



Bulletin Officiel du Département

Délibérations du Conseil départemental

Séance du 12 février 2021

N° 02 21 - février 2020

ISSN 0755-7582



DÉLIBÉRATIONS

DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE L'AVEYRON

Réunion du 12 FÉVRIER 2021

Rapport d'Orientations Budgétaires 2021

Article L3313-1 et R 3313-8 du CGCT

Le Conseil départemental s'est réuni à l'Hôtel du Département
sous la présidence de

Monsieur Jean-François GALLIARD

Président du Conseil départemental

ISSN 0755 – 7582

EXTRAIT
du Procès-Verbal des délibérations du Conseil Départemental

Délibération CdA/12/02/21/D/4/1

Accusé de réception en Préfecture

012-221200017-20210212-39389-BF-1-1

Reçu le 17/02/21

Déposée le 17/02/21

Affichée le 19/02/21

Publiée le 15/03/21

Le Conseil Départemental régulièrement convoqué, s'est réuni le 12 février 2021 à 10h00 à l'Hôtel du Département.

43 Conseillers Départementaux étaient présents.

Absents ayant donné procuration : Monsieur Camille GALIBERT à Madame Danièle VERGONNIER, Madame Graziella PIERINI à Monsieur Hélian CABROLIER, Monsieur Jean-Philippe SADOUL à Madame Dominique GOMBERT.

Président de séance : Monsieur Jean-François GALLIARD

Secrétaire de séance : André AT

Rapporteur : Monsieur Jean-François GALLIARD

LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AVEYRON

Vu le rapport n° CdA/12/02/21/R/4/1 concernant : **RAPPORT SUR LES ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021**

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Vu le code général des collectivités territoriales, dans ses 1re et 3e parties, notamment ses articles L. 3312-1 et D. 3312-12 relatifs au contenu et à la forme des orientations budgétaires;

Considérant les modalités d'organisation de la séance du 12 février 2021 prises en application des mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, édictées par le décret n°2021-76 du 27 janvier 2021 modifiant le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 ;

Considérant que le rapport présenté lors de la réunion de l'Assemblée départementale du 12 février 2021 a été adressé aux élus le 29 janvier 2021 ;

Considérant le rapport d'orientations budgétaires 2021 ci-annexé décrivant :

- le contexte de crise inédit,
- la loi de finances pour 2021,
- la situation financière du département de l'Aveyron sur la période 2015-2020 ;

Considérant qu'en application des dispositions susvisées, le rapport d'orientations budgétaires pour 2021 comporte :

- Les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement ;
- Les engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement comportant, le cas échéant, les orientations en matière d'autorisation de programme ;
- Les informations relatives à la structure et à la gestion de l'encours de dette contractée et les perspectives pour le projet de budget.
- Les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée du temps de travail, à la politique RH de la collectivité et aux perspectives et enjeux en matière de gestion des ressources humaines.

Considérant qu'il vous est proposé de débattre des orientations budgétaires 2021, sur la base du rapport joint en annexe ;

DÉCIDE :

de prendre acte, à l'issue d'un vote à l'unanimité, de l'existence et de la communication par son président du rapport d'orientations budgétaires pour 2021 et de la tenue des débats qu'ont suscité les orientations proposées.

Le Président du Conseil Départemental

Jean-François GALLIARD

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021

ANNEXE

OBJET : Rapport sur la situation du personnel départemental

En application des articles L3312-1 et D-3312-2 du code général des collectivités locales, je porte à votre connaissance les éléments d'information concernant la situation du Personnel départemental.

1-Structure des effectifs

1.1 Evolution des effectifs

Au 31 décembre 2020, après le vote de la décision modification n°2, l'effectif budgétaire est établi à 1691,5 postes permanents en intégrant les Assistants Familiaux (220 postes) et les personnels d'entretien des locaux (22 postes).

Par rapport à la situation au 31 décembre 2019, on constate les évolutions suivantes :

a) Suppressions d'emplois conformément au plan voté par l'Assemblée départementale en 2017.

7 postes budgétisés ont été supprimés :

- 1 poste de technicien principal de 1^{ère} classe (Catégorie B) à la Direction générale des Services
- 1 poste d'assistant principal de conservatoire de 2^{ème} classe à la Médiathèque Départementale
- 3 postes d'agents de service affectés à l'entretien des locaux des Services du Département
- et 2 postes d'agents des services techniques routiers au PRGT.

b) Créations d'emplois

21,5 emplois ont été créés au cours de l'exercice 2020.

CABINET

- 1 poste de Collaborateur du Groupe politique.

DIRECTION GENERALE

- 1 poste d'Attaché (Catégorie A) en lien avec la mise en œuvre du Projet d'Administration de Demain.

POLE ADMINISTRATION GENERALE ET RESSOURCES DES SERVICES

- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction des Affaires Financières (titularisation d'Agent contractuel).
- 2 postes d'Adjoints administratifs (Catégorie C) à la Direction des Ressources Humaines.

POLE AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction du Patrimoine départemental et des Collèges (Titularisation d'un agent contractuel).
- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction des Services administratifs (titularisation d'un agent contractuel).

POLE ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE

- 1 poste d'apprenti sur le marketing territorial
- 1 poste de contractuel (Catégorie B) pour l'accompagnement du plan de relance.

POLE DES SOLIDARITES DEPARTEMENTALES

12,5 postes budgétisés ont été créés :

- 1 poste de Directeur Territorial (tuilage des départs à la retraite de cadre sur des emplois sensibles) (Catégorie A)
- 4 postes d'Assistants Socio-Educatifs (Catégorie A)
- 1 poste de Puéricultrice (Catégorie A)
- 1/2 poste de Psychologue (Maison de l'Enfance) (Catégorie A)
- 6 postes d'Adjoints administratifs (Catégorie C)

Globalement, l'effort de création d'emploi a concerné sur le secteur de l'action sociale avec la constitution d'un pool de personnels titulaires mobiles affectés à des remplacements de courte durée avec l'objectif d'assurer la continuité du Service et le suivi des situations sociales. C'est un effort très important de la part de notre Collectivité. Les autres créations d'emploi notamment sur le secteur du Pôle Administration Générale et Ressources des Services visent à accompagner l'ensemble des Services de la Collectivité dans le prolongement du PAD et pour accélérer les processus de dématérialisation des procédures de travail dont on perçoit aujourd'hui toute l'importance avec la mise en place du télétravail (A noter que trois de ces emplois étaient déjà budgétisés et ont permis de titulariser des agents contractuels).

Au total, l'effectif des emplois permanents a progressé de 14,5 postes en équivalent temps plein.

Parallèlement, il convient de noter l'effort important en sus des créations d'emplois pour le pool PSD en crédit de remplacement de longue durée pour le personnel social.

S'agissant des personnels des collèges, comme indiqué dans le rapport établi début 2020, le point le plus sensible et le plus inquiétant concerne la progression des dépenses permettant d'assurer les remplacements des personnels absents dans ces établissements. Outre, le constat d'un fort absentéisme malgré les efforts d'accompagnement et d'organisation du travail déployés par la DPDC, on ne peut que souligner une forte augmentation des besoins liés à plusieurs facteurs (vieillesse de la population des agents concernés, pénibilité de certaines activités, faible reconnaissance professionnelle et gestion antérieure déficiente avant le transfert...). A cela s'ajoute, en 2020, l'impact de la crise du COVID 19 et la nécessité de renforcer les moyens humains pour mettre en œuvre les protocoles sanitaires décidés par l'Etat pour assurer l'ouverture des collèges.

Pour l'ensemble des établissements, nous avons de moins en moins de personnels contractuels (15 en décembre 2020) depuis que cette prestation a été externalisée grâce au recours au service des 5 associations de travail intermédiaires (environ 40 personnes employées en moyenne mensuelles).

Une réflexion sur l'employabilité des personnels des collèges est nécessaire en tenant compte des faibles possibilités de reclassement et du risque de devoir envisager des licenciements pour inaptitude physique avec les conséquences humaines, sociales et financières qui en découleraient.

1.2 Structure des emplois

L'effectif de la Collectivité est de 1691,5 emplois budgétaires :

- Postes permanents d'agents relevant de la fonction publique territoriale : 1428 (27 agents mis à disposition dont 13 à temps complet et 14 à temps partiel)
- Postes permanents d'agents relevant de la fonction publique hospitalière : 43,5 ETP
- Assistants Familiaux : 220

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE / CATEGORIE (à partir des effectifs payés en décembre 2020)

FILIERE	CAT A		CAT B		CAT C		TOTAL	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Administrative	26	58	3	86	9	189	38	333
TOTAL	84		89		198		371	
Technique	33	10	88	14	408	132	529	156
TOTAL	43		102		540		685	
Sociale	19	228	1	8	1	9	21	245
TOTAL	247		9		10		266	
Médico-Sociale	3	74	0	0	1	0	4	74
TOTAL	77		0		1		78	
Médico-Technique	0	0	1	3	0	0	1	3
TOTAL	0		4		0		4	
Culturelle	4	9	2	8	4	16	10	33
TOTAL	13		10		20		43	
TOTAL	85	379	95	119	423	346	603	844
	464		214		769		1447	

	homme	femme
ASSISTANTS FAMILIAUX	30	161
TOTAL	191	

Moyenne Age toute catégorie confondue

47,96

FEMME DE MENAGE	0	19
-----------------	---	----

1.3 Les emplois permanents occupés par des Agents contractuels

- Collaborateurs de Cabinet : 4 sur 5
- Collaborateurs de groupe politique : 2 sur 3
- Emplois fonctionnels : 2
- Pôle AGRS : 13
- Pôle Attractivité : 9
- PRGT : 1
- Pôle des Solidarités Départementales : 36
- Hors Pôle : 1

Au total 4,02% des emplois permanents sont occupés par des agents contractuels. Ce taux d'emploi reste très faible. Ces recrutements concernent très souvent des postes à forte expertise sur des compétences pénuriques ou pour lesquels il est très difficile de trouver des personnels titulaires (médecin, informaticien, juriste, cadre expert en analyse financière...).

Cet effectif inclus aussi les travailleurs sociaux non titulaires sur des emplois permanents dans l'attente d'une réussite à un concours. Comme souligné en 2019, le recrutement de contractuel facilité par la loi de transformation de la fonction publique, permet aux collectivités de s'assurer des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions de leurs missions et de rester attractifs dans un contexte complexe malgré la crise liée au COVID 19. Cette stratégie de recours à des personnels contractuels reste cependant limitée. Elle s'intègre dans la politique globale de gestion des ressources humaines mais aussi dans les tendances lourdes d'évolution de la fonction publique et d'ouverture inévitable vers le secteur privé. Elle est prise en compte de manière cohérente dans la politique de gestion des carrières et de rémunération.

2-Evolution des dépenses de personnel

2.1 Analyse globale de la progression des dépenses

- Le budget 2020 a été exécuté à 96 %

En volume, le niveau des dépenses réalisé est élevé. Toutefois, le montant de crédits consommés est inférieur au montant inscrit.

Cette différence s'explique par :

- Le report de mesure PPCR de 2020 à 2021.
- Le retard de recrutement lié aux difficultés de recrutement en lien avec la crise du COVID 19 et aux difficultés de trouver des personnels en adéquation avec les besoins de la collectivité.
- Décalage dans la mise en place de certain dispositif au niveau du PSD et dans la mise en place du Projet d'Administration de Demain.

Cette économie constatée dans l'exécution du budget 2020 doit être relativisée.

En 2021, nous aurons l'effet en année pleine des moyens supplémentaires votés notamment pour le secteur social, pour l'accompagnement des services et la mise en œuvre des dernières mesures liées au PPCR. A cela, il faut ajouter la hausse constante des besoins en remplacement dans les collèges.

Sur le secteur social, l'activité reste très forte et la crise économique et sociale liée au COVID 19 auquel s'ajoute le désengagement des services de l'Etat et des organismes sociaux, peut faire craindre un accroissement de l'activité de nos services.

Au-delà de ces impératifs liés à notre environnement économique et social, comme indiqué déjà en janvier 2020, à court terme, nous aurons à conserver une politique de gestion des ressources humaines suffisamment attractives pour valoriser, conserver et surtout attirer les compétences et donc les ressources humaines nécessaires pour faire face aux départs importants dans l'encadrement supérieur, sur des emplois à forte expertise. Malgré la crise, les difficultés de recrutement existent et resteront fortes sur certains emplois.

La collectivité a su au cours des années 2012/2020 mettre en place des réponses à ces défis et à se donner les moyens d'être compétitive (régime indemnitaire, politique de gestion des carrières, prestations d'action sociale, protection sociale complémentaire). Les décisions prises ont été équilibrées. Elles ont permis d'améliorer d'abord la situation de carrières et de rémunération des agents ayant les salaires les plus bas et l'effort de la collectivité a été exemplaire à ce niveau comparativement à ce qui est fait dans d'autres collectivités. Pour les personnels administratifs et techniques de Catégorie C, la prise en compte des fonctions et le surclassement en terme de régime indemnitaire a permis une amélioration sensible des rémunérations à un niveau compétitif avec les autres collectivités et le secteur privé.

De même des efforts ont été consentis en 2020 pour accompagner le passage en Catégorie A de l'ensemble des agents de la filière médico-sociale avec une revalorisation du régime indemnitaire aux niveaux comparables à ceux pratiqués par les autres départements.

S'agissant de l'encadrement, notre politique de carrières et de rémunération est adaptée, notamment pour l'encadrement supérieur. Un effort doit être envisagé pour l'encadrement intermédiaire pour accompagner et reconnaître la montée en compétences et s'assurer de conserver les personnels dont nous aurons besoin pour faire face aux départs progressifs dans l'encadrement supérieur.

Ces évolutions doivent être décidées et maîtrisées compte tenu du contexte budgétaire incertain.

2.2 Nouvelle bonification indiciaire

En décembre 2020, l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire a concerné 321 postes pour un montant de 289 161,28 € annuel.

L'attribution de la NBI concerne principalement des fonctions d'encadrement et d'accueil (dans les services sociaux).

2.3 Avantages en nature

Les avantages en nature sont attribués au sein de la Collectivité conformément aux dispositions législatives et réglementaires et en application du statut des agents concernés.

A ce titre, l'attribution d'un véhicule de fonction est autorisée aux seuls personnels détachés ou recrutés sur des emplois fonctionnels et un collaborateur de cabinet. Cet avantage statutaire est fiscalisé et assujéti à cotisations sociales.

S'agissant des logements de fonction par nécessité de service, deux agents occupant un emploi fonctionnel en bénéficient ainsi que 10 agents des collègues et 2 agents exerçant les fonctions de concierge ou de surveillance des locaux.

2.4 Le régime indemnitaire et heures supplémentaires

Le régime indemnitaire en vigueur s'inscrit dans la politique de gestion des Ressources Humaines adoptée par la Collectivité. Il a été modifié en novembre 2014 dans le cadre des engagements pris en contrepartie du plan de réduction des effectifs, pour préserver l'attractivité de la Collectivité et s'assurer du niveau de compétences nécessaire à l'exécution des missions assignées aux services.

Depuis 2003, la structure du régime indemnitaire est établie avec :

- ▶ deux parts pour l'ensemble des grades et des niveaux de fonction identifiés dans la collectivité
- ▶ et une possibilité de modulation individuelle, sur la base des critères intégrant notamment l'appréciation individuelle de l'engagement professionnel, des compétences techniques requises et développées et les capacités d'encadrement des agents concernés.

Le régime indemnitaire prend en compte l'absentéisme. Ce point devait faire l'objet d'une réflexion en tenant compte de la mise en place, du contrat de participation en Prévoyance et de son impact réel en matière de prévention de l'absentéisme en 2020. La crise du COVID 19 n'a pas permis de mener cette concertation.

Le dispositif actuel n'a pas un impact significatif sur le petit absentéisme qui est le plus pénalisant pour le fonctionnement des Services au quotidien. Par contre, il impacte fortement l'absentéisme de moyenne durée (au-delà de 7 jours et jusqu'à 3 mois) avec des conséquences sociales. Une concertation reste à conduire sur ce sujet en 2021. L'absentéisme au sein de la Collectivité reste contenu dans la moyenne observée au niveau national pour des collectivités de taille identique, mais il progresse de manière continue.

Cette situation doit être prise en compte par un renforcement des politiques de préventions du risque santé en milieu professionnel, une amélioration des conditions de travail sur les métiers les plus pénibles, un renforcement des actions d'accompagnement des agents, mesures prévues dans le cadre du PAD.

Cette évolution, notamment, la hausse des congés de longue maladie, est aussi liée au vieillissement de la population de nos agents avec des conséquences sur l'employabilité des personnels et le fonctionnement des Services.

En juillet 2016, le régime indemnitaire a fait l'objet d'une délibération de transposition permettant d'intégrer le nouveau cadre réglementaire de référence fixé par l'Etat (RIFSEEP – Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Ce dispositif est progressivement étendu à l'ensemble des grades et niveau de fonctions, au fur et à mesure de la sortie des textes, fixant les montants plafonds pour les grades de référence de l'Etat, sans modifier le barème établi en 2014, en ce qui concerne les montants de référence. En 2020, le RIFSEEP a été étendu à la filière technique.

Cette transposition a été facilitée par le fait que le régime indemnitaire mis en place en 2003, préfigurait la structure qui s'impose aujourd'hui. Pour mémoire, la Chambre Régionale des Comptes a effectivement constaté la spécificité et la régularité de notre dispositif qui avait anticipé les évolutions RIFSEEP dès 2003.

Le régime indemnitaire versé aux agents de la collectivité représente un coût de 10 030 337,98 euros soit 12,48 % de la masse salariale. La collectivité a fait un effort budgétaire en ce qui concerne les travailleurs sociaux lors du passage en Catégorie A.

2.5 Heures supplémentaires payées en 2020

11 644,03 heures supplémentaires payées en 2020 (soit l'équivalent de 6,4 Equivalent Temps Plein) pour un montant total de 269 503 euros.

87 % des heures supplémentaires payées concernent le Pôle Patrimoine Route et Grands Travaux pour l'activité de viabilité routière (ce nombre est largement lié aux conditions climatiques et peut donc varier fortement chaque année).

3 -Temps de travail

La collectivité respecte strictement les dispositions législatives et réglementaires. Ce point a été relevé par la Chambre Régionale des Comptes car peu de collectivités respectent cette obligation. Le temps de travail des agents est fixé sur la base annuelle de 1607 heures (39 heures et 50 minutes hebdomadaires).

Le Département veille aussi au respect de cette référence pour les agents affectés dans les collèges. Des contrôles ont été effectués en ce sens en 2017. Une circulaire rappelant cette obligation et les conditions d'application a été produite récemment à l'attention des principaux des collèges.

Le règlement intérieur sur le temps de travail pose un cadre offrant une amplitude de travail qui permet de garantir une large plage d'ouverture des services au public et de favoriser le temps de travail effectif, réel et collectif.

Ce dispositif applicable à tous les services de la collectivité garantit une unité de gestion de l'ensemble des personnels pour éviter que cela ne soit un frein à la mobilité interne. Il permet aussi une grande souplesse de gestion pour les services en fonction des activités et des fluctuations de la charge de travail et répond donc à l'ensemble des besoins de nos organisations identifiés dans les services. Il prévoit aussi la prise en compte des spécificités de certaines activités (Musées, Agents d'Intervention Educative, Personnel des services techniques routiers, Personnels du Service Communication).

Depuis 2016, après examen des obligations en ce qui concerne la continuité de service, des temps de compensation liés à la réduction du temps de travail sont optimisés et bloqués sur les périodes de ponts, entraînant ponctuellement des fermetures de services. Cette évolution apporte plus d'efficacité dans l'utilisation des temps de travail sans préjudicier l'offre de service, d'autant qu'un dispositif d'astreinte existe en ce qui concerne les activités pouvant nécessiter des interventions d'urgence (domaine routier - Protection du patrimoine - Intervention sociale dans le cadre de la protection de l'enfance en danger). Ce dispositif d'astreinte est renforcé à compter de 2018 avec une astreinte d'intervention sur le Secteur Social dans le domaine de la Protection de l'Enfance et sur le Service Communication pour assurer une veille d'information et sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre du PAD, des évolutions possibles ont été identifiées et pourront faire l'objet de négociations et d'expérimentation. Le Règlement Intérieur sur le temps de travail date de 2001, il a été modifié en 2007 pour prendre en compte l'intégration des Personnels des Services Techniques. Il doit être réécrit pour être plus accessible à tous les Agents.

Le logiciel de gestion des congés et temps de travail devrait être renouvelé en 2021/2022.

4-Information sur la politique RH de la collectivité

4.1 Amélioration des conditions de travail

Des actions importantes ont été maintenues en ce domaine et confortées en 2020 :

- Accompagnement social et médical des agents en difficulté de santé dans un cadre pluridisciplinaire en vue de faciliter le retour et le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des agents en arrêt de travail.
- Identification d'« emplois passerelle » permettant d'envisager des essais de reclassement.
- Mise en place de contrat d'essai.
- Poursuite et suivi des mesures actées dans le domaine de la protection des risques psychosociaux avec cotation dans le document unique.
- Plan annuel de prévention établi en tenant des risques identifiés.

- Suivi approfondi et analyse de l'absentéisme et l'accidentologie au travail et mise en œuvre d'actions correctrices.
- Travail de fond sur les projets d'aménagement des locaux avec les membres du CHSCT et le concours de la direction du patrimoine départemental (Procédure de concertation et d'information validée en CHSCT) incluant des visites de locaux et des réunions de travail.

En 2019 et 2020, dans le cadre du PAD, la D.R.H. a conforté les nouveaux dispositifs pour accompagner l'ensemble des Personnels :

- Accompagnement professionnel personnalisé ou collectif
- Appui managérial
- Co-développement
- Conseil en organisation
- Animation de la communauté des managers
- Accompagnement et conseil en évolution professionnelle et mobilité
- Développement d'un réseau qualité de vie au travail.

Trois professionnels en charge de ces missions ont été formés, certifiés et ont assuré les actions d'accompagnement auprès des Agents de la Collectivité.

Le conseil individualisé des agents sur leur situation statutaire est amplifié et développé. Le dispositif fonctionne depuis plusieurs années avec pour chaque agent l'identification de gestionnaire RH référent.

Les nombreux départs à la retraite ont conduit à mettre en place un dispositif personnalisé de suivi et de conseil pour tous les agents concernés.

4.2 Impact de la crise COVID 19

En 2006, notre collectivité avait élaboré un plan de fonctionnement en mode dégradé permettant de faire face à une crise impactant le fonctionnement des services. Ce plan a été régulièrement mis à jour par les services. Parallèlement, des stocks d'équipement de protection avaient été conservés par la collectivité.

Cette situation a permis de mettre en œuvre un plan de continuité des services dès le 16 mars 2020 avec pour objectif de garantir la continuité des missions essentielles et la sécurité des personnels de la collectivité. Très rapidement, les services ont été opérationnel, dans un climat social serein et la collectivité a pu compter sur une forte mobilisation de l'ensemble des agents conscients des enjeux de leurs missions et des efforts fait par leur employeur. Le service Hygiène et Sécurité a assuré le déploiement continu de tous les masques de protection et de respect des règles d'hygiène et de sécurité.

L'enquête réalisée auprès des personnels après la première période de confinement confirme ce climat de confiance et de mobilisation.

Cette période de crise a été un accélérateur dans la mise en œuvre d'évolution organisationnelle et notamment dans le développement du télétravail. Nous sommes partis début 2020 de 15 télétravailleurs à plus de 900 agents sur des postes télétravaillables fin 2020, grâce à la forte mobilisation de la Direction des Systèmes d'Informations.

Il faut noter que cette forte mobilisation n'aurait pas été possible si la collectivité n'avait pas décidé de renforcer ce service de crise les emplois nécessaires et parallèlement d'expérimenter le télétravail dans le cadre du PAD.

Une réflexion sur le vécu de cette crise exceptionnelle devra être faite, un premier bilan est en cours. A l'expérience, nous aurons à intégrer ces évolutions dans le mode de fonctionnement, l'organisation de nos services et la mise à jour de nos plans de fonctionnement des services.

4.3 Maintien des actions de protection des agents

Face à la forte et croissante dégradation du tissu social qui induit des violences physiques ou verbales vis à vis de nos Agents, notamment sur le Secteur Social mais aussi sur d'autres secteurs tels que les Routes, le Département a :

- Développé des actions d'accompagnement des agents agressés, par la DRH et le service des affaires juridiques (Conseil juridique, protection fonctionnelle, accompagnement, action de recadrage des usagers par l'encadrement, saisine du procureur de la République).
- maintenu des actions collectives ou individuelles de soutien psychologique sur demande des agents concernés (notamment de lien avec les agressions).
- assuré un suivi approfondi de tous les incidents internes pour identifier les mesures de correction et le cas échéant la mise en œuvre d'action de régulation interne individuelle ou collective avec parfois des procédures disciplinaires.
- pris des mesures de protection et contrôle d'accès des locaux.
- mis en place un protocole d'alerte des Services de la justice pour le cas échéant accélérer les procédures et mobiliser l'intervention des forces de l'ordre.

Les mesures prises dès 2016 sont conformes aux nouvelles règles édictées par l'Etat dans la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

4.4 Formation du personnel

La crise du COVID a fortement impacté la mise en œuvre du plan de formation construit début 2020. Les contraintes sanitaires n'ont pas permis de réaliser un grand nombre de formation tant avec le CNFPT qu'avec les prestataires privés.

Les formations en Hygiène et Sécurité compatibles avec cette situation ont été privilégiées. Parallèlement, une offre conséquente de formation a été développée en distanciel (MOOC – Webinaire...)

4.5 Action Sociale

Le département adhère au CNAS pour l'ensemble de ses agents. Cette mesure mise en place début 2017 permet de développer une offre d'action sociale diversifiée pour tous les agents avec un budget maîtrisé.

4.6 Mise en place d'un contrat de participation pour la Prévoyance des Agents

Un contrat de participation sur la protection Prévoyance a été mise en place à effet au 1^{er} janvier 2019 avec le Groupe VYV.

A ce jour, 1305 Agents ont adhéré au dispositif pour un coût de 521 476,29 € en 2020.

Le montant de participation fixé à 35 euros permet de couvrir la totalité de la cotisation concernant ce risque pour les agents ayant les revenus les moins élevés.

Le coût financier est conforme aux perspectives faites lors du vote du budget. A terme, il est fortement probable que l'ensemble des Agents intégreront ce dispositif très protecteur. Ce contrat collectif est très performant et exemplaire par rapport à ce qui se fait dans beaucoup de départements et permet aussi de gérer socialement et humainement des situations d'Agents qui se trouvent en incapacité de continuer leur activité.

Il faut noter qu'en application de la Loi de transformation de la fonction, une ordonnance doit être prochainement présentée pour mettre en place une participation obligatoire à la complémentaire santé pour tous les employeurs publics. Elle devrait prévoir une prise en charge à hauteur d'au moins la moitié d'une complémentaire santé. La mise en œuvre de cette mesure ne sera pas immédiate. Elle devrait intervenir en 2024 pour l'Etat et au plus tard en 2026 pour la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique territoriale.

4.7 Politique d'action des élèves et étudiants stagiaires dans le cadre de cursus de formation

La collectivité développe une politique favorisant l'accueil de stagiaires dans les services. En 2020, nous avons accueilli 57 stagiaires principalement sur le secteur social en respectant les règles en vigueur notamment en terme de rémunération. Dans la période actuelle, cette action est importante vis-à-vis des jeunes qui ont de plus en plus de mal à trouver des stages. Ces actions mobilisent fortement nos professionnels.

4.8 Recours aux contrats d'apprentissage et de formation en alternance

Nous accueillons aussi des personnes dans le cadre de contrat d'apprentissage ou de formation en alternance principalement dans le domaine social (trois contrats en cours). Ce dispositif a fait l'objet d'une validation du Comité Technique. Une réflexion est en cours pour développer le recours à l'apprentissage dans l'ensemble des services de la collectivité. Ces mesures doivent aussi nous permettre de repérer des personnes pouvant correspondre aux besoins de la collectivité notamment sur des métiers en tensions.

4.9 Politique ressources humaines et actions d'insertion des personnes en difficulté

La collectivité a passé un marché avec les 5 associations d'insertion pour assurer les remplacements dans les collèges. Cette action permet d'aider des personnes en difficulté sociale et en parcours de réinsertion de retrouver une activité.

Cela concerne des demandes d'emplois, des bénéficiaires du RSA et des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés. En 2020, cette action a concerné 84 personnes.

5- Perspectives et enjeux en matière de politique de gestion des Ressources Humaines

La crise du COVID 19 a impacté le fonctionnement de la collectivité.

Les services ont répondu présents et ont assuré leurs missions. Cette mobilisation et le climat de confiance qui l'a permis sont largement liés aux décisions politiques prises par l'Assemblée Départementale et pour partie à la politique de gestion des ressources humaines mise en place depuis plusieurs années.

Indépendamment de ce contexte de crise, des enjeux Ressources Humaines demeurent et devront trouver des réponses de la part de notre collectivité :

- L'enjeu du renouvellement de l'encadrement notamment au regard des départs à la retraite dans l'encadrement supérieur. Cette situation a commencé à être prise en compte dans la politique de recrutement sur certains postes et dans la gestion des potentiels internes. La transmission du savoir sera importante et ne concernera pas seulement les cadres.
- L'enjeu de qualité du recrutement. On constate une baisse significative du niveau qualitatif de certaines formations et de certains diplômes. La baisse du niveau de sélectivité des concours est constatée au niveau national. Parallèlement, le niveau d'exigence en terme de compétences se renforce et les conditions d'exercices de certaines professions deviennent de plus en plus difficiles.
Face à cette situation nous devons maintenir un bon niveau de recrutement avec une exigence forte en terme de savoir, savoir-faire et surtout de savoir être. Les politiques de formation et d'innovation initiées dans le cadre du PAD doivent aussi accompagner et apporter des réponses à cet enjeu.
- L'enjeu de l'employabilité. Le maintien dans l'emploi, l'adaptation des personnels aux évolutions des métiers et la prise en compte des problématiques de santé seront des enjeux importants sur le plan humain, social et économique à court et moyen terme.

Le retard dans les départs effectifs à la retraite déjà observé, cumulé avec les difficultés de santé et la baisse des capacités physiques des personnels sur certains métiers, devra faire l'objet d'une réflexion.

La politique de maintien dans l'emploi actuellement conduite permet de trouver des solutions tant que la situation reste contenue à quelques agents, mais elle ne pourra permettre de répondre à une baisse « massive » de l'employabilité. Cela pourrait conduire, après épuisement des mesures statutaires à des procédures de licenciement toujours difficiles humainement, socialement et économiquement.

- La mise en place de nouveaux dispositifs statutaires :
Le forfait mobilité durable et le dispositif de rupture conventionnelle devront faire l'objet d'une concertation et d'une application en 2021 notamment pour le forfait mobilité durable. L'impact budgétaire de la mesure doit être évalué.

- :- :- :-

CONSEIL DEPARTEMENTAL DE L'AVEYRON

ASSEMBLEE DEPARTEMENTALE

REUNION du 12 février 2021

COMMISSION DES FINANCES, DE L'ÉVALUATION DES POLITIQUES DÉPARTEMENTALES

OBJET : Rapport sur les orientations budgétaires 2021

Il y a ceux qui courbent l'échine sous l'orage, et ceux qui bravent la tempête pour aller vers des jours meilleurs.

C'est cette deuxième solution que nous avons choisie, à travers des orientations budgétaires, prémices à un budget de combat. Depuis le début de la crise sanitaire, nous sommes en effet aux avant-postes afin d'amener notre expertise en matière de proximité. Ce sont ainsi pas moins de 9 millions d'euros qui ont été affectés aux dépenses générées par la crise, particulièrement au niveau des aides sociales.

Et, aujourd'hui, le conseil départemental met en place toute une série de nouvelles mesures, représentant près de 28 millions d'euros, et destinées à passer du mieux possible le cap d'une crise économique annoncée.

Cela ne peut se faire que parce que nous disposons d'une situation financière saine, fruit des décisions prises ces dernières années. Nous pourrions ainsi jouer notre rôle d'amortisseur social, et, ce faisant, pleinement participer au plan de relance de l'Etat.

L'aide en direction des plus fragiles sera logiquement confortée, les dispositifs d'intervention auprès des secteurs du tourisme de la culture, du sport, seront renforcés, et les programmes d'investissement resteront à un niveau élevé.

Plus que jamais, le département à travers ces choix budgétaires, imprime une ligne offensive sur fond de responsabilité assumée.

Le budget 2021 du département sera donc un budget de combat pour un rebond indispensable.

- en apportant une aide renforcée aux plus fragiles**
- en renforçant nos dispositifs d'intervention** pour accompagner les acteurs du tourisme et de la culture durement touchés par la crise

- en maintenant nos programmes d'investissement à un niveau élevé pour soutenir la commande publique

Un tel budget ne sera possible que parce que **le Département dispose d'une situation financière saine** que nous devons nous engager à maintenir pour agir durablement en faveur des solidarités humaines et territoriales.

1 : Le contexte économique national

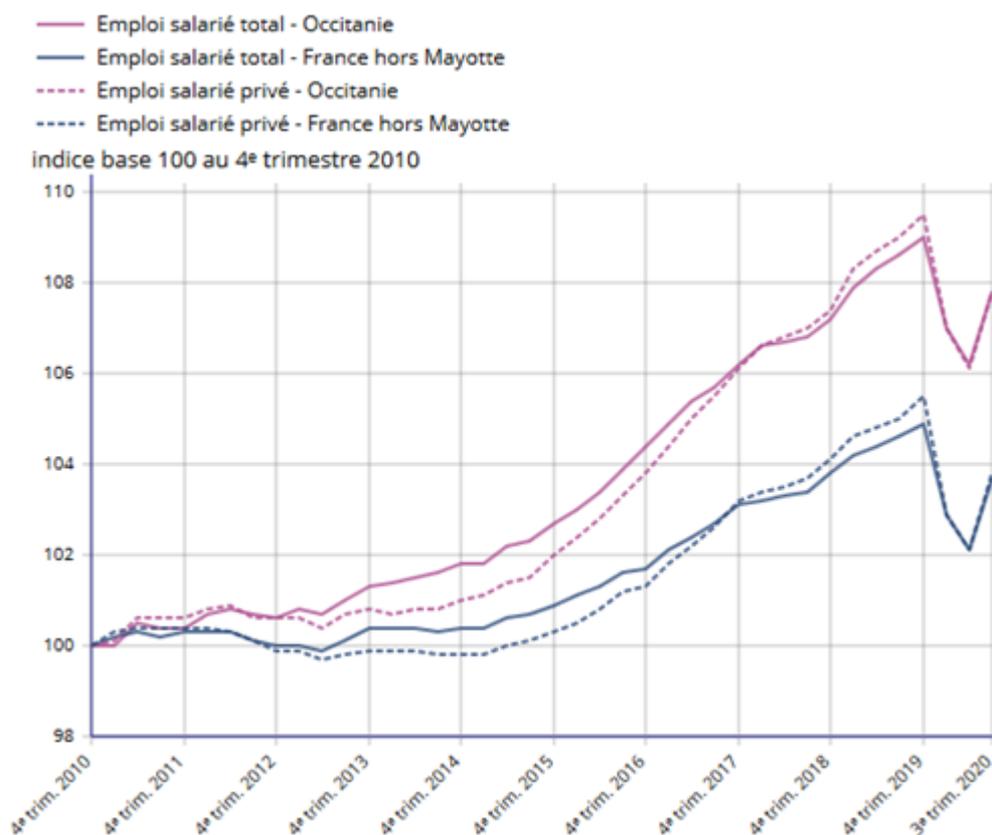
L'épidémie COVID 19 est à l'origine d'une crise économique mondiale de grande ampleur.

En France, malgré les mesures de soutien public déployées par l'Etat pour atténuer l'impact de la crise économique sur les entreprises et les ménages, c'est la récession la plus forte enregistrée depuis la création des comptes nationaux en 1948. Le déficit annoncé pour 2020 serait, selon l'INSEE, de 10,2% du PIB puis de 6,7% en 2021, et la dette publique qui était de 98% du PIB fin 2019 serait de 117,5% du PIB fin 2020 avant de refluer à 116,2% en 2021.

La crise économique et les mesures de soutien ont touché les entreprises de manière très hétérogène. Les secteurs d'activités les plus touchés, sont les activités de fabrication de matériels de transports et autres produits industriels (-12%) la construction (-5%) le transport (-20%) l'hébergement et la restauration (-31%). Ces activités représentent 1/3 du PIB de 2019.

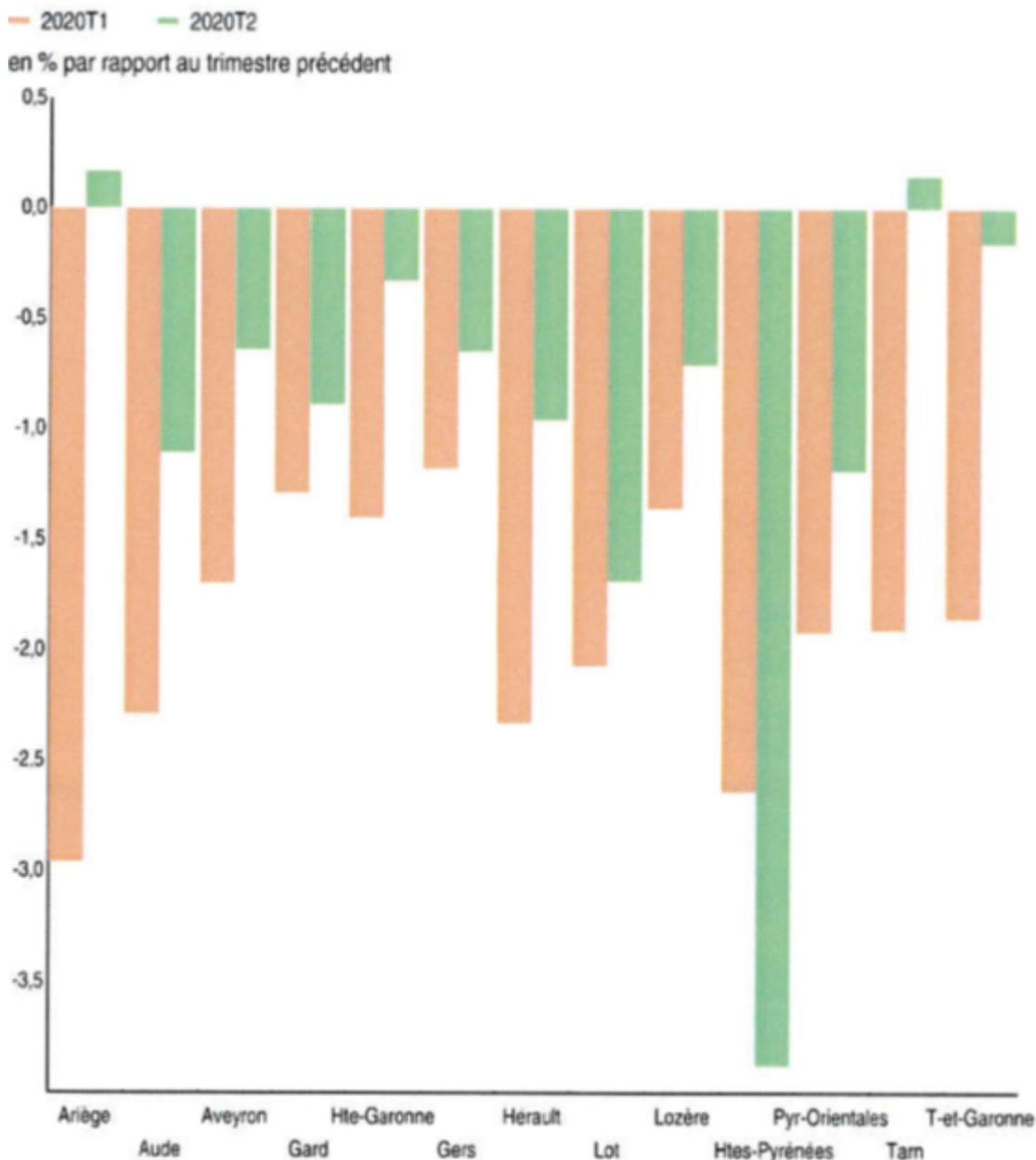
Les destructions d'emplois salariés s'élèvent à 715 000 sur le 1^{er} semestre et atteindraient, selon les enquêtes de conjoncture, les 800 000 à fin 2020.

Le graphique ci-dessous démontre l'ampleur de la crise, avec un net décrochage de l'emploi salarié sur le 1^{er} semestre 2020 puis un rebond sur le 3^{ème} trimestre 2020.

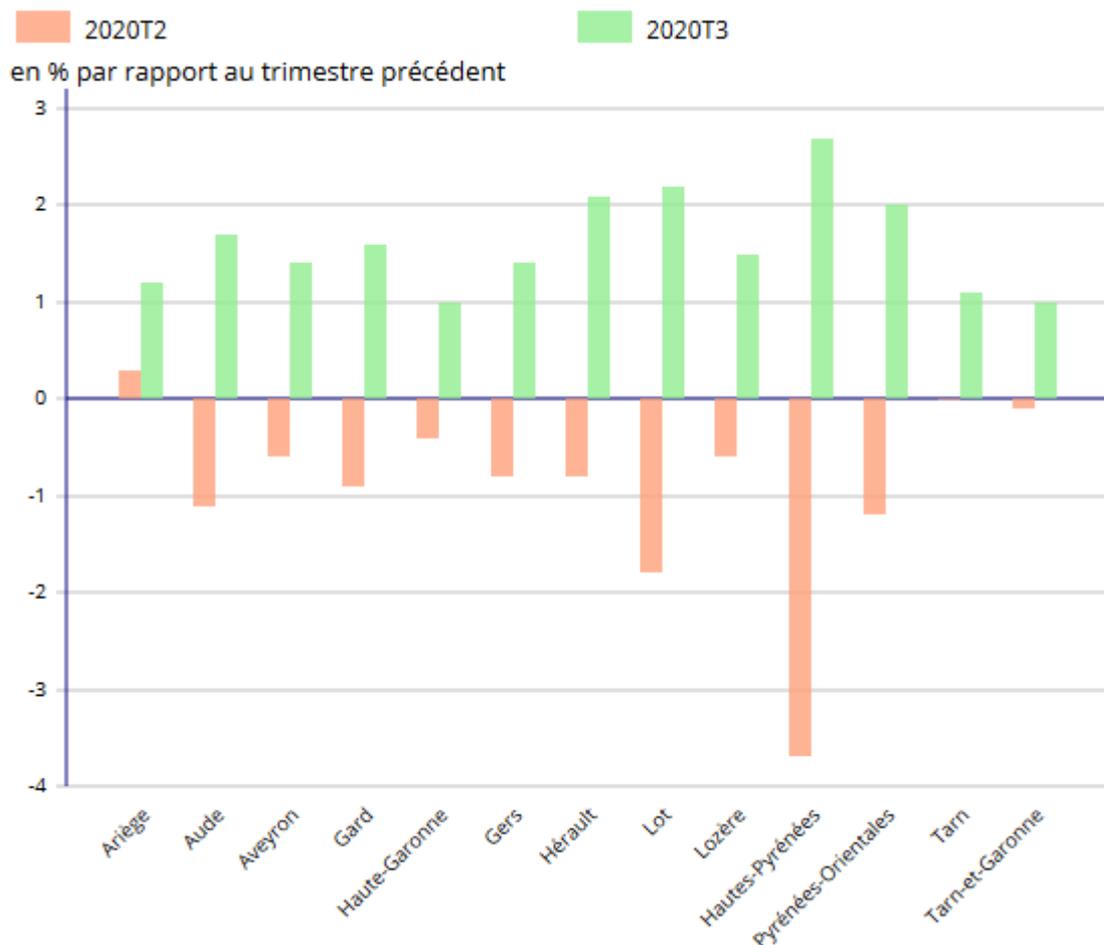


Dans la région Occitanie, 52 000 emplois ont été perdus au cours du 1^{er} semestre, quasi autant que le nombre d'emplois créés au cours des deux années précédentes.

La baisse de l'emploi concerne presque tous les départements de la région. Le département des Hautes-Pyrénées est le plus impacté avec une perte de 2 800 emplois sur le 2^{ème} trimestre (- 3,9 %), principalement dans l'hébergement et la restauration (- 35 %) qui subit fortement la baisse de l'activité à Lourdes. Le Lot, l'Aude, les Pyrénées-Orientales, la Lozère, le Gard et l'Hérault enregistrent des pertes d'emploi supérieures à la moyenne régionale. L'Aveyron se situe dans la moyenne régionale avec une perte de 0.7% d'emplois sur le 2^{ème} trimestre. L'emploi résiste mieux en Haute-Garonne (0,3 %) où la chute est moins forte dans l'hébergement et la restauration, et dans le Tarn-et-Garonne (- 0,2 %) où les services aux entreprises enregistrent une bonne progression (+ 2,4 %).



Toutefois, le rebond observé en Occitanie sur le 3^{ème} trimestre 2020 aura permis d'enrayer la chute du nombre d'emploi. En effet, on constate une augmentation de 30 000 emplois salariés sur le 3^{ème} trimestre par rapport au 2^{ème} trimestre 2020, ramenant ainsi la baisse du nombre d'emploi sur les 3 premiers trimestres à 22 000.



Le département des Hautes-Pyrénées, durement touché sur le 1^{er} semestre 2020, enregistre la plus forte progression (+2,7 %), suivi du Lot et de l'Hérault (respectivement +2,2 % et +2,1%).

Le département de l'Aveyron enregistre une hausse de + 1,4% sur le 3^{ème} trimestre 2020. Le nombre d'emploi salarié est, fin septembre 2020, de 90 204 contre 91 028 avant crise.

- **Dans ce contexte de crise inédit, la loi de finances 2021 a pour objectif le retour à la croissance économique avec la mise en œuvre d'un plan de relance de l'économie.**

Ce plan de relance de l'économie s'élève à 100 milliards et s'organise autour de trois axes : la transition écologique, la compétitivité et la cohésion sociale et territoriale.

L'enjeu du plan de relance est de favoriser, à travers un panel de mesures, la reprise économique par l'investissement en associant les collectivités territoriales, les associations et l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

- **Les principaux points de la loi de finances pour 2021.**

Sur le plan macroéconomique, les hypothèses retenues dans la loi de finances sont les suivantes :

- Croissance de -10% en 2020 et 8% en 2021.
- Déficit public de 10,2% du PIB en 2020 ramené à 6,7% du PIB en 2021.
- Inflation de 0,5% en 2020 et de 0,7% en 2021.

▪ Les mesures concernant les collectivités locales :

Un fonds de péréquation des DMTO garanti. Malgré la baisse des DMTO enregistrée au niveau national en 2020, du fait de la pandémie du COVID 19, la loi de finances pour 2021 prévoit le maintien au niveau de 2020 du montant mis en répartition au titre du fonds de péréquation des DMTO, soit 1,6 milliard.

- **Le dispositif de compensation péréqué (DCP)** qui contribue à réduire le reste à charge des trois allocations individuelles de solidarité est prévu pour 1,067 milliard en loi de finances 2021, soit une **évolution de 5,1%**.

- **La fraction supplémentaire de TVA :** L'article 16 de la LF 2020 prévoit l'attribution à compter de 2021 d'une fraction supplémentaire de TVA aux départements. Cette fraction supplémentaire est fixée à 250 millions d'€ pour 2021. Ce nouveau fonds est réparti en fonction de critères de ressources et de charges. En sont bénéficiaires, les départements dont le montant par habitant des droits de mutation est <au montant moyen/hab de l'ensemble des départements et dont le taux de pauvreté est >ou = à 12%. 68 départements devraient bénéficier de ce fonds, **dont l'Aveyron.**

- **La simplification de la taxation de l'électricité :** La taxation de l'électricité est composée de trois taxes, affectée respectivement à l'Etat aux départements et aux communes, qui ont pour assiette la quantité d'électricité consommée par les particuliers et les professionnels. La loi de finances 2021, prévoit de centraliser la gestion de cette taxe et d'en harmoniser le tarif au niveau national. Le produit perçu par l'Etat sera reparti en 3 quotes-parts réparties entre l'Etat, les départements et le bloc communal. La mise en œuvre de cette mesure doit intervenir progressivement de 2021 à 2023. La 1^{ère} étape prévue pour 2021, doit permettre l'alignement des dispositifs juridiques des trois taxes et du tarif sur le taux maximum qui est de 4.25, pour information le tarif applicable en Aveyron est de 4.

- **La stabilisation des concours de l'Etat aux collectivités locales.**

L'enveloppe affectée à la DGF pour 2021 est identique à celle de 2020. Les variables d'ajustement, DCRTTP et compensations fiscales, devraient pour l'échelon départemental diminuer de 25 millions en 2021, soit globalement 2% de baisse. La répartition de cette diminution est proportionnelle aux recettes de fonctionnement de chaque département. Le FDTP, qui est réparti par les départements au profit des communes est reconduit au niveau de 2020.

- **Le transfert de produit net de TVA en compensation de la suppression du Foncier Bâti.**

Comme prévu en loi de finances 2020, à compter du 1^{er} janvier 2021, la taxe départementale sur le Foncier bâti est transférée au bloc communal en compensation de la suppression totale de la taxe d'habitation sur les résidences principales et les départements percevront en contrepartie **une fraction de TVA.** Le produit de TFB à compenser est égal, pour chaque département, au produit de la TFB (base d'imposition 2020* taux 2019), majoré de la moyenne annuelle du produit des rôles supplémentaires 2018, 2019 et 2020 et des compensations d'exonérations de TFB en 2020.

La fraction du taux de TVA à transférer est égale au montant des droits à compensation, tels que décrits ci-dessus, rapporté au produit net de TVA 2021.

2 : Présentation de la situation financière du département de l'Aveyron

A. Bilan de la mandature

Comme le démontre le tableau ci-dessous, en précisant que pour l'année 2020 les données sont prévisionnelles et non définitives, la situation financière du Conseil départemental est satisfaisante, et va permettre de relever les défis qui s'imposent à nous. Tous les départements ne sont pas dans ce cas.

	CA 2017	CA 2018	CA 2019	CA prévisionnel 2020
Produits de fonctionnement	327 368 125	331 203 336	343 393 275	348 937 604
<i>évolution n/n-1</i>		1,2%	3,7%	1,6%
Produits fiscaux	175 473 332	182 651 097	188 289 083	195 586 953
Dotations de l'Etat	128 384 606	126 842 584	130 310 379	132 955 605
Autres produits fct	23 510 187	21 709 654	24 793 813	20 395 046
Charges de fonctionnement hors intérêts	276 595 026	278 623 456	285 367 343	295 826 063
<i>évolution n/n-1</i>		0,7%	2,4%	3,7%
Charges fct hors atténuation	275 034 402	276 870 149	282 988 235	293 831 381
Atténuations de produits	1 560 624	1 753 307	2 379 108	1 994 682
EPARGNE DE GESTION	50 773 099	52 579 879	58 025 932	53 111 541
Intérêts de la dette	4 297 059	3 443 106	3 214 155	2 961 800
Charges de fonctionnement	280 892 085	282 066 562	288 581 498	298 787 863
<i>évolution n/n-1</i>		0,4%	2,3%	3,5%
EPARGNE BRUTE	46 476 040	49 136 773	54 811 777	50 149 741
Capital de la dette	15 811 730	16 154 379	17 877 051	19 709 319
EPARGNE NETTE	30 664 310	32 982 394	36 934 726	30 440 422
Dépenses d'investissement hors dette	67 082 396	67 725 226	69 440 938	64 672 977
<i>évolution n/n-1</i>		1,0%	2,5%	-6,9%
Recettes réelles d'investissement hors emprunt	14 187 441	15 297 198	15 270 571	16 029 728
Emprunt	10 000 000	16 000 000	20 000 000	21 000 000
Résultat de l'exercice	-12 230 645	-3 445 634	2 764 359	2 797 173

Sur la période 2015-2020, les recettes de fonctionnement ont progressé de 1,3% en moyenne annuelle.

Les dépenses de fonctionnement sont maîtrisées. De 2015 à 2019 la progression moyenne annuelle est de 0,8%. Celles-ci progressent plus fortement en 2020, du fait de la crise sanitaire et de ses incidences sur les charges : +3,7%, ce qui porte à 1,4% l'évolution moyenne des dépenses de fonctionnement de 2015 à 2020.

L'épargne brute se maintient à un niveau élevé supérieur à 50 millions fin 2020.

Les dépenses d'investissement totalisent 327 millions sur les 5 années, soit une moyenne annuelle de 65,4 millions d'€.

L'encours de la dette est maîtrisé avec un ratio de solvabilité de 3,6 ans fin 2020.

B. La situation financière du département de l'Aveyron comparée aux autres départements

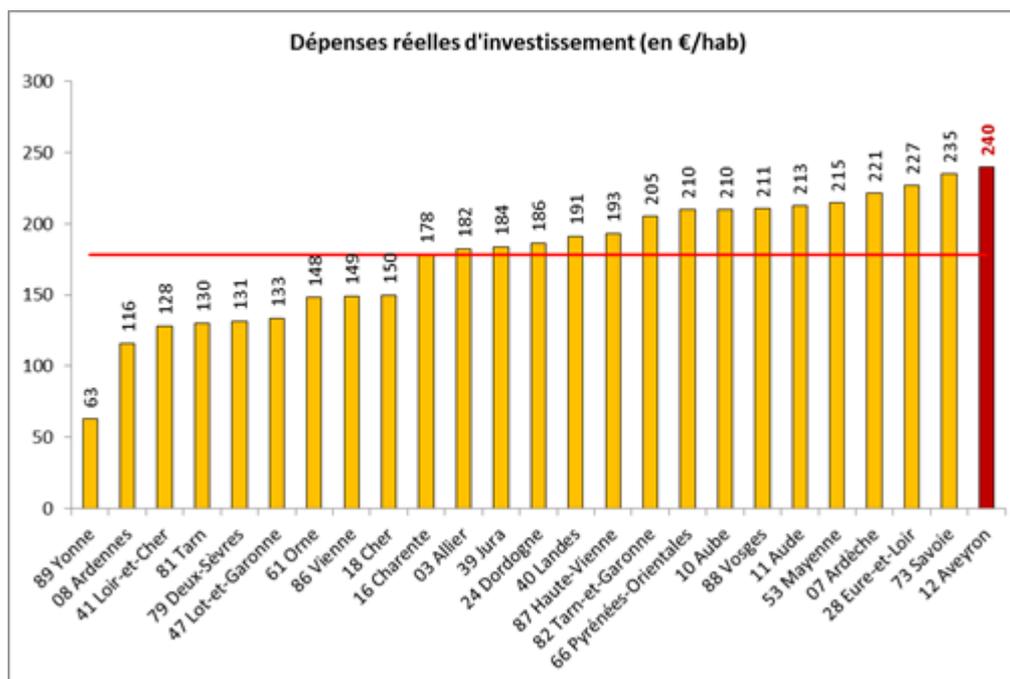
Pour rester sur des données comparables, il est pris en compte les données du CA 2019 des départements relevant de la strate démographique de 250 000 à 499 999 habitants, parmi lesquels l'Aveyron figure avec 279 000 habitants. Cette strate comprend 25 départements dont 10 sont considérés comme département ruraux de faible densité.

Afin de pouvoir comparer équitablement le département de l'Aveyron aux autres départements de la strate, chaque indicateur est ramené en euros par habitant.

■ Les dépenses d'investissement

S'il y a un indicateur qui démarque le plus le département de l'Aveyron, c'est celui du niveau des dépenses d'investissement. En effet, grâce à une politique d'investissement très volontariste (voiries, bâtiments, collèges, subventions d'équipement, ...), le département de l'Aveyron est le département qui investit le plus par habitant, soit 240 €/hab en 2019, contre 178€/hab en moyenne pour les départements de la strate.

Ce montant élevé de l'investissement par habitant n'est pas le fruit du hasard, mais bien le résultat d'une politique clairement revendiquée, qui consiste à équiper notre territoire en faisant travailler nos forces vives.

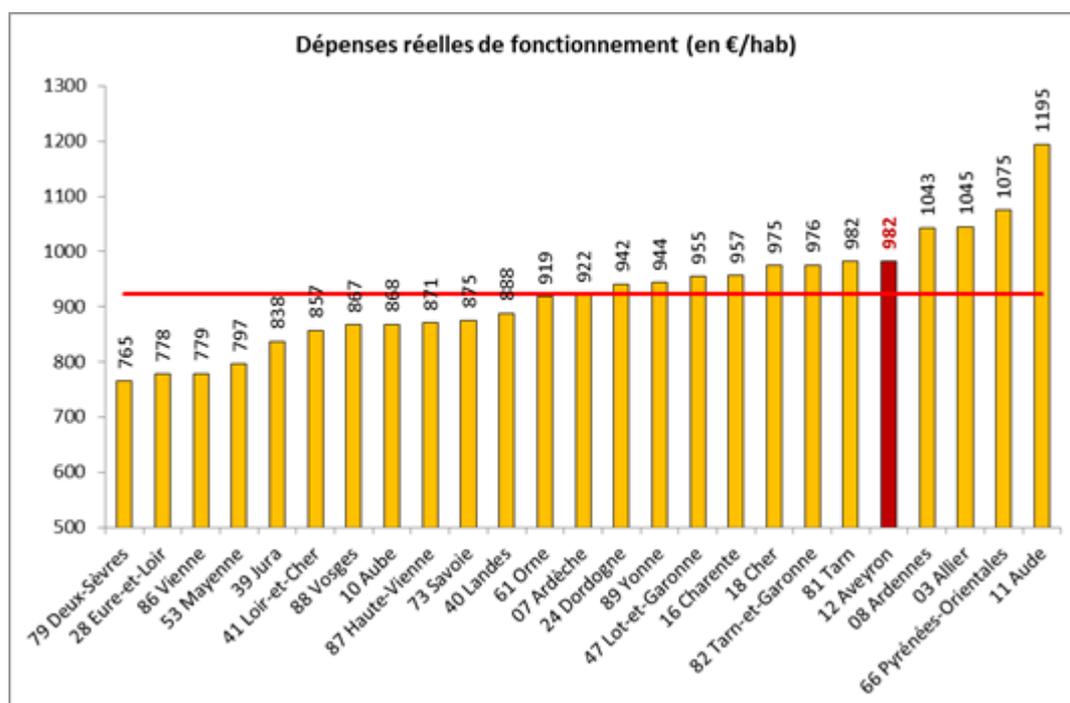


Sur ces 240 €/hab, près de 63% sont consacrés à la politique d'aménagement routier, essentiel dans un département rural comme l'Aveyron et nécessaire pour son développement et son attractivité.

■ Les dépenses de fonctionnement

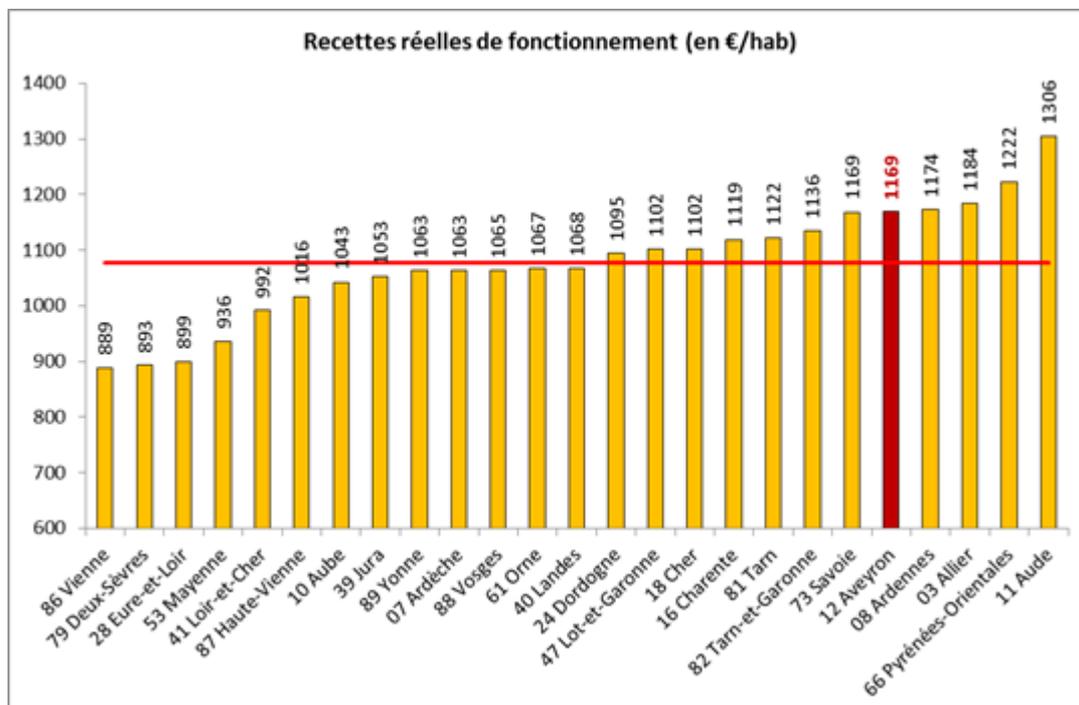
Les dépenses de fonctionnement sont légèrement supérieures à la moyenne de notre strate (982 €/hab contre 924 €/hab en moyenne). Ceci s'explique par des charges structurelles plus importantes, telles que l'entretien de la voirie en zone de montagne, mais aussi et principalement l'aide sociale aux personnes âgées, du fait d'un nombre de personnes de plus de 75 ans très élevé en Aveyron et proportionnellement plus important que dans les autres départements de la strate : (14% de la population a plus de 75 ans en Aveyron comparé à 11,9% pour la moyenne de la strate).

Mais il convient, toutefois, de relativiser cet indicateur puisque les recettes de fonctionnement sont nettement supérieures à la moyenne (+ 91 €/hab). Par ailleurs, on notera une maîtrise de la hausse des dépenses de fonctionnement (+2,2%) dans un contexte de forte hausse des dépenses d'aide sociale.



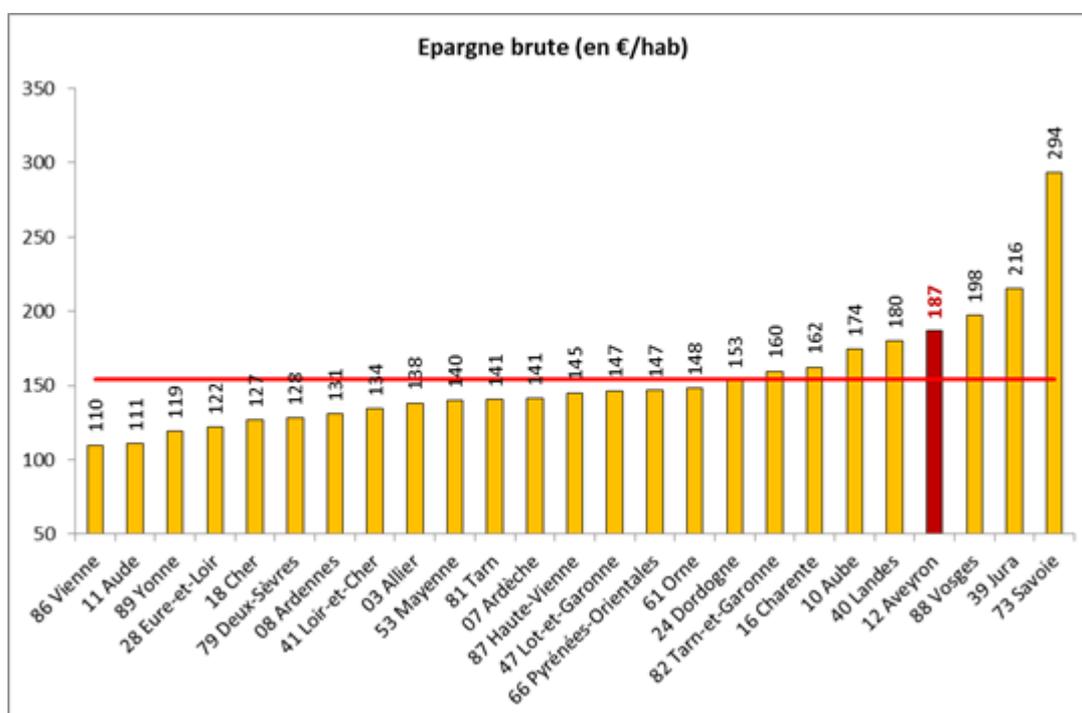
■ Les recettes réelles de fonctionnement

Comme évoqué précédemment, les recettes réelles de fonctionnement du département de l'Aveyron sont supérieures à la moyenne (1 169 €/hab contre 1 078 €/hab en moyenne). Ainsi, bien qu'ayant des dépenses de fonctionnement supérieures aux autres départements, le bon niveau des recettes de fonctionnement permet de maintenir une épargne brute conséquente et nettement supérieure à celle des autres départements.



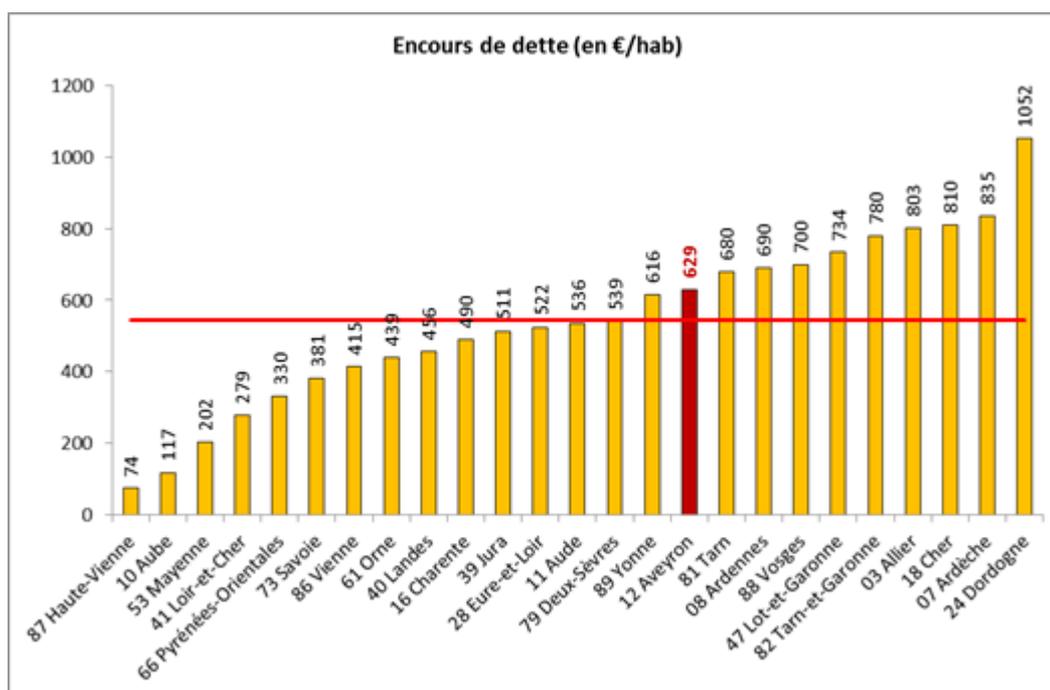
■ L'épargne brute

L'épargne brute résulte de la différence entre les recettes et les dépenses de fonctionnement. Cette épargne finance la section d'investissement et doit être supérieur ou égal au remboursement de la dette.



Avec une épargne brute de 187 €/hab, le département se situe dans le haut de la strate. Ce très bon niveau d'épargne brute a permis de financer l'intégralité du remboursement de la dette (soit 64 €/hab) et 52% des investissements réalisés en 2019.

■ La dette



L'encours de dette est supérieur à la moyenne (+ 84 €/hab) ce qui s'explique par le niveau très élevé des investissements réalisés par le département (Cf. ci-dessus).

Toutefois, le niveau d'endettement du département est bien maîtrisé puisque la capacité de désendettement ou ratio de solvabilité (nombres d'années qu'il faudrait à la collectivité pour rembourser l'intégralité de sa dette si elle y consacrait la totalité de son épargne brute) s'élève fin 2019 à 3,4 ans contre 3,7 ans en moyenne pour la strate concernée.

3 : Les orientations budgétaires 2021 pour le département

3-1 : Les orientations en matière de recettes.

■ Les perspectives d'évolutions des recettes de fonctionnement

Au vu des dispositions prévues en loi de finances 2021 et décrites en 1^{ère} partie de ce rapport, concernant la mise en œuvre de la réforme fiscale, l'évolution des concours financiers de l'Etat et les données économiques et conjoncturelles, **les recettes de fonctionnement sont estimées pour 2021 aux alentours de 344 millions soit une progression de l'ordre de l'ordre de 2% par rapport au BP 2020.**

➤ Au titre de la fiscalité :

La taxe foncière, dont le produit s'élevait à 72,6 M€ en 2020, est supprimée à compter de 2021. Pour compenser cette perte de recette, le Département bénéficiera d'un transfert de TVA.

Le transfert de TVA attribué en compensation de la suppression du FB, est estimé à 72,9 millions, au vu des modalités de calcul qui ont été arrêtées.

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), attribuée en 2020 pour 13,300 millions est estimée par la DGFIP pour 13,1 millions en 2021, soit une baisse de 2%.

L'imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER) pourrait être reconduite au même niveau qu'en 2020, soit 5,2 millions d'€.

Les Droits de mutation à titre onéreux (DMTO) constituent une recette très sensible pour les collectivités de par leur montant et leur caractère fluctuant. Au cours des trois dernières années, le produit des DMTO, a fortement augmenté. En 2020, malgré la crise sanitaire les DMTO se sont maintenus, en Aveyron, au niveau élevé de 2019. Globalement, au niveau national, les DMTO ont diminué de 2% sur l'année 2020, ce qui est nettement moins catastrophique que la perte de 30% qui était anticipée, en début de crise. 65 départements, dont l'Aveyron, ont eu un produit supérieur à celui de 2019. Beaucoup d'incertitudes demeurent, cependant, sur l'année 2021, quand à l'évolution de la situation sanitaire et de ses conséquences économiques et financières, aussi il convient de rester prudent dans l'estimation des recettes DMTO avec une prévision de 28 millions d'€.

La Taxe spéciale sur les conventions d'assurance (TSCA) est actualisée à 51,2 millions en progression de 3,6% par rapport à la recette inscrite au BP 2020.

La Taxe intérieure sur la consommation de produits énergétiques (TICPE) est estimée à 15,2 millions en baisse de 1,3% par rapport à la recette inscrite au BP 2020.

Les taxes diverses : Taxe d'aménagement et Taxe sur la consommation finale d'électricité (TCFE) ont enregistré ces deux dernières années une légère diminution. Pour 2021 il est projeté le maintien au niveau de 2020.

La redevance au titre des concessions d'énergie hydrauliques prorogées qui nous a été attribuée pour la 1^{ère} fois en 2020, suite à une mesure introduite en loi de finances 2019 et au décret d'application du 28 juin 2019, est reconduite en 2021 pour le même montant, à savoir : 2,5 millions d'€.

Globalement les recettes fiscales sont estimées en progression de 3,2% par rapport au BP 2020, dégageant près de 6 millions de recettes supplémentaires.

- **Les dotations de l'Etat**, comprenant la Dotation globale de fonctionnement (DGF), la Dotation globale de décentralisation (DGD), les Compensations d'exonération de fiscalité directe, la Dotation de la réforme de la taxe professionnelle (DCRTP), le Fonds national de garantie individuelle des ressources (FNGIR) et le FCTVA sur les dépenses d'entretien, **sont globalement estimées à 88,4 millions en légère baisse de 0,7% par rapport au BP 2020.**
- **Les dotations CNSA pour le financement des dépenses APA, PCH et MDPH**, sont estimées pour un montant global de 21 millions d'€, en progression de 4,8%, du fait de l'augmentation des concours attribués au titre de l'APA II pour la mise en œuvre des mesures prévues par la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015.
- **Les fonds de péréquation :**

La péréquation départementale a pour objectif de réduire les inégalités entre départements en termes de richesse fiscale et en termes de charges, essentiellement, de reste à charge sur les trois allocations individuelles de solidarité (RSA, APA et PCH).

Deux mécanismes de péréquation coexistent, la péréquation horizontale et la péréquation verticale.

La péréquation horizontale consiste à attribuer aux plus défavorisées une partie des ressources (DMTO et CVAE) prélevées sur les plus « riches », alors que la péréquation verticale est alimentée par un prélèvement sur les ressources de l'Etat (frais de gestion de la Taxe foncière).

Depuis 2020, la péréquation horizontale est assurée par un fonds globalisé regroupant :

- Le fonds de péréquation des DMTO, créé en 2011, lors de la suppression de la suppression de la taxe professionnelle.
- Le fonds de solidarité départementale, créé en 2014 pour réduire le reste à charge des AIS.
- Le fonds de soutien interdépartemental, créé en 2019.

Ce fonds globalisé est alimenté en deux parts : un prélèvement proportionnel applicable à tous les départements en fonction de l'assiette DMTO et un prélèvement progressif réservé aux départements dont l'assiette DMTO est supérieure à 75% de l'assiette DMTO moyenne par habitant.

Comme indiqué dans la 1^{ère} partie du rapport, la loi de finances 2021 prévoit de maintenir le montant mis en répartition au titre du fonds de péréquation des DMTO à 1,6 milliard, comme en 2020, quelle que soit le montant reversé par les départements.

Sur cette base et au vu des critères propres au département de l'Aveyron (potentiel financier, population et revenus/hab) l'attribution du fonds globalisé s'élèverait en 2021, selon les simulations de Cabinet Ressources Consultant Finances à 12,2 millions pour le Département et la contribution à 2 millions, soit une attribution nette de 10,2 millions en baisse de 11% par rapport à 2020.

Le fonds de péréquation CVAE est alimenté par une contribution des départements en fonction du niveau de CVAE perçue (ou "stock») et de l'évolution de la CVAE (ou "flux"). En 2020, 24 départements ont contribué à ce fonds, contre 26 en 2019.

Ce fonds, dont l'enveloppe 2021 est estimée à 59.3 millions, (-5%/2020) est reversé à un panel de 48 départements les moins favorisés, classés en fonction d'un indice synthétique de ressources et de charges, tenant compte du potentiel financier par habitant, du revenu moyen par habitant, du nombre de bénéficiaires du RSA et du nombre de personnes de plus de 75 ans. Le département de l'Aveyron se situe dans la zone à risque de l'inéligibilité. En 2020, le département a été éligible alors qu'il ne l'était pas en 2019. Pour 2021, nous n'avons aucune assurance quant à l'attribution de ce fonds.

La péréquation verticale est assurée par le Dispositif de compensation péréquée. Ce fonds est constitué de 2 enveloppes, une 1^{ère} attribuée au prorata du reste à charge des AIS et une 2^{ème} répartie selon un indice synthétique prenant en compte le revenu/habitant, le nombre de bénéficiaires APA, le nombre de bénéficiaires RSA et le nombre de bénéficiaires PCH. Selon l'hypothèse retenue dans la loi de finances 2021, ce fonds s'élèverait à 1,067 milliard en 2021 en augmentation de 5,1%, et 7,2 millions seraient attribués au département.

En 2021, le Département percevra, par ailleurs, en application d'une mesure votée en loi de finances 2020 pour les départements ruraux et fragiles, une fraction supplémentaire de TVA, dont le montant est estimé à 1,9 million.

Globalement les fonds de péréquations sont évalués pour 2021 à 21,2 millions d'€, en hausse de 9% par rapport à 2020, principalement du fait de la fraction supplémentaire de TVA et malgré la prise en compte du risque important d'inéligibilité du fonds CVAE.

- **Les recettes d'investissement**, hors emprunt, totalisent 21 millions au BP 2020, elles sont constituées de :
 - Dotations de l'Etat pour 12,7 millions d'€
 - Subventions et participations pour 5,5 millions d'€
 - Produits de cessions pour 1,7 millions d'€
 - Recouvrements d'avances pour 1,1 million d'€

Au titre du budget 2021 il est attendu une somme équivalente en prenant en compte une participation de l'Etat de 2,3 millions d'€ dans le cadre du plan de relance.

3-2 : Les orientations en matière de dépenses

Comme indiqué en introduction, le budget 2021 doit être un budget de choc pour permettre un rebond indispensable à la sortie de crise.

Dans cet ordre d'idée, et avec le souci qu'a le Département de prendre en compte le sort des plus fragiles, le domaine des solidarités est une nouvelle fois érigé en action majeure.

En 2021 ce budget s'élèvera à **163,2 M€**, soit **une hausse exceptionnelle de + 4,3%** par rapport à la dépense 2020 (156,5 M€) destinée à renforcer nos politiques sociales en réponse à la crise COVID et à contribuer à la relance économique sur notre territoire.

Ce budget intègre d'abord les hausses de dépenses obligatoires de la collectivité en matière sociale, et en particulier **une hausse prévisionnelle de la dépense rSa de + 2 M€** en réponse à la hausse des bénéficiaires de + 15% entre février et décembre 2020.

La priorité est portée sur l'insertion des nouveaux bénéficiaires du rSa. Leur prise en charge rapide sera accélérée : l'orientation vers un partenaire de l'insertion socio-professionnelle sera garantie en moins de 30 jours. Les moyens dédiés à la garantie d'activité seront renforcés grâce à une enveloppe supplémentaire de 150 000 €. Cette enveloppe permettra d'accompagner l'ouverture de 2 nouveaux chantiers d'insertion à Decazeville et à Station A, et de mettre en place de nouvelles actions en direction des jeunes en difficultés en lien avec la mission locale.

Ce budget prévoit également une **hausse inédite des moyens dédiés aux établissements et services sociaux et médico-sociaux** pour les accompagner face à la crise et soutenir l'emploi dans ces structures : au total, cette hausse des taux directeurs représente **des mesures nouvelles à hauteur de + 1,33 M€**. Cette enveloppe est en hausse de 50% par rapport au BP 2020.

Particulièrement touchés par la crise, les taux directeurs des EHPAD seront relevés de 0,5 points par rapport à 2020 soit + 1,5% pour la dépendance et +2% pour l'hébergement. La valeur point GIR est également portée à 7,16€ en 2021, soit +1% par rapport à 2020. Ces hausses leur permettront notamment de financer les moyens humains nécessaires pour adapter la prise en charge en raison des contraintes sanitaires.

L'emploi et les salaires dans les Services d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) seront soutenus, avec une hausse des moyens au total **de + 1,2 M€ pour ce secteur** : le taux directeur est fixé à +3% pour faire face à l'évolution de la convention collective, une enveloppe de 400 000 € est dédiée à la reconduction des CPOMs et une enveloppe de 200 000 € est mobilisée pour les mesures du schéma et les actions de restructuration / mutualisation du secteur.

Le Département renforcera également les moyens pour la prise en charge des enfants confiés à l'**aide sociale à l'enfance**. Une enveloppe supplémentaire de **+ 1M€** est programmée pour l'ouverture de places nécessaires à leur prise en charge et pour l'accompagnement des jeunes majeurs du territoire. La démarche de promotion du métier d'assistant familial sera également poursuivie pour assurer le renouvellement des générations. Ces moyens supplémentaires contribueront à la relance par les emplois créés.

Le solde du **fonds de soutien exceptionnel aux ESMS** (Etablissement sociaux et médico-sociaux) sera reporté sur l'exercice 2021 : une enveloppe de **872 000 €** permettra, au vu des comptes administratifs, de compenser les pertes de recettes et les dépenses exceptionnelles des établissements pour faire face à la crise sanitaire.

Le solde du fonds de soutien au monde associatif (sport, culture et SAAD) est également reporté à hauteur de **246 472€ et abondé de 200 000€**.

L'innovation dans le champ des solidarités contribuera également à la relance économique sur le territoire.

Une **filière domotique** sera également initiée en 2021 en Aveyron. Le Département mobilisera les partenaires du monde économique, du bâtiment, de l'habitat ainsi que les collectivités pour adapter les logements aux situations de perte d'autonomie pour les personnes âgées ou les personnes en situation de handicap et améliorer les conditions du maintien à domicile.

Cette innovation générera de nouveaux emplois sur le territoire pour l'évaluation des besoins, les travaux d'aménagement, la fourniture, l'installation et la maintenance de la domotique. Une première enveloppe de **200 000 €** sera inscrite au BP 2021 pour initier ce projet.

Egalement, pour mieux coordonner les actions en réponse à la crise sociale, la création de l'Agence Départementale des Solidarités sera poursuivie en 2021 avec la création d'un GIP. Une enveloppe de **50 000 €** est prévue dans le cadre de la convention sur la stratégie pauvreté avec l'Etat.

Enfin, le Département soutient les investissements de réhabilitation des EHPAD, en 2021, il est proposé au titre des Prêts à Equipement Social, une autorisation de programme de 2,6 M€, dont 1,6 M€ pour accompagner la réhabilitation de l'EHPAD du Centre Hospitalier d'Espalion.

Pour favoriser la sortie de crise et accompagner la relance, les dispositifs d'intervention en direction du monde sportif et culturel ainsi que les aides aux EPCI et à l'ensemble des acteurs de l'aménagement du territoire seront maintenus et complétés par de nouvelles actions innovantes.

Déjà en 2020, des actions ont été mises en œuvre pour faire face à la crise, parmi lesquelles il est à rappeler :

- l'attribution de plus de 6,5 millions d'euros en faveur des projets d'investissement portés par les communes et les intercommunalités avec une bonification des aides favorisant leur réalisation,
- le Fonds exceptionnel qui a permis aux associations organisant des manifestations à l'échelle départementale d'atténuer l'impact négatif de la crise sanitaire,
- le redéploiement du dispositif « l'Aveyron recrute » vers les Aveyronnais et les bénéficiaires du RSA.

Pour aller plus loin, il est proposé de compléter certains de nos dispositifs d'aide :

- Sur l'investissement en faveur des communes et groupements de communes, le montant des autorisations de programmes sera augmenté pour tenir compte des projets déjà identifiés.

- Au niveau du programme Habitat, une adaptation des règles d'intervention sera proposée pour prendre en compte les opérations situées en dehors du bourg centre.
- En lien direct avec nos compétences, un des enjeux du Conseil départemental en 2021 sera de favoriser le maintien de l'animation sportive et culturelle des territoires en aidant les différents acteurs à passer le cap difficile de la crise sanitaire. Par le biais du Fonds exceptionnel culturel et sportif, nous pourrions poursuivre et améliorer l'aide aux organisateurs de manifestations afin qu'ils se sentent soutenus au regard de la prise de risque qui sera la leur. A ce titre, il sera proposé, comme précisé en Commission permanente du 18 décembre dernier, de faire évoluer nos règles d'intervention du Fonds exceptionnel culturel et sportif. A titre d'exemple, au-delà de l'aide aux manifestations sportives, la pratique éducative sportive des jeunes constitue un axe fort qui doit être soutenu et encouragé dans toutes les disciplines concernées.

Sur le domaine sportif, je vous rappelle que pour faciliter le maintien d'une élite sportive départementale dynamisante et formatrice, un crédit exceptionnel a déjà été mobilisé en Commission permanente du 18 décembre dernier pour les clubs de sport de haut niveau et pourra être complété par un nouveau dispositif après le vote du budget. Egalement, pour favoriser la reprise d'activités culturelles et répondre au besoin des acteurs concernés, des adaptations seront proposées permettant d'apporter des aides exceptionnelles aux artistes et programmeurs afin de soutenir la relance de la création et de la diffusion du spectacle vivant en Aveyron.

Sur le volet du tourisme, nous devons, dans le droit fil de nos compétences, participer à la relance de l'activité touristique aveyronnaise et conforter la vocation et le positionnement touristique du département. A ce titre, il est proposé de nous appuyer sur la campagne de communication de proximité initiée, avec succès, en 2020, par l'Agence de Développement Touristique (ADT) sur les métropoles de proximité pour conforter l'Aveyron comme un département « leader » en matière de tourisme à la campagne, avec une véritable dimension d'excellence et en proposant aux intercommunalités de s'y associer une nouvelle fois. C'est également à travers la commande publique et un partenariat spécifique avec différentes filières touristiques que nous serons appelés à intervenir.

Parmi d'autres types d'actions, nous pourrions développer un accompagnement à l'échelle départementale destiné aux Tiers-Lieux pour conforter leur pérennisation.

En lien avec le Schéma Départemental des Usages Numériques, Aveyron 12.0, un appel à projet destiné aux associations pourrait être lancé pour aider de nouvelles initiatives alliant jeunesse et nouvelles technologies (robotique, numérique, ...).

Dans le même registre, afin de mettre l'ensemble du territoire au service d'une alimentation locale, durable, de qualité, accessible à tous et favorisant les circuits de proximité, nous poursuivons et amplifierons avec différents partenaires les échanges transversaux.

Sur le volet environnemental, il s'agira plus particulièrement d'accompagner les collectivités aveyronnaises confrontées à la problématique du devenir des boues de station d'épuration en période de COVID 19.

Enfin, toujours dans le souci de valoriser nos richesses naturelles, la Pépinière départementale pourra en lien avec l'association Arbres, Haies, Paysages 12, se porter candidate à l'obtention du Label Végétal Local.

L'aménagement du territoire et le maintien à un niveau élevé de la commande publique est une priorité pour l'économie aveyronnaise

Le Conseil départemental souhaite maintenir et conforter son rôle d'investisseur public déterminant pour l'aménagement du territoire et l'économie aveyronnaise.

Les dépenses d'équipement et travaux concernent principalement la voirie départementale, les collèges, les bâtiments départementaux et le réseau très haut débit.

En 2020, c'est plus de 53 millions de dépenses qui ont été réalisées en investissement pour l'aménagement des routes, bâtiments et collèges, auxquels s'ajoutent 22,5 millions de crédits d'entretien.

Concernant le numérique, il n'a pas été appelé, par le SIEDA, de participation du Département en 2020 pour le déploiement de la fibre et au vu du retard pris dans la construction du réseau, il n'est pas prévu de participation en 2021.

L'année 2021 sera marquée par la poursuite des projets engagés ces dernières années, sur les routes, tels que, la déviation du Causse Comtal, les aménagements sur la RD 911 : virage de Rousseau, section Marengo-Rieupeyroux, sur la RD 95: côte de Saint-Geniez, sur les collèges avec la poursuite du collège du Larzac et les travaux à la cité scolaire de Saint-Affrique, sur les bâtiments mais également par le lancement de nouvelles opérations relevant de notre programme pluriannuel de travaux et entrant dans le cadre des priorités identifiées dans le plan de relance de l'Etat.

Plus de 50 millions seront ainsi consacrés à l'équipement et aux travaux d'aménagement des routes bâtiments et collèges et près de 25 millions pour l'entretien.

Ces dépenses permettent de soutenir l'activité économique et de maintenir de nombreux emplois, soit l'équivalent de 1000 emplois directs sur une année.

- **La maîtrise des charges de structure et de l'ensemble des dépenses de fonctionnement reste une priorité qui s'impose pour maintenir un niveau d'épargne suffisant pour financer les dépenses d'investissement.**

Parmi ces dépenses de fonctionnement, les charges de personnel représentent un poste budgétaire important de plus de 80 millions soit 27% des dépenses de fonctionnement. En 2021, comme indiqué dans le rapport annexe consacré à la situation du personnel, nous aurons à prendre en compte l'effet en année pleine des moyens supplémentaires votés courant 2020, notamment pour le secteur social pour l'accompagnement des services et la mise en œuvre des dernières mesures liées au PPCR (Projet Parcours Carrières et Rémunérations). A cela, viendra s'ajouter la hausse constante des besoins en remplacement dans les collèges, plus l'évolution des carrières et du SMIC ce qui conduira à une évolution de la masse salariale en 2021 de 4,3% par rapport au CA 2020 et de 1,3% par rapport au BP2020.

La participation au SDIS sera comme nous nous y sommes engagés en 2020, fortement revalorisée, pour atteindre 10,144 millions d'€, soit une augmentation de 1,5 million par rapport au BP 2020.

La contribution à l'aéroport pourrait au vu des données connues à ce jour être reconduite au niveau du BP 2020, soit 2.970 millions d'€.

Au-delà de ces dépenses obligatoires, les diverses charges de gestion seront contenues dans une approche très rigoureuse.

➤ Les engagements pluriannuels envisagés

Les dépenses d'investissement sont gérées par le Département en autorisations de programme et crédits de paiement.

L'autorisation de programme constitue la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées pour l'exécution des investissements. **Les crédits de paiement** constituent la limite supérieure des dépenses pouvant être mandatées pendant l'année pour la couverture des engagements contractés dans le cadre des autorisations de programme correspondantes.

Pour 2021, de nouvelles enveloppes d'autorisations de programmes sont envisagées.

	AP en cours restant à financer	AP 2021	CP 2021
BÂTIMENTS ET COLLEGES	19 033 169	2 200 000	15 790 000
POLITIQUE ROUTIERE	21 298 404	29 050 000	36 400 000
DÉVELOPPEMENT TERRITORIAL	17 939 139	10 213 750	11 674 641
ENVIRONNEMENT	1 175 943	540 000	540 000
PATRIMOINE CULTUREL		250 000	271 560
MUSÉES	1 006 913	51 702	
PROGRAMME ÉQUIPEMENT SOCIAL	1 168 865	2 587 357	718 236
FORMATION SUPÉRIEURE	801 975	0	
SUBVENTION SIEDA:COUVERTURE NUMERIQUE	5 000 000	0	
ÉQUIPEMENT NUMÉRIQUE DES SERVICES	328 320	1 000 000	809 760
Total	67 752 727	45 892 809	66 204 197

Au vu des nouvelles propositions d'AP pour 2021, le stock d'AP à financer s'élèverait à 113,6 millions d'€, 66,2 millions seraient financés dès 2021 crédits de paiement 2021, laissant un reste à financer de 47,4 millions sur 2022 et 2023.

➤ Les résultats de la prospective 2021

Prenant en compte l'ensemble des hypothèses décrites précédemment, les dépenses de fonctionnement 2021 devraient se situer autour de 314 millions en progression de 5% et les dépenses d'investissement (hors dette) autour de 67 millions. La progression des dépenses de fonctionnement étant plus rapide que la progression des recettes de fonctionnement, le niveau d'épargne brute va diminuer tout en se maintenant à un niveau acceptable autour de 30 millions d'€.

Pour le financement des investissements, il sera fait appel à l'emprunt pour environ 35 millions d'€ et le ratio de solvabilité est estimé autour de 5,5 ans fin 2021, ce qui dans le contexte actuel de crise, reste raisonnable.

4 : Les informations relatives à la structure de la dette.

En application des articles L3312-1 et D3312-12 du code général des collectivités locales, je porte à votre connaissance les informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de la dette.

I. Les caractéristiques de la dette au 31 décembre 2020

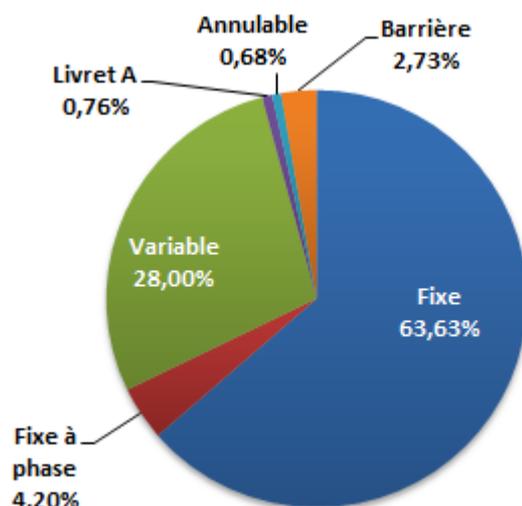
A-Une dette sécurisée

L'encours de la dette au 31 décembre 2020 est de **182 274 849 €** dont :

- 68% à taux fixes
- 32% à taux variables (dont annulable et barrière)

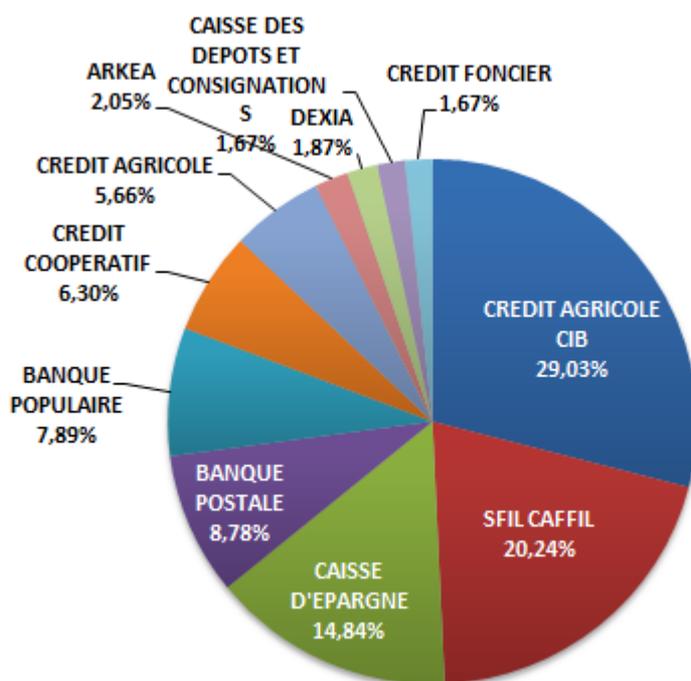
Répartition de l'encours par type de taux

TYPE	ENCOURS
Fixe	115 974 736 €
Fixe à phase	7 650 700 €
Variable	51 044 845 €
Livret A	1 387 500 €
Annulable	1 247 974 €
Barrière	4 969 094 €
Ensemble des risques	182 274 849 €



La typologie de risque au 31 décembre 2020 fait apparaître une augmentation pour les taux fixes au détriment des taux variables. Ceci s'explique par le contexte actuel de taux d'intérêt très bas, dont la probabilité de hausse à moyen terme est plus importante que la probabilité de baisse. Les emprunts à taux fixes sont donc privilégiés car ils ont un impact budgétaire positif sur le long terme.

B-Une dette diversifiée



Malgré une prépondérance du Crédit Agricole et de la SFIL CAFFIL (société de gestion de la Banque Postale), l'encours de dette est réparti sur 11 établissements financiers.

C-Une dette saine

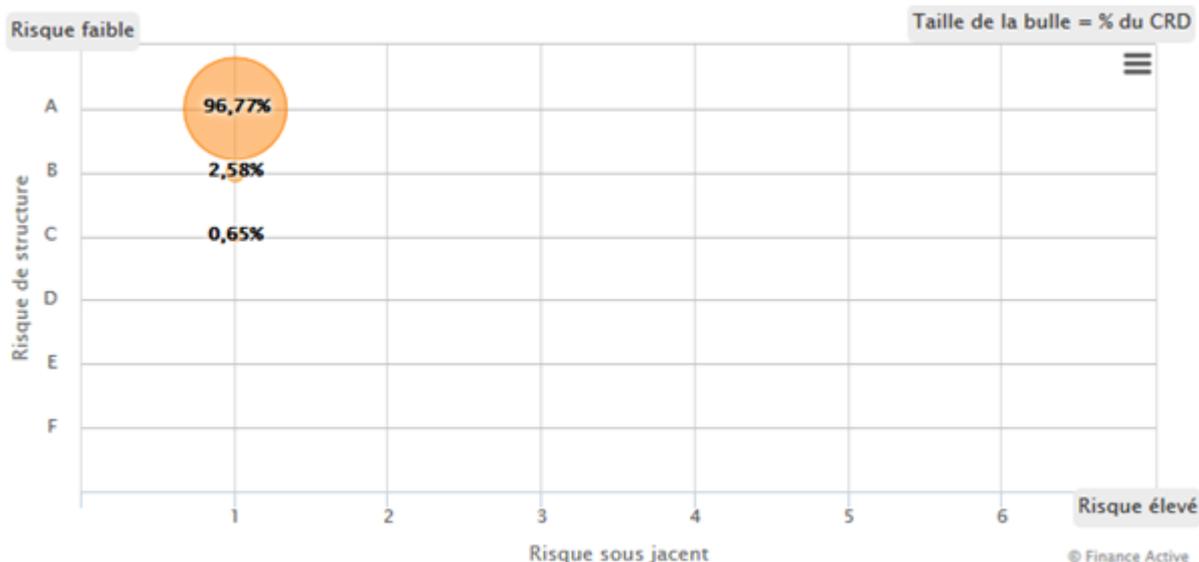
D'après la charte de bonne conduite, la dette départementale est sécurisée et ne présente pas de risque.

Cette charte, visant à régir les rapports entre collectivités territoriales et établissements bancaires, a défini une matrice des risques afin de permettre une classification des produits proposés aux collectivités territoriales.

Cette classification retient deux dimensions :

1. Le risque associé à l'indice ou les indices sous-jacents : les indices de la zone euro (Euribor notamment) sont considérés de risque minimum (risque 1) alors que les indices hors zone euro présentent le risque maximum (risque 5) ;
2. Le risque lié à la « structure » du produit : allant de A à E (plus la structure est dynamique, plus le produit sera considéré comme risqué).

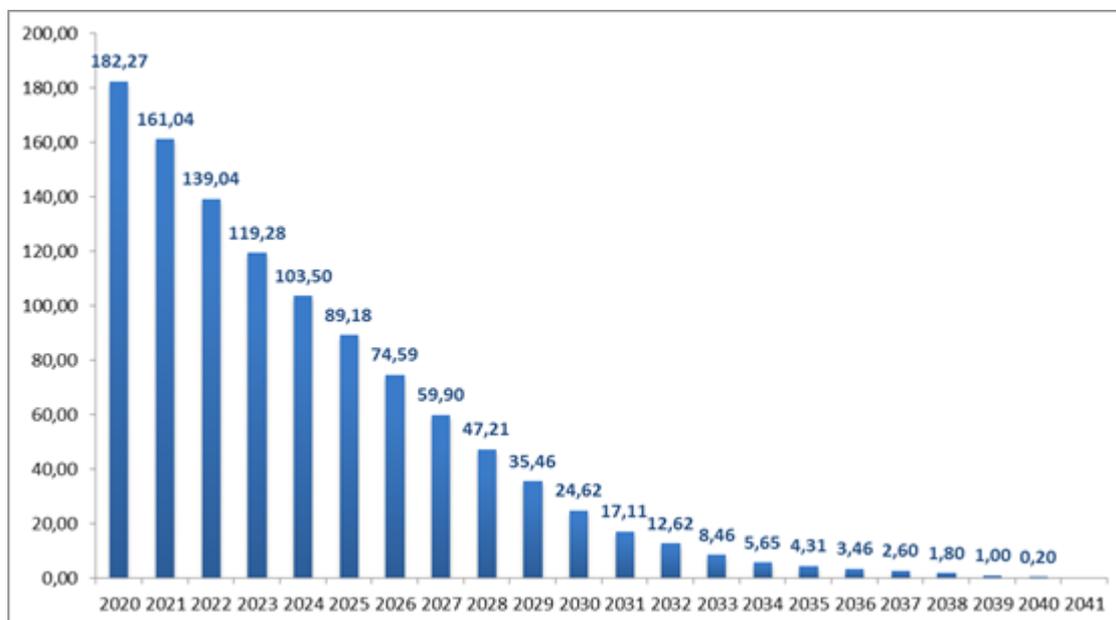
L'application de ces critères sur l'encours de la dette du département se traduit par le graphique ci-dessous :



Près de 97% de l'encours est classé 1A soit le niveau le plus faible. Les 3% restants correspondent aux emprunts dits à « Barrière » et « Annulable » dont le risque est là aussi très faible (risque 1) et dont la majeure partie du capital sera remboursé en 2023.

II-Le profil d'extinction (en M€)

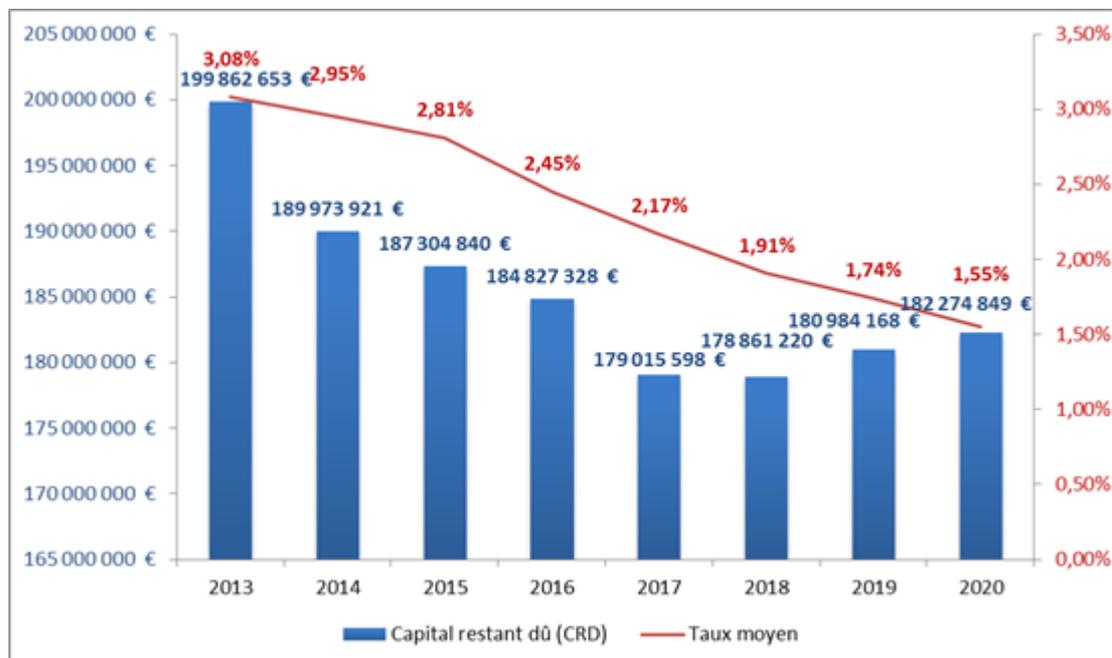
La diminution de la dette en 2021, du fait de l'amortissement annuel, dégage une capacité d'emprunts dits « de substitution » de près de 21 millions d'euros, sans augmentation de la dette



III-L'évolution de l'encours depuis 2013

L'encours de dette est maîtrisé depuis 2017 à un niveau proche de 180 M€. Il s'élève au 31 décembre 2020 à 182 274 849 €, soit une hausse de 1 290 681 € par rapport à 2019.

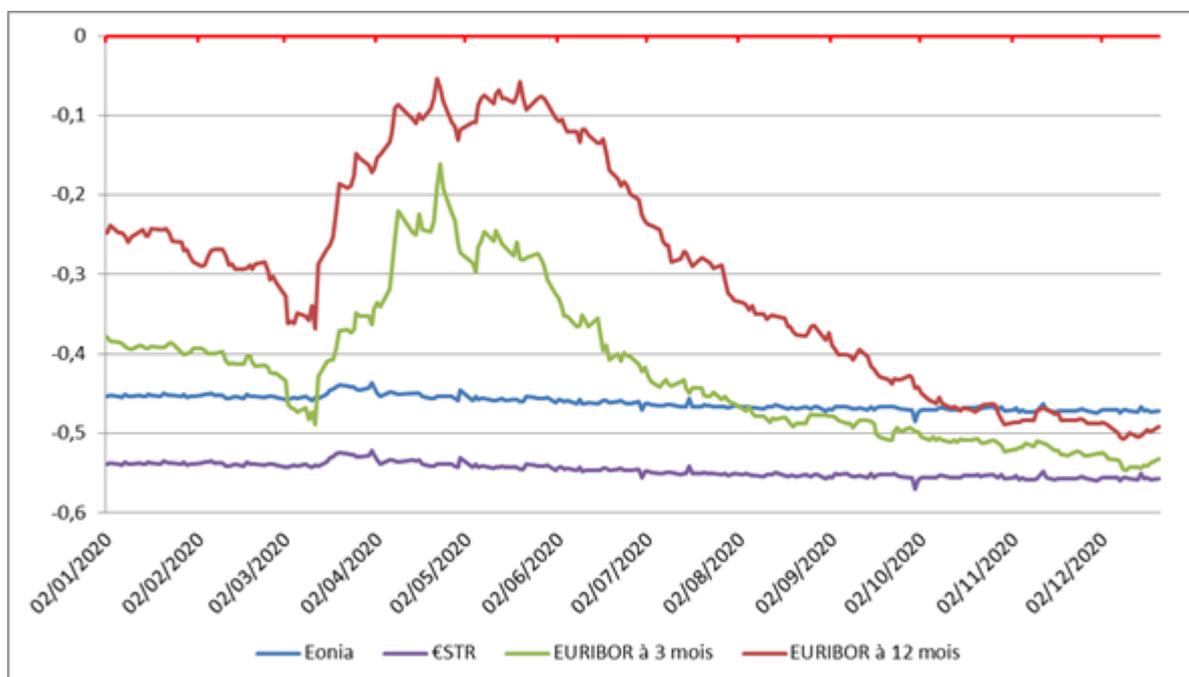
Rappelons que depuis le 31 décembre 2013, l'encours de dette a nettement diminué (- 17,6 M€) tout en conservant un niveau d'investissement élevé.



Le taux moyen de financement s'élevé à 1,55% au 31 décembre 2020 contre 1,74% au 31 décembre 2019. Les conditions de financement sur les marchés financiers étant très favorables ces dernières années (taux courts négatifs, cf. ci-après), le Conseil Départemental a pu bénéficier de taux historiquement bas.

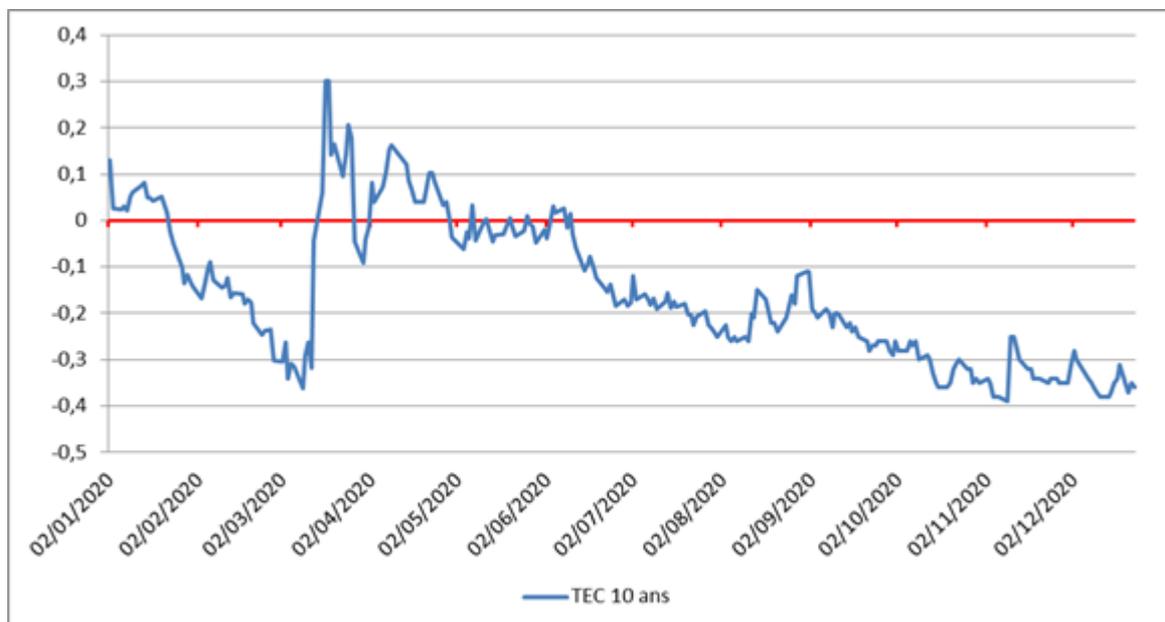
IV-Un contexte de taux extrêmement favorable

Depuis mars 2016, les taux courts sont à des niveaux historiquement bas. L'EONIA (ou l'ESTER) et l'EURIBOR 3 et 12 mois sont restés en territoire négatif tout au long de l'année 2020.



Toutefois, l'annonce du confinement a provoqué une hausse brutale des taux. Mais grâce à l'action de la Banque Centrale Européenne, qui a injecté massivement des liquidités sur les marchés, les taux ont pu être stabilisés dès fin mai pour ensuite diminuer jusqu'à retrouver fin 2020 un niveau inférieur d'avant la crise.

Même observation sur les taux longs, où le TEC 10 ans (Cf. graphique ci-dessous) (taux de rendement d'une valeur du Trésor dont la durée de vie à chaque instant serait égale à 10 ans) a gagné 60 points de base dès le début du confinement, passant ainsi de -0,3% à +0,3% en seulement 5 jours. Dès la fin du printemps, le rendement est redevenu négatif. A fin décembre, le TEC 10 ans a retrouvé son niveau d'avant crise.



Via le circuit de financement bancaire (emprunt classique), les banques appliquent systématiquement, sur les contrats de prêt, un floor à 0,00 % (taux plancher en deçà duquel on ne peut emprunter). C'est pourquoi notre collectivité ne peut pas emprunter à des taux négatifs (contrairement à l'Etat par exemple qui utilise une alternative au financement bancaire : le marché obligataire).

Par ailleurs, si les taux courts sont restés négatifs tout au long de l'année (comme l'an dernier), le coût du crédit à lui augmenté depuis la crise. En effet, les banques ont sensiblement rehaussé leurs marges bancaires pour se couvrir du risque financier auxquelles elles sont exposées en raison de l'épidémie du COVID-19.

C'est pourquoi, bien qu'avec une situation financière excellente et même meilleure que lors de la consultation bancaire 2019, les offres souscrites sont quant à elles plus coûteuses en raison de la hausse des marges bancaires essentiellement.

Dans ce contexte, le Conseil départemental a mobilisé 21 millions d'€ d'emprunts en 2020 :

- Dont 5 millions d'€ négociés en 2019 :
 - 5 millions d'€ à taux fixe annuel 0,41% sur 5 ans, puis Euribor 3 mois +0,41% sur 10 ans.
- Dont 16 millions d'€ négociés en 2020 :
 - 6 millions d'€ à taux fixe annuel sur 15 ans à 0,79%
 - 10 millions d'€ à taux fixe annuel sur 15 ans à 0,79%

V-Perspectives 2021

A-Sur les marchés financiers

Fin 2020, l'épidémie de coronavirus est toujours active et de nombreuses incertitudes pèsent sur une reprise économique forte et durable pour 2021 :

- Un taux de contamination encore très élevé en France ;
- Un renforcement des mesures contre la Covid19 qui est incompatible avec une reprise économique.

Toutefois, le 9 novembre dernier, un laboratoire pharmaceutique américain (Pfizer) a annoncé la disponibilité rapide d'un vaccin contre la Covid19. Ce vaccin permet d'entrevoir une lueur d'espoir. Cependant, les campagnes de vaccinations devraient être longues et les prévisions de la Banque de France n'envisagent pas de retour à la situation de 2019 avant mi-2022.

Sur les marchés, cette annonce pharmaceutique a participé à une envolée des marchés actions. Les taux d'intérêts ont ponctuellement augmenté avant de corriger à la baisse face à la réalité de la situation sanitaire, du 2^{ème} confinement et des incertitudes qui pesaient sur l'issue des négociations du Brexit.

Pour éviter le pire, les banques centrales devraient continuer à appliquer une politique monétaire très accommodante. Le contexte de taux devrait donc rester très favorable ces prochaines années : les anticipations restent négatives à la fois sur les taux longs à horizon 3 ans et sur les taux courts à horizon 8 ans.

B-Contrats de prêts signés avec mobilisation en 2021

Afin de profiter d'un contexte de taux favorable, et au regard des investissements engagés et reportés sur la gestion 2021, il a été réservé courant 2020 une enveloppe de 10 millions d'€ d'emprunts à mobiliser en 2021 dont les caractéristiques sont les suivantes :

- 10M€ auprès du Crédit Agricole Corporate & Investment Bank avec un prêt à taux fixe annuel sur 20 ans à 0,85% (amortissement linéaire)

Par ailleurs, compte-tenu de la crise sanitaire, le montant des dépenses d'investissement a été plus faible que celui envisagé au budget primitif 2020. C'est pourquoi, après actualisation du besoin d'emprunt à fin 2020, il a été décidé de décaler la date de mobilisation de 2 contrats de prêts signés en 2019 et 2020 :

- Contrat signé en 2020 : 10M€ auprès du Crédit Agricole Corporate & Investment Bank avec un prêt à taux fixe annuel sur 20 ans à 0,80% (amortissement linéaire)
- Contrat signé en 2019 : 4,5M€ auprès de la Banque Populaire Occitane à taux fixe annuel sur 15 ans à 0,55% (amortissement progressif)

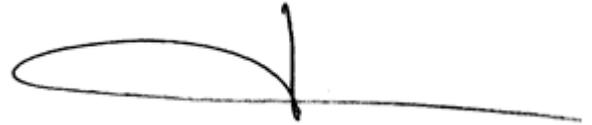
Au-delà de ces contrats de prêts pour un montant global de 24,5 millions d'€, la stratégie de gestion de la dette sera, en 2021, guidée selon les mêmes principes que les années antérieures : mises en concurrence pour toutes les opérations de dette, diversification de l'encours avec une répartition entre taux fixe et taux variable, recherche de souplesse dans les contrats.

Ces orientations budgétaires nous donnent ainsi des armes qui nous permettront d'assumer notre rôle de collectivité de proximité. Je le répète, notre budget sera un budget de combat, dans l'intérêt des aveyronnaises et des aveyronnais.

Nous pouvons nous le permettre, car le conseil départemental possède des bases solides. Notre souci est que personne ne reste sur le bord du chemin, et que les forces vives puissent continuer à compter sur notre engagement à leur côté.

Je sou mets ces orientations à votre réflexion et vous invite à en débattre lors de notre prochaine session consacrée au débat d'orientations budgétaires.

Le Président,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, fluid loop followed by a vertical stroke and a horizontal line extending to the right.

Jean-François GALLIARD

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2021

ANNEXE

OBJET : Rapport sur la situation du personnel départemental

En application des articles L3312-1 et D-3312-2 du code général des collectivités locales, je porte à votre connaissance les éléments d'information concernant la situation du Personnel départemental.

1-Structure des effectifs

1.1 Evolution des effectifs

Au 31 décembre 2020, après le vote de la décision modification n°2, l'effectif budgétaire est établi à 1691,5 postes permanents en intégrant les Assistants Familiaux (220 postes) et les personnels d'entretien des locaux (22 postes).

Par rapport à la situation au 31 décembre 2019, on constate les évolutions suivantes :

a) Suppressions d'emplois conformément au plan voté par l'Assemblée départementale en 2017.

7 postes budgétisés ont été supprimés :

- 1 poste de technicien principal de 1^{ère} classe (Catégorie B) à la Direction générale des Services
- 1 poste d'assistant principal de conservatoire de 2^{ème} classe à la Médiathèque Départementale
- 3 postes d'agents de service affectés à l'entretien des locaux des Services du Département
- et 2 postes d'agents des services techniques routiers au PRGT.

b) Créations d'emplois

21,5 emplois ont été créés au cours de l'exercice 2020.

CABINET

- 1 poste de Collaborateur du Groupe politique.

DIRECTION GENERALE

- 1 poste d'Attaché (Catégorie A) en lien avec la mise en œuvre du Projet d'Administration de Demain.

POLE ADMINISTRATION GENERALE ET RESSOURCES DES SERVICES

- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction des Affaires Financières (titularisation d'Agent contractuel).
- 2 postes d'Adjoints administratifs (Catégorie C) à la Direction des Ressources Humaines.

POLE AMENAGEMENT DU TERRITOIRE

- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction du Patrimoine départemental et des Collèges (Titularisation d'un agent contractuel).
- 1 poste d'Adjoint administratif (Catégorie C) à la Direction des Services administratifs (titularisation d'un agent contractuel).

POLE ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE

- 1 poste d'apprenti sur le marketing territorial
- 1 poste de contractuel (Catégorie B) pour l'accompagnement du plan de relance.

POLE DES SOLIDARITES DEPARTEMENTALES

12,5 postes budgétisés ont été créés :

- 1 poste de Directeur Territorial (tuilage des départs à la retraite de cadre sur des emplois sensibles) (Catégorie A)
- 4 postes d'Assistants Socio-Educatifs (Catégorie A)
- 1 poste de Puéricultrice (Catégorie A)
- 1/2 poste de Psychologue (Maison de l'Enfance) (Catégorie A)
- 6 postes d'Adjoints administratifs (Catégorie C)

Globalement, l'effort de création d'emploi a concerné sur le secteur de l'action sociale avec la constitution d'un pool de personnels titulaires mobiles affectés à des remplacements de courte durée avec l'objectif d'assurer la continuité du Service et le suivi des situations sociales. C'est un effort très important de la part de notre Collectivité. Les autres créations d'emploi notamment sur le secteur du Pôle Administration Générale et Ressources des Services visent à accompagner l'ensemble des Services de la Collectivité dans le prolongement du PAD et pour accélérer les processus de dématérialisation des procédures de travail dont on perçoit aujourd'hui toute l'importance avec la mise en place du télétravail (A noter que trois de ces emplois étaient déjà budgétisés et ont permis de titulariser des agents contractuels).

Au total, l'effectif des emplois permanents a progressé de 14,5 postes en équivalent temps plein.

Parallèlement, il convient de noter l'effort important en sus des créations d'emplois pour le pool PSD en crédit de remplacement de longue durée pour le personnel social.

S'agissant des personnels des collèges, comme indiqué dans le rapport établi début 2020, le point le plus sensible et le plus inquiétant concerne la progression des dépenses permettant d'assurer les remplacements des personnels absents dans ces établissements. Outre, le constat d'un fort absentéisme malgré les efforts d'accompagnement et d'organisation du travail déployés par la DPDC, on ne peut que souligner une forte augmentation des besoins liés à plusieurs facteurs (vieillesse de la population des agents concernés, pénibilité de certaines activités, faible reconnaissance professionnelle et gestion antérieure déficiente avant le transfert...). A cela s'ajoute, en 2020, l'impact de la crise du COVID 19 et la nécessité de renforcer les moyens humains pour mettre en œuvre les protocoles sanitaires décidés par l'Etat pour assurer l'ouverture des collèges.

Pour l'ensemble des établissements, nous avons de moins en moins de personnels contractuels (15 en décembre 2020) depuis que cette prestation a été externalisée grâce au recours au service des 5 associations de travail intermédiaires (environ 40 personnes employées en moyenne mensuelles).

Une réflexion sur l'employabilité des personnels des collèges est nécessaire en tenant compte des faibles possibilités de reclassement et du risque de devoir envisager des licenciements pour inaptitude physique avec les conséquences humaines, sociales et financières qui en découleraient.

1.2 Structure des emplois

L'effectif de la Collectivité est de 1691,5 emplois budgétaires :

- Postes permanents d'agents relevant de la fonction publique territoriale : 1428 (27 agents mis à disposition dont 13 à temps complet et 14 à temps partiel)
- Postes permanents d'agents relevant de la fonction publique hospitalière : 43,5 ETP
- Assistants Familiaux : 220

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE / CATEGORIE (à partir des effectifs payés en décembre 2020)

FILIERE	CAT A		CAT B		CAT C		TOTAL	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Administrative	26	58	3	86	9	189	38	333
TOTAL	84		89		198		371	
Technique	33	10	88	14	408	132	529	156
TOTAL	43		102		540		685	
Sociale	19	228	1	8	1	9	21	245
TOTAL	247		9		10		266	
Médico-Sociale	3	74	0	0	1	0	4	74
TOTAL	77		0		1		78	
Médico-Technique	0	0	1	3	0	0	1	3
TOTAL	0		4		0		4	
Culturelle	4	9	2	8	4	16	10	33
TOTAL	13		10		20		43	
TOTAL	85	379	95	119	423	346	603	844
	464		214		769		1447	

	homme	femme
ASSISTANTS FAMILIAUX	30	161
TOTAL	191	

Moyenne Age toute catégorie confondue

47,96

FEMME DE MENAGE	0	19
-----------------	---	----

1.3 Les emplois permanents occupés par des Agents contractuels

- Collaborateurs de Cabinet : 4 sur 5
- Collaborateurs de groupe politique : 2 sur 3
- Emplois fonctionnels : 2
- Pôle AGRS : 13
- Pôle Attractivité : 9
- PRGT : 1
- Pôle des Solidarités Départementales : 36
- Hors Pôle : 1

Au total 4,02% des emplois permanents sont occupés par des agents contractuels. Ce taux d'emploi reste très faible. Ces recrutements concernent très souvent des postes à forte expertise sur des compétences pénuriques ou pour lesquels il est très difficile de trouver des personnels titulaires (médecin, informaticien, juriste, cadre expert en analyse financière...).

Cet effectif inclus aussi les travailleurs sociaux non titulaires sur des emplois permanents dans l'attente d'une réussite à un concours. Comme souligné en 2019, le recrutement de contractuel facilité par la loi de transformation de la fonction publique, permet aux collectivités de s'assurer des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions de leurs missions et de rester attractifs dans un contexte complexe malgré la crise liée au COVID 19. Cette stratégie de recours à des personnels contractuels reste cependant limitée. Elle s'intègre dans la politique globale de gestion des ressources humaines mais aussi dans les tendances lourdes d'évolution de la fonction publique et d'ouverture inévitable vers le secteur privé. Elle est prise en compte de manière cohérente dans la politique de gestion des carrières et de rémunération.

2-Evolution des dépenses de personnel

2.1 Analyse globale de la progression des dépenses

- Le budget 2020 a été exécuté à 96 %

En volume, le niveau des dépenses réalisé est élevé. Toutefois, le montant de crédits consommés est inférieur au montant inscrit.

Cette différence s'explique par :

- Le report de mesure PPCR de 2020 à 2021.
- Le retard de recrutement lié aux difficultés de recrutement en lien avec la crise du COVID 19 et aux difficultés de trouver des personnels en adéquation avec les besoins de la collectivité.
- Décalage dans la mise en place de certain dispositif au niveau du PSD et dans la mise en place du Projet d'Administration de Demain.

Cette économie constatée dans l'exécution du budget 2020 doit être relativisée.

En 2021, nous aurons l'effet en année pleine des moyens supplémentaires votés notamment pour le secteur social, pour l'accompagnement des services et la mise en œuvre des dernières mesures liées au PPCR. A cela, il faut ajouter la hausse constante des besoins en remplacement dans les collèges.

Sur le secteur social, l'activité reste très forte et la crise économique et sociale liée au COVID 19 auquel s'ajoute le désengagement des services de l'Etat et des organismes sociaux, peut faire craindre un accroissement de l'activité de nos services.

Au-delà de ces impératifs liés à notre environnement économique et social, comme indiqué déjà en janvier 2020, à court terme, nous aurons à conserver une politique de gestion des ressources humaines suffisamment attractives pour valoriser, conserver et surtout attirer les compétences et donc les ressources humaines nécessaires pour faire face aux départs importants dans l'encadrement supérieur, sur des emplois à forte expertise. Malgré la crise, les difficultés de recrutement existent et resteront fortes sur certains emplois.

La collectivité a su au cours des années 2012/2020 mettre en place des réponses à ces défis et à se donner les moyens d'être compétitive (régime indemnitaire, politique de gestion des carrières, prestations d'action sociale, protection sociale complémentaire). Les décisions prises ont été équilibrées. Elles ont permis d'améliorer d'abord la situation de carrières et de rémunération des agents ayant les salaires les plus bas et l'effort de la collectivité a été exemplaire à ce niveau comparativement à ce qui est fait dans d'autres collectivités. Pour les personnels administratifs et techniques de Catégorie C, la prise en compte des fonctions et le surclassement en terme de régime indemnitaire a permis une amélioration sensible des rémunérations à un niveau compétitif avec les autres collectivités et le secteur privé.

De même des efforts ont été consentis en 2020 pour accompagner le passage en Catégorie A de l'ensemble des agents de la filière médico-sociale avec une revalorisation du régime indemnitaire aux niveaux comparables à ceux pratiqués par les autres départements.

S'agissant de l'encadrement, notre politique de carrières et de rémunération est adaptée, notamment pour l'encadrement supérieur. Un effort doit être envisagé pour l'encadrement intermédiaire pour accompagner et reconnaître la montée en compétences et s'assurer de conserver les personnels dont nous aurons besoin pour faire face aux départs progressifs dans l'encadrement supérieur.

Ces évolutions doivent être décidées et maîtrisées compte tenu du contexte budgétaire incertain.

2.2 Nouvelle bonification indiciaire

En décembre 2020, l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire a concerné 321 postes pour un montant de 289 161,28 € annuel.

L'attribution de la NBI concerne principalement des fonctions d'encadrement et d'accueil (dans les services sociaux).

2.3 Avantages en nature

Les avantages en nature sont attribués au sein de la Collectivité conformément aux dispositions législatives et réglementaires et en application du statut des agents concernés.

A ce titre, l'attribution d'un véhicule de fonction est autorisée aux seuls personnels détachés ou recrutés sur des emplois fonctionnels et un collaborateur de cabinet. Cet avantage statutaire est fiscalisé et assujéti à cotisations sociales.

S'agissant des logements de fonction par nécessité de service, deux agents occupant un emploi fonctionnel en bénéficient ainsi que 10 agents des collègues et 2 agents exerçant les fonctions de concierge ou de surveillance des locaux.

2.4 Le régime indemnitaire et heures supplémentaires

Le régime indemnitaire en vigueur s'inscrit dans la politique de gestion des Ressources Humaines adoptée par la Collectivité. Il a été modifié en novembre 2014 dans le cadre des engagements pris en contrepartie du plan de réduction des effectifs, pour préserver l'attractivité de la Collectivité et s'assurer du niveau de compétences nécessaire à l'exécution des missions assignées aux services.

Depuis 2003, la structure du régime indemnitaire est établie avec :

- ▶ deux parts pour l'ensemble des grades et des niveaux de fonction identifiés dans la collectivité
- ▶ et une possibilité de modulation individuelle, sur la base des critères intégrant notamment l'appréciation individuelle de l'engagement professionnel, des compétences techniques requises et développées et les capacités d'encadrement des agents concernés.

Le régime indemnitaire prend en compte l'absentéisme. Ce point devait faire l'objet d'une réflexion en tenant compte de la mise en place, du contrat de participation en Prévoyance et de son impact réel en matière de prévention de l'absentéisme en 2020. La crise du COVID 19 n'a pas permis de mener cette concertation.

Le dispositif actuel n'a pas un impact significatif sur le petit absentéisme qui est le plus pénalisant pour le fonctionnement des Services au quotidien. Par contre, il impacte fortement l'absentéisme de moyenne durée (au-delà de 7 jours et jusqu'à 3 mois) avec des conséquences sociales. Une concertation reste à conduire sur ce sujet en 2021. L'absentéisme au sein de la Collectivité reste contenu dans la moyenne observée au niveau national pour des collectivités de taille identique, mais il progresse de manière continue.

Cette situation doit être prise en compte par un renforcement des politiques de préventions du risque santé en milieu professionnel, une amélioration des conditions de travail sur les métiers les plus pénibles, un renforcement des actions d'accompagnement des agents, mesures prévues dans le cadre du PAD.

Cette évolution, notamment, la hausse des congés de longue maladie, est aussi liée au vieillissement de la population de nos agents avec des conséquences sur l'employabilité des personnels et le fonctionnement des Services.

En juillet 2016, le régime indemnitaire a fait l'objet d'une délibération de transposition permettant d'intégrer le nouveau cadre réglementaire de référence fixé par l'Etat (RIFSEEP – Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Ce dispositif est progressivement étendu à l'ensemble des grades et niveau de fonctions, au fur et à mesure de la sortie des textes, fixant les montants plafonds pour les grades de référence de l'Etat, sans modifier le barème établi en 2014, en ce qui concerne les montants de référence. En 2020, le RIFSEEP a été étendu à la filière technique.

Cette transposition a été facilitée par le fait que le régime indemnitaire mis en place en 2003, préfigurait la structure qui s'impose aujourd'hui. Pour mémoire, la Chambre Régionale des Comptes a effectivement constaté la spécificité et la régularité de notre dispositif qui avait anticipé les évolutions RIFSEEP dès 2003.

Le régime indemnitaire versé aux agents de la collectivité représente un coût de 10 030 337,98 euros soit 12,48 % de la masse salariale. La collectivité a fait un effort budgétaire en ce qui concerne les travailleurs sociaux lors du passage en Catégorie A.

2.5 Heures supplémentaires payées en 2020

11 644,03 heures supplémentaires payées en 2020 (soit l'équivalent de 6,4 Equivalent Temps Plein) pour un montant total de 269 503 euros.

87 % des heures supplémentaires payées concernent le Pôle Patrimoine Route et Grands Travaux pour l'activité de viabilité routière (ce nombre est largement lié aux conditions climatiques et peut donc varier fortement chaque année).

3 -Temps de travail

La collectivité respecte strictement les dispositions législatives et réglementaires. Ce point a été relevé par la Chambre Régionale des Comptes car peu de collectivités respectent cette obligation. Le temps de travail des agents est fixé sur la base annuelle de 1607 heures (39 heures et 50 minutes hebdomadaires).

Le Département veille aussi au respect de cette référence pour les agents affectés dans les collèges. Des contrôles ont été effectués en ce sens en 2017. Une circulaire rappelant cette obligation et les conditions d'application a été produite récemment à l'attention des principaux des collèges.

Le règlement intérieur sur le temps de travail pose un cadre offrant une amplitude de travail qui permet de garantir une large plage d'ouverture des services au public et de favoriser le temps de travail effectif, réel et collectif.

Ce dispositif applicable à tous les services de la collectivité garantit une unité de gestion de l'ensemble des personnels pour éviter que cela ne soit un frein à la mobilité interne. Il permet aussi une grande souplesse de gestion pour les services en fonction des activités et des fluctuations de la charge de travail et répond donc à l'ensemble des besoins de nos organisations identifiés dans les services. Il prévoit aussi la prise en compte des spécificités de certaines activités (Musées, Agents d'Intervention Educative, Personnel des services techniques routiers, Personnels du Service Communication).

Depuis 2016, après examen des obligations en ce qui concerne la continuité de service, des temps de compensation liés à la réduction du temps de travail sont optimisés et bloqués sur les périodes de ponts, entraînant ponctuellement des fermetures de services. Cette évolution apporte plus d'efficacité dans l'utilisation des temps de travail sans préjudicier l'offre de service, d'autant qu'un dispositif d'astreinte existe en ce qui concerne les activités pouvant nécessiter des interventions d'urgence (domaine routier - Protection du patrimoine - Intervention sociale dans le cadre de la protection de l'enfance en danger). Ce dispositif d'astreinte est renforcé à compter de 2018 avec une astreinte d'intervention sur le Secteur Social dans le domaine de la Protection de l'Enfance et sur le Service Communication pour assurer une veille d'information et sur les réseaux sociaux.

Dans le cadre du PAD, des évolutions possibles ont été identifiées et pourront faire l'objet de négociations et d'expérimentation. Le Règlement Intérieur sur le temps de travail date de 2001, il a été modifié en 2007 pour prendre en compte l'intégration des Personnels des Services Techniques. Il doit être réécrit pour être plus accessible à tous les Agents.

Le logiciel de gestion des congés et temps de travail devrait être renouvelé en 2021/2022.

4-Information sur la politique RH de la collectivité

4.1 Amélioration des conditions de travail

Des actions importantes ont été maintenues en ce domaine et confortées en 2020 :

- Accompagnement social et médical des agents en difficulté de santé dans un cadre pluridisciplinaire en vue de faciliter le retour et le maintien dans l'emploi et l'accompagnement des agents en arrêt de travail.
- Identification d'« emplois passerelle » permettant d'envisager des essais de reclassement.
- Mise en place de contrat d'essai.
- Poursuite et suivi des mesures actées dans le domaine de la protection des risques psychosociaux avec cotation dans le document unique.
- Plan annuel de prévention établi en tenant des risques identifiés.

- Suivi approfondi et analyse de l'absentéisme et l'accidentologie au travail et mise en œuvre d'actions correctrices.
- Travail de fond sur les projets d'aménagement des locaux avec les membres du CHSCT et le concours de la direction du patrimoine départemental (Procédure de concertation et d'information validée en CHSCT) incluant des visites de locaux et des réunions de travail.

En 2019 et 2020, dans le cadre du PAD, la D.R.H. a conforté les nouveaux dispositifs pour accompagner l'ensemble des Personnels :

- Accompagnement professionnel personnalisé ou collectif
- Appui managérial
- Co-développement
- Conseil en organisation
- Animation de la communauté des managers
- Accompagnement et conseil en évolution professionnelle et mobilité
- Développement d'un réseau qualité de vie au travail.

Trois professionnels en charge de ces missions ont été formés, certifiés et ont assuré les actions d'accompagnement auprès des Agents de la Collectivité.

Le conseil individualisé des agents sur leur situation statutaire est amplifié et développé. Le dispositif fonctionne depuis plusieurs années avec pour chaque agent l'identification de gestionnaire RH référent.

Les nombreux départs à la retraite ont conduit à mettre en place un dispositif personnalisé de suivi et de conseil pour tous les agents concernés.

4.2 Impact de la crise COVID 19

En 2006, notre collectivité avait élaboré un plan de fonctionnement en mode dégradé permettant de faire face à une crise impactant le fonctionnement des services. Ce plan a été régulièrement mis à jour par les services. Parallèlement, des stocks d'équipement de protection avaient été conservés par la collectivité.

Cette situation a permis de mettre en œuvre un plan de continuité des services dès le 16 mars 2020 avec pour objectif de garantir la continuité des missions essentielles et la sécurité des personnels de la collectivité. Très rapidement, les services ont été opérationnel, dans un climat social serein et la collectivité a pu compter sur une forte mobilisation de l'ensemble des agents conscients des enjeux de leurs missions et des efforts fait par leur employeur. Le service Hygiène et Sécurité a assuré le déploiement continu de tous les masques de protection et de respect des règles d'hygiène et de sécurité.

L'enquête réalisée auprès des personnels après la première période de confinement confirme ce climat de confiance et de mobilisation.

Cette période de crise a été un accélérateur dans la mise en œuvre d'évolution organisationnelle et notamment dans le développement du télétravail. Nous sommes partis début 2020 de 15 télétravailleurs à plus de 900 agents sur des postes télétravaillables fin 2020, grâce à la forte mobilisation de la Direction des Systèmes d'Informations.

Il faut noter que cette forte mobilisation n'aurait pas été possible si la collectivité n'avait pas décidé de renforcer ce service de crise les emplois nécessaires et parallèlement d'expérimenter le télétravail dans le cadre du PAD.

Une réflexion sur le vécu de cette crise exceptionnelle devra être faite, un premier bilan est en cours. A l'expérience, nous aurons à intégrer ces évolutions dans le mode de fonctionnement, l'organisation de nos services et la mise à jour de nos plans de fonctionnement des services.

4.3 Maintien des actions de protection des agents

Face à la forte et croissante dégradation du tissu social qui induit des violences physiques ou verbales vis à vis de nos Agents, notamment sur le Secteur Social mais aussi sur d'autres secteurs tels que les Routes, le Département a :

- Développé des actions d'accompagnement des agents agressés, par la DRH et le service des affaires juridiques (Conseil juridique, protection fonctionnelle, accompagnement, action de recadrage des usagers par l'encadrement, saisine du procureur de la République).
- maintenu des actions collectives ou individuelles de soutien psychologique sur demande des agents concernés (notamment de lien avec les agressions).
- assuré un suivi approfondi de tous les incidents internes pour identifier les mesures de correction et le cas échéant la mise en œuvre d'action de régulation interne individuelle ou collective avec parfois des procédures disciplinaires.
- pris des mesures de protection et contrôle d'accès des locaux.
- mis en place un protocole d'alerte des Services de la justice pour le cas échéant accélérer les procédures et mobiliser l'intervention des forces de l'ordre.

Les mesures prises dès 2016 sont conformes aux nouvelles règles édictées par l'Etat dans la circulaire du 2 novembre 2020 visant à renforcer la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

4.4 Formation du personnel

La crise du COVID a fortement impacté la mise en œuvre du plan de formation construit début 2020. Les contraintes sanitaires n'ont pas permis de réaliser un grand nombre de formation tant avec le CNFPT qu'avec les prestataires privés.

Les formations en Hygiène et Sécurité compatibles avec cette situation ont été privilégiées. Parallèlement, une offre conséquente de formation a été développée en distanciel (MOOC – Webinaire...)

4.5 Action Sociale

Le département adhère au CNAS pour l'ensemble de ses agents. Cette mesure mise en place début 2017 permet de développer une offre d'action sociale diversifiée pour tous les agents avec un budget maîtrisé.

4.6 Mise en place d'un contrat de participation pour la Prévoyance des Agents

Un contrat de participation sur la protection Prévoyance a été mise en place à effet au 1^{er} janvier 2019 avec le Groupe VYV.

A ce jour, 1305 Agents ont adhéré au dispositif pour un coût de 521 476,29 € en 2020.

Le montant de participation fixé à 35 euros permet de couvrir la totalité de la cotisation concernant ce risque pour les agents ayant les revenus les moins élevés.

Le coût financier est conforme aux perspectives faites lors du vote du budget. A terme, il est fortement probable que l'ensemble des Agents intégreront ce dispositif très protecteur. Ce contrat collectif est très performant et exemplaire par rapport à ce qui se fait dans beaucoup de départements et permet aussi de gérer socialement et humainement des situations d'Agents qui se trouvent en incapacité de continuer leur activité.

Il faut noter qu'en application de la Loi de transformation de la fonction, une ordonnance doit être prochainement présentée pour mettre en place une participation obligatoire à la complémentaire santé pour tous les employeurs publics. Elle devrait prévoir une prise en charge à hauteur d'au moins la moitié d'une complémentaire santé. La mise en œuvre de cette mesure ne sera pas immédiate. Elle devrait intervenir en 2024 pour l'Etat et au plus tard en 2026 pour la Fonction Publique Hospitalière et la Fonction Publique territoriale.

4.7 Politique d'action des élèves et étudiants stagiaires dans le cadre de cursus de formation

La collectivité développe une politique favorisant l'accueil de stagiaires dans les services. En 2020, nous avons accueilli 57 stagiaires principalement sur le secteur social en respectant les règles en vigueur notamment en terme de rémunération. Dans la période actuelle, cette action est importante vis-à-vis des jeunes qui ont de plus en plus de mal à trouver des stages. Ces actions mobilisent fortement nos professionnels.

4.8 Recours aux contrats d'apprentissage et de formation en alternance

Nous accueillons aussi des personnes dans le cadre de contrat d'apprentissage ou de formation en alternance principalement dans le domaine social (trois contrats en cours). Ce dispositif a fait l'objet d'une validation du Comité Technique. Une réflexion est en cours pour développer le recours à l'apprentissage dans l'ensemble des services de la collectivité. Ces mesures doivent aussi nous permettre de repérer des personnes pouvant correspondre aux besoins de la collectivité notamment sur des métiers en tensions.

4.9 Politique ressources humaines et actions d'insertion des personnes en difficulté

La collectivité a passé un marché avec les 5 associations d'insertion pour assurer les remplacements dans les collèges. Cette action permet d'aider des personnes en difficulté sociale et en parcours de réinsertion de retrouver une activité.

Cela concerne des demandes d'emplois, des bénéficiaires du RSA et des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés. En 2020, cette action a concerné 84 personnes.

5- Perspectives et enjeux en matière de politique de gestion des Ressources Humaines

La crise du COVID 19 a impacté le fonctionnement de la collectivité.

Les services ont répondu présents et ont assuré leurs missions. Cette mobilisation et le climat de confiance qui l'a permis sont largement liés aux décisions politiques prises par l'Assemblée Départementale et pour partie à la politique de gestion des ressources humaines mise en place depuis plusieurs années.

Indépendamment de ce contexte de crise, des enjeux Ressources Humaines demeurent et devront trouver des réponses de la part de notre collectivité :

- L'enjeu du renouvellement de l'encadrement notamment au regard des départs à la retraite dans l'encadrement supérieur. Cette situation a commencé à être prise en compte dans la politique de recrutement sur certains postes et dans la gestion des potentiels internes. La transmission du savoir sera importante et ne concernera pas seulement les cadres.
- L'enjeu de qualité du recrutement. On constate une baisse significative du niveau qualitatif de certaines formations et de certains diplômes. La baisse du niveau de sélectivité des concours est constatée au niveau national. Parallèlement, le niveau d'exigence en terme de compétences se renforce et les conditions d'exercices de certaines professions deviennent de plus en plus difficiles.
Face à cette situation nous devons maintenir un bon niveau de recrutement avec une exigence forte en terme de savoir, savoir-faire et surtout de savoir être. Les politiques de formation et d'innovation initiées dans le cadre du PAD doivent aussi accompagner et apporter des réponses à cet enjeu.
- L'enjeu de l'employabilité. Le maintien dans l'emploi, l'adaptation des personnels aux évolutions des métiers et la prise en compte des problématiques de santé seront des enjeux importants sur le plan humain, social et économique à court et moyen terme.

Le retard dans les départs effectifs à la retraite déjà observé, cumulé avec les difficultés de santé et la baisse des capacités physiques des personnels sur certains métiers, devra faire l'objet d'une réflexion.

La politique de maintien dans l'emploi actuellement conduite permet de trouver des solutions tant que la situation reste contenue à quelques agents, mais elle ne pourra permettre de répondre à une baisse « massive » de l'employabilité. Cela pourrait conduire, après épuisement des mesures statutaires à des procédures de licenciement toujours difficiles humainement, socialement et économiquement.

- La mise en place de nouveaux dispositifs statutaires :
Le forfait mobilité durable et le dispositif de rupture conventionnelle devront faire l'objet d'une concertation et d'une application en 2021 notamment pour le forfait mobilité durable. L'impact budgétaire de la mesure doit être évalué.

- :- :- :-

Rodez, le 12 mars 2021

CERTIFIE CONFORME

Le Président du Conseil départemental

Jean-François GALLIARD

**Le texte intégral des actes du Département publiés ou cités dans ce bulletin
peut être consulté auprès du Secrétariat de l'Assemblée et des Commissions**

2, rue Eugène Viala à Rodez
et sur le site internet du Conseil départemental
www.aveyron.fr
