



# **DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2017**

Compte-rendu du Conseil Communautaire

Du lundi 13 mars 2017

**Rapporteur** / le Président

## **La préparation budgétaire**

Préparé par l'exécutif et approuvé par l'assemblée délibérante de la collectivité locale, le budget est l'acte qui prévoit et autorise les recettes et les dépenses d'une année donnée. Acte prévisionnel, il peut être modifié ou complété en cours d'exécution par l'assemblée délibérante (budget supplémentaire, décisions modificatives).

D'un point de vue comptable, le budget se présente en deux parties, une section de fonctionnement et une section d'investissement. Chacune de ces sections doit être présentée en équilibre, les recettes égalent les dépenses.

Schématiquement, la section de fonctionnement retrace toutes les opérations de dépenses et de recettes. L'excédent de recettes par rapport aux dépenses, dégagé par la section de fonctionnement, est utilisé en priorité au remboursement du capital emprunté par la collectivité, le surplus constituant de l'autofinancement qui permettra d'abonder le financement des investissements prévus.

La section d'investissement présente les programmes d'investissement nouveaux ou en cours. Elle retrace les dépenses et les recettes ponctuelles qui modifient la valeur du patrimoine comme les dépenses concernant des capitaux empruntés, les acquisitions immobilières ou des travaux nouveaux (construction d'un nouvel équipement).

Ainsi, la capacité d'autofinancement est la différence entre les recettes réelles de fonctionnement et les dépenses réelles de fonctionnement. Cet excédent alimente la section d'investissement en recettes.

Le vote du budget doit être précédé du Débat d'orientations budgétaires (DOB). A noter que le vote du budget doit intervenir avant le 15 avril de l'année N (la date limite est reportée au 30 avril si l'assemblée délibérante doit être renouvelée).

## **Le Débat d'orientations budgétaires**

Le Débat d'orientations budgétaires représente une étape essentielle de la procédure budgétaire des collectivités (Régions, Départements, communes de plus de 3 500 habitants et leurs groupements) et doit permettre d'informer les élus sur la situation économique et financière de leur collectivité afin d'éclairer leur choix lors du vote du budget primitif.

Véritable outil de prospective, il constitue un moment essentiel dans la vie de la collectivité, préalablement à l'adoption du budget primitif. En cas d'absence de Débat d'orientations budgétaires, toute délibération relative à l'adoption du budget primitif est illégale.

Une note explicative de synthèse (rapport) doit être communiquée aux membres de l'assemblée délibérante en vue du Débat d'orientations budgétaires, au minimum 5 jours avant la réunion du Conseil Communautaire.

L'article 107 de la loi NOTRe (amélioration de la transparence financière), en date du 7 août 2015, a modifié l'article L 2312-1 du Code général des collectivités territoriales concernant le Débat d'orientations budgétaires en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat. Par ailleurs, le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 a précisé le contenu et les modalités de publication et de transmission du rapport d'orientations budgétaires.

Ainsi, le rapport doit désormais comprendre les informations suivantes :

- Les orientations budgétaires envisagées portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement,
- La présentation des engagements pluriannuels envisagés,
- Des informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du travail,
- Des informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives.

Ce rapport devra donner lieu à un débat en Conseil Communautaire dans les deux mois qui précèdent l'examen du budget primitif, débat conclu par une délibération spécifique par laquelle l'assemblée délibérante prend acte de la tenue du DOB et de l'existence du rapport sur la base duquel se tient le débat.

Si l'on participe à l'information des élus, ce débat peut également jouer un rôle important en direction des habitants et constitue un exercice de transparence vis-à-vis de la population. Dans ce sens, la Loi NOTRe impose que le rapport adressé au Conseil Communautaire à l'occasion du Débat d'orientations budgétaires soit mis en ligne sur le site internet de la Communauté de Communes, dans un délai d'un mois après son adoption.

De même, dans un délai de 15 jours suivant la tenue du DOB, le rapport doit être mis à la disposition du public au siège de la Communauté de Communes.

Enfin, le rapport est obligatoirement transmis au représentant de l'Etat afin qu'il puisse s'assurer du respect de la loi.

L'exposé ci-après tient lieu de rapport d'orientations budgétaires.

Les comptes administratifs 2016 n'ont pas encore été validés par les services de la Trésorerie Générale à l'instant où est rédigé ce rapport d'orientations budgétaires. Pour autant, sous réserve d'éventuels ajustements, le résultat prévisionnel global de l'exercice 2016 (budget principal et budgets annexes) s'établit comme suit :

- Investissement : + 218 861,94 euros
- Fonctionnement : + 382 791,68 euros
- ✓ Ensemble : + 601 653,62 euros

A la lecture des résultats comptables des 3 années allant de 2014 à 2016, plusieurs constats peuvent être établis.

Les recettes de gestion augmentent de 18,92 % et s'établissent en volume à près de 7,9 M€.

Les dotations et participations diminuent de près de 31 %. Participent, notamment à cette évolution, la baisse de la DGF de 65,27 % sur la période (en tenant compte de la contribution au redressement des finances publiques, apparue en 2014), ainsi que les compensations fiscales.

Les recettes fiscales ont augmenté de 37,08 % entre 2014 et 2016.

Les dépenses de gestion s'établissent en volume à un peu plus de 6,8 M€. Si les dépenses ont été stabilisées entre 2014 et 2015, elles ont fortement augmenté (+ 18,1% entre 2015 et 2016) du fait, principalement, de la gestion intercommunale des Accueils de Petite Enfance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 malgré une renégociation importante des emprunts.

Les dépenses de personnel ont augmenté entre 2014 et 2016 de 127 %. Ceci s'explique notamment par :

- La mise en place d'un service commun « instruction des droits des sols »,
- Le transfert d'agents dans les effectifs de la CCAVM dans le cadre de la gestion intercommunale des Accueils de Petite Enfance,
- Le recrutement d'agents dans le cadre de l'ouverture de la structure Petite Enfance Capucine,
- L'effet Glissement Vieillesse Technicité.

Si l'on tient compte des évolutions des dépenses et recettes de gestion sur la période, certains constats peuvent être mis en lumière.

L'épargne de gestion correspond à la différence entre les produits de fonctionnement courant et les charges de même nature. C'est un ratio essentiel à suivre car son augmentation est le signe d'une amélioration de la gestion courante ; a contrario, sa dégradation met en évidence un risque d'effet de ciseau qu'il conviendrait rapidement de juguler.

Cette dernière a connu une augmentation de 37 % sur la période.

En prenant en compte les frais financiers, l'épargne brute augmente de 20 %. Elle correspond à l'épargne de gestion de laquelle on retire les intérêts de la dette. Ce ratio permet de mesurer ce que la collectivité est en mesure de dégager pour amortir l'endettement et financer l'investissement. Plus ce montant progresse, plus la collectivité est en capacité de financer ses investissements sans recours à l'emprunt.

- Les dépenses d'investissement (hors dette) s'établissent à 2 412 K€ en 2016.
- Les recettes d'investissement (hors emprunts) s'établissent à 495 K€ en 2016.

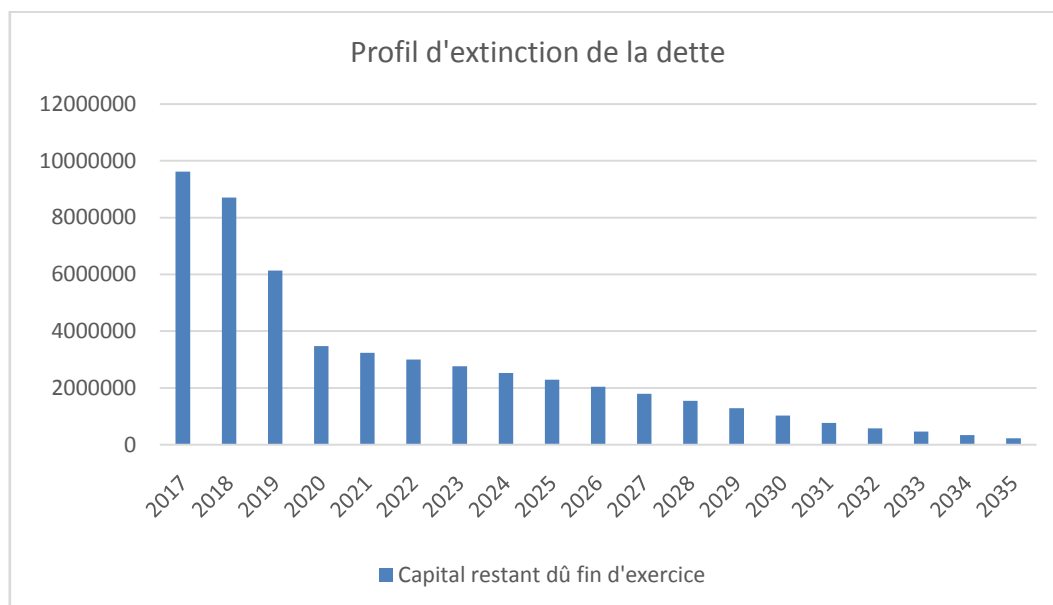
Le volume d'emprunts sur la période entre 2014 et 2016 est de 1 714 200 €. L'endettement s'établit à 9 125 015,00 euros au 31 décembre 2016 et a augmenté de 15,9 % sur cette même période.

La dette de la CCAVM ne présente aucun risque et repose pour près de 97 % sur des produits à taux fixe, elle reste donc très peu exposée aux fluctuations des taux. Son taux moyen est de 1,41 %.

<i>Evolution du capital restant dû en milliers d'euros</i>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Budget principal	1 761	2 875	2 786
Enfance/Jeunesse			158
Déchets Ménagers			444
ZAE	32	28	19
Parcs d'Activités	4 700	4 700	4 700
Maison de Santé	1 261	958	1 018
<b>TOTAL</b>	<b>7 754</b>	<b>8 561</b>	<b>9 125</b>

<i>Dette par type de risque au 31 décembre 2016</i>	<b>Encours</b>	<b>% d'exposition</b>	<b>Taux moyens</b>
Fixe	8 853 001,00 €	97 %	1,41 %
Variable			
Livret A	272 014,00 €	3 %	2,30 %

<i>Dette par prêteur au 31 décembre 2016</i>	<b>Capital restant dû</b>	<b>% du capital restant dû</b>
Caisse d'Épargne	5 889 355 €	65 %
Banque Populaire	335 660 €	4 %
Crédit Mutuel	2 900 000 €	32 %



### **Contexte économique 2017**

#### **Situation économique mondiale et zone euro**

Depuis fin 2014, la croissance mondiale et celle de la zone euro avaient renoué avec la croissance, favorisée par les bas niveaux des prix du pétrole, de l'euro et des taux d'intérêts.

Or, si la dynamique de croissance n'est pas remise en cause, elle est néanmoins révisée à la baisse pour 2016 et 2017 où elle devrait atteindre respectivement 2,9 et 3,1 %. Le ralentissement touche en premier lieu les pays émergents avec une baisse de la croissance chinoise qui se confirme et s'accroît. Le ralentissement de la demande chinoise pèse sur le commerce mondial et contribue à la faiblesse du prix du pétrole ce qui accroît en retour les difficultés des pays producteurs de pétrole et de matières premières.

La zone euro qui a connu une croissance modérée en 2016 de 1,6% en moyenne devrait connaître un ralentissement en 2017 pour baisser à 1,2% malgré une très légère inflation selon les dernières analyses économiques. Les facteurs en cause sont notamment le vote du Royaume-Uni en faveur de la sortie de l'union européenne (BREXIT) en juin 2016, une croissance plus faible que prévue aux Etats-Unis en 2016 et des perspectives plus sombres que dans le passé avec une démographie défavorable, la dette, le taux de chômage élevé et un secteur bancaire détérioré hérité de la crise dans certains Etats membres.

Selon les experts de la Banque Centrale Européenne (BCE), la hausse de l'inflation de la zone euro qui atteindrait en moyenne 0,3% en 2016 contre un taux quasi-nul en 2015, devrait se poursuivre de manière progressive mais reste bien inférieure à l'objectif de 2% fixé par la BCE.

Ainsi, la plupart des 19 pays de la zone euro devraient enregistrer un ralentissement de leur croissance en 2017, selon le Fonds Monétaire International.

#### **France**

##### **Repli des marges de manœuvre financière en 2016**

L'exercice 2016 se caractérise par un repli des marges de manœuvre financière, de faible ampleur mais qui concernerait tous les niveaux de collectivités.

Malgré des dépenses de fonctionnement qui enregistreraient de nouveau un rythme modéré en 2016, l'épargne brute des collectivités locales (excédent des recettes sur les dépenses de fonctionnement) diminuerait de 2,6 %.

Ce repli des marges de manœuvre financière s'explique donc par une évolution plus ténue des recettes de fonctionnement. Ces dernières perdraient en effet un point de croissance en 2016 (+ 0,5 %, en 2016 contre + 1,5 % en 2015). Dans un contexte de poursuite de la baisse des dotations, cette situation serait liée à des recettes fiscales nettement moins dynamiques (+ 3 % en moyenne en 2016 contre + 5,2 % en 2015).

Après deux années de forte baisse, les dépenses d'investissement des collectivités locales sont reparties timidement à la hausse en 2016 (+ 1,3 %) et s'élèveraient à 48,7 milliards d'euros. Ce niveau resterait cependant encore faible à l'échelle des 15 dernières années, il correspond en euros constants aux réalisations du début des années 2000.

La France devrait conserver en 2017 le taux de croissance de 1,3% qui était le sien en 2015 et en 2016, voire l'augmenter légèrement au taux de 1,5%.

Ainsi, après trois années de croissance faible, l'activité a légèrement rebondi depuis 2015 en France compte tenu des facteurs extérieurs suivants : prix du pétrole bas, dépréciation de l'euro, nouvelle baisse des taux d'intérêt à des niveaux historiquement faibles, réduction des charges salariales des entreprises. La croissance française a ainsi profité de la consommation des ménages, favorisée par les gains de pouvoir d'achat induits par la baisse du prix du pétrole et l'investissement total, qui avait commencé à se redresser en 2015, a été stimulé par les taux d'intérêt historiquement bas et la prolongation de mesures publiques ciblées et ce en dépit du ralentissement du commerce mondial.

Par ailleurs, cette reprise de la croissance s'explique par les mesures de politique économique en faveur de l'emploi et de la compétitivité mises en œuvre depuis quatre ans. Les réformes structurelles et les mesures de baisse du coût du travail et de la fiscalité ont un effet soutenu et continueront de soutenir le potentiel de croissance et la compétitivité de notre économie.

Pour 2017, les effets positifs de la baisse du prix du pétrole sur le pouvoir d'achat des ménages s'essoufferaient à partir de 2017, d'autant plus que les prix du pétrole repartent à la hausse ; la consommation des ménages ralentirait malgré une légère baisse du taux d'épargne ; l'investissement des entreprises continuerait d'être soutenu par la faiblesse des taux d'intérêt, la progression de l'activité et l'épargne des entreprises malgré un taux d'endettement élevé.

L'investissement des ménages continuerait à bénéficier de facteurs favorables jusqu'en 2017 (prêt à taux zéro, dispositif Pinel d'investissement locatif, taux bas). Toutefois, cette reprise resterait temporaire en raison de facteurs structurels qui freinent l'investissement logement à moyen terme (démographie des ménages). L'investissement public, qui a rebondi en 2016 après une nette diminution en 2015, contribuerait positivement à la croissance de 2017 à 2019 en progressant un peu plus vite que le Produit Intérieur Brut.

Après s'être établie à un niveau faible en 2016 à 0,4%, l'inflation se redresserait progressivement pour atteindre 1,2% en 2017 puis 1,4% en 2018.

#### **Loi de finances 2017 et Loi de finances rectificative pour 2016 : principales mesures concernant le bloc local**

La loi n°2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017 reprend largement le triptyque qui structurerait les lois de Finances pour 2015 et 2016, à savoir : baisse des dotations, hausse de la péréquation verticale et soutien à l'investissement. La réforme de la dotation globale de fonctionnement (DGF) s'éloigne encore un peu plus puisqu'elle ne figure plus dans le texte.

Ainsi, pour le bloc communal, la troisième tranche de baisse des dotations est réduite à un milliard d'euros au lieu de deux, ce qui aboutit à une baisse globale des dotations de l'Etat aux collectivités de 2,63 milliards d'euros au lieu de 3,67 milliards en 2015 et 2016.

Pour venir en aide aux communes les plus fragiles, la Loi de finances 2017 prévoit d'accroître à nouveau la péréquation verticale en 2017 au même rythme qu'en 2016 (dotation de solidarité urbaine, dotation de solidarité rurale, fonds national de péréquation des départements).

La baisse des dotations est accompagnée de la reconduction du fonds de soutien à l'investissement local (FSIL).

Au total, les concours financiers de l'Etat diminueront de 3,5 % en 2017.

Nous limiterons la présentation ci-dessous aux mesures ayant trait à la CCAVM.

#### **Objectifs d'évolution de la dépense locale (ODEDEL)**

La Loi de programmation des finances publiques (LFPF) pour les années 2014-2019 a institué un objectif d'évolution de la dépense locale (ODEDEL) exprimé en pourcentage d'évolution annuelle. Chaque collectivité dispose ainsi d'un point de repère tangible qui lui permet de comparer l'évolution de son budget à l'objectif global d'évolution de la dépense locale. Conformément au principe constitutionnel de libre administration des collectivités locales, **cet objectif n'est qu'indicatif.**

Pour 2017, les objectifs suivants ont été fixés :

	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Région	0,4 %	0,8 %
Département	1,9 %	2,2 %
Groupements à fiscalité propre	<b>0,6 %</b>	<b>2,1 %</b>
Communes	1,2 %	2,1 %

## **Indemnités de fonction des élus locaux**

En 2017, la retenue à la source sur les indemnités de fonction des élus locaux a été supprimée au profit des règles de droit commun de paiement de l'impôt sur le revenu. Ensuite, à partir de 2018, les indemnités de fonction des élus locaux seront soumises au régime commun de prélèvement à la source.

## **Montant de DGF pour l'année 2017**

L'enveloppe de DGF est fixée à 30,86 milliards d'euros, en recul de 7 % sur un an en raison de la dernière tranche de contribution au redressement des finances publiques (CRFP). Depuis 2013, l'enveloppe annuelle de DGF a fondu de 26 % en moyenne.

Par ailleurs, afin de la rendre plus lisible, moins complexe et plus efficace en termes de péréquation, une réforme majeure de la DGF du bloc communal avait été engagée pour une application en 2017. Or, lors du 99<sup>ème</sup> congrès des maires de France, le report de la réforme de la DGF a été annoncé. Le gouvernement a souhaité que cette réforme, une fois la réflexion du Parlement aboutie, soit inscrite dans une loi spécifique qui prendra en compte la nouvelle carte intercommunale. C'est pourquoi, l'article 150 de la Loi de finances pour 2016 portant réforme de la DGF pour 2017 a été supprimé.

## **Répartition de la baisse des dotations et mesures diverses**

La baisse de 2,63 milliards d'euros de la DGF en 2017 est répartie de la manière suivante :

- 725 millions d'euros pour les communes,
- 310,5 millions d'euros pour les intercommunalités,
- 1,148 milliard d'euros pour les départements,
- 451 millions d'euros pour les régions.

Principal concours en investissement, le fonds de compensation pour la TVA (FCTVA) correspond au « remboursement de la TVA » facturée sur les dépenses réelles d'investissement réalisées deux années auparavant ou à titre dérogatoire, l'année précédente pour les collectivités engagées dans le Plan de relance pour l'économie de 2009/2010.

L'estimation retenue pour le FCTVA 2017 est de 5,52 milliards d'euros. Cette estimation, en repli de 9 % par rapport au montant de l'année 2016, comprend les dispositions d'élargissement de l'éligibilité au FCTVA votées l'an dernier en matière de voirie et de patrimoine.

Le taux est maintenu à 16,404% comme en 2016.

Le coefficient de mutualisation, qui devait compléter le coefficient d'intégration fiscale (CIF), est abandonné.

Afin d'aider les collectivités locales dans leur participation à l'effort de redressement des finances publiques, les charges des collectivités liées à leur contribution au CNFPT sont maintenues à 0,9% pour 2017.

## **Fonds de péréquation intercommunal et communal**

En matière de péréquation horizontale, la montée en puissance du fonds de péréquation intercommunal et communal (FPIC) se poursuit. Ce fonds assure une redistribution des ressources des ensembles intercommunaux les plus favorisés vers les plus défavorisés.

Pour 2017, le montant du fonds de péréquation intercommunal et communal (FPIC) est maintenu au niveau de 2016, c'est-à-dire à un milliard d'euros, au lieu des 2% des recettes fiscales du bloc communal initialement prévus. Ce maintien s'explique par le contexte actuel de la réforme territoriale qui exige une stabilisation préalable de la carte intercommunale.

## **Fonds de soutien à l'investissement local**

Il est créé pour 2017 une dotation budgétaire de soutien à l'investissement du bloc communal pour un total de 1,2 milliard d'euros (contre 1 milliard en 2016). Cette dotation est composée de plusieurs enveloppes et sous-enveloppes :

- Une première enveloppe de 600 millions d'euros constituée de 150 millions d'euros au titre du pacte signé entre l'Etat et les 15 métropoles et de 450 millions d'euros de crédits distribués par les Préfets de régions sur le fondement des grandes priorités de l'Etat (transition énergétique, mise aux normes et sécurisation des bâtiments publics, mobilité, logement, hébergement et numérique). A noter qu'une métropole peut accéder aux crédits de ces deux catégories.
- Une seconde enveloppe de 600 millions d'euros fléchée vers les centres-bourgs et le développement des territoires ruraux et visant à financer des priorités d'aménagement (accès aux services et aux soins, attractivité et activité économique, numérique, transition énergétique et cohésion sociale). Elle est composée de 216 millions d'euros au titre des contrats de ruralité et de 384 millions d'euros de hausse de la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) qui atteint un milliard d'euros en 2017.

Les crédits de ces deux enveloppes sont inscrits au budget d'investissement des communes et intercommunalités concernées.

Par dérogation, les crédits de la seconde enveloppe peuvent être inscrits en section de fonctionnement pour la réalisation d'études préalables, dans la limite de 10 % du montant de la subvention.

### **La dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR)**

La DETR permet de financer des projets d'investissement dans les domaines économique, social, environnemental et touristique. Elle favorise également le développement ou le maintien des services publics en milieu rural. Le montant de la DETR 2017 est de 1 milliard d'euros.

Les conditions d'éligibilité des EPCI à la DETR ont été modifiées pour 2017 afin d'être en cohérence avec la modification de la carte intercommunale. Ainsi, peuvent désormais bénéficier de la DETR, les EPCI à fiscalité propre de moins de 75 000 habitants (contre 50 000 habitants précédemment) dont la commune centre compte moins de 20 000 habitants (contre 15 000 habitants auparavant).

## **Les axes principaux de l'action 2017 de la CCAVM**

Les orientations budgétaires et perspectives, non exhaustives, déclinées ci-dessous dessinent les grandes lignes de l'élaboration du budget primitif 2017 mais ne préfigurent en rien de leur mise en œuvre. Certaines d'entre elles sont, notamment, soumises à l'obtention des financements extérieurs sollicités et attendus.

### **Développement économique : *Rapporteur / Olivier RAUSCENT***

- Mettre tous les moyens en œuvre pour dynamiser la commercialisation du Parc d'activités « Portes du MORVAN et d'AVALLON : lancement d'une démarche marketing territorial puis de prospection ciblée, en s'appuyant sur les partenaires institutionnels (Yonne Développement, Chambre économique de l'Avallonnais...),
- Engager une réflexion sur la création d'immobilier d'entreprises destiné à équiper le Parc d'activités,
- Finaliser le transfert patrimonial et financier des zones d'activités économiques communales (conséquence de la Loi NOTRe),
- Poursuivre et concrétiser avec le Conseil Départemental de l'Yonne les opérations en faveur du déploiement du Haut Débit,
- Poursuivre et concrétiser avec les différents partenaires (ETAT, SDEY et EPCI) la couverture des zones blanches en téléphonie mobile.

### **Tourisme : *Rapporteur par délégation / Gérard DELORME***

- Instaurer un Office de tourisme intercommunautaire AVALLON-VÉZELAY-MORVAN-SEREIN avec la Communauté de Communes du SEREIN,
- Définir l'identité touristique du territoire (positionnement, nom, logo),
- Elaborer un schéma intercommunautaire de développement touristique,
- Revoir les tarifs de la taxe de séjour,
- Suivre la démarche « cols et routes touristiques en MORVAN » portée par le Parc Naturel Régional du MORVAN.

### **Mutualisation des services : *Rapporteur / Camille BOERIO***

- Identifier les besoins des communes,
- Constituer un groupement de commandes et lancer les premières consultations sur les segments les plus demandés,
- Proposer aux communes une mise en commun de moyens (exemple des secrétaires de mairie),
- Organiser une réunion de présentation aux communes des règles et outils en matière de gestion de cimetière / cartographie de réseaux.

### **Aménagement de l'espace : *Rapporteur / Didier IDES***

- Mener une étude pour estimer l'opportunité de la compétence « mobilité » élargie à l'échelle du territoire,
- Poursuivre l'élaboration du Plan local d'urbanisme intercommunal,
- Participer à l'élaboration du Schéma de cohérence territoriale (SCOT) porté par le Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays Avallonnais,
- Réalisation d'une aire de covoiturage à la sortie du Parc d'activités « zone Porte du MORVAN ».

### ***Rapporteur / Philippe LENOIR***

- Mise en œuvre des travaux d'accessibilité des bâtiments intercommunaux,
- Poursuivre la mise en place d'une signalétique intérieure et extérieure,
- Suite de l'étude aérodrome menée courant 2016,
- Étude de mise sous vidéo-protection certains sites communautaires.

### **Voirie, travaux annexes de voirie et ouvrages d'art : *Rapporteurs / Gérard LACOMBE, Jean Louis MICHELIN et Gérard PAILLARD***

- Proposer à la Commission « voirie, travaux annexes de voirie et ouvrages d'art » d'engager une étude interne pour une refonte globale des modalités de financement des voiries communales dans le cadre de l'évaluation des demandes de classement des voies communales en voirie intercommunale,
- Recenser les ouvrages sous les voiries intercommunales,
- Elaborer un programme pluriannuel de travaux (10 ans),
- Poursuivre le travail pour le compte des communes.

**Environnement : Rapporteur / le Président**

- Réussir la mise en œuvre de la redevance incitative pour la gestion des Déchets Ménagers effective depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 : renforcement et amélioration des moyens de collecte, formation à la facturation, amélioration de l'information et de la communication,
- Activer une veille efficace et collective sur le fichier des contribuables pour une mise à jour permanente,
- Poursuivre une campagne de communication efficace sur l'extension des consignes de tri applicable depuis le 15 juin 2016,
- Activer une veille permanente pour optimiser la valorisation des déchets recyclables,
- Mise en œuvre de la première tranche des travaux de mise aux normes des déchetteries d'ÉTAULES et de MONTILLOT dont le programme sur 3 ans a été adopté par Monsieur le Préfet de l'Yonne,
- Mener une réflexion pour la création d'une déchetterie sur le secteur « Nord Morvan ».

***Rapporteur / Joël TISSIER***

- Poursuivre la coordination des projets éoliens, à la demande expresse des communes, auprès des opérateurs,
- Veiller à la bonne marche du service d'assainissement non collectif transféré à la Fédération des eaux de PUISAYE FORTERRE et suivre la Délégation de Service Public en lien avec Suez Environnement,
- Mener une étude de faisabilité préalable à la compétence obligatoire de la gestion de l'eau et de l'assainissement,
- Anticiper la prise de compétence, au niveau intercommunal, de la GEMAPI au 1er janvier 2018.

**Action sociale : Rapporteur / Nicolas ROBERT**

- Réussir la reprise en régie des Accueils de loisirs sans hébergement intercommunaux,
- Intégrer la gestion des Accueils de loisirs sans hébergement intercommunaux dans le projet social de la collectivité,
- Préparer la mise en œuvre de la future convention territoriale globale avec les différents partenaires (diagnostic - enjeux- plan d'actions pluriannuel) en lien avec la Caisse d'Allocations Familiales de l'Yonne,
- Définir un programme d'investissement pluriannuel pour les équipements Enfance/Jeunesse,
- Mener une réflexion sur l'accueil des enfants porteurs de handicap au sein des structures Petite-Enfance / Jeunesse,
- Intégrer les 3 nouvelles communes dans la politique Enfance/Jeunesse,
- Renforcer le guichet unique et le doter de nouveaux outils de communication pour les familles,
- Impliquer les familles dans le fonctionnement des crèches en mettant en place des réunions d'information qui à terme seront remplacées par des conseils de crèche,
- Mener une étude d'opportunité sur la création de micro-crèches.

***Rapporteur / Hubert BARBIEUX***

- Instruire les problématiques de chaleur et de climatisation de la Maison de santé pluridisciplinaire de VÉZELAY,
- Mener une étude sur le devenir des locaux du 1<sup>er</sup> étage du bâtiment B de la Maison de santé pluridisciplinaire de VÉZELAY,
- Mener une réflexion sur l'aménagement du parking intercommunal de la maison de santé pluridisciplinaire en lien avec l'étude menée par la commune de VÉZELAY pour son parking communal,
- Mener une réflexion globale sur le maillage territorial en matière d'offre de santé.

**Opération Grand Site du Vézélien : Rapporteur / Christian GUYOT**

- Validation du programme d'actions et de l'adoption de la gouvernance de l'Opération Grand Site du Vézélien.

**Formation des élus : Rapporteur / Didier IDES**

- Poursuivre des sessions de formation à destination des élus.

**Communication : Rapporteur / Philippe LENOIR**

- Coordination transversale des actions de communication,
- Mise à jour du site internet,
- Création et validation d'un logo.



- Mise en place d'un Conseil de Développement.

### Orientations budgétaires 2017

Les orientations budgétaires proposées reposent sur des éléments connus au mois de février 2017.

#### Montée en charge des effets de la loi NOTRe

L'année 2017 voit des modifications importantes dans les périmètres des collectivités locales.

Tout d'abord, la loi NOTRe du 7 août 2015 a fixé un seuil minimal de population de 15 000 habitants pour les groupements à fiscalité propre, pouvant faire l'objet d'adaptations pour les territoires peu densément peuplés ou situés en zone de montagne. Ainsi, alors que la France comptait 2 062 établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre au 1<sup>er</sup> janvier 2016, ils ne sont plus que 1 266 au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les transferts de compétence prévus par la loi NOTRe se mettront également en place en 2017. La CCAVM se voit ainsi attribuer, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, des responsabilités plus importantes concernant trois nouvelles compétences :

- Création, aménagement, entretien et gestion des zones d'activités industrielles, commerciales, tertiaires, artisanales, touristiques, portuaires ou aéroportuaires,
- Promotion du tourisme (dont création et gestion d'un Office de tourisme),
- Création, aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage.

Ces nouvelles compétences vont entraîner des charges nouvelles pour la Communauté de Communes. Il revient à la Commission Locale d'Évaluation des Transferts de Charges (CLETC), dans un délai de neuf mois à compter de la date du transfert des compétences, d'établir un rapport portant évaluation des charges transférées.

Pour 2017, dans l'attente de l'analyse de la CLETC, le reste à charge des charges transférées est estimé à environ 220 000,00 euros.

#### Gestion des Ressources humaines

Les effectifs de la CCAVM au 1<sup>er</sup> février 2017 sont de 61 agents pour 53,18 ETP (emplois permanents et non permanent pourvus). Le tableau suivant présente la répartition des effectifs

	Nombre d'agents	Nombre ETP
<b>Actions générales, transversales, non affectées</b>	<b>5</b>	<b>4,65</b>
Direction générale	1	0,75
Finances	1	1
Administration générale, Ressources Humaines	3	2,9
<b>Développement économique</b>	<b>1</b>	<b>1,25</b>
<b>Aménagement de l'espace communautaire</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Gestion, accueil des gens du voyage</b>	<b>1</b>	<b>1,2</b>
<b>Action sociale</b>	<b>43</b>	<b>35,28</b>
Coordination Enfance/Jeunesse	1	1
Accueil Petite-Enfance	25	24,09
Relais Assistante Maternelle	1	1
Accueil de Loisirs sans Hébergement	16	9,19
<b>Génie civil (voirie, assainissement)</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Gestion des déchets ménagers</b>	<b>9</b>	<b>8,8</b>

Une note plus précise concernant la structure des Ressources Humaines de la collectivité se trouve en annexe de ce rapport (réf. : rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CCAVM).

Eléments de rémunération des agents (en euros)	Estimation réalisations 2016			Prévisions budgétaires 2017		
	Budget principal	Enfance / Jeunesse	Gestion des Déchets	Budget principal	Enfance / Jeunesse	Gestion des Déchets
Traitement brut indiciaire	354 015,85 €	371 704,21 €	173 426,49 €	215 332,35 €	711 169,50 €	177 935,31 €
NBI	1 393,20 €	3 065,87 €	835,92 €	2 248,16 €	3 653,25 €	843,05 €

Supplément familial	6 493,58 €	958,28 €	915,34 €	1 003,38 €	7 188,70 €	1 064,25 €
Heures supplémentaires	0,00 €	2 123,19 €	0,00 €	0,00 €	439,00 €	0,00 €
Régime indemnitaire	42 274,76 €	20 935,51 €	19 517,22 €	28 765,00 €	60 527,33 €	21 003,61 €
Indemnité chaussures	0,00 €	491,10 €	0,00 €	0,00 €	494,05 €	0,00 €
Prime de fin d'année	0,00 €	4 899,23 €	0,00 €	0,00 €	4 902,18 €	0,00 €

Les charges de gestion des ressources humaines subissent une progression est de 22 %.

Cette augmentation résulte notamment :

- Du transfert de deux agents de la ville d'AVALLON suite aux nouvelles compétences (Office de tourisme et aire d'accueil des gens du voyage),
- Du recrutement de 16 agents dans le cadre de la reprise en gestion intercommunale des accueils de loisirs sans hébergement,
- De la création de deux nouveaux postes : un agent administratif et un agent d'accueil Petite Enfance (recours à 2 contrats aidés).

A noter le non-remplacement de deux chargés de mission à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.

Par ailleurs, pour 2017, les éléments de rémunération sont impactés par les effets suivants :

- L'application du protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (P.P.C.R.) qui prévoit pour les fonctionnaires :
  - un "transfert primes / points" qui permet d'intégrer progressivement une partie des primes dans le traitement indiciaire pour augmenter leur pension de retraite,
  - de nouvelles grilles indiciaires,
  - une cadence unique d'avancement d'échelon,
  - un reclassement et une revalorisation indiciaire échelonnée sur 4 ans à compter du 1er janvier 2017.
- La revalorisation du point d'indice de la fonction publique (0,6 % en juillet 2016 et 0,6 % en février 2017),
- La revalorisation du SMIC de 0,93 % au 1er janvier 2017,
- L'effet Glissement Vieillesse Technicité,
- Les augmentations des cotisations retraite, maladie – maternité, ainsi que le Centre de Gestion de l'Yonne.

Au cours de l'exercice 2017, la refonte du régime indemnitaire sera poursuivie, via l'instauration du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel).

Par délibération en date du 13 février 2017, les Conseillers Communautaires ont adopté l'organisation du temps de travail des agents de la Communauté de Communes en fixant la durée à 1 607 heures selon les modalités suivantes :

- Nombre de jours dans l'année : 365,
- Nombre de jours non travaillés : 137,
  - Repos hebdomadaires : 104 jours (52 samedis et dimanches),
  - Congés annuels : 25 jours (5 fois les obligations légales hebdomadaires),
  - 8 jours fériés (forfait annuel).
- Nombre de jours travaillés : 228 à raison de 7 heures par jour = 1 596 heures arrondies à 1 600 heures auxquelles s'ajoute la journée de solidarité de 7 heures.

Les durées de travail mises en place au sein de la CCAVM sont les suivantes :

- 35 heures réparties sur 4 à 5 jours,
- 36 heures 30 réparties sur 4,5 et 5 jours (avec 9 jours de RTT),
- 39 heures réparties sur 6 jours (avec 23 jours de RTT).

### Politique en matière d'équipement

Le niveau des dépenses d'équipement prévues en 2017 est d'environ 750 000 euros.

Le budget principal porte 82 % des dépenses d'équipement, le budget Enfance/Jeunesse 2 % et le budget gestion des déchets 16 %.

### Subventions

Le niveau de versement de participations et d'attribution de subventions proposé est d'environ 550 000 euros au titre de 2017.

### Evolution du produit des recettes fiscales

	2014	2015	2016	2016/2015	2016/2015
Taxe Habitation	402 334 €	466 591 €	591 214 €	+ 124 623 €	+ 26,70 %
Taxe Foncier Bâti	317 895 €	373 972 €	468 608 €	+ 94 636 €	+ 25,30 %

Taxe Foncier Non Bâti	54 504 €	63 427 €	78 613 €	+ 15 186 €	+ 23,94 %
Cotisation foncière des entreprises	152 269 €	178 000 €	219 996 €	+ 41 996 e	+ 23,59 %
Fiscalité professionnelle de zone	21 965 €	21 050 €	25 159 €	+ 4 109 €	+ 19,52 %

La part des impôts ménages représente environ 75 % des ressources fiscales. Au titre de 2016, les ressources fiscales se sont élevées à environ 1 400 000 euros (y compris la CFE).

La revalorisation des valeurs locatives servant de base aux impôts directs locaux est très faible pour 2017 (0,4% contre 1% en 2016), soit le niveau le plus bas jamais atteint. Or, un point de base représente près de 14 000,00 euros de produits supplémentaires pour la CCAVM. Toutes les propriétés sont concernées (bâties et non bâties, immeubles industriels).

	2014	2015	2016	2017
Coefficient de valorisation forfaitaire des bases	+ 0,9 %	+ 0,9 %	+ 1 %	+ 0,4 %

Ce taux de revalorisation forfaitaire des valeurs locatives correspond à l'inflation constatée en 2016.

	Bases 2016	Bases 2017	Taux	Produit 2016	Produit 2017
Taxe d'habitation	21 642 102 €	21 728 670 €	2,6 %	562 695 €	564 945 €
Taxe foncier bâti	20 652 153 €	20 734 762 €	2,28 %	470 869 €	472 753 €
Taxe foncier non-bâti	1 568 106 €	1 574 378 €	5,02 %	78 719 €	79 034 €
<b>TOTAL</b>				<b>1 112 283 €</b>	<b>1 116 732 €</b>

Compte tenu de cette revalorisation des valeurs locatives en 2017, des retenues estimées dans les attributions de compensation suite aux transferts de charges liés aux compétences tourisme – aire d'accueil des gens du voyage – zones d'activités économiques, la différence de produit attendu en matière fiscale est estimée à environ 245 000,00 euros (à taux de fiscalité ménage constants).

Les tableaux qui suivent exposent les moyennes des taux pratiqués par les Communautés de Communes du Département sur la taxe d'habitation, la taxe foncière bâti et la taxe foncière non bâti. A l'aune de la fiscalité ainsi pratiquée, on peut estimer que les taux votés par la CCAVM sont relativement bas.

	TH	TFB	TFNB
CC Yonne Nord	1,92 %	1,69 %	4,28 %
CC du Gâtinais en Bourgogne	3,08 %	0,78 %	2,04 %
CC Sénonais	5,94 %	6,19 %	15,42 %
CC du Jovinien	9,51 %		2,21 %
CC Entre Cure et Yonne	10,64 %	1,16 %	5,63 %
CC de l'Aillantais	3,73 %	3,14 %	8,68 %
CC Forterre Val d'Yonne	3,06 %	2,57 %	6,28 %
CC Tonnerrois en Bourgogne	3,24 %	5,40 %	5,90 %
<b>CCAVM</b>	<b>2,60 %</b>	<b>2,28 %</b>	<b>5,02 %</b>
CC du Chablisien	3,16 %	2,87 %	6,02 %
CC Migennoise	8,08 %	7,57 %	18,32 %
CC du Serein	4,51 %	3,47 %	10,45 %
CC de la Vanne et du Pays d'Othe	2,38 %	2,11 %	4,40 %

#### Dotations de l'Etat

Pour rappel, la DGF, principal concours financier de l'État aux collectivités, ne fait plus l'objet d'indexation (que ce soit sur l'inflation prévisionnelle ou sur la croissance du Produit Intérieur Brut) depuis 2010. De 2011 à 2013, l'enveloppe des dotations de l'État a été gelée avant une première diminution en 2014 de 1,5 Milliards euros puis à compter de 2015 de 3,67 Milliards euros par an.

La loi de finances pour 2017 enregistre une baisse du montant de la DGF de 2,63 milliards d'euros supplémentaires au titre de la participation au redressement des finances publiques entre les différentes catégories de collectivités territoriales.

Pour 2017, la baisse de la DGF évoluerait, pour la CCAVM, de la manière suivante :

	2014	2015	2016	Estimation 2017
DGF reçue	352 505 €	257 761 €	128 211 €	63 436 €
Evolution de la DGF (en €)	- 46 193 €	- 94 744 €	- 129 550 €	- 64 775 €
Evolution de la DGF (en %)	-11,58 %	- 26,87 %	- 50,25 %	- 50,52 %

Entre 2014 et 2017, ce sont ainsi plus de 600 000,00 euros de DGF qui auront fait défaut aux ressources de la CCAVM pour l'exercice de ses compétences.

A noter que les Communautés de Communes faisant application des dispositions de l'article 1609 nonies C du Code général

des impôts (fiscalité professionnelle unique) dont la population est comprise entre 3 500 habitants et 50 000 habitants au plus, sont éligibles à une dotation bonifiée, selon les compétences exercées.

Par délibération en date du 20 décembre 2016, le Conseil Communautaire a instauré le régime de la Fiscalité Professionnelle Unique. Ce régime fiscal doit permettre de neutraliser l'impact budgétaire des compétences transférées. Par ailleurs, il permettra à la CCAVM de bénéficier d'une dotation d'intercommunalité bonifiée. Au titre de 2017, son montant est raisonnablement évalué à 125 000 euros (mais ne sera connu précisément qu'en mai 2017). Si le montant attribué se révèle supérieur à cette estimation, cela permettra de financer des projets qui doivent être raisonnablement ajournés.

Par ailleurs, suite à l'évolution du périmètre de la Communauté de Communes depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le budget communautaire verrait le montant de son prélèvement au titre du FNGIR (Fonds National de Garantie Individuelles de Ressources) fortement augmenter selon les modalités suivantes :

	2014	2015	2016	Estimation 2017
DCRTP	17 264 €	17 264 €	17 264 €	17 264 €
Versement GIR CCAVM	0 €	0 €	0 €	1 713 €
Prélèvement GIR CCAVM	8 353 €	8 353 €	8 353 €	86 259 €
Impact budget CCAVM	8 911 €	8 911 €	8 911 €	- 67 282 €

#### Services intercommunaux

Il sera proposé dans le cadre de l'élaboration du budget primitif 2017 de maintenir les tarifs 2017 des services offerts à la population :

- Structure d'accueil Petite Enfance,
- Accueil de loisirs sans hébergement,
- Transports à la demande,
- Gestion des Déchets Ménagers.

#### Rigueur de la préparation budgétaire

L'objectif de recherches d'économies dans le fonctionnement des services est annoncé et assumé.

Les orientations données pour l'élaboration des budgets insistent notamment sur :

- La concrétisation des dispositions prévues par la Loi NOTRe : transferts et redéfinition des compétences,
- La baisse des concours financiers de l'Etat même si l'effort demandé au bloc communal au titre de la contribution au redressement des finances publiques a finalement été réduit de moitié,
- Une action centrée sur la maîtrise de la dépense.

L'année 2017 s'annonce comme un exercice contraint caractérisé par la montée en puissance des transferts financiers opérés par la Loi NOTRe, par la poursuite de la baisse des dotations et par une atonie prononcée de la dynamique fiscale.

En fonction de la nécessité expresse de mise en œuvre de besoins exprimés dans le cadre de l'élaboration du budget primitif 2017, il pourrait être envisagé d'appliquer une hausse modérée de la fiscalité intercommunale.

### Plan pluriannuel d'investissements

Le plan pluriannuel et prévisionnel des principaux investissements de la collectivité est établi comme suit (montants exprimés en TTC) :

	2017	2018	2019	2020
PLUi	206 393 €	90 907 €	121 870 €	
Aire de covoiturage	137 735 €			
Transfert des ZAE	335 000 €			
Plateforme taxe de séjour	7 000 €			
Schéma Développement Touristique		15 000 €		
Etude Eau Assainissement		50 000 €	50 000 €	
Coffrets électriques AGP	13 100 €			
Création micro-crèche				
Aménagement numérique (TF)	83 721 €	41 860 €	41 860 €	41 860 €
Aménagement numérique (TC)	124 116 €	124 116 €	124 116 €	124 116 €
Téléphonie mobile	116 890 €			
Travaux crèches Avallon	25 000 €			
Travaux crèche Capucine	32 574 €			
Signalisation – signalétique	8 370 €	8 000 €	7 000 €	7 000 €
Matériel informatique	2 700 €	2 700 €	2 700 €	2 700 €
Licence	5 128 €	3 000 €	3 000 €	3 000 €
Subvention Pôle Santé CC	22 452 €			

Solde rocade (Département)	3 800 €			
----------------------------	---------	--	--	--

**ANNEXE AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2017**  
**Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la CCAVM**

**Préambule**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946.

Ce principe d'égalité a également été précisé dans la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre la discrimination et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 avec l'ensemble des organisations syndicales et les représentants des employeurs publics. Il comporte un ensemble de 15 mesures.

La première d'entre elles rend obligatoire l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle, rapport dont la production incombait déjà aux entreprises du secteur privé. Ce rapport est inséré au bilan social et présenté aux comités techniques dans les trois fonctions publiques.

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a modifié le Code général des collectivités territoriales. Ce dernier dispose qu'il appartient désormais aux collectivités de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes « intéressant le fonctionnement de l'administration, les politiques qu'elle mène sur son territoire, les orientations et les programmes de nature à améliorer cette situation. »

Ces dispositions s'appliquent aux Communes et EPCI de plus de 20 000 habitants ainsi qu'aux Conseils Départementaux et Régionaux.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif à ce rapport en précise le contenu et les modalités d'élaboration de ce rapport :

- celui-ci fait état de la politique « Ressources Humaines » en matière d'égalité professionnelle,
- il fixe les orientations pluriannuelles et les programmes de nature à favoriser cette égalité,
- il comporte un bilan des actions de conception, mise en œuvre et évaluation des politiques publiques,
- il présente notamment le suivi de la mise en œuvre de la clause d'égalité dans les marchés publics.

Ce décret s'applique aux budgets présentés par les collectivités à compter du 1er janvier 2016.

Le présent rapport présente des éléments statistiques d'information et le suivi des mesures prises dans le cadre de la politique pour l'égalité des femmes et des hommes :

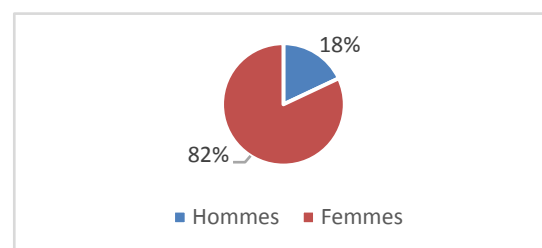
- Les effectifs,
- Les recrutements et transferts de personnel,
- Les avancements et promotions,
- La rémunération,
- Les orientations en termes de politique « Ressources Humaines » de la CCAVM pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

**A. Les effectifs**

Les données présentées ci-dessous s'entendent au 1<sup>er</sup> février 2017 et ne concernent que les agents occupant un emploi permanent, à temps complet ou non complet. Les agents en position de disponibilité, de détachement dans une autre collectivité et mis à disposition ne sont pas pris en compte.

**1. Effectifs des agents occupant un emploi permanent rémunérés au 01/02/2017**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>TOTAL</b>
Fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	4	25	<b>29</b>
Contractuels sur emploi permanent	7	25	<b>32</b>
<b>TOTAL</b>	11	50	<b>61</b>



La proportion de femmes dans les effectifs de la CCAVM représente 82 % des agents. A titre de comparaison, en 2014, elles représentaient 61% des effectifs dans la fonction publique territoriale.

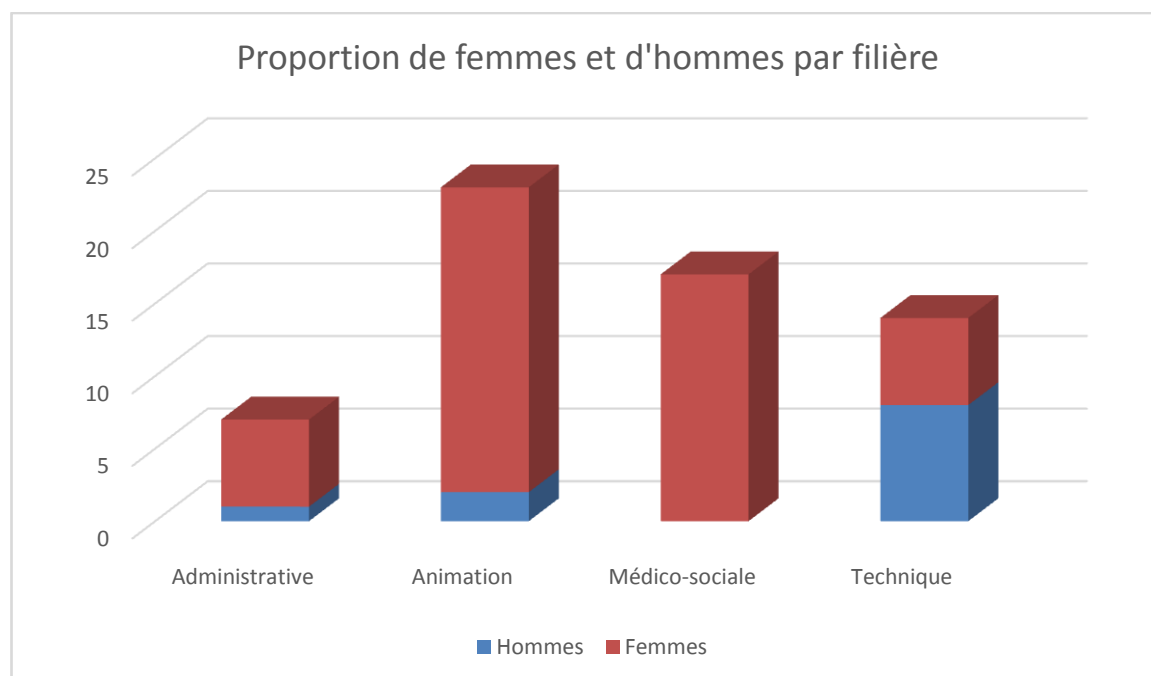
## 2. Répartition par catégorie hiérarchique

Plus précisément, la répartition par catégorie hiérarchique des effectifs sur emploi permanent de la CCAVM est la suivante :

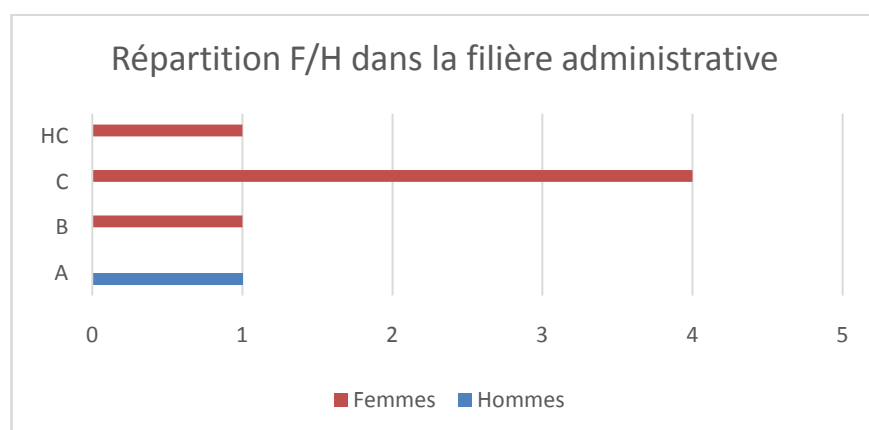
Catégorie	Hommes		Femmes	
	En nombre	En % par rapport au total	En nombre	En % par rapport au total
A	1	9 %	2	4 %
B	3	27 %	6	12 %
C	6	55 %	34	68 %
Hors catégorie	1	9 %	8	16 %
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100 %</b>	<b>50</b>	<b>100 %</b>

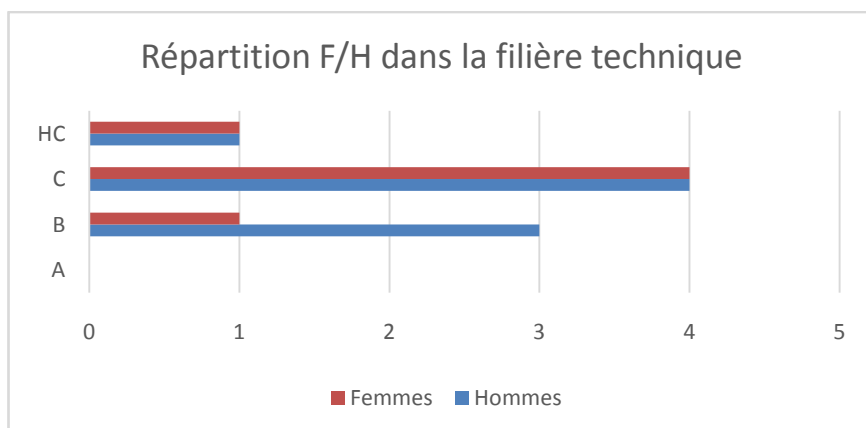
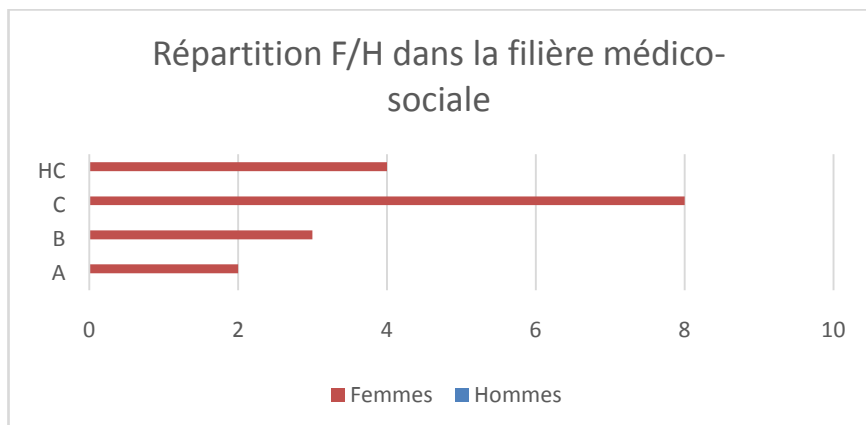
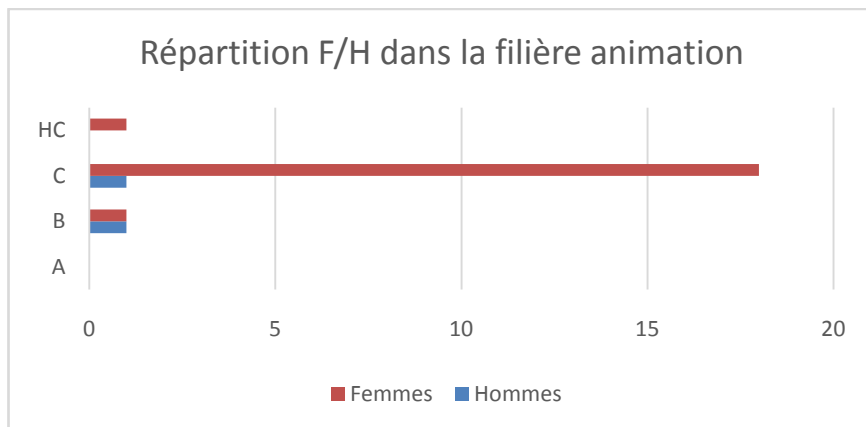
D'une manière globale, la proportion d'hommes est plus importante pour les catégories A et B. Pour tenter de l'expliquer, il convient d'examiner la répartition des effectifs par filière et par grade.

## 3. Répartition des effectifs par filière



Au vu des compétences de la CCAVM (notamment en matière d'Enfance/Jeunesse), il n'est pas surprenant de constater que la majorité des agents intercommunaux appartient aux filières Animation et Médico-sociale, composées quasi-exclusivement de femmes. Plus précisément :





Quelque que soit la catégorie hiérarchique (A, B ou C), peu d'hommes appartiennent aux filières administrative, animation et médico-sociale (respectivement 14%, 8% et 0%) dont les emplois sont majoritairement occupés par des femmes. Dans la filière technique, la répartition est plus équilibrée (57% d'hommes).

#### 4. Répartition par grade et quotité de travail

Nombre d'agents fonctionnaires et contractuels occupant un emploi permanent à temps complet et non complet, par sexe, par grade et selon la quotité de temps de travail au 01/02/2017 :

	Temps complet		Temps non complet		TOTAL		Effectif
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
<b>Administrative</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Attachés	1	0	0	0	1	0	1
Rédacteurs	0	1	0	0	0	1	1
Adjoints administratifs	0	4	0	0	0	4	4
Hors catégorie	0	1	0	0	0	1	1
<b>Animation</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>
Directeurs	0	0	0	0	0	0	0
Animateurs	1	1	0	0	1	1	2
Adjoints animation	0	8	1	10	1	18	19
Hors catégorie	0	0	0	2	0	2	2
<b>Médico-social</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>17</b>
Infirmières	0	1	0	0	0	1	1

Puéricultrices	0	1	0	0	0	1	1
Educatrices JE	0	3	0	0	0	3	3
Auxiliaires Puériculture	0	6	0	0	0	6	6
Agents sociaux	0	2	0	0	0	2	2
Hors catégorie	0	4	0	0	0	4	4
<b>Technique</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
Ingénieurs	0	0	0	0	0	0	0
Techniciens	3	1	0	0	3	1	4
Agents de maîtrise	0	0	0	0	0	0	0
Adjoints techniques	4	3	0	1	4	4	8
Hors catégorie	1	0	0	1	1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>50</b>	<b>61</b>

### 5. Répartition des effectifs selon les temps partiels

Nombre d'agents bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation, par filière :

	Femmes	Hommes	TOTAL
<b>Temps partiel de droit</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Filière administrative	1	0	1
Filière animation	0	0	0
Filière Médico-social	0	0	0
Filière technique	0	0	0
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Filière administrative	0	0	0
Filière animation	1	0	1
Filière Médico-social	0	0	0
Filière technique	0	0	0

Répartition des agents à temps partiel selon la quotité :

Taux d'emploi	Femmes	Hommes
80 %	1	0
90 %	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Répartition des agents à temps partiel par catégorie hiérarchique :

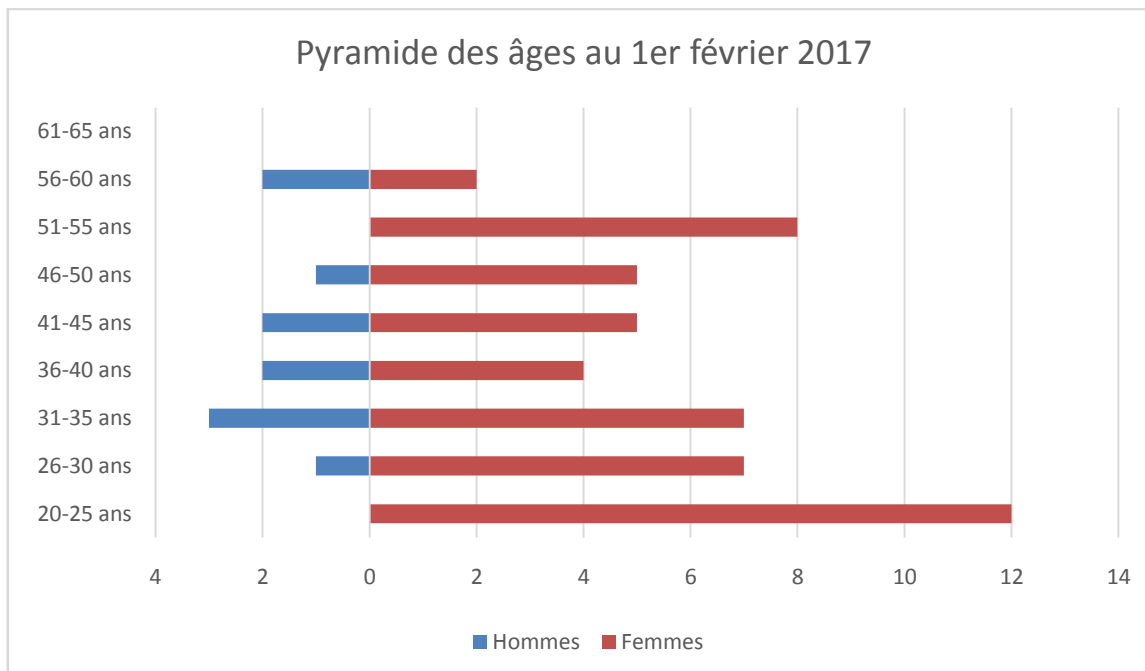
Taux d'emploi	Femmes	Hommes
<b>A</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>B</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>C</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

Représentation du temps partiel dans la collectivité

Sur l'effectif total de la CCAVM, 3 % des agents travaillent à temps partiel.

### 6. Répartition par âge



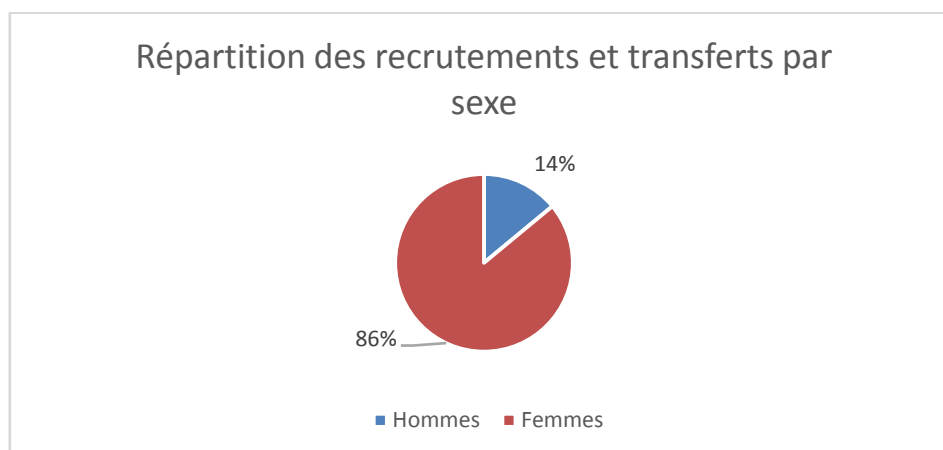


On constate que les femmes sont plus nombreuses quelle que soit la catégorie d'âge.

A la CCAVM, en 2016, l'âge moyen des agents est de 38 ans (42 ans pour les hommes et 36 ans pour les femmes). A titre de comparaison, dans la fonction publique territoriale, la moyenne d'âge des hommes et des femmes est de 44 ans.

### **B. Les recrutements et les transferts de personnel**

Les données présentées ci-dessous s'entendent au titre de l'année 2016 et de janvier 2017. Elles ne concernent que les agents occupant un emploi permanent, de droit public et de droit privé, à temps complet ou non complet. De plus, elles concernent les postes pourvus en recrutement externe et suite au transfert de personnel dans le cadre de nouvelles compétences intercommunales.



Les recrutements et transferts par type d'arrivée :

	Femmes	Hommes	Total
Fonctionnaires	4	1	5
Contractuels	21	3	24
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

Les recrutements et transferts par type de statut :

	Femmes	Hommes	Total
<b>Emploi permanent</b>	17	4	21
<b>Droit privé</b>	8	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

Aucun homme n'a été recruté sur les 8 contrats de droit privé (contrats aidés principalement pour la gestion des accueils de Petite Enfance).

Les recrutements et transferts par catégorie hiérarchique :

	Femmes	Hommes	Total
<b>A</b>	2	1	3
<b>B</b>	0	1	1
<b>C</b>	15	2	17
<b>Hors catégorie</b>	8	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

Les recrutements et transferts par filière :

	FEMMES	HOMMES	TOTAL
<b>Administrative</b>	2	1	3
<b>Animation</b>	13	2	15
<b>Médico-social</b>	8	0	8
<b>Technique</b>	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>29</b>

Pour toutes les filières, plus de femmes que d'hommes ont été recrutés.

### C. Les avancements et promotions

Les données présentées ci-dessous s'entendent au 31 décembre 2016 et ne concernent que les agents fonctionnaires à temps complet ou non complet :

AVANCEMENTS	FEMMES	HOMMES
<b>% calculé par rapport à l'ensemble des avancements concernés</b>		
<b>Promotion interne</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Avancements de grade</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Avancements d'échelon</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>% calculé par rapport aux effectifs de chaque sexe dans l'EPCI</b>		
<b>Promotion interne</b>	<b>0 %</b>	<b>0 %</b>
<b>Avancements de grade</b>	<b>2 %</b>	<b>0 %</b>
<b>Avancements d'échelon</b>	<b>18 %</b>	<b>9 %</b>

En 2016, de façon générale, les femmes ont été plus nombreuses à bénéficier d'un avancement de grade ou d'un avancement d'échelon. Sur les femmes de l'EPCI au 31 décembre 2016, 20 % ont bénéficié d'un avancement et 9 % des hommes.

En ramenant le nombre d'avancement pour chaque sexe à l'effectif, on constate que la proportion des femmes ayant bénéficié d'un avancement en 2016 est plus importante que celle des hommes.

Au total, sur l'ensemble des avancements, 91 % concernent des femmes et 9 % des hommes.

### D. Les rémunérations par catégorie

Les données présentées ci-dessous pour les agents sur emploi permanent à temps complet rémunérés au 1<sup>er</sup> février 2017 et ne prennent pas en compte les agents en disponibilité, ni les agents à temps partiel et à temps non complet.

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<b>Moyenne des salaires nets annuels (femmes + hommes)</b>	<b>25 488,61 €</b>	<b>22 938,29 €</b>	<b>15 352,23 €</b>

Compte tenu de la structure en matière de « Ressources Humaines » de la CCAVM, il est complexe de faire des comparaisons entre les niveaux de rémunérations des hommes et des femmes.

En catégorie A : il n'y a que 3 agents (2 femmes et 1 homme). Leurs statuts sont différents (fonctionnaires pour les femmes et contractuel pour l'homme) et les filières sont différentes.

En catégorie B : il y a 9 agents (6 femmes et 3 hommes). 4 femmes sont dans des filières où leur niveau de rémunération ne peut être comparé puisqu'il y a absence d'hommes à catégorie équivalente.

En catégorie C : il y a 40 agents (34 femmes et 6 hommes). La comparaison est impossible pour les filières administratives, animation et médico-sociale du fait de l'absence d'homme pour ces catégories.

Pour la filière technique, les situations personnelles des agents (grades, expériences, ancienneté) sont trop disparates pour tirer des conclusions pertinentes.

A la CCAVM, aucune distinction entre femmes et hommes n'est faite au moment du recrutement et les deux sexes perçoivent le même niveau de régime indemnitaire selon son grade et selon ses responsabilités. On constate que l'ancienneté et la filière d'appartenance jouent essentiellement dans ces écarts constatés.

#### **E. Les orientations en termes de politique « Ressources Humaines » de la CCAVM pour l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**

La CCAVM souhaite développer une politique qui se caractérise par les mesures suivantes :

- Adoption du guide du temps de travail qui prévoit la mise en place d'horaires variables, facilitant la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle (dans le respect des plages fixes dans lesquelles la présence des agents est obligatoire),
- Incitation aux congés paternité, autorisation des temps partiels (peu de refus pour nécessité de service),
- Sensibilisation des agents à partir du 3ème mois de grossesse sur la possibilité de bénéficier d'une heure d'aménagement du temps de travail par jour,
- Autorisation de disponibilité pour convenances personnelles,
- Organisation du dispositif de formations privilégiant les formations sur le département (Auxerre) ou le lieu de travail, en intra ou en intra-mutualisée (pour éviter les déplacements) et évitant dans la mesure du possible les formations le mercredi (agents à temps partiel),
- Possibilité pour les agents en congé parental de suivre les formations (droit effectif pour les agents),
- Mise en place du télétravail.

En matière de marchés publics, la CCAVM applique la réglementation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. La première démarche vise à exiger des candidats la production d'une déclaration sur l'honneur par laquelle l'entreprise s'engage à :

- Ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées à l'article L1146-1 du code du travail,
- Avoir, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, mis en œuvre l'obligation de négociation prévue à l'article L2242-5 du code du travail ou, à défaut, avoir réalisé ou engagé la régularisation de cette situation à la date de la soumission.

-----