n'avait pas eu lieu) présenterait une dynamique quasiment deux fois plus importante que celle constatée pour le produit de TVA : 3.8 % contre 2.4 %

Avec ce transfert, non seulement les départements ont perdu le pouvoir de taux mais ils ont également perdu une dynamique importante, notamment à partir de 2023, qui représente sur la période une "perte" de 37 M€.



- Le fonds national de garantie individuelle de ressources est une recette fixe de 15.8 M€.

1.1.3- Les dotations et participations (hors recettes sociales) : 105.5 M€, -1.9%

Les dotations et participations (hors recettes sociales), constatées à hauteur de 105.5 M€, sont en baisse de 2 M€ (-1.9%), essentiellement en raison du décalage d'encaissement du fonds de compensation de la TVA.

- La dotation globale de fonctionnement s'établit à 75 M€, contre 75,4 M€, soit une diminution de 0,4 M€. Le mode de calcul, qui intègre une péréquation entre départements, s'avère défavorable au département du Var.
- Le fonds de compensation de la TVA a été perçu à hauteur de 0.9 M€ contre 2.2 M€ (1,1 M€ au titre de 2023 et 1,1 M€ au titre du rattrapage de 2022).
- Les autres dotations et participations, qui s'élèvent à 29.6 M€ sont en légère baisse de 0,4 M€.

1.1.4- Les recettes sociales : 264 M€, +2.7%

Les recettes sociales, qui s'élèvent à 264 M€, augmentent de 6.8 M€ à la suite de l'augmentation des compensations relatives aux allocations individuelles de solidarité.

Pour autant, ces compensations augmentent de façon bien moins importante que les dépenses, alourdissant d'autant le reste à charge du département.

- La compensation des deux aides individuelles de solidarité, que sont l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et la prestation de compensation du handicap (PCH), assurée par la caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie (CNSA), est en augmentation de 4,4 M€.

La compensation versée pour le financement de l'APA s'établit à hauteur de 63.7 M€ contre 59.5 M€, soit une augmentation de 4.2 M€.

La compensation finançant la prestation de compensation du handicap (PCH) s'établit à hauteur de 14,5 M€, contre 14.3 M€, soit une augmentation de 0.2 M€.

- La compensation du revenu de solidarité active (RSA), 108 M€, est en augmentation de 0.2% alors même que la dépense de RSA est en hausse de 1.4%

Elle est constituée du fonds départemental de mobilisation pour l'insertion (FDMI), perçu pour 8 M€ contre 7.8 M€ et de la part de taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques (TICPE), dont le montant est invariablement fixé à 102 M€.

- Le dispositif de compensation péréquée DCP (article L3334-16-3 CGCT)

Le dispositif de compensation péréquée (DCP), mis en place en 2014 à la suite du pacte de confiance et de responsabilité signé entre l'État et les collectivités territoriales, vise à attribuer aux départements les recettes issues des frais de gestion de la taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB) pour compenser l'augmentation des AIS.

La répartition s'effectue en fonction du reste à charge des trois allocations AIS et d'un indice synthétique prenant en compte le revenu par habitant de chaque département.

Pour 2024, le DCP s'est élevé à 15.3 M€, en augmentation de 1.4 M€.

Au total, les compensations des trois AIS s'élèvent à 203.5 M€.

- Les autres recettes sociales, encaissées à hauteur de 60.5 M€, augmentent de 0.8 M€.

Elles concernent le secteur de l'autonomie pour 48.1 M€ :

- 15.6 M€ compensent le surcoût de l'augmentation du tarif plancher des services d'aide et d'accompagnement à domicile ;
- 7.3 M€ compensent la dotation complémentaire pour les SAAD répondant à des objectifs d'amélioration de la qualité du service rendu ;
- 6.2 M€ compensent l'augmentation du coût salarial du Ségur de la santé (part autonomie) ;

- 16.2 M€ sont issus de recouvrement ;
- 2.8 M€ financent d'autres actions de prévention.

Les recettes pour le financement des secteurs, insertion et enfance, s'élèvent à 12.4 M€ dont 0.2 M€ pour compenser l'augmentation du coût salarial du Ségur de la santé (part enfance). Le Ségur pour tous, quant à lui, n'est pas compensé par l'Etat qui en a pourtant décidé l'application.

1.1.5- Les autres produits de gestion courante : 14.3 M€

- Les autres produits de gestion courante (hors recettes sociales), revenus des immeubles, divers recouvrements, et redevances, s'établissent à 14.3 M€, contre 12.1 M€, en augmentation de 2.2 M€.

1.1.6- Les recettes financières et les produits des ventes du patrimoine : 5.3 M€

Les recettes financières et les produits des ventes du patrimoine s'élèvent à 5.3 M€ en augmentation de 2.8 M€.

- Les recettes financières, constituées de la vente des actions de la société E2S , sont constatées à hauteur de 1.1 M€. Une distribution exceptionnelle de dividendes de 1.3 M€ avait été constatée en 2023..
- Les recettes exceptionnelles (chapitre 77), retracent les ventes du patrimoine de l'actif du département ; elles s'élèvent à 4.2 M€ contre 1,3 M€.

1.1.7- Les reprises sur provisions : 72 M€

- 72 M€ de reprises sur provisions ont été effectuées en 2024, contre 18.2 M€ en 2023, soit une variation de 53.8 M€.

1.2- Les dépenses de fonctionnement (hors provisions) : poursuite de la tendance haussière + 2 %

Entre 2023 et 2024, les dépenses de fonctionnement baissent de 22 M€ (- 2 %).

Toutefois, hors provision, c'est-à-dire hors dépenses du chapitre 68, ces dépenses augmentent de 27 M€ (+ 2 %)

1.2.1- Les dépenses de solidarité humaine : 721.7 M€, + 4.4 %

Les dépenses de solidarité humaine, constatées à hauteur de 721.7 M€ contre 691.2 M€ en 2023, poursuivent leur augmentation, + 30.5 M€ (+4.4%) après une hausse de 63.4 M€ en 2023.

Les dépenses de l'aide sociale à l'enfance progressent de 14.5 M€, pour les mêmes raisons que l'exercice précédent : augmentation des prescriptions de placement, qui nécessitent la création de places nouvelles en maison de l'enfance à caractère social (MECS), de l'augmentation des actions éducatives en milieu ouvert et de l'application des mesures salariales issues du Ségur de la santé qui majore le prix de journée des MECS. Fin 2024, 1 468 enfants étaient confiés à l'aide sociale à l'enfance contre 1 435 fin 2023.

Les dépenses liées à la compétence autonomie augmentent de 12.2 M€ dont + 5.9 M€ pour l'aide personnalisée à l'autonomie, + 5.5 M€ pour la prestation de compensation du handicap, et 0.8 M€ pour les autres dépenses d'autonomie.

Les dépenses d'insertion augmentent de 4.8 M€, dont + 2.9 M€ pour le RSA qui a bénéficié de revalorisations successives, 1.7 M€ pour financer le dispositif "Var insertion travail" et 1.3 M€ pour l'impact en année pleine du nouveau règlement du fonds social au logement. Les autres dépenses d'insertion, et notamment les subventions, baissent de 1.1 M€.

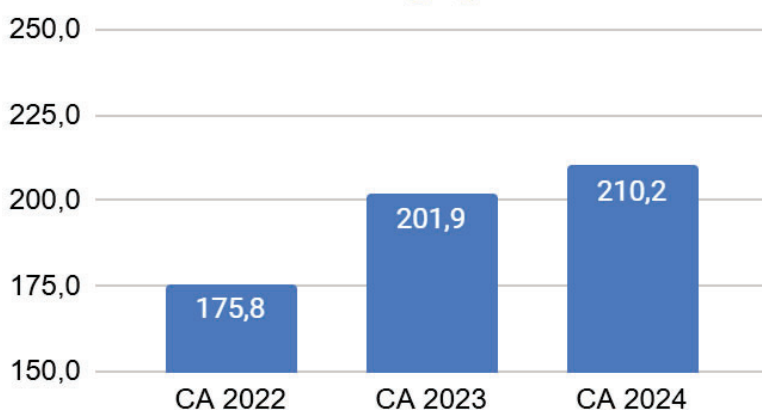
On notera une légère baisse de 1 M€ des autres dépenses sociales.

- Les allocations individuelles de solidarité (AIS) s'établissent à 413.7 M€ contre 399.3 M€ en 2023, soit une augmentation de 14.3 M€ (+ 3.6 %).

Le reste à charge des trois AIS non compensées par l'État et financées par le département du Var sur ses ressources propres, s'élève à 210.2 M€, contre 201.9 M€, en hausse de 8.2 M€. Entre 2022 et 2023, il était en hausse de 26.1 M€

Ainsi en deux exercices, le reste à charge a augmenté de 34.4 M€, soit près de 20%.

Evolution du reste à charge global



- Les dépenses réalisées au titre du revenu de solidarité active (RSA) sont de 206.3 M€ contre

203.4 M€ en 2023, en hausse de 2.9 M€ (+1.4 %)..

Pour autant, et pour la deuxième année consécutive, le nombre de foyers bénéficiaires du RSA a diminué de 1 % pour s'établir à 31 387 en moyenne contre 31724 en 2023 et 32122 en 2022. En deux ans, la baisse a concerné 735 foyers allocataires.

Le déploiement depuis 2023 du dispositif, "Var insertion travail", avec la mise en place du "rendez-vous droits et devoirs" couplé avec le dispositif "direct emploi", a permis une contractualisation plus rapide des nouveaux bénéficiaires du RSA.

Cette baisse du nombre d'allocataires ne suffit toutefois pas à compenser la revalorisation de l'allocation (+4.6% au 01 avril 2024) et explique l'augmentation du coût global à charge de la collectivité départementale.

Avec des compensations à hauteur de 110 M€, le reste à charge, en augmentation régulière, représente 47%.

- Les dépenses réalisées au titre de l'allocation personnalisée d'autonomie sont de 129.8 M€ contre 123.8 M€ en 2023, soit une augmentation de 5.9 M€ (+ 4.8 %).

Pour l'APA domicile, la dépense est constatée à hauteur de 90.7 M€ contre 86.5 M€, soit une augmentation de 4.2 M€.

En moyenne mensuelle, 16 335 varois ont bénéficié de l'APA à domicile pour un montant mensuel de 463 € contre 16 186 pour un montant de 446 € en 2023. L'augmentation du nombre de bénéficiaires est de 9 %.

Deux mesures mise en place en faveur des services d'aide et d'accompagnement à domicile, ont pesé sur les coûts :

- d'une part, la poursuite du déploiement de la dotation complémentaire destinée à mettre en place des actions améliorant la qualité du service rendu à l'utilisateur, dont bénéficient 29 SAAD pour un coût de 5.33 M€ (mesure compensée par la CNSA) ;
- d'autre part, le tarif plancher national, qui était fixé à 23 € l'heure, pour les interventions des SAAD dans le cadre des plans d'aide APA et PCH à domicile, a été relevé à 23.5 € à compter du 1er janvier 2024 entraînant une dépense supplémentaire de 1.2 M€.

Le dispositif APA en établissement augmente également, 39 M€ contre 37.3 M€, soit +1.7 M€, sous l'effet de la hausse du nombre de bénéficiaires (8722 bénéficiaires contre 8570 en 2023) et du coût moyen mensuel (373 € contre 363 € en 2022).

Avec des compensations à hauteur de 63.8 M€, le reste à charge, de 66 M€, en augmentation, représente 51% .

- Les dépenses réalisées au titre de la prestation de compensation du handicap sont de 77.6 M€ contre 72.1 M€ en 2023, soit une augmentation de 5.5 M€ (+ 7.6 %).

La poursuite de la croissance de cette allocation est, là encore, la conséquence de la double augmentation du nombre de bénéficiaires (+ 166, ce qui porte le nombre total de bénéficiaires à 5844) et du coût moyen mensuel (+ 49 €, coût qui atteint 1107 € par mois et par bénéficiaire en 2024).

Cette augmentation du coût s'explique par les revalorisations des tarifs nationaux (+ 0.7 M€) applicables aux éléments complémentaires de la PCH (+2.6 M€).

Avec des compensations à hauteur de 14.5 M€, le reste à charge, de 63.1 M€, en augmentation, représente 81% .

- Les frais de séjour en établissement des personnes âgées et des personnes en situation de handicap s'établissent à 118.4 M€ contre 118.3 M€ en 2023.

L'hébergement des personnes âgées représente 37.3 M€ pour 2 493 bénéficiaires en 2024, contre 38.8 M€ pour 2 465 bénéficiaires en 2023.

L'effort ponctuel de 2.9 M€ consenti en 2023 en faveur des EHPAD, habilités à l'aide sociale, en difficulté financière n'a pas été reconduit en 2024.

L'hébergement des personnes en situation de handicap représente 81.1 M€ pour 1 948 bénéficiaires en 2024, contre 79.5 M€ pour 1 999 bénéficiaires en 2023.

La baisse du nombre de bénéficiaires ne compense pas l'augmentation du coût unitaire qui passe de 3 313 €/mois en 2023, à 3 468 €/mois en 2024 (+ 4.7 %).

- Les frais d'accueil des enfants confiés à l'aide sociale à l'enfance (ASE) s'établissent à 137.8 M€ contre 123.3 M€ en 2023, soit une augmentation de 14.5 M€ (+ 11.8 %).

L'augmentation des dépenses de la protection de l'enfance s'explique d'une part par la création de 138 places nouvelles en maison de l'enfance à caractère social (+ 6.2 M€) pour faire face à l'augmentation des prescriptions de placement, et d'autre part par l'augmentation des prix de journée (+ 2.3 M€), le recours accru à d'autres modes de garde, séjours de répit et tiers digne de confiance, (+ 2.1 M€), et par l'augmentation des mesures d'accompagnement en milieu ouvert (+ 0.3 M€). Des régularisations de facturation ont également pesé sur la dépense (+ 2.6 M€).

La dépense relative à la prise en charge des mineurs isolés est en baisse de 0.3 M€ à 23, 2 M€ contre 23.5 M€.

585 mineurs isolés étaient suivis par la protection de l'enfance au 31 décembre 2024 contre 618 au 31 décembre 2023 (-5.6 %).

La contribution au centre départemental de l'enfance a augmenté de 1.3 M€ pour s'établir à 25.7 M€ contre 24.4 M€

- Les autres dépenses sociales, qui s'établissent à 51.8 M€ contre 50.3 M€, sont en hausse de 1.6 M€ (+3.1%).

Dans le domaine de l'insertion, elles s'élèvent à 24.1 M€ contre 22.3 M€, dont 4.8 M€ pour financer le dispositif VIT, contre 3.1 M€ en 2023, soit + 1.7 M€.

L'autorisation d'engagement, votée à hauteur de 10 M€ a été revalorisée à 22.5 M€ en 2024.

Les autres dépenses d'autonomie, notamment l'aide sociale pour le maintien à domicile et les subventions, s'élèvent à 17.3 M€ contre 16.5 M€, en augmentation de 0.8 M€.

Les autres dépenses sociales, notamment les secours d'urgence, sont constatées à hauteur de 10.4 M€ contre 11.4 M€, en baisse de 1 M€, essentiellement en raison de la baisse des dépenses financées par le fonds social européen.

1.2.2- Les dépenses de solidarité territoriale : 104 M€, +5.2%

Les dépenses de solidarité territoriale s'élèvent à 104 M€ contre 98.9 M€ en 2023, soit une augmentation de 5.1 M€ (+ 5.2 %)

Parmi les dépenses en forte augmentation, la contribution au service départemental d'incendie et de secours (SDIS) du Var progresse de + 3M€. Elle évolue de 56 M€ à 59 M€ en 2024, après avoir été augmentée de 5 M€ en 2023 (51 M€ en 2022 à 56 M€ en 2003).

Les dépenses de fonctionnement des collèges et les dépenses bâtimentaires des autres immeubles départementaux (locations, travaux d'entretien, maintenance) ont été constatées à 36.2 M€, contre 33.9 M€.

Les dépenses d'entretien des routes et des espaces naturels sont en diminution de 0.2 M€, à 8.8 M€ contre 9 M€.

1.2.3- Les dépenses des autres interventions départementales : 21.6 M€, -2.3 %

Les interventions du Département dans les domaines de la culture, la jeunesse, le sport, le tourisme ainsi que le financement de la SPL ID83 et du laboratoire départemental d'analyse et d'ingénierie, se sont élevées à 21.6 M€ contre 22.1 M€, soit une baisse de 0.5 M€.

1.2.4- Les dépenses de fonctionnement de la collectivité : 294.3 M€, +3%

Les dépenses à caractère général s'élèvent à 294.3 M€ contre 285.8 M€ en 2023, en progression de 8.6 M€ (+ 3 %), essentiellement dû à l'augmentation des dépenses de personnel.

- Les dépenses de personnel (chapitre 012), qui s'établissent à 266.7 M€ contre 257.6 M€ en 2023, augmentent de 9.1 M€ (+ 3.5%).

Cette progression, outre l'augmentation mécanique relative aux avancements (+ 3M€), provient de l'augmentation du point d'indice de +0,5 % et du SMIC au 1er janvier (+ 2.1 M€), de la mise en place de la prime d'activité (+ 0.9 M€), de l'attribution de tickets restaurants à certains agents, de l'augmentation de la participation employeur pour la santé et la prévoyance (+ 0.9 M€) et de recrutements (+ 2.2 M€).

- Les autres dépenses de fonctionnement de la collectivité, 27.6 M€ contre 28.2 M€, sont en baisse de 0.6 M€ en raison essentiellement des montants versés au titre des contentieux moins importants qu'au cours de l'exercice précédent.

1.2.5- Les dépenses non ventilables (hors provision) : 127.4 M€, -14.3%

Les dépenses non ventilables, hors provision, comprennent des atténuations de produits comme la péréquation des DMTO, les reversements de TVA, les montants relatifs aux transferts de compétence, les charges financières et exceptionnelles.

Ces dépenses s'élèvent à 127.4 M€ en 2024 contre 148.6 M€ en 2023, soit une baisse de 21.2 M€.

- La péréquation des DMTO (calculée sur les encaissements de 2023 et reversée 2024) est en baisse de 17.1 M€, 93.6 M€ en 2024 contre 110.7 M€ en 2023.

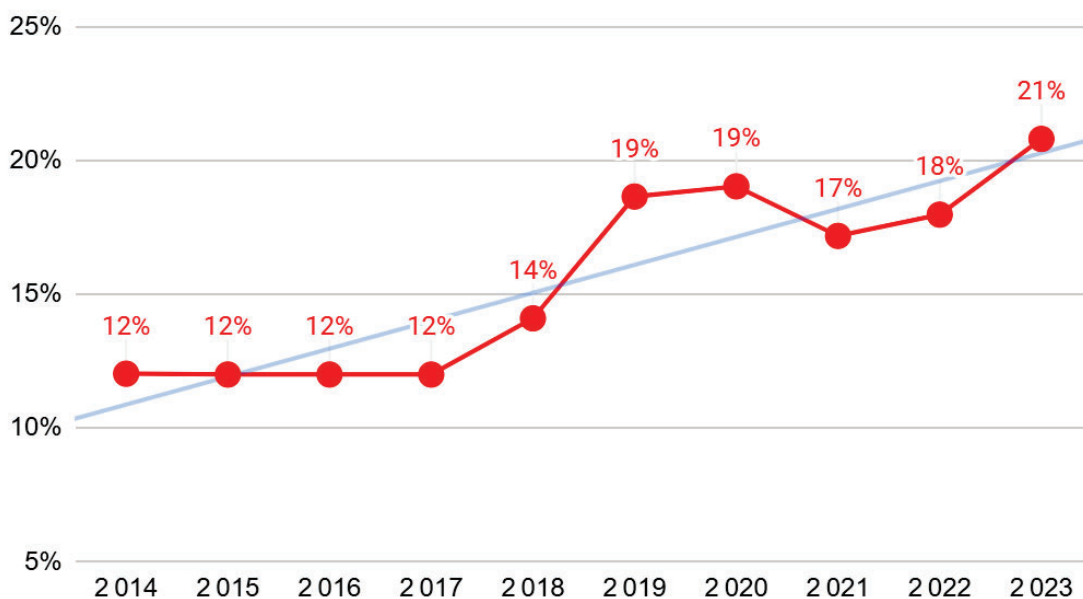
Ce prélèvement, effectué sur le produit des DMTO (constitué de deux prélèvements), reversé au fonds national de péréquation des DMTO, a subi de nombreuses réformes dont la dernière, en 2024, qui a consisté à relever le plafond du deuxième prélèvement de 12 à 15 %.

Cette réforme a coûté au département du Var 10 M€ de contribution supplémentaire au fonds de péréquation.

En effet, les réformes successives de ce dispositif (2011, 2014, 2019, 2020, 2024) ont eu pour conséquence d'augmenter significativement le taux de prélèvement opéré sur le département du Var, comme le montre le graphique ci-dessous : d'un taux de 12 %, le prélèvement est ensuite passé à 14 %, puis 19 %, pour s'établir en 2023 à 21 %, c'est-à-dire un quart du produit brut : 111 M€ sur 450 M€ encaissés pour l'exercice 2023.

Le montant de la péréquation 2024, calculé sur les encaissements 2024 (404.6 M€) et reversé en 2025, n'est pas encore connu à ce jour.

Evolution du taux de prélèvement de la péréquation DMTO



En revanche, le Département n'est éligible à aucun des reversements effectués au sein des trois enveloppes de ce fonds.

- Les compensations versées, pour financer les transferts de compétences, s'élèvent chaque année à 18.4 M€.
- Les charges financières se sont élevées à 9.7 M€ en 2024, en baisse de 5.1 M€ par rapport à 2023. Cette baisse de près de 35% est le résultat de la politique volontariste de désendettement suivie par le département en 2022 et 2023.
- Les autres reversements s'élèvent à 5.7 M € contre 4.7 M€ en 2023.

1.2.6- Les dotations aux provisions : 30.8 M€, -61.3%

Les dotations aux provisions s'élèvent à 30.8 M€ contre 79.7 M€ en 2023 (cette somme comprenait également 26 M€ de dotation de mise en réserve des DMTO au chapitre 65) , soit une baisse de 48.9 M€.

Ces dotations concernent le risque de reversement de TVA sur les exercices antérieurs pour 20 M€, des créances douteuses pour 10 M€ et des risques de contentieux pour 0.8 M€.

2- L'épargne brute : un taux qui se redresse à + 10 % grâce aux reprises sur provisions.

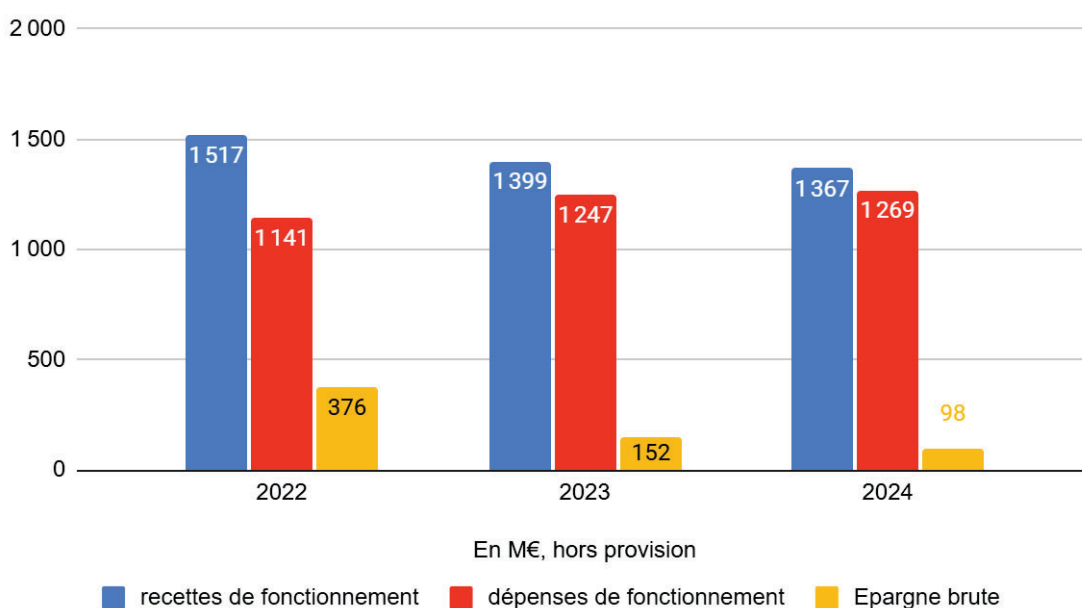
L'épargne brute s'élève, à la fin de l'année, à 139.3 M€, contre 91.1 M€ en 2023.

Le taux d'épargne brute se redresse à 10 % (6 % en 2023).

Pour autant, en deux exercices, 2023 et 2024, hors provision, les recettes ont reflué de 150 M€ (- 32 M€ pour la seule année 2024) et les dépenses ont progressé de 128 M€.

L'épargne brute, hors provision, qui s'élevait à 376 M€ en 2022, s'établit à 98 M€ en 2024, soit une baisse de 278 M€.

Evolution des recettes, des dépenses et de l'épargne brute, hors provision, en M€



Hors provision, le taux d'épargne brute s'élève à 7%.

3- La section d'investissement : des recettes atones mais un excellent taux de réalisation des des dépenses d'équipement

3.1- Des recettes d'investissement (hors dettes), 22.4 M€, atones

En 2024, l'encaissement du fonds de compensation de la TVA a été réalisé à hauteur de 12.1 M€.

L'encaissement de 25.8 M€ en 2023 comprenait les exercices 2022 et 2023.

Les autres dotations et subventions d'équipement s'établissent à 10.3 M€, contre 11.9 M€ en 2023.

Les recettes d'investissement sont très peu dynamiques.

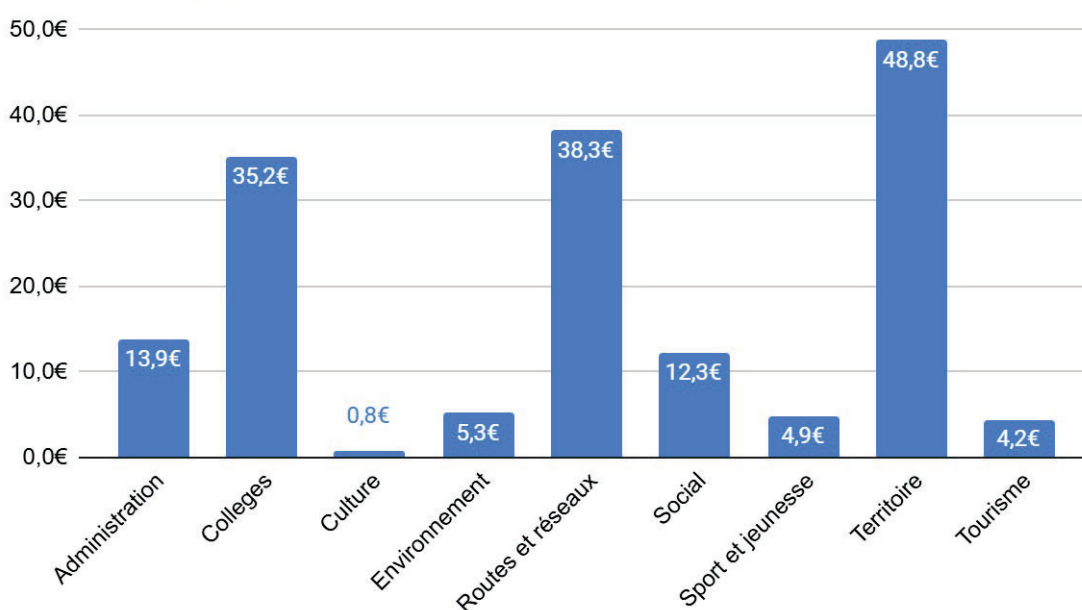
3.2- Un taux de réalisation des dépenses d'investissement (hors dette) exceptionnel : 91.3 %

Les dépenses d'équipement s'établissent à 163.7 M€ en 2024 contre 155.3 M€ en 2023, soit une progression de 8.4 M€ (+ 5.4 %).

Le taux de réalisation de ces dépenses est très élevé à 91.3%.

Ces dépenses se répartissent dans les neuf domaines du plan pluriannuel 2021-2027, chiffré à un milliard d'euros sur la période, comme le montre le graphe ci-dessous :

Dépenses d'équipement réalisées en 2024 en M€



3.2.1- Social : 12.3 M€

Pour le domaine social, les dépenses réalisées s'élèvent à 12.3 M€ dont 7.1 M€ de subventions.

3.7 M€ ont financé l'achat du foncier du pôle médico-social (PMS) de Brignoles.

2.9 M€ ont financé des subventions pour la réhabilitation des établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes dans les EHPAD : Felix Pey à Solliès-Pont, Le Verdon à Saint-Julien, Riondet-Vidal à Hyères, Notre-dame des Angès / Le Pradon à Lorgues, Le Nai à Salernes, La Marquisanne I à Toulon, Saint-Maur à Toulon, Les Clématites à Vidauban, La Ressence à Toulon et Sainte-Madeleine à la Cadière d'azur.

Les subventions pour les structures abritant les maisons d'enfants à caractère social s'élèvent à 2.7 M€ pour les MECS : Saint-Exupéry, la Bastide, le Germinal, les Romarins et Prélude.

Le logement (SAH, FSL, habitat inclusif, etc) a été financé à hauteur de 1.9 M€.
Les autres dépenses du domaine social ont été constaté à hauteur de 1.1 M€

3.2.2- Routes et réseaux : 38.3 M€

Les grands travaux routiers pour 2024 ont été constatés à hauteur de 37.8 M€ dont 1.4 M€ d'études et 0.6 M€ de subventions.

0.4 M€ ont financé les travaux de réhabilitation des centres techniques.

3.2.3- Culture : 0.8 M€

0.7 M€ ont été consacrés à divers travaux du domaine culturel et 0.1 M€ de subventions.

3.2.4- Tourisme : 4.2 M€

3.2 M€ ont permis de financer les travaux d'aménagement du réseau cyclable, 0.6 M€ ont été consacrés au financement des routes varoises de la liberté et 0.4 M€ au versement de subventions pour le tourisme.

3.2.5- Collèges : 35.2 M€

L'investissement réalisé dans les collèges varois est constaté à hauteur de 35.2 M€.

29.1 M€ de travaux ont financé le plan de rénovation des collèges et 1.7 M€ des travaux au collège Henri Nans à Aups ainsi que des travaux de voirie .

3.6 M€ ont financé des dépenses d'équipement pour la restauration, le mobilier, le numérique éducatif et 0.8 M€ ont été versés sous forme de subvention.

3.2.6- Sport et jeunesse : 4.9 M€

La politique sports et jeunesse a été financée à hauteur de 4.9 M€ dont 3 M€ pour le gymnase de Roquebrune-sur-Argens livré en 2024, 1.3 M€ pour les travaux du gymnase des Arcs, 0,1 M€ de subventions et 0.5 M€ de divers travaux.

3.2.7- Environnement : 5.3 M€

5.3 M€ ont été consacrés au domaine "environnement" en 2024, dont 1.3 M€ pour l'aménagement des espaces naturels sensibles, et notamment le circuit thématique "balade en préalpe", 2.1 M€ pour les travaux de débroussaillage, 1.2 M€ pour l'aménagement du seuil du Bréal et 0.7 M€ de subventions pour soutenir l'agriculture et protéger la forêt.

3.2.8- Territoire : 48.8 M€

40.4 M€ ont financé le dispositif de l'aide aux communes et notamment l'axe trois "grands projets" portés par les EPCI varois.

En quatre exercices, de 2021 à 2024, 140 M€ ont été consacrés à l'équipement des territoires et au soutien de nos partenaires du bloc communal, au travers de ce dispositif.

2.3 M€ ont financé le "plan casernes" et le "plan de rééquipement de la flotte de véhicules de lutte contre les incendies" du service départemental d'incendie et de secours.

L'enseignement supérieur a été subventionné à hauteur de 2.1 M€, l'habitat pour 1.4 M€ et 2.6 M€ pour diverses participations telles l'aménagement du réseau ferroviaire, le déploiement du haut débit ou le système d'information géographique (SIG)..

3.2.9- Administration : 13,9 M€

13,9 M€ sont consacrés au financement des équipements permettant le fonctionnement de l'institution.

Ainsi, 5.4 M€ ont été consacrés au financement des travaux sur les bâtiments départementaux.

2.4 M€ ont financé l'acquisition de véhicules de la flotte blanche et de la flotte professionnelle, 4.1 M€ les dépenses de numérique et 2 M€ diverses dépenses telles des acquisitions foncières ou des dépenses de sécurité.

3.3 – Un remboursement de la dette en baisse, à 37.4 M€

En 2024, le remboursement de la dette s'établit à 37.4 M€, portant l'encours à 277.5 M€ en fin d'année et le ratio d'endettement à 2 ans.

4- Comme en 2023, le résultat de l'année 2024 est un déficit de 39.4 M€.

Pour le budget principal, le déficit net, dégagé sur l'exercice 2024 s'élève à 39.4 M€.

Sans la recette d'une reprise de provision d'un montant de 42.1 M€, cette perte double pour atteindre 80.6 M€.

Ce résultat est la somme de l'épargne brute (139.3 M€) et des recettes d'investissement (22.4 M€), à laquelle sont retranchées les dépenses d'équipement (163.7 M€) et le remboursement net de la dette (37.4 M€).

L'excédent cumulé, après intégration des résultats antérieurs (134.2 M€), s'élève à 94.7 M€.

La consolidation du résultat cumulé du budget principal et des résultats cumulés de l'ensemble des budgets annexes donne un excédent net consolidé, tous budget confondus, de 100,6 M€.

Les résultats consolidés qui apparaissent à la clôture de l'exercice sont décrits dans le tableau ci-après (opérations réelles et d'ordre) :

	Dépenses	Recettes	Reprise des résultats antérieurs	Résultat de l'exercice 2024	Résultat de clôture de l'exercice 2024
Budget Principal					
Investissement 001 (1068)	211 516 189,93 €	287 649 790,89 €	-149 725 818,96 €	76 133 600,96 €	-73 592 218,00 €
Fonctionnement 002	1 413 434 087,03 €	1 447 607 877,09 €	134 155 346,01 €	34 173 790,06 €	168 329 136,07 €
TOTAL	1 624 950 276,96 €	1 735 257 667,98 €	-15 570 472,95 €	110 307 391,02 €	94 736 918,07 €
Budgets annexes					
Centre Départemental de l'Enfance					
Investissement	454 507,56 €	1 032 228,54 €	4 265 744,55 €	577 720,98 €	4 843 465,53 €
Fonctionnement	25 620 186,95 €	25 898 087,77 €	229 943,24 €	277 900,82 €	503 940,06 €
Laboratoire d'analyses et d'ingénierie					
Investissement	151 393,16 €	186 488,06 €	335 519,97 €	35 094,90 €	370 614,87 €
Fonctionnement	3 585 124,73 €	3 625 691,01 €	112 977,85 €	40 566,28 €	153 544,13 €
Organisme d'inspection					
Fonctionnement	13 753,35 €	14 241,02 €	10 554,07 €	487,67 €	11 041,74 €
TOTAL DES BA	26 239 841,02 €	27 131 045,39 €	4 841 761,83 €	891 204,37 €	5 729 062,20 €
Consolidation					
Investissement	212 122 090,65 €	288 868 507,49 €	-145 124 554,44 €	76 746 416,84 €	-68 378 137,60 €
Fonctionnement	1 442 653 152,06 €	1 477 145 896,89 €	134 508 821,17 €	34 492 744,83 €	168 997 662,00 €
Total	1 654 775 242,71 €	1 766 014 404,38 €	-10 615 733,27 €	111 239 161,67 €	100 619 524,40 €

Avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

En conclusion, il est proposé :

- d'adopter le compte administratif du budget principal, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- dépenses totales : 1 624 950 276,96 euros,

- recettes totales : 1 735 257 667,98 euros,

- compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs, l'excédent net de clôture est de **94 736 918,07 euros**.



Compte Administratif Exercice 2024

Présentation générale

1. ELÉMENTS DE CONTEXTE :

1-1 Economiques :

En 2024, l'inflation en France a nettement ralenti, selon l'Insee, l'indice des prix à la consommation a progressé de 1,3 % en décembre 2024, après des hausses de 5,9 % en 2022 et de 4,9 % en 2023. Cette baisse de l'inflation est principalement due à la diminution des prix de l'énergie et à une modération des prix alimentaires.

Le produit intérieur brut de la France a augmenté de 1,1 % en 2024, selon l'Insee, cette croissance a été soutenue par le commerce extérieur, la demande intérieure étant restée faible.

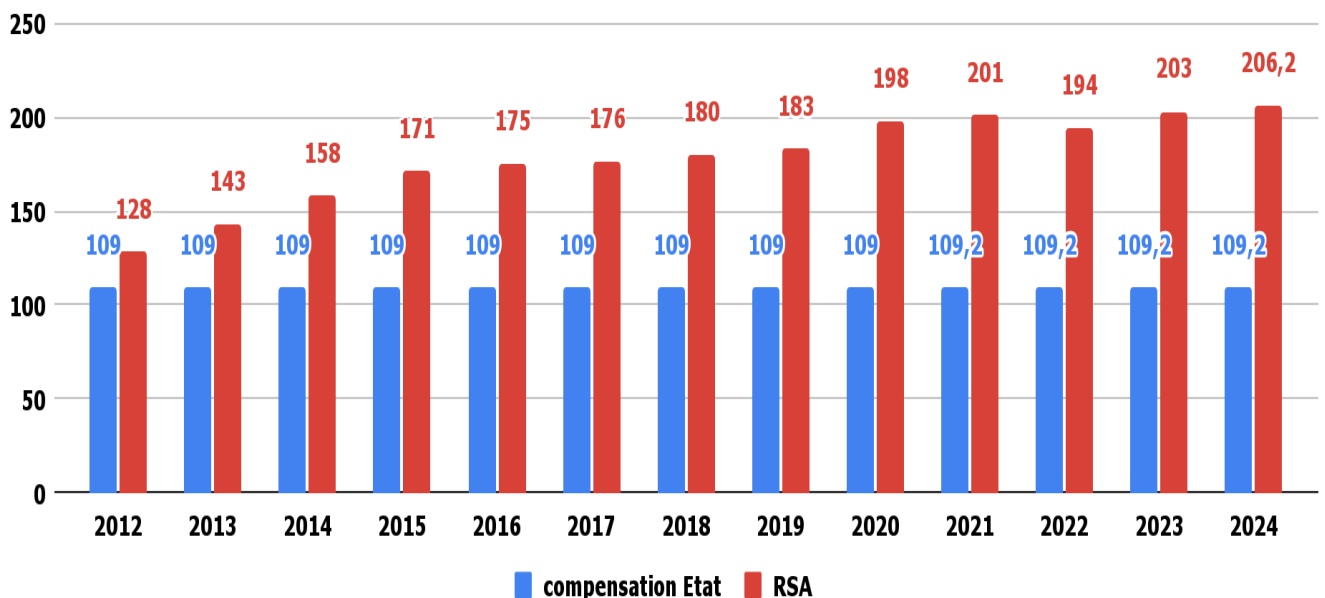
Les taux d'intérêt bancaires en France ont commencé à baisser en 2024, après une période de hausse. Cette diminution a contribué à améliorer les conditions d'octroi du crédit bancaire et à stimuler la demande de crédit.

Cette baisse n'a cependant pas suffi à relancer le marché immobilier, qui après une forte baisse en 2023, est encore baissier.

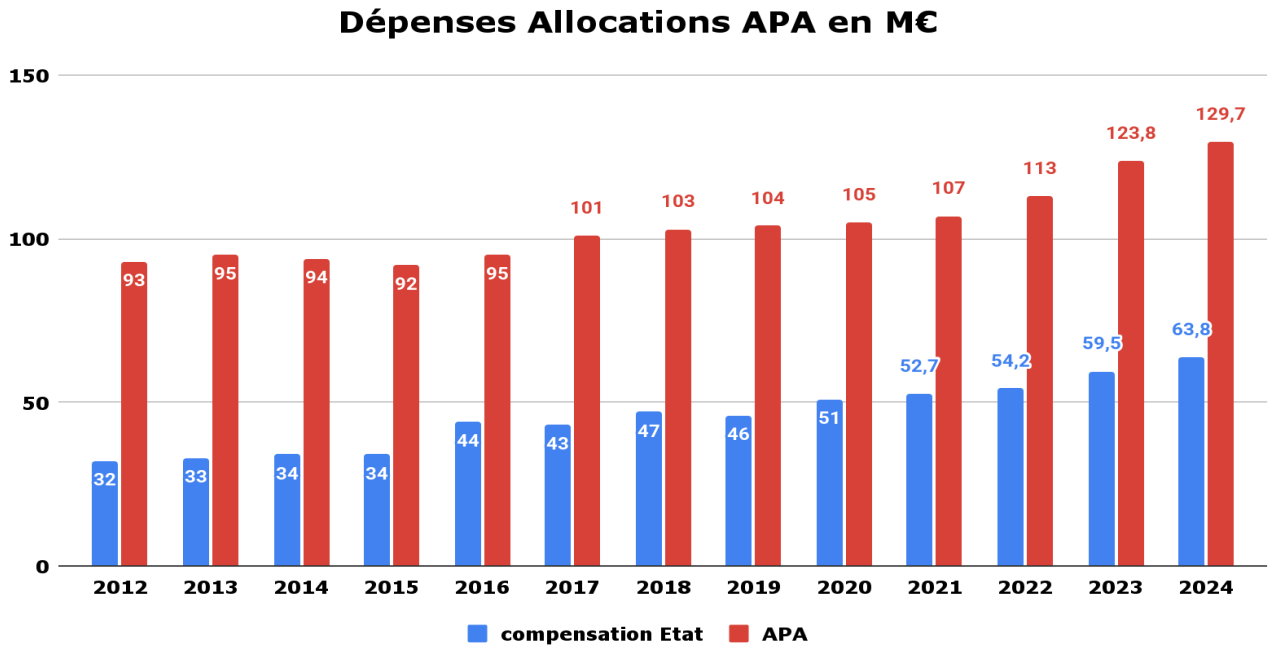
1-2 Sociaux : Focus sur les allocations individuelles de solidarité :

* Dépenses allocations RSA :

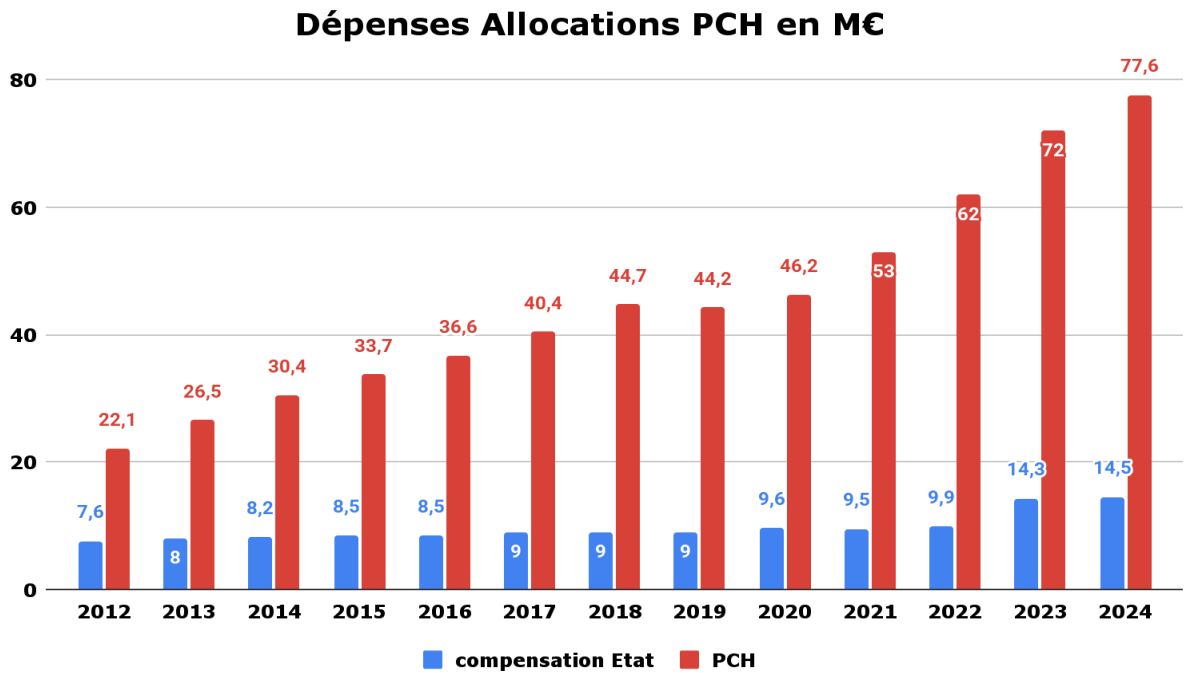
Dépenses Allocations RSA (en M€)



* Dépenses allocations APA :



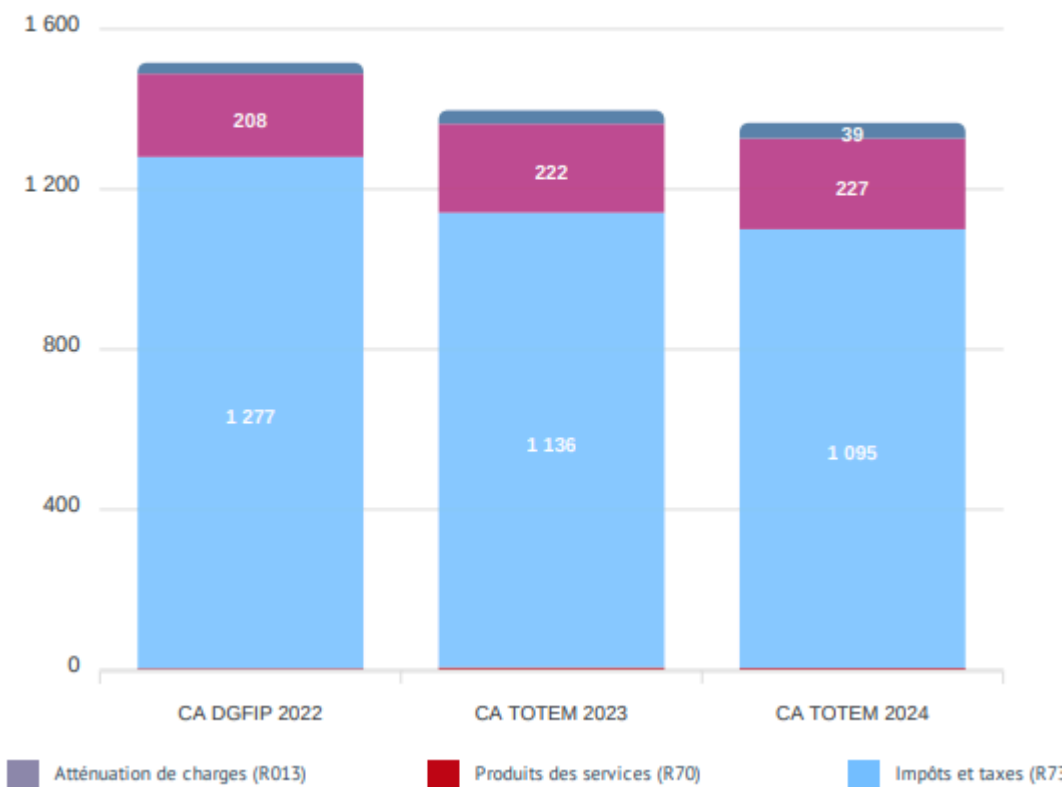
* Dépenses allocations PCH :



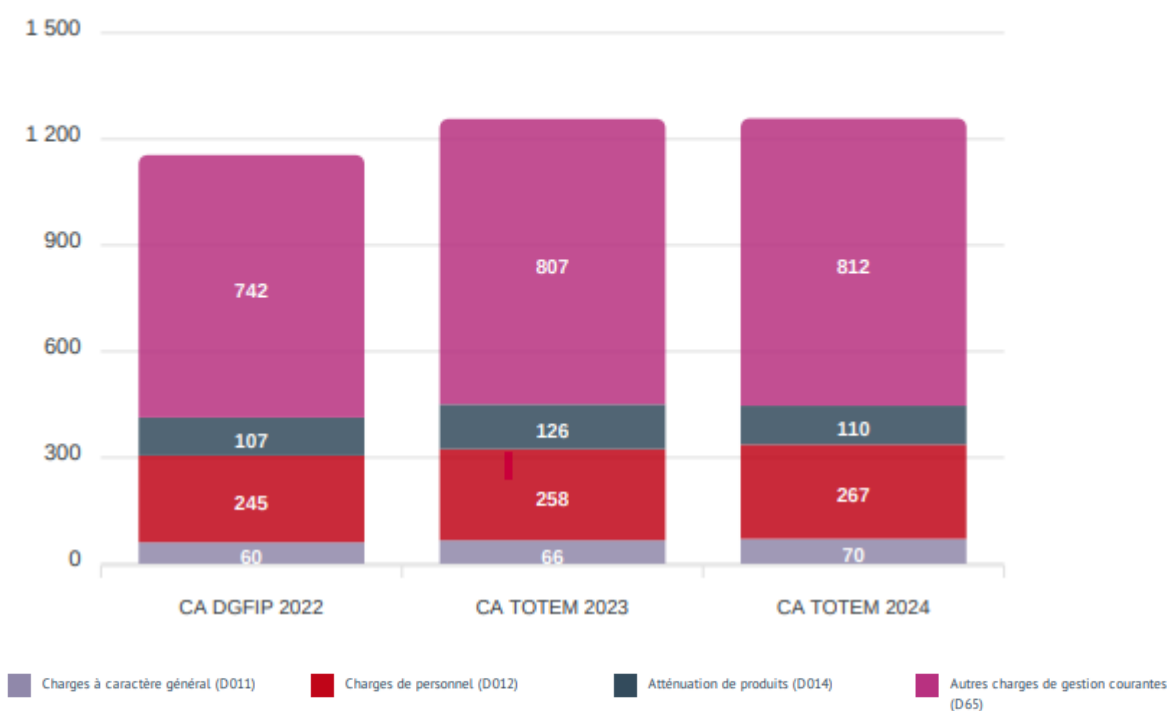
2. SITUATION FINANCIERE DU DEPARTEMENT DU VAR :

Hors provisions, des recettes qui continuent à baisser (- 2 % par rapport à 2023) et des dépenses qui augmentent encore (+ 2% par rapport à 2023).

Recettes de gestion en M€



Dépenses de gestion en M€



des dépenses d'investissement qui augmentent encore, malgré la persistance de l'effet ciseau :

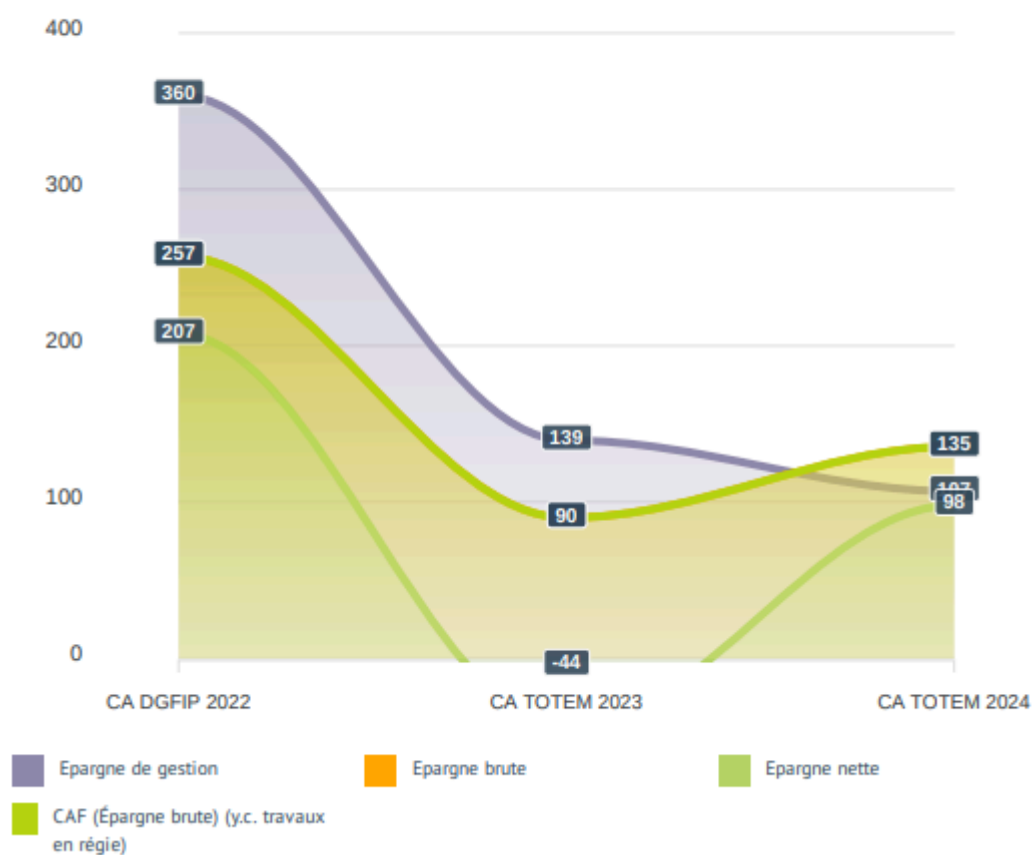
3. MONTANT DU BUDGET CONSOLIDÉ (ET DES BUDGETS ANNEXES) :

	Dépenses	Recettes	Reprise des résultats antérieurs	Résultat de l'exercice 2024	Résultat de clôture de l'exercice 2024
Budget Principal					
Investissement 001 (1068)	211 516 189,93 €	287 649 790,89 €	-149 725 818,96 €	76 133 600,96 €	-73 592 218,00 €
Fonctionnement 002	1 413 434 087,03 €	1 447 607 877,09 €	134 155 346,01 €	34 173 790,06 €	168 329 136,07 €
TOTAL	1 624 950 276,96 €	1 735 257 667,98 €	-15 570 472,95 €	110 307 391,02 €	94 736 918,07 €
Budgets annexes					
Centre Départemental de l'Enfance					
Investissement	454 507,56 €	1 032 228,54 €	4 265 744,55 €	577 720,98 €	4 843 465,53 €
Fonctionnement	25 620 186,95 €	25 898 087,77 €	229 943,24 €	277 900,82 €	503 940,06 €
Laboratoire d'analyses et d'ingénierie					
Investissement	151 393,16 €	186 488,06 €	335 519,97 €	35 094,90 €	370 614,87 €
Fonctionnement	3 585 124,73 €	3 625 691,01 €	112 977,85 €	40 566,28 €	153 544,13 €
Organisme d'inspection					
Fonctionnement	13 753,35 €	14 241,02 €	10 554,07 €	487,67 €	11 041,74 €
TOTAL DES BA	26 239 841,02 €	27 131 045,39 €	4 841 761,83 €	891 204,37 €	5 729 062,20 €
Consolidation					
Investissement	212 122 090,65 €	288 868 507,49 €	-145 124 554,44 €	76 746 416,84 €	-68 378 137,60 €
Fonctionnement	1 442 653 152,06 €	1 477 145 896,89 €	134 508 821,17 €	34 492 744,83 €	168 997 662,00 €
Total	1 654 775 242,71 €	1 766 014 404,38 €	-10 615 733,27 €	111 239 161,67 €	100 619 524,40 €

4. NIVEAU DE L'ÉPARGNE BRUTE ET DE L'ÉPARGNE NETTE :

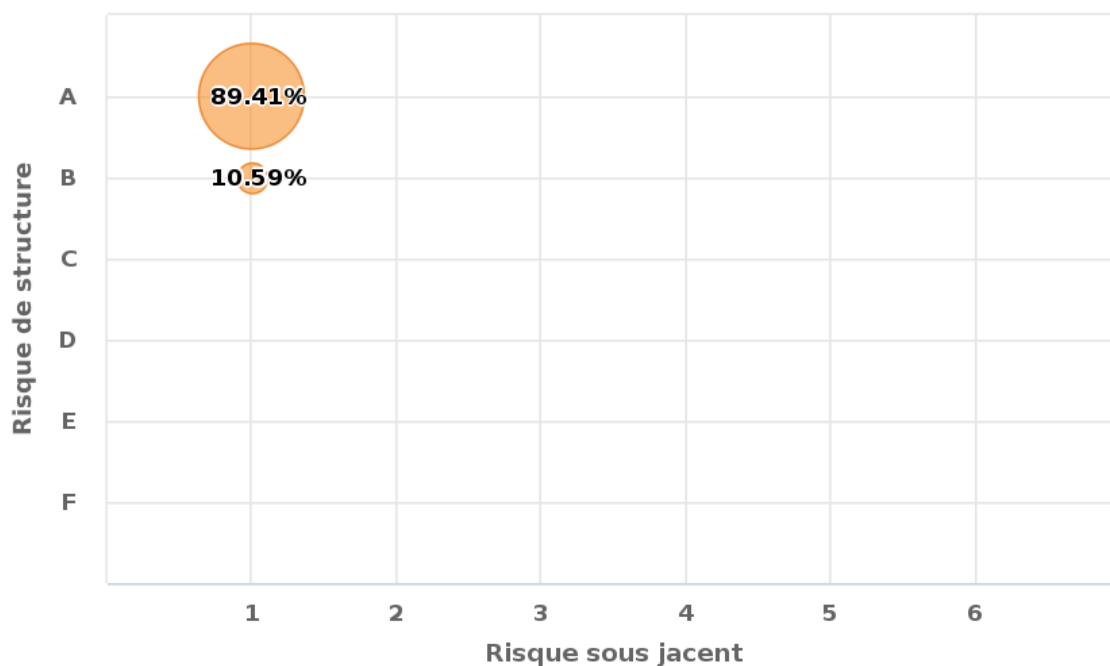
	Épargne brute	Épargne nette	Taux épargne brute
COMPTE ADMINISTRATIF 2024	139 M€	102 M€	9,68 %
COMPTE ADMINISTRATIF 2023	91 M€	- 43 M€	6,43 %
COMPTE ADMINISTRATIF 2022	259 M€	163,6 M€	17 %

— Soldes d'épargne



5. STRUCTURE D'ENDETTEMENT DE LA COLLECTIVITÉ :

Selon la charte de bonne conduite, les emprunts sont classés de 1A (emprunt sans risque) à 6F (emprunt très risqué). Les emprunts conclus par le Département du Var sont classés :



6. CAPACITE DE DESENDETTEMENT :

Ce ratio mesure la capacité de rembourser la collectivité, si celle-ci y consacrait toute l'épargne : en considération de l'encours de dette au 31/12/2024 (278 M€) et de l'épargne brute 2024 (139 M€), la capacité de désendettement se situe à 2 ans.

7. PRINCIPAUX RATIOS UTILISÉS EN M57 :

Ratio 1 = Dépenses réelles de fonctionnement / population : 1 187 € par habitant

Ratio 2 = Recettes réelles de fonctionnement / population : 1 314 € par habitant

Ratio 3 = Dépenses d'équipement / population : 149 € par habitant

Ratio 4 = En-cours de dette / population : 288 € par habitant

Ratio 5 = Dotation globale de fonctionnement / population : 68 € par habitant

Ratio 6 = Dépenses de personnel / dépenses réelles de fonctionnement : 20,52 %

Ratio 7 = Marge d'autofinancement courant (dépenses réelles de fonctionnement et remboursement annuel de la dette en capital / recettes réelles de fonctionnement) : 93 %

Ratio 8 = Taux d'équipement (dépenses d'équipement brut / recettes réelles de fonctionnement) : 11,37 %

Ratio 9 = Taux d'endettement (en-cours de la dette / recettes réelles de fonctionnement) : 21,89 %

MPA/DF/
JRA

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A14

OBJET : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU CENTRE DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Didier BREMOND, Premier Vice-président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI.

Déports/Sorties : M. Jean-Louis MASSON.

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Michel BONNUS.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.3312-5,

Vu la délibération du Conseil départemental n°A9 du 1er février 2022 portant mise à jour du règlement budgétaire et financier départemental,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe du centre départemental de l'enfance, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants:

- dépenses totales: 26 074 694,51 €

- recettes totales: 26 930 316,31 €

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 4 495 687,79 € et après déduction de la constatation de la plus-value, l'excédent global cumulé de clôture est de 5 347 405,59 €.

Adopté à l'unanimité.

Non participation au vote M. Jean-Louis MASSON.
et sortie de la salle :

Signé : Didier BREMOND
Premier Vice-président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102380-DE-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025



LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental du lundi 31 mars 2025

RAPPORT

N° : A14

Objet : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU CENTRE DEPARTEMENTAL DE L'ENFANCE

Résumé synthétique du rapport:

Ce rapport propose d'adopter le compte administratif de l'exercice 2024.

Corps du rapport:

Conformément aux dispositions de l'article L.3312.5 du code général des collectivités territoriales, le Président présente annuellement le compte administratif au Conseil départemental qui en débat sous la présidence de l'un de ses membres.

Le compte administratif retrace l'exécution, en dépenses et en recettes, du budget de la collectivité au cours de l'année civile.

Pour 2024, la présentation du compte administratif du budget annexe du centre départemental de l'enfance donne les résultats suivants:

- dépenses totales: 26 074 694,51 €

- recettes totales: 26 930 316,31 €

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 4 495 687,79 € et après déduction de la constatation de la plus-value, l'excédent global cumulé de clôture est de 5 347 405,59 €.

En 2024, le montant des recettes de fonctionnement s'élève à 25 898 087,77 €. La contribution du Département d'un montant de 25 665 000 € est en progression de + 1 261 500 €, soit + 5,2% par rapport à 2023. Elle représente l'essentiel des recettes.

Les dépenses de fonctionnement, quant à elles, d'un montant de 25 620 186,95 €, sont en augmentation de + 988 560,12 €, soit + 4% par rapport à l'exercice 2023.

Cela s'explique par:

D'une part, l'augmentation de + 5,5% des dépenses de personnel qui représente plus de 80% des dépenses totales. Les raisons principales de cette augmentation sont liées au maintien des effectifs des services avec le recrutement de contractuels et le recours aux intérimaires tout au long de l'année pour renforcer les équipes face aux sureffectifs des mineurs accueillis et toujours la présence de plusieurs usagers en situation de troubles autistiques et du comportement importants. De plus, le versement de la prime de service pour les agents stagiaires et titulaires, la rémunération intégrale de 15 apprentis, la majoration des heures de nuits, dimanches et jours fériés, l'augmentation de la valeur du point retraite CNRACL et IRCANTEC et enfin le versement d'une prime d'engagement collectif pour les agents.

D'autre part, les charges à caractère général, qui s'élèvent à 1 981 430,26 € sont stables. Elles n'augmentent que de + 441,34 €.

Ces dépenses concernent essentiellement les denrées, les fournitures et l'habillement, les coûts des fluides énergétiques d'électricité et de gaz, le carburant et les révisions de prix des marchés publics.

Enfin, les charges liées à l'entretien de la structure, qui s'élèvent à 2 170 519,82 € sont en diminution de - 137 733,44 € soit - 6%.

Cette baisse est liée notamment à des charges de maintenance prévues en 2024 et décalées en 2025.

Concernant les recettes d'investissement, il s'agit des écritures relatives aux amortissements pour 1 026 184,54 € et des écritures de régularisation pour 6 044,00 € soit 1 032 228,54 €.

Les dépenses d'investissement, qui s'élèvent à 454 507,56 €, sont en hausse de + 93 443,37 € soit + 26% par rapport à 2023. Elles concernent l'acquisition de matériel technique, informatique, pédagogique, et de mobilier.

Avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

En conclusion, il est proposé :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe du centre départemental de l'enfance, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants:

- dépenses totales: 26 074 694,51 €
- recettes totales: 26 930 316,31 €

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 4 495 687,79 € et après déduction de la constatation de la plus-value, l'excédent global cumulé de clôture est de 5 347 405,59 €.

MPA/DF/
ML

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A15

OBJET : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU LABORATOIRE
DEPARTEMENTAL D'ANALYSES ET D'INGENIERIE DU VAR

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Didier BREMOND, Premier Vice-président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI.

Départs/Sorties : M. Jean-Louis MASSON.

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Michel BONNUS.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.3312-5,
Vu la délibération du Conseil départemental n°A9 du 1er février 2022 portant mise à jour du règlement budgétaire et financier départemental,
Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025
Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe du laboratoire départemental d'analyses et d'Ingénierie du Var, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- dépenses totales : 3 736 517,89 €,
- recettes totales : 3 812 179,07 €,

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 448 497,82 €, l'excédent global cumul de clôture est de 524 159,00 €.

Adopté à l'unanimité.

Non participation au vote M. Jean-Louis MASSON.
et sortie de la salle :

Signé : Didier BREMOND
Premier Vice-président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102391-BF-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025



LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental du lundi 31 mars 2025

RAPPORT

N° : A15

Objet : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DU LABORATOIRE
DEPARTEMENTAL D'ANALYSES ET D'INGENIERIE DU VAR

Résumé synthétique du rapport :

Ce rapport propose d'adopter le compte administratif du budget annexe du laboratoire départemental d'analyses et d'ingénierie du Var de l'exercice 2024.

Corps du rapport :

Conformément aux dispositions de l'article L.3312.5 du code général des collectivités territoriales, le Président présente annuellement le compte administratif au Conseil départemental qui en débat sous la présidence de l'un de ses membres.

Le compte administratif retrace l'exécution, en dépenses et en recettes, du budget de la collectivité au cours de l'année civile.

Pour 2024, le compte administratif du budget annexe du laboratoire départemental d'analyses et d'ingénierie du Var présente, en mouvements réels, les résultats suivants:

- dépenses totales : 3 736 517,89 €

- recettes totales : 3 812 179,07 €

Compte tenu de la reprise des résultats antérieurs qui s'élevait à 448 497,82 €, l'excédent global cumulé de clôture, avec prise en compte des reports, est de 524 159,00 €.

En 2024, les recettes de fonctionnement, qui s'élèvent à 3 625 691,01 €, dont 1 million de contribution départementale, sont en baisse de - 9 % par rapport à 2023.

Les dépenses de fonctionnement, d'un montant de 3 585 124,73 €, sont également en baisse de - 1,6 %, et ceci malgré l'augmentation des dépenses de personnel, de près de 1 %. Pour 2024, elles s'élèvent à 2 267 735,04 €.

Les charges à caractère général, qui se sont élevées à 1 091 507,64 €, sont en baisse de - 7,8 %.

Les dépenses d'investissement d'un montant de 151 393,16 €, sont dans la même tendance, la baisse est de - 28 % par rapport à 2023.

Avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

En conclusion, il est proposé :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe du laboratoire départemental d'analyses et d'Ingénierie du Var, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- dépenses totales : 3 736 517,89 €,
- recettes totales : 3 812 179,07 €,

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 448 497,82 €, l'excédent global cumul de clôture est de 524 159,00 €.

MPA/DF/
ML

LE DÉPARTEMENT

Conseil Départemental

Extrait du registre des délibérations

Séance du 31 mars 2025

N° : A16

OBJET : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DE L'ORGANISME D'INSPECTION

La séance du 31 mars 2025 s'est tenue à 10h00 à Draguignan, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis MASSON, Président du Conseil départemental.

Pour ce dossier, le quorum est atteint et la présidence est assurée par Monsieur Didier BREMOND, Premier Vice-président du Conseil départemental. Nombre de membres en exercice : 46

Présents : M. Thierry ALBERTINI, Mme Christine AMRANE, Mme Martine ARENAS, M. Bruno AYCARD, Mme Véronique BERNARDINI, M. Laurent BONNET, M. Didier BREMOND, M. Christophe CHIOCCA, M. Guillaume DECARD, Mme Caroline DEPALLENS, Mme Françoise DUMONT, Mme Manon FORTIAS, Mme Vesselina GARELLO, M. Jean-Martin GUISIANO, Mme Nathalie JANET, M. Dominique LAIN, Mme Chantal LASSOUTANIE, M. Marc LAURIOL, Mme Sonia LAUVARD, Mme Françoise LEGRAIEN, Mme Véronique LENOIR, M. Philippe LEONELLI, M. Nicolas MARTEL, Mme Valérie MONDONE, M. Christophe MORENO, M. Joseph MULE, Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie PEREZ LEROUX, M. Claude PIANETTI, Mme Marie-Laure PONCHON, M. Ludovic PONTONE, Mme Laetitia QUILICI, M. Louis REYNIER, Mme Valérie RIALLAND, M. Francis ROUX, Mme Andrée SAMAT, M. Christian SIMON.

Procurations : Mme Josée MASSI à M. Christophe MORENO, M. Grégory LOEW à Mme Christine NICCOLETTI, Mme Nathalie BICAIS à M. Joseph MULE, Mme Lydie ONTENIENTE à M. Ludovic PONTONE, Mme Véronique BACCINO à M. Bruno AYCARD, M. Robert BENEVENTI à Mme Laetitia QUILICI.

Déports/Sorties : M. Jean-Louis MASSON.

Absents/Excusés : M. Stéphane ARNAUD, M. Michel BONNUS.

Le Conseil départemental est appelé à examiner l'affaire citée en objet, inscrite à l'ordre du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.3312-5,

Vu la délibération du Conseil départemental n°A9 du 1er février 2022 portant mise à jour du règlement budgétaire et financier départemental,

Vu le rapport du Président,

Considérant l'avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

Après en avoir délibéré,

DECIDE :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe de l'organisme d'inspection, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- les dépenses totales s'élèvent à 13 753,35 € dont 9 764,11 € au titre des dépenses de personnel et le reliquat relève des dépenses d'exploitation,

- les recettes totales s'élèvent à 14 241,02 € au titre du résultat d'activités lié à la gestion des prestations de contrôle et d'inspection des domaines vinicoles.

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 10 554,07 € ainsi que du solde de l'exercice 2024 qui s'élève à 487,67 €, l'excédent global cumulé de clôture est de 11 041,74 €.

Adopté à l'unanimité.

Non participation au vote M. Jean-Louis MASSON.
et sortie de la salle :

Signé : Didier BREMOND
Premier Vice-président du Conseil départemental

Réception au contrôle de légalité : 2 avril 2025
Référence technique : 083-228300018-20250331-lmc1102408-BF-1-1

Acte certifié exécutoire
le 04/04/2025

Pour le Président du Conseil départemental,
la directrice générale des services,
Virginie HALDRIC

Acte mis en ligne sur le site internet du Département du Var le : 04/04/2025



LE DÉPARTEMENT

Conseil départemental du lundi 31 mars 2025

RAPPORT

N° : A16

Objet : COMPTE ADMINISTRATIF 2024 - BUDGET ANNEXE DE L'ORGANISME D'INSPECTION

Corps du rapport :

Conformément aux dispositions de l'article L.3312.5 du code général des collectivités territoriales, le Président présente annuellement le compte administratif au Conseil départemental qui en débat sous la présidence de l'un de ses membres.

L'organisme d'inspection est un organisme accrédité par le comité français d'accréditation - COFRAC - pour assurer des missions d'inspection au sein du laboratoire départemental d'analyses et d'ingénierie du Var.

Il assure notamment les missions d'inspection des vins varois au regard des dénominations d'indication géographique protégée.

La présentation du compte administratif donne les résultats suivants :

- dépenses totales : 13 753,35 €

- recettes totales : 14 241,02 €

En 2024, les recettes de fonctionnement proviennent du contrôle et de l'inspection des producteurs viticoles. L'organisme d'inspection a effectué moins de contrôles cette année ce qui a entraîné une baisse des recettes de - 25 %.

En 2024, les dépenses de fonctionnement sont réparties sur deux postes comprenant principalement, la refacturation par le laboratoire départemental d'analyse et d'ingénierie à l'organisme d'inspection des dépenses de personnel des agents départementaux mis à disposition ainsi que la redevance due au comité français d'accréditation. Elles sont également en baisse de - 25 %.

Compte-tenu de l'excédent antérieur de 10 554,07 €, l'excédent global cumulé de clôture est de 11 041,74 €.

Avis de la commission finances et ressources humaines du 17 mars 2025

En conclusion, il est proposé :

- d'adopter le compte administratif du budget annexe de l'organisme d'inspection, joint en annexe, pour l'exercice 2024 dont la présentation donne les résultats suivants :

- les dépenses totales s'élèvent à 13 753,35 € dont 9 764,11 € au titre des dépenses de personnel et le reliquat relève des dépenses d'exploitation,

- les recettes totales s'élèvent à 14 241,02 € au titre du résultat d'activités lié à la gestion des prestations de contrôle et d'inspection des domaines vinicoles.

Compte-tenu de la reprise des résultats antérieurs de 10 554,07 € ainsi que du solde de l'exercice 2024 qui s'élève à 487,67 €, l'excédent global cumulé de clôture est de 11 041,74 €.

PARTOUT, POUR TOUS,
LE VAR ACTEUR DE VOTRE QUOTIDIEN



390, avenue des lices • CS 41303 • 83076 Toulon cedex