



**PROCES-VERBAL  
DE LA REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL  
DU 28 NOVEMBRE 2022  
Débat d'Orientations Budgétaires 2023**

sous la présidence de Monsieur Alain PICHON,  
Président du Conseil Départemental de la Vienne

Secrétaire de séance : Joëlle PELTIER

La réunion s'est tenue à l'Hôtel du Département de la Vienne à Poitiers.

Ouverture de la séance à 9 h 00.

Les membres ci-après étaient présents et ont constitué le quorum à la réunion du Conseil Départemental :

- **Brigitte ABAUX**, Conseillère Départementale Déléguée, Présidente de la commission Habitat, Logement
- **Sandrine BARRAUD**, Conseillère Départementale
- **Isabelle BARREAU**, Conseillère Départementale Déléguée, Présidente de la commission Tourisme, Attractivité
- **Gilbert BEAUJANEAU**, Vice-Président, Président de la commission Routes, Mobilités
- **Bruno BELIN**, Conseiller Départemental Délégué, Président de la commission Culture, Événementiel, présent à partir de 10 h 25
- **Marie-Jeanne BELLAMY**, Conseillère Départementale,
- **Rose-Marie BERTAUD**, Vice-Présidente, Présidente de la commission Action Sociale, Enfance, Famille
- **François BOCK**, Conseiller Départemental
- **Anne-Florence BOURAT**, Vice-Présidente Déléguée, Présidente de la commission Santé
- **Catherine BOURGEON**, Conseillère Départementale
- **Anthony BROTTIER**, Conseiller Départemental
- **Valérie CHEBASSIER**, Conseillère Départementale
- **Benoît COQUELET**, Vice-Président, Président de la commission Insertion, Emploi, Pôles Economiques
- **Valérie DAUGE**, 1ère Vice-Présidente, Présidente de la commission Personnes Agées, Personnes Handicapées

- **Guillaume DE RUSSÉ**, Président Délégué, Président de la commission Financements Union Européenne, Etat, Région et Grands Projets
- **Marie-Renée DESROSES**, Vice-Présidente, Présidente de la commission Ressources Humaines, Moyens Généraux
- **Ludovic DEVERGNE**, Conseiller Départemental
- **Claude EIDELSTEIN**, Vice-Président, Rapporteur Général du Budget, Président de la commission Finances
- **Aline FONTAINE**, Conseillère Départementale
- **Jean-Olivier GEOFFROY**, Conseiller Départemental, présent jusqu'à 12 h 05
- **Francis GOMEZ**, Conseiller Départemental
- **Pascale GUITTET**, Vice-Présidente, Présidente de la commission Jeunesse, Sport, Citoyenneté
- **Florence HARRIS**, Conseillère Départementale
- **Gérard HERBERT**, Conseiller Départemental
- **Alain JOYEUX**, Conseiller Départemental
- **Jean-Louis LEDEUX**, Vice-Président, Président de la commission Agriculture, Ruralité
- **Pascale MOREAU**, Vice-Présidente, Présidente de la commission Aménagement du Territoire
- **Jérôme NEVEUX**, Conseiller Départemental
- **Lydie NOIRAUT**, Conseillère Départementale
- **Sybil PÉCRIAUX**, Conseillère Départementale Déléguée, Présidente de la commission Relations Internationales
- **Joëlle PELTIER**, Vice-Présidente Déléguée, Présidente de la commission Climat et Développement Durable
- **Gérard PEROCHON**, Conseiller Départemental
- **Alain PICHON**, Président du Conseil Départemental
- **Benoît PRINÇAY**, Conseiller Départemental
- **Sarah RHALLAB**, Conseillère Départementale, présente à partir de 9 h 45
- **Séverine SAINT-PÉ**, Vice-Présidente, Présidente de la commission Aménagement et Inclusion Numériques
- **Grégory VOUHÉ**, Conseiller Départemental

Les membres ci-après étaient absents mais représentés :

- **Henri COLIN**, Vice-Président, Président de la commission Education, Collèges, Université, Bâtiments, a donné pouvoir à Anne-Florence BOURAT
- **Jean-Olivier GEOFFROY**, Conseiller Départemental, a donné pouvoir à Lydie NOIRAUT à partir de 12 h 05

Le procès-verbal de la réunion précédente a été approuvé à l'unanimité.

## ORDRE DU JOUR ET VOTES

N° d'acte	Récapitulatif des délibérations	Union pour la Vienne	La Vienne en Transition	Renaissance en Vienne	Parti Socialiste	Sens du vote	P.	
<b>1. AMENAGEMENT DU TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT DURABLE</b>								
<b>Commission Climat et Développement Durable</b>								
2022CD0068	Stratégie et Engagement de la Vienne pour l'Environnement (SEVE) - Rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable du Département de la Vienne	L'Assemblée prend acte						P16
<b>2. SOLIDARITES, ACTION SOCIALE</b>								
<b>Commission Insertion, Emploi, Pôles Economiques</b>								
2022CD0069	Technopole du Futuroscope - Location des immeubles de bureau Arobase 2 & 3	Pour	Pour	Pour	Pour	Adopté à l'unanimité	P86	
<b>3. COMMISSION DES FINANCES</b>								
2022CD0070	Rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2022	L'Assemblée prend acte						P101
2022CD0071	Débat d'Orientations Budgétaires 2023	L'Assemblée prend acte						P195
2022CD0072	Adoption du nouveau règlement budgétaire et financier	Pour	Pour	Pour	Pour	Adopté à l'unanimité	P346	
2022CD0073	Rapport d'activités 2021 des SEML dont le Département de la Vienne est actionnaire - Article L. 1524-5 du Code Général des Collectivités Territoriales <sup>1</sup>	Pour	Pour	Pour	Pour	Adopté à l'unanimité	P395	

<sup>1</sup> Guillaume DE RUSSÉ, Alain PICHON, Claude EIDELSTEIN, Isabelle BARREAU, Gérard HERBERT et Pascale GUITTET ne prennent pas part à la délibération pour la SAEML du Palais des Congrès du Futuroscope, Guillaume DE RUSSÉ, Marie-Jeanne BELLAMY, Isabelle BARREAU, Benoît COQUELET, Sandrine BARRAUD et Benoît PRINCAY pour la SAEML du Bois de la Mothe Chandénier, Alain PICHON, Isabelle BARREAU, Marie-Renée DESROSES, Marie-Jeanne BELLAMY, Benoît COQUELET, Henri COLIN et Claude EIDELSTEIN pour la SAEML Patrimoniale de la Vienne, Claude EIDELSTEIN et Gérard HERBERT pour la SAEML Société d'Équipement du Poitou (SEP)

**Alain PICHON** : Bonjour à tous, merci de vous installer. Nous avons une journée bien chargée comme vous le savez. Avant d'entrer dans les actualités, je voudrais d'abord avoir une pensée pour Jean TOURET qui a été Conseiller général ici même auprès du Président MONORY, d'Alain FOUCHÉ et Claude BERTAUD au Conseil général de 2004 à 2011. Il était Vice-Président en charge de l'économie et de l'emploi de 2004 à 2008 et Maire de Loudun de 2001 à 2008. Il nous a quittés, et si vous voulez bien, nous allons respecter une minute de silence.

*Minute de silence.*

**Alain PICHON** : Je vous remercie. En préambule de notre session, je voudrais vous présenter Garance POUVREAU qui est la nouvelle Présidente du Conseil départemental des jeunes. Garance, quelques mots, nous l'écoutons.

**Garance POUVREAU** : Bonjour à toutes et à tous. Je me présente, je m'appelle Garance POUVREAU, j'ai XX ans et je suis scolarisée en quatrième au collège XX. Je suis la nouvelle Présidente du Conseil départemental des jeunes et je suis en charge, en tant que Vice-Présidente, de la commission Vivre-ensemble. Je profite de cette occasion pour vous remercier de laisser la parole aux jeunes via le Conseil départemental des jeunes (CDJ), et aussi de nous avoir permis de faire connaissance entre nous lors du séjour d'intégration à Lathus. Depuis un an, je suis Conseillère municipale des jeunes sur ma commune. J'ai pu participer à l'organisation grâce au Conseil communal des jeunes (CMJ), à une « Journée jeux » avec des personnes de tous âges. Si je me suis présentée au CDJ, c'est pour faire changer certaines choses et pour voir plus grand, car, un exemple, chaque jour plein de problèmes nous arrivent et chaque jour nous les combattons séparément alors que nous devrions les combattre ensemble. En nous entraïdant, nous pouvons y arriver. C'est pour cela que je me suis présentée pour la Commission Vivre-ensemble, car même si l'humain change et évolue, il lui reste beaucoup de chemin à parcourir et personne ne réussit à tracer son chemin tout seul sans avoir été aidé ou inspiré par quelqu'un. Nous avons tous besoin d'aide un jour ou l'autre même si nous sommes différents.

Dans la société, beaucoup de gens se plaignent de leur situation et n'agissent pas toujours. Certains ne peuvent pas, car ils ont des difficultés, mais d'autres peuvent aider. Il faudrait aussi arrêter de critiquer, car si nous rabaissons les personnes, ce n'est pas aidant. Voyez-vous, juste avec quelques exemples de problèmes, nous voyons qu'il nous reste beaucoup de choses à changer et à améliorer. Ensemble, nous pouvons changer les esprits des gens et donc changer le monde. J'ai bien compris que le fil conducteur du mandat était le sport et je pense qu'avec le sport, nous pouvons changer, nous pouvons faire progresser les gens dans leur confiance et passer de bons moments à vivre ensemble. Merci de votre attention et de m'avoir écoutée.

*Applaudissements*

**Alain PICHON** : Merci et félicitations, Garance. Ainsi qu'aux autres Vice-présidents élus et à tous ceux qui ont souhaité se présenter au Conseil départemental des jeunes. Ce n'est pas anodin et nous avons aussi besoin de vous, de votre vision, de votre sensibilité pour pouvoir, nous aussi, évoluer dans nos politiques ; c'est important. Merci à toi pour ton engagement en tout cas.

Quelques mots avant de pouvoir entrer en séance d'orientations budgétaires. Tout simplement quelques excusés ce matin, d'une part, Bruno pour un léger retard, et d'autre



part, Henri, qui a un souci de santé. Il ne nous rejoindra pas aujourd'hui en raison d'examens à passer. Les autres vont arriver petit à petit.

Je suis très heureux de vous retrouver aujourd'hui pour ce débat d'orientations budgétaires (DOB). C'est effectivement un moment important au cours duquel chacun peut s'exprimer sur nos orientations vis-à-vis de nos politiques publiques – et c'est l'essentiel de notre activité –, mais aussi pour avoir une vision claire sur les équilibres financiers de notre collectivité. Claude et les équipes sont à la manœuvre. Comme l'an dernier, j'ai tenu à ce qu'une présentation soit faite à tous nos groupes de l'Assemblée pour que chacun puisse en toute transparence appréhender et préparer ce qu'il allait être de nos débats ce matin à l'approche de notre budget 2023.

À nouveau un grand merci, Claude, avec toutes les équipes : Hélène, Olivier et les autres au niveau des Finances. C'est un travail de grande qualité et d'orfèvre qui n'est pas simple à appréhender, vous le savez bien. Merci aussi à vous tous, Présidents de Commissions, qui ont répondu à ma demande de respecter une trajectoire budgétaire responsable. Je sais que ce n'est jamais simple, nous avons tous des engagements, des envies, des projets, envie de faire mieux, envie de faire plus, mais il est aussi indispensable d'avoir une vision claire des engagements budgétaires qui sont possibles.

Je n'ai pas pu vous accompagner, mais une grande partie d'entre vous a assisté au Salon des maires la semaine dernière. Peut-être Marie, si tu veux dire un petit mot sur le salon après ma prise de parole. Je te remercie par avance. Qu'il s'agisse du Congrès de l'Association des départements de France (ADF) à Agen ou du Congrès des maires la semaine dernière, je retiens – comme vous tous probablement – une chose importante : l'inquiétude des élus locaux face à la flambée des prix, particulièrement face à cette crise qui nous ronge et les contraintes qui pèsent évidemment sur les finances de nos collectivités locales. Aucune n'échappe à ce phénomène, vous le savez bien dans vos communes ou dans d'autres instances.

Beaucoup d'interrogations, et nous ne mesurons pas encore toutes les conséquences sur le territoire liées à cette crise et à ses effets, qu'il s'agisse des prix des matières premières et de l'énergie, du pouvoir d'achat de nos concitoyens. Nous avons de vraies craintes avec un hiver qui s'approche, mais aussi vis-à-vis du budget et des modalités d'intervention de notre collectivité ainsi que des autres. Rien ne va forcément être simple. Nos communes, notre département et plus globalement notre pays traversent une période complexe sur bien des sujets : la crise de l'énergie, la baisse du pouvoir d'achat, les défis climatiques, voilà des défis majeurs qui sont devant nous et qui nous impliquent d'être engagés aux côtés de tous les acteurs du territoire et des habitants de la Vienne.

Nous faisons évoluer nos politiques avec un objectif croissant d'adaptation aux effets du changement climatique, nous l'avons tous bien vu. Je sais que je peux compter sur toi, Joëlle, pour mener ce combat. Le dernier exemple en date : la signature du protocole du Clain – élément important, et ce, même si nous ne sommes pas tous d'accord là-dessus, mais c'est un phénomène essentiel pour la pérennité de l'agriculture de la Vienne.

Ce DOB met justement en exergue notre contribution et notre mobilisation pour répondre à des besoins cruciaux sur les trois priorités fondatrices de notre mandat. Je vous les rappelle : les solidarités et l'action sociale, l'éducation, la jeunesse et l'épanouissement de tous – Garance, tu fais partie du système, c'est bien, merci beaucoup –, l'aménagement du territoire et du développement durable.

Dans le prolongement des actions conduites depuis plusieurs années, les initiatives du Département se multiplient en matière de transition énergétique, et ce, bien évidemment, dans nos collèges avec, je vous le rappelle, 185 M€ d'investissements pluriannuels pour

mener à bien ces opérations de construction ou de réhabilitation. Citons entre autres : 22 M€ pour la réhabilitation du Collège Henri IV à Poitiers ; la réhabilitation thermique des collèges de Jean Macé à Châtelleraut, de Bellevue à Dangé-Saint-Romain, d'Arsène Lambert à Lencloître et de Jean Moulin à Poitiers entre autres, quasiment 5 M€. La réussite scolaire et le bien-être de notre jeunesse sont une priorité absolue, je vous le rappelle, c'est un des quelques fils rouges de notre mandat. Pour accompagner les collégiens dans cette étape décisive de leur vie, nous mettons tous les moyens pour leur offrir des conditions de travail optimales dans leurs établissements.

Sur le volet citoyenneté et à la suite du succès de la première édition, nous avons reconduit le CDJ – nous venons d'en parler avec Garance – et la première séance aura lieu ici même avec les nouveaux conseillers, de jeunes collègues, le 7 décembre prochain. Encore un grand merci et félicitations à l'ensemble des candidats.

Côté sport, après avoir accompagné les associations et les clubs sportifs en grande difficulté au sortir de la crise sanitaire, nous souhaitons désormais capitaliser sur les efforts entrepris et sur la dynamique des Jeux olympiques et paralympiques 2024 pour inciter tous les jeunes de la Vienne à pratiquer et à découvrir de nouvelles disciplines sportives. Merci à Pascale pour toute l'énergie qu'elle met au service de cette politique. Merci aussi à Bruno et à toutes les équipes du sport.

Sur les solidarités, j'entends parfois dans cet hémicycle que le Département – je regarde à gauche – pourrait faire plus. Oui, nous pouvons toujours nous améliorer et faire plus, évidemment. Les chiffres démontrent que nous assumons pleinement nos responsabilités en matière de solidarité et d'action sociale avec une importante part du budget au niveau des deux tiers de ce que nous allons vous proposer. Comme le reste de nos politiques, ce volet social connaît aussi son lot de hausses et de défis à relever. Pour pallier les conséquences du contexte actuel, nous endossons toujours plus de dépenses et de responsabilités. Quelques exemples : pour ne citer que la revalorisation et l'allocation du RSA de 4 %, mon cher Benoît, la revalorisation des salaires des aides à domicile, l'extension du Ségur de la santé entre autres. Ces surcoûts, nous les assumons avec responsabilité, mais quid des compensations financières de l'État ? Nous pouvons estimer à plus 695 M€ de dépenses non compensées depuis 2002, ce n'était pas tout à fait hier, mais c'est toujours la même rengaine. Sans compter qu'à celles-ci s'ajoute la hausse du coût de l'énergie – j'en parlais en préambule – et des matériaux de construction, et que parallèlement, nous voyons poindre l'inversion de la tendance pour les droits de mutation à titre onéreux (DMTO), qui risquent de nous faire malheureusement grandement défaut. Il est probable – tous les économistes le disent, mon cher Claude – que les DMTO sont appelés à baisser.

**Claude EIDELSTEIN** : Cela commence déjà.

**Alain PICHON** : Oui, tu nous en parleras tout à l'heure. Nous devons donc rester prudents, d'autant que les conditions d'accès à l'emprunt, les achats mobiliers se compliquent aussi. Tu nous parleras des taux tout à l'heure, mais les taux moyens d'emprunt étaient de l'ordre de 0,6 %/0,7 % il y a quelques mois encore, ils ont dépassé 3 % aujourd'hui. Le différentiel s'exprime en millions d'euros.

La préparation de ce budget 2023 nous conduit à poursuivre une stratégie financière basée sur la responsabilité, mais sans jamais renier notre mission primaire et principale de solidarité ni notre politique d'investissement pour l'attractivité de la Vienne. « Solidarité, responsabilité, attractivité », c'est cette stratégie qui nous a permis en 2020 d'amortir le choc de la crise sanitaire, sociale et économique, d'engager un plan de relance et, cette année

encore, de poursuivre nos investissements massifs sur le territoire, mais également pour 2023, les objectifs et les perspectives en adéquation avec les enjeux actuels et des orientations budgétaires qui concrétisent l'ambition du Département en faveur de la jeunesse avec de nouveaux investissements fléchés en direction des collèges. Ce qui démontre le maintien d'un très haut niveau d'investissement en direction aussi des communes et des collectivités. Nous voyons le Département assumer toutes ces missions de solidarité et d'action sociale au mieux. Pour mener à bien ces missions et être un véritable acteur du changement, encore faut-il que nous soyons entendus, écoutés pour que soit donnée plus de souplesse, de marge de manœuvre au Département. J'appelle à nouveau le Gouvernement à plus de décentralisation.

Dans ces temps agités, je souhaite encore conforter la place du Département comme acteur de proximité. Vous savez que c'est votre lot quotidien d'être dans la proximité de nos habitants, c'est-à-dire en capacité d'apporter des réponses immédiates aux situations d'urgence, mais aussi des solutions sur le long terme. Nous devons composer avec les incertitudes et avancer pour préparer le futur de notre département, le futur de nos habitants et de nos jeunes. Avancer dans l'écoute, la concertation, la bienveillance comme je m'emploie à le faire depuis le début de mon mandat. C'est notre force, celle d'une majorité de projets et d'actions. Je vous remercie.

### *Applaudissements*

Y a-t-il des demandes de prises de paroles ? N'hésitez pas, sinon je laisse la place à Marie pour les maires et les présidents en intercommunalité.

**Marie-Jeanne BELLAMY** : Bonjour à toutes et à tous. Merci Président de me laisser la parole. Effectivement, c'était une semaine avec un temps fort pour les maires et les présidents d'intercommunalité. Je remercie mes collègues qui sont venus, ceux qui ont pu venir une bonne partie de la semaine pour profiter des conférences intéressantes et liées à nos problématiques ou en tous les cas aux sujets qui nous préoccupent. Le thème du 104<sup>e</sup> Congrès des maires était de pouvoir agir. C'étaient vraiment des mots forts et très parlants pour les élus. À titre d'information, je remercie les trois maires de la Vienne qui ont pu intervenir lors des conférences. Au niveau national, la Vienne était représentée, cher Président, et j'en faisais partie. Par la suite, avec quelques collègues, nous avons pu rencontrer des ministres, échanger, faire part de nos problématiques – et la Vienne était encore représentée ou entendue par des ministres, c'était aussi important. Enfin, le jeudi où nous nous sommes tous retrouvés au moment de convivialité, moment propice pour échanger lors duquel nous étions assez nombreux. Je ne vais pas retracer les temps forts de David LISNARD qui est un Président bien impliqué, qui nous représente en tant qu'intercommunalité et tous maires confondus, urbains, ruraux ou plus ruraux. C'est une personne qui connaît bien son sujet, il ne lâche rien, mais il dit bien – pour avoir échangé lors du déjeuner – que s'il tient un tel discours, c'est qu'il bénéficie du soutien d'une bonne partie des maires qui lui font remonter et qu'il va sur le terrain. Dommage que tu n'aies pas pu venir, mais prends soin de toi. Merci.

**Alain PICHON** : La prochaine fois, je ferai mieux. Merci Marie. Y a-t-il des demandes de prises de paroles ? S'il n'y en a pas, nous allons pouvoir commencer, mon cher Claude, par le DOB. Merci, Garance, tu peux t'installer à la place de notre DGS. Bruno nous rejoint, il a un décalage lié à son activité professionnelle.

**Claude EIDELSTEIN** : Comme l'a dit le Président à l'instant, ces orientations budgétaires sont marquées par une très forte progression du chapitre des solidarités. En valeur brute,



cela représente plus de 10 M€ qui sont inscrits. Le second chapitre, également très important est l'enveloppe dédiée au personnel avec non seulement la hausse du point d'indice, mais tout un ensemble de mesures sur lesquelles Marie viendra tout à l'heure. Le point fort de ces orientations budgétaires, c'est le régime d'inflation que nous subissons avec, bien sûr, les énergies et aussi le relèvement des taux comme cela a été évoqué, car ils ont été multipliés par quatre en quelques mois. L'incidence budgétaire va donc être notable. Je vais proposer que chaque Vice-Président en charge des politiques fasse une présentation de son domaine, de sa politique en suivant le rapport que nous avons eu. Nous allons commencer par les questions du climat, si Joëlle est prête. La page du rapport concernant le climat est la 18 du document rapport ou 152 sur le global du rapport du DOB. Climat et développement durable, puis Routes, mobilités puis Agriculture, alimentation durable, Aménagement du territoire et Aménagement et inclusion numérique.

**Joëlle PELTIER** : Est-ce que je présente le rapport du développement durable ou est-ce qu'il y a tout de suite le DOB ?

**Claude EIDELSTEIN** : Puisque nous ouvrons sur le DOB, si tu as le support, c'est prévu dans cet ordre.

## **COMMISSION CLIMAT ET DÉVELOPPEMENT DURABLE**

---

### **1. Stratégie et Engagement de la Vienne pour l'Environnement (SEVE)**

Rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable du Département de la Vienne

**Joëlle PELTIER** : Juste vous rappeler les trois cibles prioritaires répertoriées dans le plan SEVE qui les traduit autour d'actions sur la lutte et l'adaptation au changement climatique, la préservation et la valorisation de la biodiversité et la gestion durable de la ressource en eau. Comme vous le savez, pour ces trois thématiques, nous avons différentes actions autour du bilan carbone sur tout ce qui va être « adaptation au changement climatique », de l'écomobilité et des réalisations un peu spécifiques à 2022 autour de l'Atlas des paysages de la Vienne avec le Conseil d'architecture, d'Urbanisme et de l'environnement (CAUE).

Sur la partie « préservation et valorisation de la biodiversité », nous poursuivons nos actions en matière d'espaces naturels sensibles. Évidemment le Schéma départemental de l'Eau (SDE) avec les programmes d'action autour d'ACTIV'4 sur tout ce qui est investissement et appuis techniques et financiers aux porteurs de projets. Les actions autour de la charte d'assainissement non collectif et toutes nos actions autour des commissions locales de l'eau et les différents SAGE sur lesquels nous contribuons. Une autre action forte de cette commission se situe autour du développement de la randonnée des mobilités actives.

Sur les perspectives 2023, nous restons sur cette même logique d'animation du SDE et la mise en œuvre des actions opérationnelles inhérentes : les Espaces naturels sensibles (ENS) pour lesquels je referai un petit point particulier lors du rapport du responsable de développement durable ; au niveau de la randonnée, nous avons quelques actions autour de la Véloroute 94 (V94) qui vont consister à finir le balisage et la réflexion de la chaussée de la section Fleix-Nalliers. Nous allons poursuivre l'aménagement des Chemins d'Aliénor, dont la réflexion de la chaussée de la ligne verte entre Savigny-sous-Faye et la Roche-Rigault. Nous allons également démarrer le balisage de la V41 voie Jacquaire de Châtellerault à Poitiers.

En synthèse, les grandes masses financières correspondent aux orientations budgétaires 2023. Les dépenses de fonctionnement s'élèvent à 582 000 €, les recettes à 74 500 €. En investissement, nous sommes à 2 742 000 € avec des recettes de l'ordre de 146 000 €. La Commission climat et développement durable a contribué à l'effort demandé par le Président de façon à pouvoir équilibrer le budget 2023.

**Alain PICHON** : Demande de prise de parole, Grégory ?

**Grégory VOUHÉ** : Monsieur le Président, chers collègues. Depuis mon intervention lors de la présentation du Plan climat, la salle où nous nous trouvons n'est plus illuminée inutilement comme elle l'était. Il suffisait d'éteindre une partie des lampes comme je l'avais suggéré. Dans le bâtiment, des petits bureaux sont toujours éclairés par pas moins de 16 tubes fluorescents. Là aussi, il est facilement possible de réduire les consommations.

Concernant le covoiturage, je lis que des réflexions sont en cours. Pas besoin de tergiverser plus longtemps pour mettre en place l'utilisation systématique d'une application pour le faciliter. Parmi les déclarations de bonnes intentions, on peut lire page 57, si on veut bien nous montrer la page 57 du livret, je cite « *La commande publique est un levier indispensable pour soutenir l'évolution environnementale des productions de biens et de services* ». Cette évolution environnementale sera indiscutablement mieux soutenue quand le propos ne sera plus illustré par un mug *made in China*, mais réellement par une production locale. Pour mémoire, l'implantation Deshoulières à Chauvigny sera bicentenaire en 2026. C'est dommage de ne pas nous montrer cette page 57, on a l'impression que vous n'assumez pas.

**Alain PICHON** : Absolument pas.

**Grégory VOUHÉ** : Dernier point de ce rapide survol, il est aussi question de, je cite « Lutter contre la précarité énergétique via le Schéma départemental de l'Habitat (SDH) ». Là, j'ai de sérieuses inquiétudes, sachant que la Commission a acté l'amputation d'un quart de l'enveloppe annuelle consacrée à la réhabilitation du parc ancien d'habitat de la Vienne. Dans le contexte actuel de crise énergétique, le Département doit au contraire augmenter ce budget – qui n'est déjà pas énorme. Il n'est pas admissible de maintenir les habitants les plus précaires dans des passoires thermiques. J'espère d'ailleurs que la presse va en informer les locataires avant le vote du prochain schéma qui nous engagera sur les actions menées jusqu'en 2028. Je vous remercie.

**Alain PICHON** : Nous aidons aussi beaucoup les bailleurs sociaux qui font énormément de travaux d'investissement sur tout ce qui est isolation. Séverine.

**Séverine SAINT-PÉ** : Je voulais revenir sur certains propos de Grégory, notamment sur le covoiturage. Je pense qu'effectivement, les collectivités peuvent encourager ce moyen de locomotion. Nous y avons réfléchi sur la Communauté de communes du Haut-Poitou et nous nous sommes rendu compte que parfois ce n'était pas utile de développer des usines à gaz et que des outils existent. Je ne vais pas citer des applications « commerciales », mais aujourd'hui, moi la première je suis inscrite sur un truc qui finit par *Daily* et qui commence par *BlaBlaCar*. Je veux dire par là que des outils existent. Nous pouvons compter sur les collectivités, mais je pense que nous pouvons aussi nous sensibiliser nous-mêmes et faire chacun nos propres démarches, comme sur la lumière par exemple. Nous pouvons attendre beaucoup des collectivités, mais je crois aussi qu'il faut que nous nous changions profondément nous-mêmes. Au-delà des questions partisanses, aujourd'hui, le



développement durable, la protection de l'environnement, de l'eau, la diminution des consommations énergétiques... c'est l'affaire de tous.

Sur les bâtiments, outre l'habitat ancien, je souhaite que nous allions encore plus loin, mais tout ne relève pas de nous. Une part incombe aussi à l'État notamment et nous avons effectivement eu la chance d'échanger avec certains ministres. C'est vrai qu'au quotidien, nous nous posons la question, mais « *Bon sang de bonsoir ! Pourquoi n'avons pas encore plus d'exigences – même si je sais qu'il y en a beaucoup – sur la construction neuve ?* » Ne serait-il pas possible sur un pavillon neuf d'exiger la mise en place, par exemple, de panneaux photovoltaïques sur la toiture ou encore la récupération d'eau de pluie qui pourrait être branchée sur les sanitaires ? Il y a des choses qui relèvent de nos compétences, mais d'autres sur lesquelles nous aimerions aussi avoir un petit peu d'aide pour être facilitateur. Nous avons pu échanger et solliciter certains membres du Gouvernement sur ces axes. Encore une fois, à notre niveau (département, intercommunalité, communes, habitat de la Vienne), nous sommes certes facilitateurs, mais des décisions doivent être prises au niveau du Gouvernement.

**Alain PICHON** : Absolument. C'est très clair et tu as tout à fait raison, Séverine. En même temps, nous facilitons, mais les personnes peuvent aussi se prendre en main sans difficulté, c'est d'ailleurs le cas de quelques-uns. Il faut accentuer pour les aider. Merci Séverine. Florence.

**Florence HARRIS** : Bonjour à toutes et à tous. Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, chers collègues, vous n'êtes certainement pas sans savoir les tourments qui animent beaucoup d'habitant(e)s de la Vienne, et notamment dans le sud-est du département en ce qui concerne la politique de gestion des déchets. Nous avons ici plusieurs Présidents de Communautés de communes. Les factures augmentent en même temps que la qualité de service se dégrade ; en cause : la hausse des coûts de traitement due au manque ou sous-dimensionnement d'infrastructures de traitement les plus écologiquement soutenables.

En raison de l'ampleur des investissements nécessaires, nous ne pouvons pas raisonner à l'échelle des Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). C'est ce que semble confirmer une étude en cours et commanditée par l'ensemble des gestionnaires publics de déchets du département et Eaux de Vienne. Bien que ne relevant pas de sa compétence, le Département peut jouer un rôle important dans la gestion des déchets en fédérant les différents acteurs, mais aussi en soutenant financièrement une mutualisation des moyens de gestion. À l'échelle locale, c'est par ailleurs un levier important pour adapter le territoire aux enjeux environnementaux. Êtes-vous prêts à vous investir politiquement et financièrement dans cette démarche ? Si oui, avec quels objectifs ?

**Alain PICHON** : Très bonne question, nous pouvons embrayer. Gilbert.

**Gilbert BEAUJANEAU** : Actuellement, une réunion départementale est en train d'être organisée. Nous avons justement le 12 décembre à Châtelleraut une réunion avec tous les Présidents d'EPCI pour faire le point sur l'état d'avancement de ce projet. Nous ne l'oublions pas et nous travaillons pour arriver à trouver des solutions. Je le dis à l'intention de mes collègues, le 12 décembre au matin, nous ne pourrons pas assister à la réunion du Département, il faudra que nous allions à Châtelleraut.

**Alain PICHON** : Merci pour ces précisions. Effectivement, les ordures ménagères sont des dossiers extrêmement importants. Le rapport développement est-il au début ou après ?

**Joëlle PELTIER** : Cela aurait été plus facile pour moi de vous présenter plus en détail le rapport de développement durable avant les OB, mais ce n'est pas grave, je m'adapte.

**Alain PICHON** : Merci, c'est parfait.

**Joëlle PELTIER** : Je vais prendre un petit peu plus de temps pour expliquer, mais tout en étant synthétique. Sur les actions en matière de développement durable, juste vous rappeler que le Département intervient autour de cinq axes prioritaires : la préservation des ressources naturelles, le développement local, l'aménagement du territoire et le fonctionnement interne ainsi que le développement économique, solidaire, inclusif et équitable. Ces différents axes d'interventions permettent de guider les actions mises en œuvre par le Département.

Rappeler également que toutes ces actions font écho aux 17 objectifs de développement durable mis en place par l'ONU en 2015. Au regard de chacun de ces objectifs, nous constatons leur proximité avec les obligations et les compétences du Département, que ce soit en matière de santé, de solidarité, de logement, d'environnement, d'aménagement du territoire. Je ne vais pas revenir en détail sur les 17, mais nous voyons tout de même que les Départements contribuent grandement à l'atteinte de ces objectifs de développement durable, que ce soit autour de la pauvreté, de l'éducation de qualité à travers la politique menée par Henri et Jérôme, et toutes les autres politiques d'aménagement, y compris l'aménagement du territoire et les routes durables avec Gilbert.

Ce rapport de développement durable s'appuyant en grande partie sur la mise en œuvre du plan SEVE en 2020-2025 sur lequel nous avons délibéré dernièrement en vue de l'étendre à la période 2026, va recenser les actions réalisées en matière de développement durable de manière non exhaustive. En effet, lister tout ce que le Département peut réaliser sur cette thématique très transversale s'avère compliqué. Il présente les objectifs quantitatifs et les indicateurs de suivi annuel pour les actions déjà mises en œuvre. Il est important de pouvoir vérifier l'efficacité des actions mises en place, et toute la difficulté et la complexité consistent à identifier les indicateurs les plus représentatifs de ces actions. La nouveauté de cette année est qu'ils synthétisent les résultats du bilan carbone – démarche engagée depuis plusieurs années maintenant.

Le rapport est détaillé à travers une soixantaine de pages dans vos documents. L'idée était d'illustrer les actions en matière de développement durable réalisées sur 2022. La première thématique sur laquelle nous souhaitions revenir concerne les Espaces naturels sensibles (ENS). Parmi les acquisitions et les plans de gestion mis en œuvre, nous disposons – nous ne le voyons pas forcément bien sur la petite carte – de cinq ENS départementaux. Rien que cette année, nous avons mis en place de l'animation foncière sur quatre nouveaux ENS pour tenir l'objectif du mandat qui entend passer de 5 à 17 ENS d'ici la fin du mandat. Je vous rappelle les nouveaux sites :

- Les marais de la Pallu et du Baillant à Saint-Martin-la-Pallu,
- Les Coteaux de Chaussac à Migné-Auxances,
- Le coteau du Trait à Bonnes pour lequel d'ailleurs nous avons eu droit à un bel article de presse et j'en remercie la Nouvelle République,
- Bois Coutant à Vivonne.

Quelques actions opérationnelles sur les ENS que nous gérons, notamment sur Scévolles où le plan de gestion a été élaboré à Monts-sur-Guesnes. Au Fontou, nous avons poursuivi la renaturation du site, notamment sur la création de quatre mares et la restauration de ruisseaux.

J'aurais pu laisser la parole à mes collègues de l'agriculture, Jean-Louis et Benoît, qui connaissent ces sujets, donc je me fais le porte-parole de tous les Présidents de Commissions sur les thématiques. Vous savez que nous sommes déjà engagés sur le développement d'une alimentation durable de qualité et de proximité à travers plusieurs démarches que sont :

- Agrilocal,
- Je Rest'O Collège,
- ZéroGaspi.

Sur l'année 2022, nous comptons déjà plus de 3 400 commandes réalisées sur le site Agrilocal 86 avec 140 établissements adhérents. Nous avons 77 acheteurs actifs sur la plateforme et 25 % de produits bio locaux sur Agrilocal. Je ne sais pas si tu veux compléter, Benoît. Nous voyons quand même que sur l'aspect économique, cela développe un chiffre d'affaires significatif de 375 000 €.

**Benoît PRINCAY** : Très rapidement pour dire que nous avons bien rattrapé l'année COVID avec la fermeture des collèges. Là, nous sommes repartis sur une croissance avec une augmentation du nombre d'acheteurs et de producteurs. Juste un chiffre, pour les collègues, le chiffre d'affaires s'élève à 1 M€ pour 2022. Il y a 40 % de produits locaux en moyenne sur nos collègues.

**Alain PICHON** : Merci pour ces précisions.

**Joëlle PELTIER** : Vous rappeler également que la feuille de route de l'agriculture s'inscrit là encore tout à fait dans la logique de développement durable. Elle se traduit sous forme de quatre axes :

- En faveur d'une alimentation durable et de qualité. Agrilocal en est un exemple.
- Pour maintenir et développer des structures et des filières de proximité. Je n'en ai pas parlé, mais nous y contribuons aussi à travers les baux à clause environnementale sur deux ENS parmi les cinq que nous possédons. Ce n'est pas forcément qu'autour des ENS.
- Autour de l'outil foncier de travail performant, dossier pas forcément simple, mais qui nous permet d'agir très efficacement sur l'agriculture durable.
- Pour la lutte et l'adaptation au changement climatique de l'agriculture avec si nécessaire des reconversions d'agriculteurs en fonction de la sensibilité du milieu qu'ils exploitent.

Un autre sujet plus en lien avec l'attractivité de notre territoire : le développement du tourisme de nature par la randonnée, qui illustre quelques-unes des actions menées par la politique d'Isabelle en la matière. Nous poursuivons nos actions pour l'aménagement des itinéraires cyclables. En 2022, 110 kilomètres ont été mis en service sur la Véloroute 94. Nous avons contribué à la réparation de huit ponts et 16 kilomètres d'anciennes voies ferrées ont été sécurisés.

Le Topo Guide des petites randonnées en Vienne a été réédité en 2022. Preuve en est que l'aménagement durable autour du tourisme peut contribuer à l'attractivité du territoire et ramener également des sources de valeurs économiques sur notre territoire.

Le Président en a parlé dans son propos introductif. Vous rappeler qu'effectivement, tout un nouvel aménagement bâti fait l'objet d'une réflexion pour poursuivre la démarche de qualité environnementale. Quelques exemples :



- L'inauguration du collège Joséphine Baker,
- L'Arena,
- Les bâtiments et collèges faisant l'objet de travaux d'amélioration, qui ont été cités tout à l'heure.

Sur la partie « des déplacements », nous avons évoqué le sujet du covoiturage. Vous redire aussi que des actions ont été menées pour favoriser le télétravail. En 2022, à peu près de 500 agents y ont eu recours. Nous n'avons pas l'application, mais je rejoins Séverine, ce n'est pas la peine de dépenser de l'argent sur des sujets existant déjà dans le privé. Nous avons réalisé des vidéos de sensibilisation en novembre sur le Portail agents pour justement informer sur cette nouvelle pratique – encore une preuve de notre démarche d'efficacité. Nous avons également communiqué sur les Plans transports, un plan transport permet la prise en charge de 50 % de l'abonnement aux transports en commun. En 2022, 56 agents ont pu en bénéficier. Une campagne de sensibilisation sur le Vélotaf a également été menée sur le Portail agents.

Quelques chiffres plutôt sur les investissements. Nous poursuivons la décarbonation de notre flotte de véhicules. La Direction des Affaires Générales possède 83 véhicules dont un seul électrique et un hybride, ainsi que deux véhicules d'occasion. Une flotte tout de même conséquente puisque la Direction des Routes possède 75 véhicules supérieurs à 3,5 tonnes et 131 véhicules inférieurs à 3,5 tonnes, une camionnette et deux ZOE électriques. Marie nous avait informés au cours d'une Commission Permanente de la commande de cinq véhicules électriques supplémentaires, en attente de livraison. La flotte va aussi être complétée par sept véhicules bas carbone à la Direction des Routes.

En ce qui concerne le Schéma unique des solidarités : dans les trois piliers du développement durable, il y a les enjeux sociaux dont la solidarité, compétence importante du Département, illustrée par plusieurs chiffres :

- 9 Maisons départementales des solidarités réparties sur les cinq territoires du département, Valérie connaît certainement ces chiffres mieux que moi,
- 10 783 bénéficiaires de l'allocation personnalisée autonomie (APA) à domicile en juin 2022,
- 2 159 bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap (PCH),
- 2 457 assistants maternels agréés en juin 2022,
- 11 227 allocataires du RSA le 30 juin 2022.

J'ai évoqué l'environnement et le social, mais la partie économique est aussi traitée dans le cadre de nos politiques de fonctionnement et d'achat, et également à travers certains aspects, même si cette compétence économique ne fait plus partie des obligations départementales. Nous poursuivons au travers des projets structurants, par exemple, ou de la Technopole à contribuer aux enjeux économiques du territoire. Je crois que Benoît présentera notamment un rapport sur la Technopole qui illustre aussi la contribution des départements sur cet enjeu.

**Alain PICHON** : Merci Joëlle. Avez-vous des questionnements ? Des remarques ? Benoît.

**Benoît COQUELET** : Je voulais remercier la Commission climat et développement durable parce que nous l'oublions souvent, mais sur les ENS par exemple, un grand nombre d'entreprises de l'insertion y participent, ce qui contribue à la baisse des bénéficiaires du RSA. Je l'avais déjà dit en Commission, j'aimerais bien que nous calculions tout ce temps de travail de l'insertion sur les ENS afin de mesurer l'ampleur de la tâche réalisée.

**Alain PICHON** : Oui, entre autres avec les Centres d'aide par le travail (CAT), mais pas seulement. C'est une très bonne précision, merci, Benoît. En l'absence d'autres demandes d'intervention, je vais vous demander de prendre acte du rapport que vient de nous présenter Joëlle sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable. Merci Joëlle.

Je ne vous ai pas fait approuver les deux procès-verbaux de la séance du 19 septembre 2022 de la DM2. Y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Il est adopté.

Celui de la séance de clôture de la DM2 du 23 septembre 2022. Y a-t-il des oppositions ? Des abstentions ? Il est adopté. Je vous remercie.



## DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL  
DEPARTEMENTAL

Séance du 28 novembre 2022

**STRATEGIE ET ENGAGEMENT DE LA VIENNE POUR L'ENVIRONNEMENT (SEVE)  
Rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable  
du Département de la Vienne**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission Climat et Développement Durable s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 28 novembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

**PREND ACTE** de la présentation du rapport, joint en annexe, sur la situation interne et territoriale en 2022 en matière de développement durable.

**ADOPTÉ**

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	30/11/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221128-000000000006871-DE
Date de publication	30/11/2022



# RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

## 2022









Depuis 2015, le Département de la Vienne a engagé un large programme d'actions en faveur de l'environnement, de la biodiversité, de l'eau, de l'agriculture et de l'alimentation durable, de la réduction et la valorisation des déchets...

Les événements climatiques de cet été et la crise de l'énergie liée à la guerre en Ukraine mettent en lumière le besoin crucial de repenser les modes de fonctionnement, de production et de consommation en accord avec les principes de développement durable. La capacité d'adaptation et la résilience des territoires face à ces crises sans précédent doivent être renforcées. La volonté du Département est de s'inscrire dans cette transition, à l'heure de choix cruciaux afin d'en devenir acteur plutôt que de la subir.

Le rapport Développement Durable 2022 est un document de suivi et d'évaluation de l'engagement du Département pour l'ensemble des axes du développement durable, à savoir l'environnement, le social, l'économie et la gouvernance.

Concernant l'environnement, via le Plan SEVE (Stratégie et

Engagements de la Vienne pour l'Environnement), le Département souhaite contribuer à l'effort collectif face à l'impératif environnemental en prenant part à la lutte contre le changement climatique, la préservation de la biodiversité et la protection de la ressource en eau. Un bilan carbone des émissions de gaz à effet de serres émises par le Département a aussi été réalisé, ce qui nous permet à présent d'envisager plus finement nos actions pour les réduire.

Le social constitue un autre enjeu fondamental du développement durable. A travers le schéma unique des solidarités, le Département s'engage au travers de ses compétences pour une transition sociale juste et équitable pour tous. Accompagner de la petite enfance au grand âge les habitants de la Vienne et les plus fragiles est une priorité.

Sur l'ensemble de ces aspects du développement durable, l'action, l'information, la sensibilisation et l'évolution demeurent indispensables pour préserver notre qualité de vie.

**Alain PICHON**

**Président du Conseil Départemental de la Vienne**

# SOMMAIRE

## SYNTHESE

### AXE 1 : PRÉSERVER ET VALORISER NOS RESSOURCES NATURELLES ET NOTRE QUALITÉ DE VIE

Mettre en œuvre le schéma départemental de l'eau	8
Préserver les espaces naturels sensibles	10
Favoriser la découverte du patrimoine naturel et la sensibilisation à l'environnement	12
Encourager un développement des énergies renouvelables maîtrisé et respectueux de la qualité des paysages et du patrimoine	16

### AXE 2 : POURSUIVRE NOTRE IMPLICATION POUR UNE ÉCONOMIE, DES EMPLOIS ET DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ ÉCONOMES EN CARBONE

Conforter les services publics de proximité et l'emploi en milieu rural	22
Développer une alimentation de qualité de proximité	24
Soutenir une agriculture de qualité, créatrice de valeur ajoutée et respectueuse de l'environnement	26
Développer le tourisme de nature par la randonnée	28



### **AXE 3 : PRENDRE EN COMPTE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE DANS L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE**

Lutter et s'adapter au changement climatique en urbanisme et en aménagement	35
Poursuivre la démarche de qualité environnementale des bâtiments aménagés par le département	39
Lutter contre la précarité énergétique via le schéma départemental de l'habitat	41
Favoriser l'écomobilité pour les habitants et maîtriser l'impact environnemental des infrastructures de transport	42

### **AXE 4 : DIMINUER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE**

Synthèse des résultats du Bilan Carbone	47
Renforcer l'évolution vers une consommation durable	50
Inciter et faciliter les pratiques écoresponsables des agents	52
Recourir à des solutions numériques éco-responsables	54

### **AXE 5 : ASSURER UN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE, INCLUSIF ET ÉQUITABLE**

Synthèse du Schéma Unique des Solidarités	57
Mener en interne une politique de Ressources Humaines inclusive	59

### **CONCLUSION**

**61**

# OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



## Un cadre de référence : les 17 ODD Objectifs mondiaux de développement durable

### Les objectifs de Développement durable

Le cadre international de référence faisant la promotion du développement durable a été adopté à l'assemblée des Nations Unies en septembre 2015 par les 193 Etats membres. Il est un outil complet et concret, composé de **17 objectifs de développement durable** (ODD) communs et universels, **169 cibles** et **232 indicateurs de suivi** à l'attention de l'ensemble des acteurs étatiques, non étatiques, publics et privés. Dans une logique de coresponsabilité, chacun est invité à contribuer à ces objectifs pour faire face aux urgences écologiques, climatiques et sociales à venir.

Ce programme volontaire profondément humaniste et ambitieux s'échelonne de sa mise en application en janvier 2016 jusqu'à sa cible, le 31 décembre 2029. Plus connu sous le nom d'«**Agenda 2030** », ce plan « pour la planète, les populations, la prospérité, la paix et les partenariats » définit 5 finalités du développement durable :

- La lutte contre le changement climatique ;
- La préservation de la biodiversité, des milieux, des ressources ;
- L'épanouissement de tous les êtres humains ;
- La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et générations ;
- Et enfin, une dynamique de développement selon des modes de production et de consommation responsables.

### Des défis à relever

L'approche systémique et transversale des ODD se traduit par une forte interdépendance de l'ensemble des acteurs et pose donc une exigence : celui de la coopération. Mener des actions conjointes en créant un dynamisme d'appropriation des ODD sur les territoires et assurer des diagnostics, analyses et suivis rigoureux et réalistes est une condition pour garantir la mise en pratique des ODD et leur portée territoriale.

### Les ODD à l'échelle du Département de la Vienne

Le Département de la Vienne s'est saisi de ces objectifs universels de Développement Durable pour contribuer à son échelle et de par ses compétences à travers le Plan SEVE à favoriser un modèle de société plus durable et qui réponde aux besoins de toutes et tous. Ils sont intégrés dans le présent rapport pour contribuer à l'évaluation objective de la prise en compte du développement durable dans l'action publique locale du Département.

A l'échelle départementale, les champs de compétences regroupant le plus d'ODD sont : la planification et l'aménagement (13 ODD), l'action sociale et la santé (12ODD), le domaine économique (12ODD) et l'enseignement (11 ODD) (source : guide pratique du Comité 21).

La roue des ODD présente les compétences départementales pouvant répondre aux ODD :





Le Département de la Vienne est fortement mobilisé en faveur du développement durable, pour favoriser un développement économique, social et environnemental respectueux des ressources et des habitants. **SEVE 2020-2025 (Stratégie et Engagement de la Vienne pour l'Environnement)** renforce l'action départementale sur les domaines du climat, de l'eau et de la biodiversité. Afin de préciser la stratégie du Département en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre, un **Bilan Carbone** a été réalisé en 2020. Souhaitant faire de l'environnement une priorité du mandat, une **version actualisée de 2020 à 2026 du Plan SEVE** a été adoptée en juin 2022 par l'Assemblée départementale intégrant les résultats du bilan carbone et des actions visant à réduire son empreinte carbone. Au-delà, la Vienne vise un développement socialement responsable et inclusif, via le **Schéma Unique des Solidarités**, qui constitue la feuille de route de sa compétence principale et prioritaire.

Conformément à la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, le Département doit élaborer un rapport annuel sur sa situation en matière de développement durable. Il s'agit d'une synthèse non exhaustive des actions, politiques et programmes publics de la collectivité au regard des 5 finalités du développement durable.

Le rapport de développement durable constitue un **outil de communication et d'évaluation de SEVE**, dans une logique d'amélioration continue. De plus, il le met en perspective avec le Schéma Unique des Solidarités et les politiques internes de ressources humaines, afin de l'inscrire dans une démarche

globale. Une vision prospective et transversale en est dégagée pour le développement durable.

Ce rapport a été structuré au regard de l'articulation de SEVE :

- **Préserver et valoriser nos ressources naturelles et notre qualité de vie**

Le **Schéma Départemental de l'Eau** est une feuille de route partagée pour faciliter la gestion durable de l'eau. De même, le Département se mobilise pour la biodiversité, en particulier via les **Espaces Naturels Sensibles**. Enfin, il souhaite contribuer à la lutte et l'adaptation au changement climatique, par la réduction des émissions de gaz à effet de serre et le développement d'énergies renouvelables intégrées au territoire et aux enjeux de ses habitants.

- **Poursuivre notre implication pour une économie, des emplois et des services publics de proximité économes en carbone**

La solidarité est un élément clé pour la cohésion des territoires. Les services publics de proximité doivent être renforcés, tout comme une alimentation locale de qualité mais aussi en encourageant le développement du tourisme de nature et l'organisation d'évènements écoresponsables. Ces démarches permettent de se diriger vers une économie décarbonée.

- Prendre en compte le changement climatique dans l'aménagement du territoire

Le Département souhaite expérimenter une prise en compte le plus à l'amont possible des enjeux environnementaux et climatiques. Pour cela, il se mobilise, ainsi que ses organismes tels l'Agence des Territoires de la Vienne AT86 et le CAUE, et avec les partenaires locaux. L'objectif est d'atteindre progressivement une approche exhaustive des projets d'aménagement, d'urbanisme, de bâti et de mobilité.

- Diminuer l'impact environnemental de notre fonctionnement interne

L'exemplarité environnementale du Département est indispensable. La réalisation en 2020 de son **Bilan Carbone** était une première étape pour quantifier ses émissions de gaz à effet de serre. Cette démarche s'est poursuivie en 2021 et 2022 par la définition d'actions prioritaires et significatives pour diminuer son empreinte carbone. Une sensibilisation généralisée des directions et des agents pour impliquer chacun à pratiquer des éco-gestes que ce soit au bureau, dans nos déplacements et dans nos missions en particulier dans nos choix budgétaires sera nécessaire.

- Assurer un développement économique solidaire, inclusif et équitable

Le Département accompagne l'ensemble des habitants de la Vienne et particulièrement les personnes fragilisées par leur âge, leur handicap, leurs difficultés sociales ou économiques.

Le Schéma Unique des Solidarités 2020-2024 définit la feuille de route du Département et organise l'offre de services sur son territoire, pour satisfaire les besoins de l'ensemble des habitants. Ses grandes orientations sont déclinées autour de trois objectifs principaux : répondre aux enjeux de la société, améliorer la qualité des services rendus aux usagers et prendre en compte tous les territoires.

## DELIBERATION APPROUVANT LA NOUVELLE VERSION DU PLAN SEVE

Une nouvelle version du plan SEVE pour la **période 2020-2026** a été adoptée par délibération de la Commission Permanente le 24 juin 2022. Actualisée, cette version intègre désormais les résultats du bilan carbone réalisé par le prestataire EKODEV. Ceux-ci sont venus enrichir les réflexions en interne et ont débouché sur l'identification de **sept actions**, considérées comme les plus à même de **réduire significativement les émissions de gaz à effet de serre** émises par le Département :

- le développement de la route durable ;
- la reconstruction d'un collège à Mirebeau à haute valeur environnementale ;
- un projet pilote de gestion des consommations énergétiques et en eau dans les collèges volontaires ;
- la décarbonation des déplacements des agents du Département ;
- le développement de l'écomobilité dans les politiques sociales ;
- une démarche environnementale des événements culturels et sportifs ;
- l'engagement de la Technopôle du Futuroscope vers une approche globale de développement durable.

**AXE 1** PRÉSERVER ET VALORISER  
NOS RESSOURCES  
NATURELLES  
& NOTRE QUALITÉ DE VIE





Espace Naturel Sensible Départemental à Béruges – La Verrerie

# METTRE EN ŒUVRE LE SCHEMA DÉPARTEMENTAL DE L'EAU

## DESRIPTIF

Le Schéma Départemental de l'Eau (SDE) 2018-2027 est copiloté par le Conseil Départemental et l'Etat en collaboration avec les acteurs du territoire et les usagers de l'eau.

Cette feuille de route partagée a pour objectif de faciliter la mise en œuvre de la gestion durable de la ressource en eau.

## CHIFFRES CLÉS

**EAU POTABLE :** 165 captages dont 17 aires d'alimentation de captage prioritaires SDAGE\* et 11 prioritaires SDE

**ASSAINISSEMENT COLLECTIF :** 475 systèmes d'assainissement

**VALEUR DU PATRIMOINE :** environ 3 milliards d'euros d'infrastructures pour l'eau potable et l'assainissement collectif (donnée 2014)

**ASSAINISSEMENT INDIVIDUEL :** 38 000 installations autonomes

**MILIEUX AQUATIQUES :** 11 masses d'eau superficielles sur 68 en Vienne en bon état selon la Directive Cadre Européenne sur l'Eau

**CHARTRE D'ENGAGEMENT** pour le SDE signée par plus de 60 partenaires



Panorama des acteurs de l'Eau en Vienne

## ODD





La cellule d'animation du SDE maintient la dynamique d'échanges entre les acteurs de l'eau, met en œuvre les actions dans une optique d'amélioration continue et veille à la cohérence globale.

#### INDICATEURS DE SUIVI

- 3 Actions de sensibilisation** à destination des **élus de la vienne** sur le rôle de l'élu local, la gestion conjoncturelle et la Restauration de la Continuité Ecologique, les Zones Humides, dont la **Conférence de l'eau**
- 6 Ateliers d'Echanges** sur les plans d'eau, les pollutions diffuses, les boues et sous-produits de l'assainissement



Webinaire de sensibilisation « Changer nos pratiques de gestion des eaux pluviales pour s'adapter au changement climatique »

Le Département cible ses interventions sur les besoins prioritaires et en fonction de ses compétences : **Sensibilisation** des élus communautaires ; **Lancement du plan « arbres »** ; **Accompagnement technique et financier** des collectivités, ainsi que des particuliers pour l'assainissement non collectif.

#### INDICATEURS DE SUIVI

- 92 000 € DE SUBVENTIONS** individualisés en Assainissement Non Collectif en 2022
- 34 entreprises et bureaux d'études adhérents** à la charte départementale de l'assainissement non collectif
- 21 stations de mesures** de la qualité des eaux superficielles suivies par le Département

### « PLANS ARBRES » : FAVORISER LA PLANTATION D'ARBRES POUR REPRENDRE AUX ENJEUX DU SDE

La plantation d'arbres contribue à la qualité de la ressource en eau, à l'atténuation des effets du changement climatique, au stockage carbone, à la préservation de la biodiversité, des paysages et à la production de biomasse.

#### INDICATEURS DE SUIVI

**14 KM DE HAIES PLANTEES ET 28 000 ARBRES et ARBUSTES PLANTES EN 2021**

#### PERSPECTIVES

Planter 10 000 arbres et arbustes par an les premières années (2020 à 2022), puis 25 000 par an



Plantation de haie sur un Espace Naturel Sensible en 2022



# PRÉSERVER LES ESPACES NATURELS SENSIBLES

## DESRIPTIF

Les Espaces Naturels Sensibles (ENS) sont des sites présentant une faune, une flore et des paysages remarquables et vulnérables. Leur préservation permet de protéger et de faire découvrir le patrimoine naturel de la Vienne. L'objectif est d'amplifier l'action en augmentant le nombre de sites ENS gérés en maîtrise d'ouvrage départementale de 5 à 17.

## CHIFFRES CLÉS

**5 ESPACES NATURELS SENSIBLES** gérés  
par le Département représentant une  
surface de **210 HA**



Espace Naturel Sensible de la zone humide en forêt de Scévollles

Le Département initie des démarches d'acquisition et de gestion sur 12 sites supplémentaires. L'objectif est de pouvoir ouvrir au public au moins un site tous les 2 ans et de protéger in fine 17 ENS sous maîtrise foncière départementale.

**INDICATEURS DE SUIVI**

**240 ha** objets d'une animation foncière par la SAFER pour l'acquisition de 2 nouveaux ENS : le Bois Coutant à Cercigny (Vivonne) et le Coteau de Chaussac (Migné Auxances)

**PERSPECTIVES**

Avoir la maîtrise foncière supplémentaire de **65 HECTARES EN 2025**

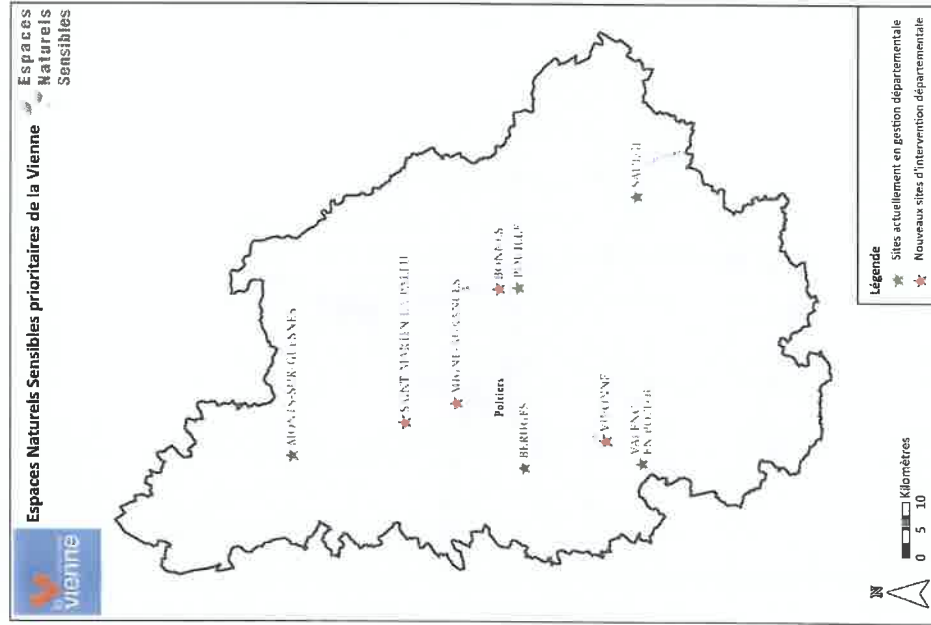
La préservation de la biodiversité nécessite de comprendre le fonctionnement écologique des sites. Les mesures de gestion doivent être menées en concertation avec les acteurs locaux, afin de permettre leur acceptabilité.

**PERSPECTIVES**

Elaboration en 2022 du **PLAN DE GESTION DE SCEVOLLES** et **REMATURATION DE LA ZONE HUMIDE DE FONTOU**

Avoir restauré en 2025 la **DIGUE DU LECHE**

Avoir réalisé les **DIAGNOSTICS SUR 3 SITES** et les **PLANS DE GESTION DE 2 SITES** nouveaux en 2025



Chantier de renaturation de la zone humide de Fontou (Valence-en-Poitou), création de 4 mares. Ce projet sur 2 ans a pour objectif de :

- Déconnecter l'étang de Fontou du ruisseau et réaménager de la zone de l'étang en créant 4 mares
- Restaurer le ruisseau de Fontou (continuité écologique, aménagement du lit et des berges)



# FAVORISER LA DÉCOUVERTE DU PATRIMOINE NATUREL ET LA SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT

## DESSCRIPTIF

La sensibilisation des habitants à leur patrimoine naturel et paysager est essentielle pour leur permettre de se l'approprier. Les Espaces Naturels Sensibles peuvent être un support important de cette sensibilisation, via des sentiers et des animations pour le grand public et avec une attention particulière pour les collégiens et les personnes en situation de handicap. Au-delà, le développement des sports de pleine nature et le CAUE86 (Conseil en Architecture Urbanisme et Environnement) sont également mobilisés pour sensibiliser les habitants.

## CHIFFRES CLÉS

**4 ENS AMENAGES** avec des sentiers nature (Bois de la Loge à Pouillé, Fontou à Valence en Poitou, la Verrerie à Béruges et La zone humide de Scévolles à Monts-sur-Guesnes) accessibles aux personnes à mobilité réduite

**74 ANIMATIONS NATURE** prévues en 2022

**35 MEMBRES TITULAIRES** dans la CDESI\* de la Vienne avec 3 groupes de travail pour les sports de pleine nature

**LANCEMENT DE L'ELABORATION DE L'ATLAS DES PAYSAGES** par le CAUE86 en 2021 et mise en œuvre en 2022-2024

\* Commission départementale des espaces sites et itinéraires (de sports de pleine nature)

## ODD



Animation 2022 des jeunes sur les ENS



Affiche de sensibilisation au gaspillage de l'eau potable réalisée par les membres du Conseil Départemental des Jeunes en 2022



## DEVELOPPER L'OFFRE DE SPORT DE NATURE EN LA CONCILIANT AVEC L'ENVIRONNEMENT ET LES USAGES LOCAUX

L'enjeu est de consolider le secteur des sports de nature, d'en faire un véritable levier économique et touristique, tout en préservant les sites et l'environnement.

Fin 2020, 22 espaces, sites et itinéraires de pratique d'un sport de nature ont été labellisés « Station Sports Nature en Vienne ». Un site internet a été créé : <https://sportsnature-vienne86.fr/>.

Par ailleurs, en 2021 des travaux de sécurisation de la piste d'envol du club de parapente « Les Pitroux » à Massognes ont été effectués.

## REALISER UN ATLAS PAYSAGE ET ARCHITECTURE



L'élaboration d'un Atlas des Paysages, pour tout public, en partenariat avec le CAUE pour préserver et affirmer l'identité paysagère du territoire de la Vienne a débuté en 2021 avec un rendu prévu en 2023 décalé à 2024. Cet outil en ligne et au format papier aura pour finalité d'assurer la promotion du territoire, sensibiliser le public comme les élus aux enjeux du paysage et servir d'aide à la décision.

### INDICATEURS DE SUIVI

**UN COMITE DE PILOTAGE et un CONSEIL SCIENTIFIQUE TECHNIQUE** pour

le lancement de l'atlas en mai et juin 2022

**Un comité de suivi** tous les deux depuis son lancement.

### PERSPECTIVES

Finaliser l'atlas des paysages pour 2024

Un concours photo 2021 organisé par le CAUE86 « L'Eau et nous » (crédits photos à droite Rayan Tisserant et ci-dessous M. Jean-Daniel Ouvrard)



Photo réalisée dans le cadre de l'élaboration de l'Atlas

## AMENAGER DES SENTIERS NATURES SUR LES ESPACES NATURELS SENSIBLES



Finalisation de la pose des mobiliers sur le sentier de la zone humide en forêt de Scévolles (juillet 2022)



Silhouette d'un cerf en taille réelle sur le bocage de la Verrerie

## DÉVELOPPER LES SORTIES « NATURE » POUR LE GRAND PUBLIC SUR LES ESPACES NATURELS SENSIBLES

Les sorties "nature" à destination du grand public et des scolaires sont réalisées depuis 2018 par des prestataires spécialisés. En 2022, 79 visites ont été programmées dont 54 "Grand Public", 4 "Handicapé", 21 visites "Scolaire" hors appel à projet collège.

### PERSPECTIVES

ATTEINDRE 1200 VISITEURS PAR AN EN 2025

## LANCER UN APPEL À PROJETS POUR LES COLLÈGES « À LA DÉCOUVERTE DES ESPACES NATURELS SENSIBLES »

Des animations pour les collégiens sont menées, à l'interface avec la compétence collège du Département et le plan Jeunesse. En 2022, 17 classes de collèges ont répondu à l'appel à projets. Le dispositif a également été étendu aux Maisons Familiales Rurales.

### PERSPECTIVES

Accueillir 20 CLASSES DE COLLÈGES par an à partir de l'année scolaire 2021-2022

### PERSPECTIVES

### INDICATEURS DE SUIVI

**FINALISATION** en 2022 des aménagements de

sentiers nature

#### Forêt de Scévolles

- 1,8 km de sentier accessibles aux personnes en situation de handicap
- 7 panneaux pédagogiques et 6 outils pédagogiques
- 1 land Art

#### Bocage de la Verrerie

- 1,1km de sentier adapté aux handicaps et 2,3km pour personnes valides
- 11 panneaux, 3 silhouettes d'animaux en taille réelle, 1 land art

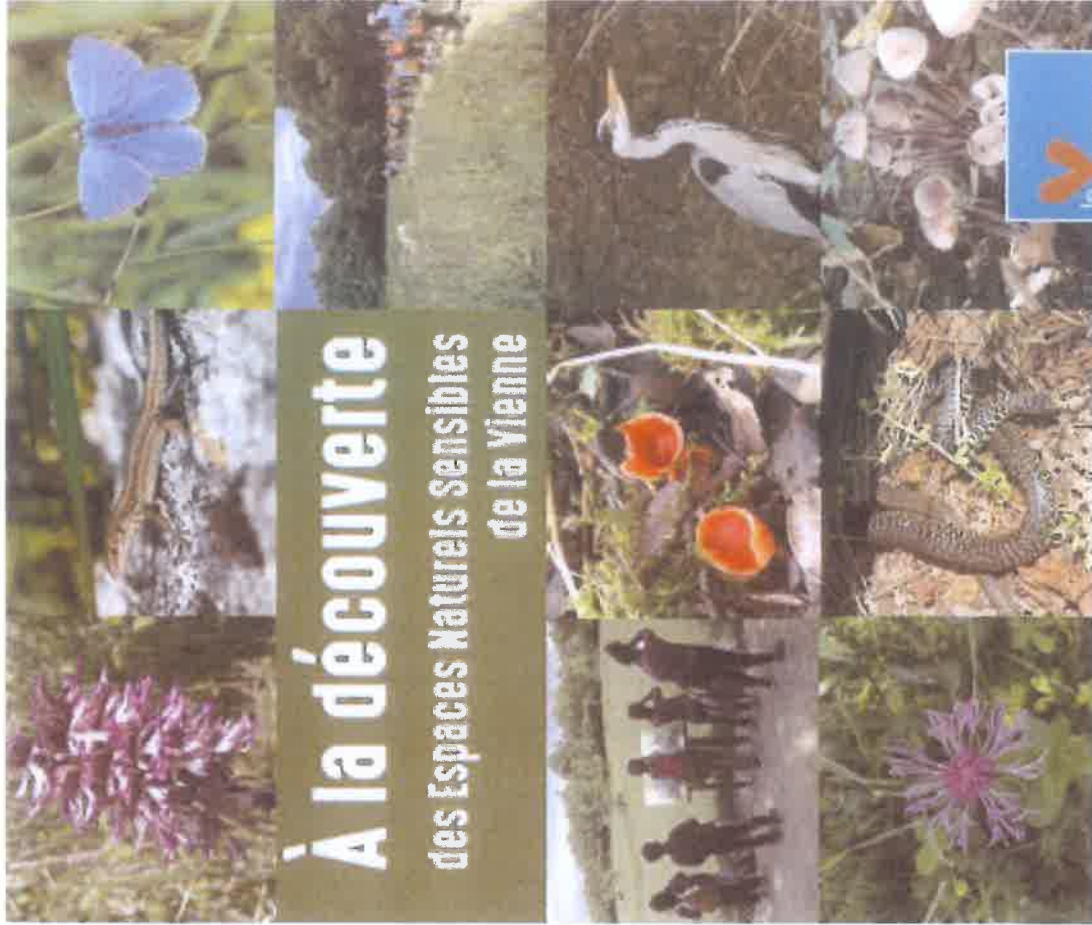
Aménager d'ici 2025 les sentiers nature des

**ENS DE LA VERRERIE, FONTOU, SCEVOLLES, LE LECHE**



Sorties nature sur les ENS en 2022





# À la découverte des Espaces Naturels Sensibles de la Vienne



**Espaces  
Naturels  
Sensibles**

**Appel à Projets pour les collèges,**  
sensibilisation à l'environnement

**Année scolaire 2022-2023**

Appel à projets : « A  
la découverte des  
Espaces Naturels  
Sensibles de la  
Vienne » 2022-2023



Sortez  
nature !

# Les animations pédagogiques dans les Espaces Naturels Sensibles de la Vienne



**Espaces  
Naturels  
Sensibles**

Agenda des sorties  
nature 2022 sur les ENS



# ENCOURAGER UN DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES MAÎTRISÉ ET RESPECTUEUX DE LA QUALITÉ DES PAYSAGES ET DU PATRIMOINE



## DESCRIPTIF

Le Département souhaite encourager le développement des énergies renouvelables en accompagnant les démarches territoriales locales et en apportant une vision globale départementale, pour un équilibre sur le mix énergétique.

## CHIFFRES CLÉS

**27,7% D'ÉNERGIES**

**RENOUVELABLES** parmi la consommation totale d'énergie en Vienne

## ODD

<b>7</b> Travail décent et croissance économique	<b>8</b> Travail décent et croissance économique	<b>9</b> Industriel, innovation et infrastructure	<b>11</b> Industrie, commerce durable
<b>12</b> Consommation et production responsables	<b>13</b> Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques	<b>16</b> Paix, justice et institutions efficaces	

## PERSPECTIVES

Participer à l'atteinte des objectifs régionaux en termes de production d'énergie renouvelable, à savoir atteindre **50% DE LA PRODUCTION D'ÉLECTRICITÉ D'ORIGINE RENOUVELABLE EN 2030**, dans le respect des territoires, des paysages et des populations.

En partenariat avec ....



## RÉALISER UN DIAGNOSTIC DU DÉVELOPPEMENT DES ÉNERGIES RENOUVELABLES

Un état des lieux des énergies renouvelables a été réalisé pour connaître la situation de la Vienne par rapport aux objectifs nationaux et régionaux. Il constitue également un outil pour mieux accompagner les intercommunalités dans l'atteinte des objectifs de leurs Plans Climat Air Energie Territoriaux.

### INDICATEURS DE SUIVI

**2 771 GWh de production d'énergies renouvelables** (hors biocarburants) en 2019, dont **202 GWh de photovoltaïque** (soit 7%) et **545 GWh d'éolien** (soit 20%)

## SUIVI DU DÉVELOPPEMENT DE L'ÉOLIEN

Le Département constate un fort déséquilibre territorial au sein de la Nouvelle-Aquitaine sur le développement de l'éolien, en particulier sur le Sud de département. Le Département se positionne en faveur d'un développement de l'éolien respectant les principes d'un aménagement équilibré du territoire : l'équité, la concertation et la diversification du développement économique et le respect du patrimoine et du cadre de vie. Pour cela une **CHARTRE** a été élaborée pour les collectivités de la Vienne et professionnels pour un développement maîtrisé et concerté de l'éolien, favorisant l'acceptation locale et le respect des territoires.

### INDICATEURS DE SUIVI

**110 ÉOLIENNES EN FONCTIONNEMENT** 187 éoliennes autorisées sur 31 parcs sur 21 parcs éoliens pour 253 MW de puissance en fonctionnement 20 parcs éoliens

## SUIVI DU DÉVELOPPEMENT DU PHOTOVOLTAÏQUE

La Région Nouvelle-Aquitaine s'est fixée une production annuelle d'énergie photovoltaïque de **9 700 GWh en 2030** et de **14 300 GWh en 2050**. 1<sup>ère</sup> Région de France en termes de production photovoltaïque, la Vienne y contribue à hauteur de 8 %.

### INDICATEURS DE SUIVI

**5 600 INSTALLATIONS RACCORDEES** au réseau électrique (215 MW) en Vienne **350 installations** (774 MW) en file d'attente

Le positionnement du Département

L'équité entre les territoires du département

Le respect du cadre de vie et du patrimoine

La concertation avec les collectivités et la population

## Transitions pour la Technopôle du Futuroscope

Réflexions en cours pour l'intégration des dimensions du développement durable pour l'aménagement et la vie de la technopôle

### Projets à l'étude :

- Diagnostic Ecologique du site
- Entretien du lac pour maintien de la qualité de l'eau (vidange/curage périodiques)
- Etude énergétique des bâtiments départementaux sur la Technopole
- Développement des cheminements doux (pistes cyclables, piétons, transport en commun...)
- Implantation de bornes de recharges électriques (véhicule + vélo)
- Gestion de l'éclairage de la Technopole (LED, ...)
- Recyclage Tri des déchets
- Améliorer le cadre de vie et l'appropriation du site par ses usagers
- Plantation d'arbres et végétaux

## ETAT DES LIEUX DE LA TRANSITION ENERGETIQUE EN VIENNE

En 2015, la France s'est fixée une feuille de route pour lutter contre le changement climatique : atteindre la neutralité carbone en 2050. La France doit pour cela diviser par 6 les émissions nationales de gaz à effet de serre par rapport à 1990.

En Nouvelle-Aquitaine, le Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADEET) approuvé par la Préfète de Région le 27 mars 2020 redonne à la planification territoriale son rôle stratégique à travers des objectifs de moyen et long termes :

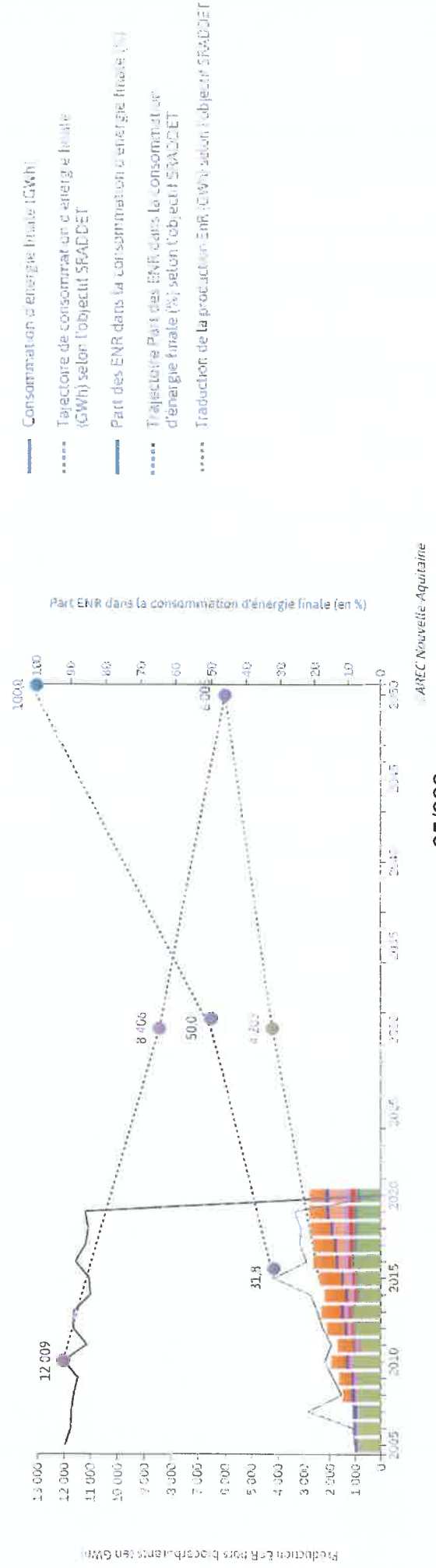
- La réduction de 30 % de la consommation d'énergie finale en 2030 par rapport à 2010,
- La réduction des gaz à effet de serre de 45 % en 2030 par rapport à 2010,
- et porte à 50 % la part des énergies renouvelables dans la consommation d'énergie finale en 2030 et à 100 % en 2050.

Le territoire de la Vienne a émis en 2019 **3 660,3 ktCO2eq** d'émission de gaz à effet de serre. Soit le 6<sup>ème</sup> département le plus émetteur de la Région Nouvelle-Aquitaine.

Emission de gaz à effet de serre par secteur d'activité en Vienne :



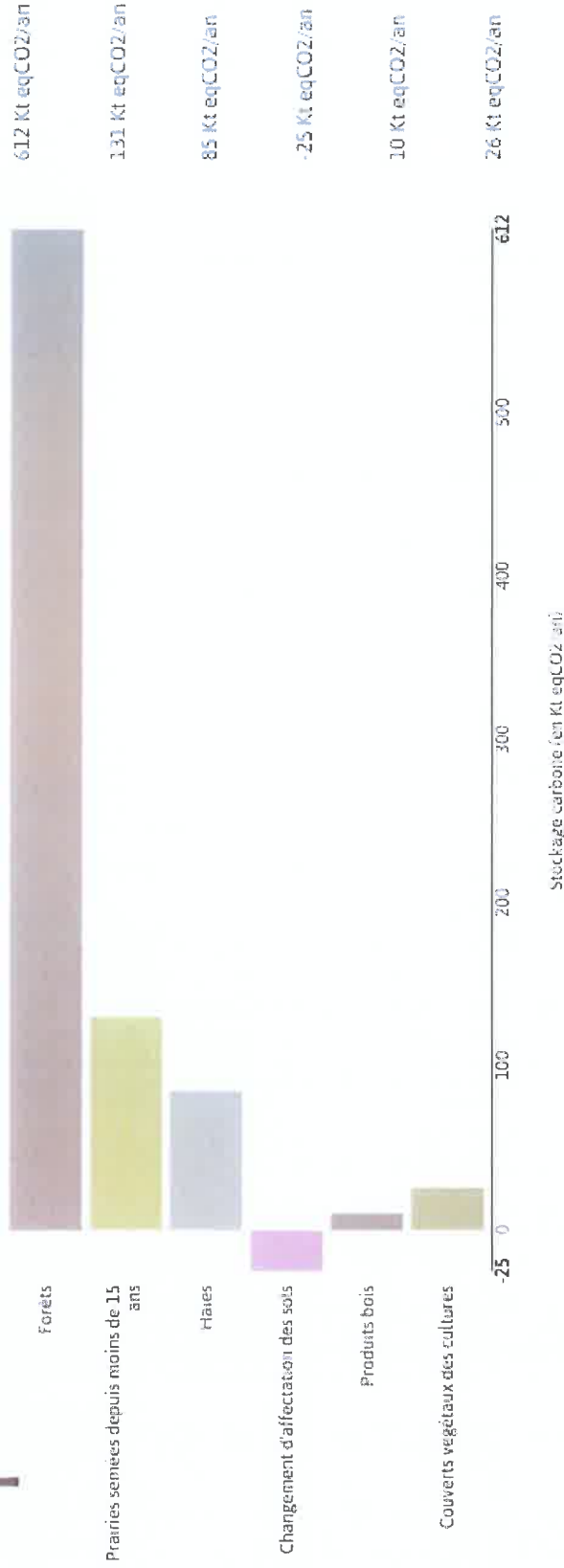
Déclinaison des objectifs du SRADEET à la Vienne :



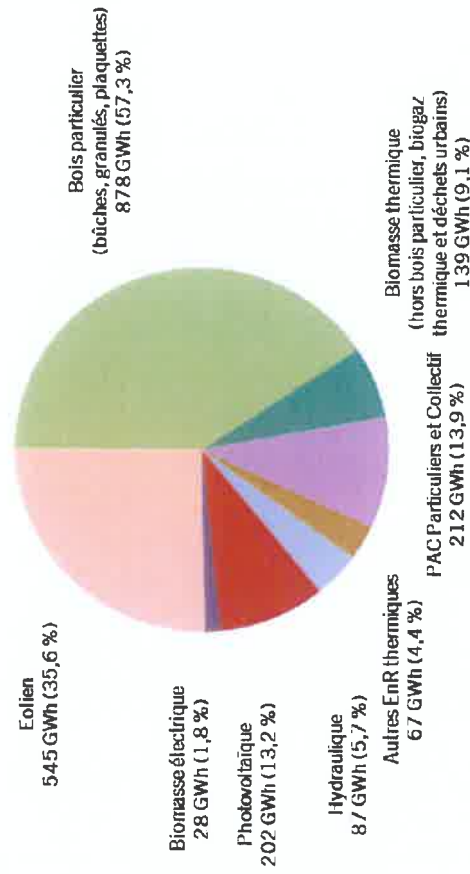




## 10 % de la séquestration carbone régionale



Le Département de la Vienne a produit en 2019 **2 771 GWh** d'énergie renouvelable. Actuellement les énergies renouvelables sont portées par deux filières : la filière thermique pour 60 % et la filière électrique 40 %.



En 2005, le bois énergie des particuliers représentait plus de **85 %** de la production départementale d'énergie renouvelable.

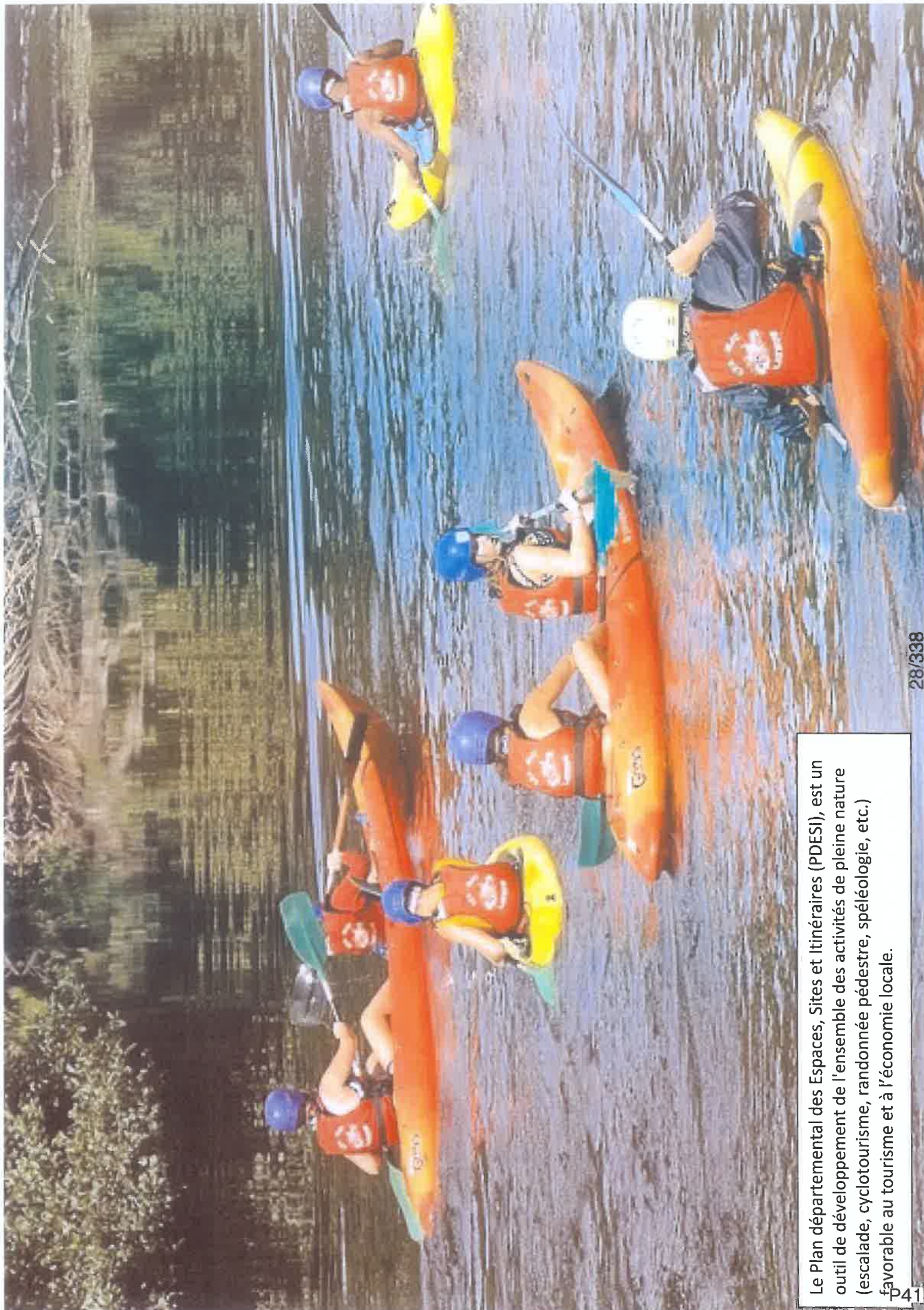
Depuis, de nouvelles filières se sont développées comme celles de la biomasse thermique, des pompes à chaleur (PAC), du photovoltaïque, de l'éolien, la méthanisation permettant ainsi un **doublé de la production énergétique renouvelable sur les 14 dernières années.**

# **AXE 2**

## **POUR SUIVRE NOTRE IMPLICATION POUR UNE ÉCONOMIE, DES EMPLOIS ET DES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ ÉCONOMES EN CARBONE**

---





Le Plan départemental des Espaces, Sites et Itinéraires (PDESI), est un outil de développement de l'ensemble des activités de pleine nature (escalade, cyclotourisme, randonnée pédestre, spéléologie, etc.) favorable au tourisme et à l'économie locale.



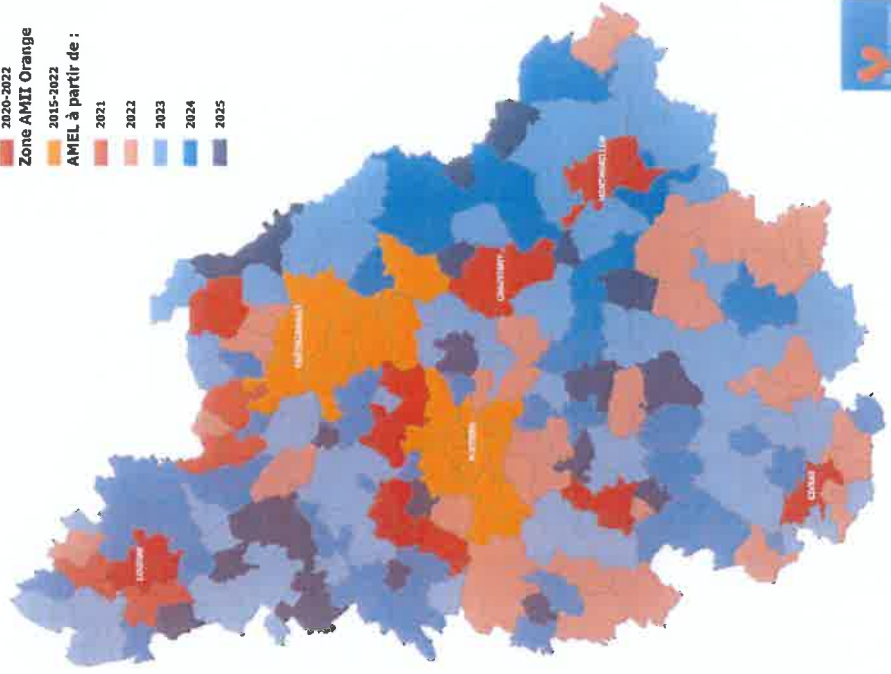
# CONFORTER LES SERVICES PUBLICS DE PROXIMITÉ ET L'EMPLOI EN MILIEU RURAL

## DESRIPTIF

Afin de maintenir la cohésion sociale, l'équilibre territorial et la qualité des services rendus aux usagers en milieu rural, il est indispensable de conforter les services publics et l'emploi dans ces zones. Au-delà de ces bénéfices, ceci présente un intérêt environnemental en termes de réduction des émissions de gaz à effet de serre :

- en permettant de limiter les distances des trajets domicile-travail et celles pour accéder aux services publics,
- en permettant d'éviter des déplacements par le recours aux solutions informatiques dématérialisées.

DEPLOIEMENT DE LA FIBRE SUR LE DEPARTEMENT DE LA VIENNE



## ODD



## INDICATEURS DE SUIVI

**38% des locaux de la Vienne** (entreprises, logements,...) raccordables grâce au déploiement de la fibre (donnée fin 2020)

**25 TIERS LIEUX** en 2021 dans le Département de la Vienne

*Le déploiement de la Fibre sur les territoires de la Vienne est vertueux car il contribue à l'emploi en milieu rural et à la réduction des gaz à effet de serre en réduisant les déplacements.*

*En effet, la fibre conditionne le télétravail, le développement des tiers lieux notamment.*

Afin de faire face aux difficultés d'accès aux services et au risque de dévitalisation, le Département et l'Etat ont réalisé un Schéma Départemental d'Amélioration de l'Accès des Services au Public (SDAASP) sur la période 2018-2023. Ce schéma porte sur différentes thématiques telles que la mobilité, l'offre de santé, l'accès à l'emploi et la couverture numérique du territoire.

## REALISATIONS

Elaboration et délibération de la **STRATEGIE DEPARTEMENTALE D'INCLUSION NUMERIQUE** 2020-2024, qui constitue une feuille de route commune avec l'ensemble des partenaires locaux pour mutualiser les initiatives pour l'inclusion numérique

**LA MAISON DEPARTEMENTALE DES SOLIDARITES DE CHAUVIGNY LABELISEE ESPACE FRANCE SERVICE :**

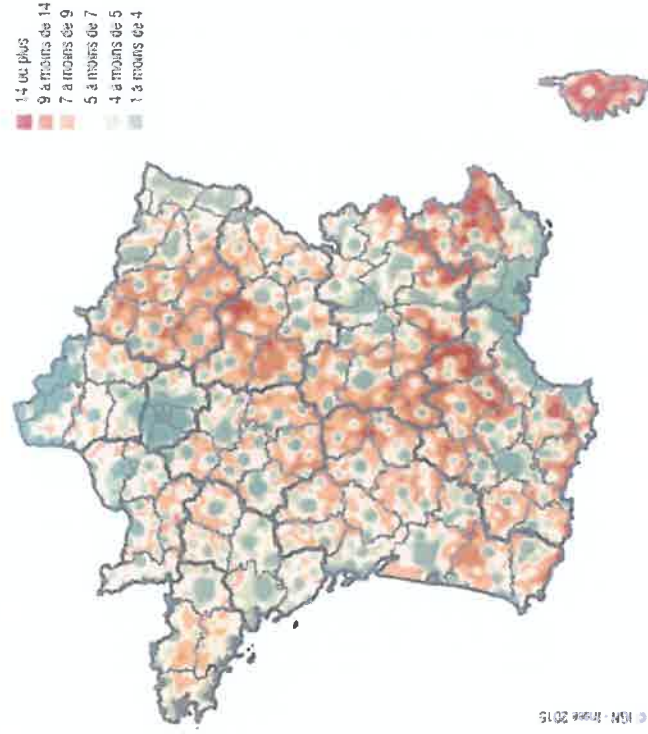
- 29 communes couvertes
- 800 foyers rencontrés chaque année par l'action sociale
- 2000 rendez-vous par an sur place, dans les permanences extérieures ou en visites à domicile
- 250 personnes reçues par mois
- 800 appels téléphoniques par mois

## INDICATEURS DE SUIVI

**20 ESPACES FRANCE SERVICE OUVERTS** dans la Vienne et labellisés en septembre 2022 sur 7 territoires

**56 % des communes** de la Vienne ont au moins un commerce de proximité soit une boulangerie, soit une boucherie charcuterie ou une épicerie, source Base permanente des équipements INSEE 2018.

Il est précisé que des évaluations seront réalisées par l'Etat une fois le réseau d'Espaces France Service ouvert, à partir de 2021-2022.



Temps moyen en minutes nécessaire pour accéder à un panier de 29 commerces et services d'usage courant en automobile selon l'INSEE

## DÉVELOPPER UNE ALIMENTATION DE QUALITÉ ET DE PROXIMITÉ

La réduction de l'empreinte écologique de l'alimentation est un enjeu majeur. Une alimentation de qualité et de proximité répond de plus à une demande sociétale et représente une plus-value économique agricole locale. Le Département s'engage fortement sur cet enjeu majeur, en partenariat notamment avec la **Chambre d'agriculture et l'Association des Maires**.

### CHIFFRES CLÉS

**31 COLLEGES** engagés dans la démarche « Je Rest'O collègue »

**2 200 000 REPAS PAR AN** dans les collèges

### ODD



Opération Agrilocal nationale 2022 : durant la semaine, un plat par jour ou un repas de produits locaux, accompagnés d'animations pédagogiques



## ACCOMPAGNER LES POLITIQUES ALIMENTAIRES LOCALES

De nombreuses initiatives locales sont engagées par les acteurs locaux : Plans Alimentaires Territoriaux des intercommunalités, limitation du gaspillage alimentaire, étude de faisabilité pour des unités de transformations, études circuits courts, ...

### INDICATEURS DE SUIVI

**6 DEMARCHES ALIMENTAIRES LOCALES** suivies par le Département (plans alimentaires territoriaux portés par les intercommunalités et projets collectifs portés par des producteurs agricoles)



Animation et visite pédagogique du Pré joly 2022

## DÉVELOPPER UNE RESTAURATION COLLECTIVE DURABLE AVEC AGRILocal86 ET ZÉROGASPI86

Le Département favorise depuis 2017 l'approvisionnement en produits alimentaires locaux dans la restauration collective, notamment dans les collèges, avec pour objectif de généraliser la démarche à d'autres types de structure. Au sein des collèges, une gestion de la restauration nommée « Je Rest'O collège », selon 3 axes :



### INDICATEURS DE SUIVI

**3 422 COMMANDES** réalisées en 2022 via Agrilocal86

**140 ETABLISSEMENTS** adhérents à Agrilocal86

**77 ACHETEURS** actifs sur la plateforme

**25 % DE PRODUITS BIO LOCAL** (en Vienne) sur Agrilocal

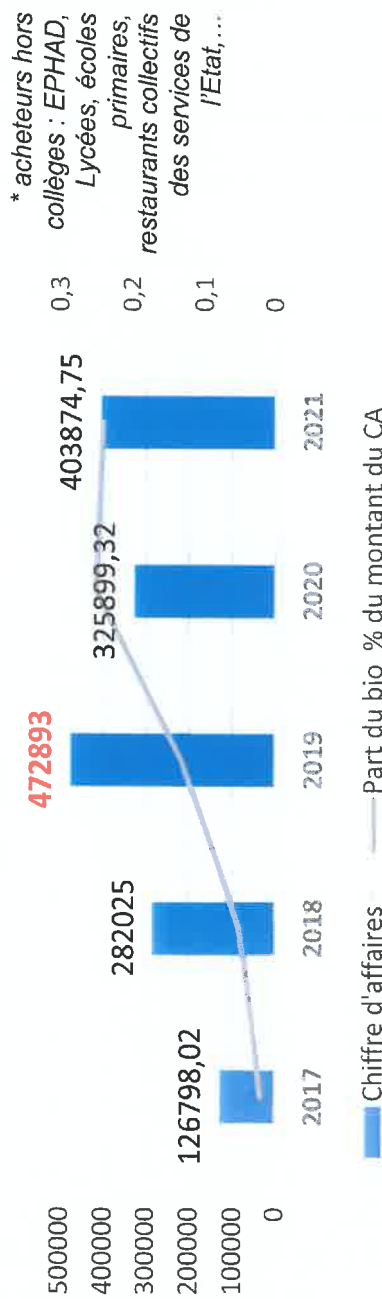
**869 DE BIODECHETS** alimentaires par repas et par collégien après accompagnement contre 147g au niveau national (Ademe)

### PERSPECTIVES

Dans les collèges :  
Objectifs de 50% de produits locaux en 2025, dont 20% de bio

## 375 000 € de chiffre d'affaire injecté dans l'économie locale

Evolution du chiffre d'affaires Agrilocal 2017-2021



# SOUTENIR UNE AGRICULTURE DE QUALITÉ, CRÉATRICE DE VALEUR AJOUTÉE ET RESPECTUEUSE DE L'ENVIRONNEMENT

## DESSCRIPTIF

L'objectif est de développer une agriculture respectueuse de l'environnement en restant compétitive, pourvoyeuse d'emploi et à valeur ajoutée pour le territoire, afin de maintenir une économie locale dynamique.

## CHIFFRES CLÉS

**4 054 EXPLOITATIONS** agricoles en 2022 dont **500 SPÉCIALISÉES EN ÉLEVAGE**

**5 700 EMPLOIS** équivalent temps plein

**8,7%** de la SAU de la Vienne en **AGRICULTURE BIOLOGIQUE**



La Surface Agricole Utile (SAU) totale en Vienne est de 471 114 ha

## ODD



## Feuille de route pour l'Agriculture Délibérée en juin 2022

### 4 axes :

- Axe 1 : Pour une alimentation locale et durable
- Axe 2 : Pour le maintien et le développement de structures et de filières de proximité
- Axe 3 : Pour un outil foncier de travail performant
- Axe 4 : Pour la lutte et l'adaptation au changement climatique en Agriculture





# MENER UN AMÉNAGEMENT FONCIER ET ENVIRONNEMENTAL SUR LA COMMUNE DE SAINT MARTIN LA PALLU

L'Aménagement Foncier Agricole Forestier et Environnemental (AFAFE) provient d'une demande des agriculteurs de regrouper et d'optimiser la structure foncière à Saint-Martin-la-Pallu. Le Département a lancé un état des lieux fonciers et environnemental. Les enjeux prioritaires sont le maintien du maraîchage et la reconquête de la qualité de l'eau du bassin versant de la Pallu.

En 2020, Le périmètre d'aménagement foncier et le schéma Directeur d'aménagement durable ont été approuvés par la Commission Communale d'Aménagement Foncier suite à l'enquête publique, après arbitrage sur les réclamations collectées par le commissaire enquêteur. Enfin, l'arrêté sur les prescriptions environnementales est en cours de finalisation par les services de l'Etat (DDT).

## INDICATEURS IDENTIFIES DANS LE SCHEMA DIRECTEUR

**23,1 km de haies** potentielles à planter

**10,8 km de bandes enherbées** à implanter le long des émissaires hydrauliques au titre de la reconquête de la qualité de l'eau

## PERSPECTIVES

**REDUIRE LE NOMBRE D'ILOTS** d'exploitation d'au moins 50%

**DIVISER LE NOMBRE D'ILOTS DE PROPRIETE PAR 3**

Mise en place de **70% DES PROPOSITIONS DE PLANTATION DE HAIES**

Mise en place de **80% DES PROPOSITIONS DE BANDES ENHERBÉES**



Plan des propriétés – Agrandissement du marais de la Pallu illustrant le fort morcellement des parcelles avant aménagement foncier



# DÉVELOPPER LE TOURISME DE NATURE PAR LA RANDONNÉE

## DESRIPTIF

Les nombreux atouts touristiques de la Vienne dynamisent l'économie locale. Le tourisme vert en est un volet et doit être structuré avec les territoires. Le Département a donc élaboré "LA VIENNE A VELO ET RANDO" 2021-2025, en concertation avec les collectivités et les associations d'usagers. Ce schéma de la randonnée et des mobilités douces constitue une feuille de route commune pour le développement et la promotion des itinéraires et services pour le tourisme de randonnée et le loisir sportif.

Enfin, deux nouveaux itinéraires ont été initiés en 2021, se poursuivent en 2022 et doivent être mis en service en 2023. La Véloroute 94 de Saint-Germain à Saint-Sauvant (105km) via Chauvigny, Poitiers, Saint-Sauvant et la liaison Châtellerault-Candes-Saint-Martin (37) (89km).

## CHIFFRES CLÉS

Près de **1 400 KM D'ITINÉAIRES CYCLISTES ET PEDESTRES** en Vienne d'intérêt extra-départemental voire national ou européen, dont 442 km balisés et sécurisés par le Département. **110 km** sur la V94 mis en service en 2022.

Fréquentation touristique des euro-véloroutes en France en hausse de **+20% ENTRE 2013 ET 2018**, retombées économiques estimées à **1€ / KM PARCOURS / PERSONNE** (source : enquête vélo et territoire, 2018)

**PASSAGE DE LA SCANDIBÉRIQUE**, la plus longue vélo route de France, de 1700km, par la Vienne

**LE RAID SAINT MARTIN** : 20 équipes en 2017, 30 en 2018, 50 en 2021

**8 PONTS** réparés et **16 km d'anciennes voies ferrées sécurisées** en 2022



La scandibérique en Vienne

*Participer à des événements ....*



*Découvrir autrement le patrimoine ....*





**Réédition en 2022 du Topo Guide des Petites Randonnées en Vienne**

avec un financement du Département



**Parution du guide Vélo et Fromages en 2021**  
6 itinéraires proposés, soit 285 km de randonnées avec 24 étapes potentielles.

- Sites Vélo & Fromages
- Boucles Vélo & Fromages
- Au cœur des Vallées du Clain
- Au pays Charlois
- Boucle châtelleraudaise
- De la Vienne à la vallée de la Gartempe
- Promenade en Haut Poitou
- Traversée du pays Montmichelonnais



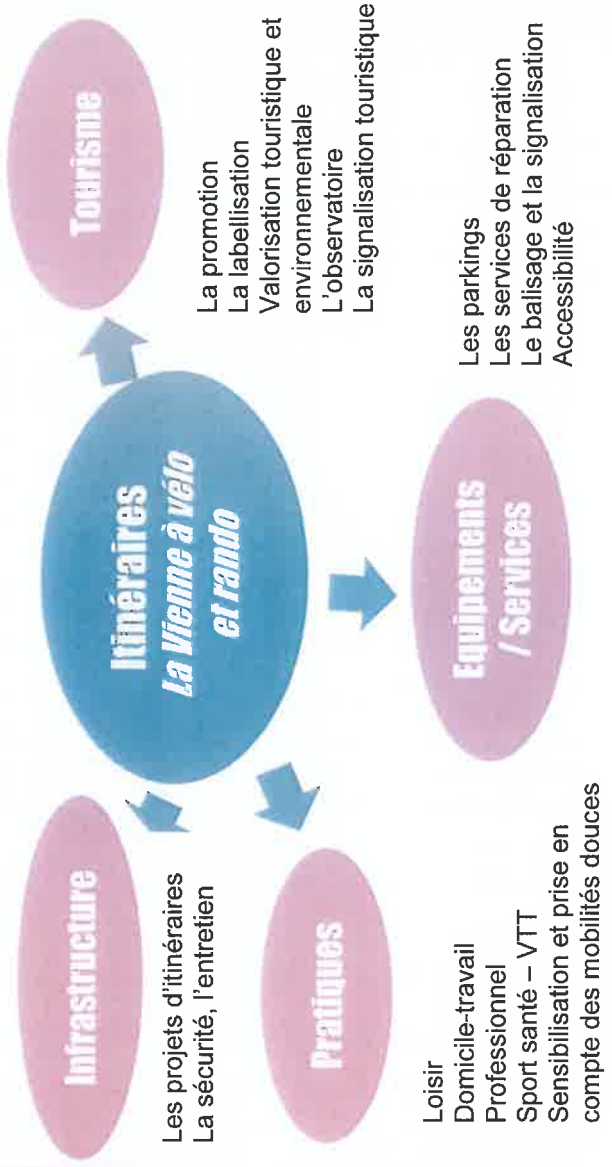




2021-2025  
Schéma départemental de la randonnée  
et des mobilités douces

## La Vienne à Vélo et Rando

LES ENJEUX	
<b>Sociétal</b> Qualité de vie, lien social, ...	<b>Environnemental</b> Lien avec le plan de déplacement interne
<b>Economique</b> Lien avec le <b>schéma tourisme</b>	<b>Santé publique</b> Sport, Terre de jeux 2024



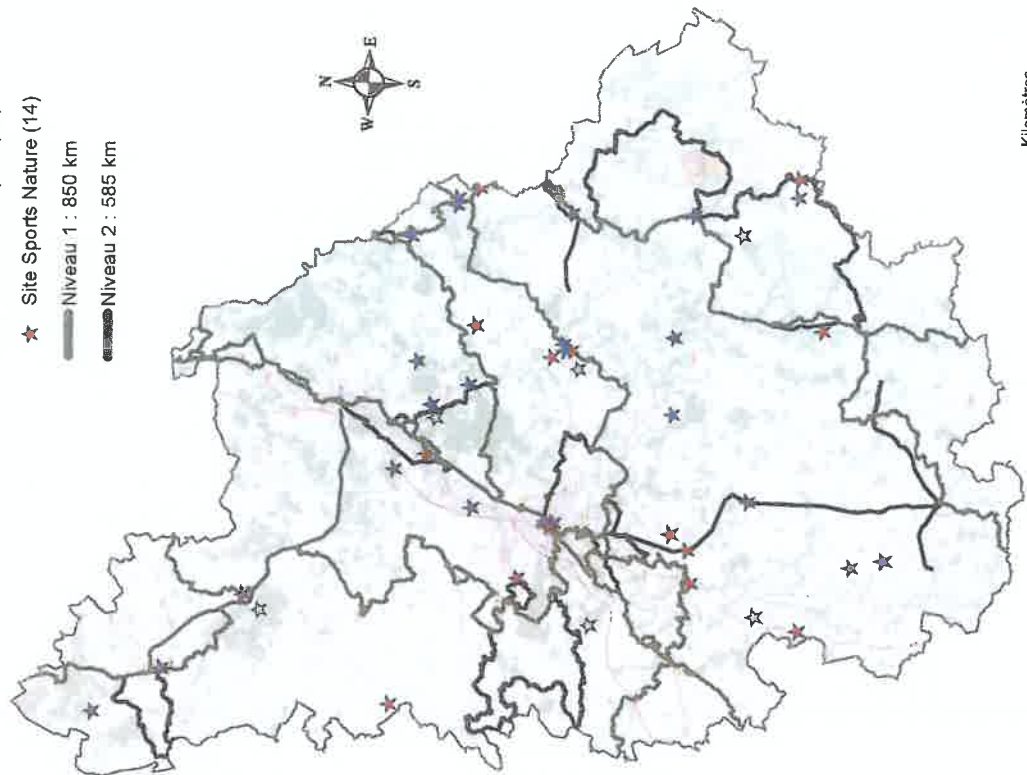
- 2021: V94 de la Brenne aux Deux-Sèvres via Chauvigny et Poitiers
- 2022: Mise en service du chemin de Ligugé à vélo
- 2023: La Vienne à vélo de Châtellerault à Fontevraud
- 2024: Saint Jacques à vélo
- 2025: Poursuite de l'aménagement des autres itinéraires suivant la programmation retenue : chemin de l'Evêque de Tour et anciennes voies ferrées

Schéma de signalisation touristique et  
Système d'information Touristique

Pédestres

Légende :

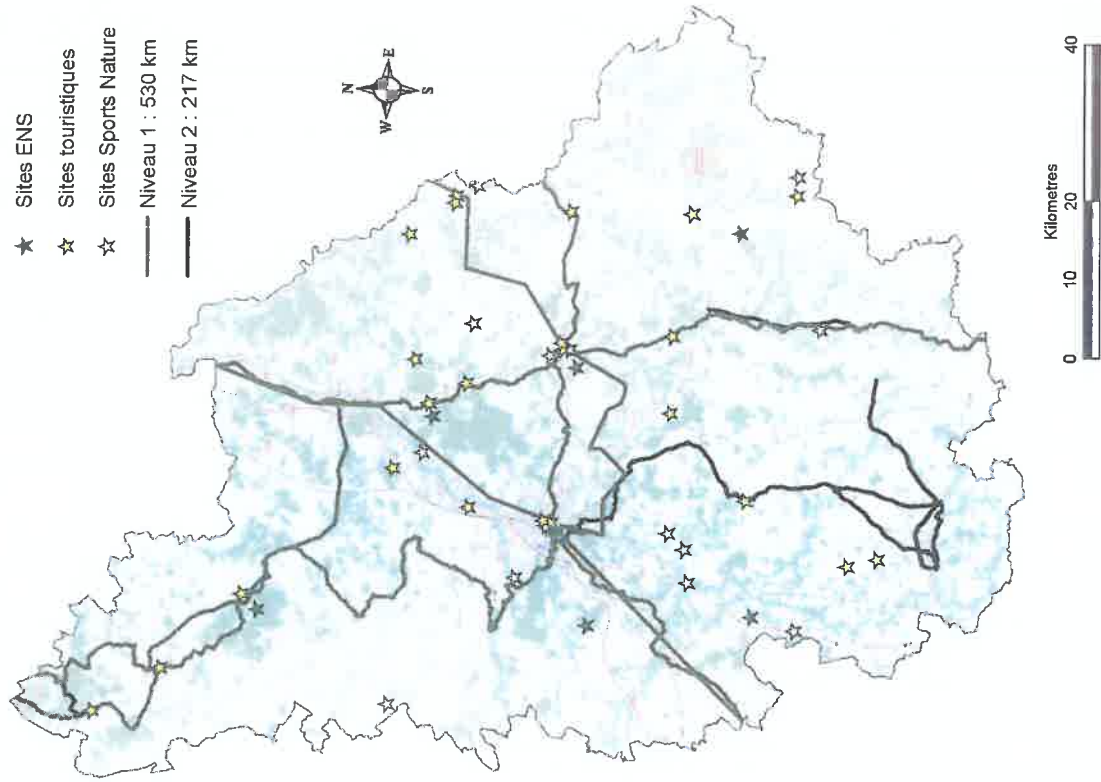
- ☆ Sites ENS (6)
- ★ Sites touristiques (25)
- ★ Site Sports Nature (14)
- Niveau 1 : 850 km
- Niveau 2 : 585 km



Cyclistes

LEGENDE :

- ★ Sites ENS
- ☆ Sites touristiques
- ☆ Sites Sports Nature
- Niveau 1 : 530 km
- Niveau 2 : 217 km



**AXE 3**  
**PRENDRE EN COMPTE LE  
CHANGEMENT CLIMATIQUE  
DANS L'AMÉNAGEMENT DU  
TERRITOIRE**



**Nouveau collège Joséphine Baker**



# LÜTTER ET S'ADAPTER AU CHANGEMENT CLIMATIQUE EN URBANISME ET EN AMÉNAGEMENT

## DESSCRIPTIF

Le Département accompagne techniquement et financièrement les collectivités au titre de la solidarité territoriale. Cet appui doit contribuer à un effort collectif mutualisé pour atteindre les objectifs des Plans Climats Air Territoriaux des intercommunalités.

## ODD

<b>3</b> BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE 	<b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 	<b>12</b> CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES 	<b>13</b> MESURES RELATIVES À LA LÜTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES 	<b>17</b> PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS 
--	---	--	--	---



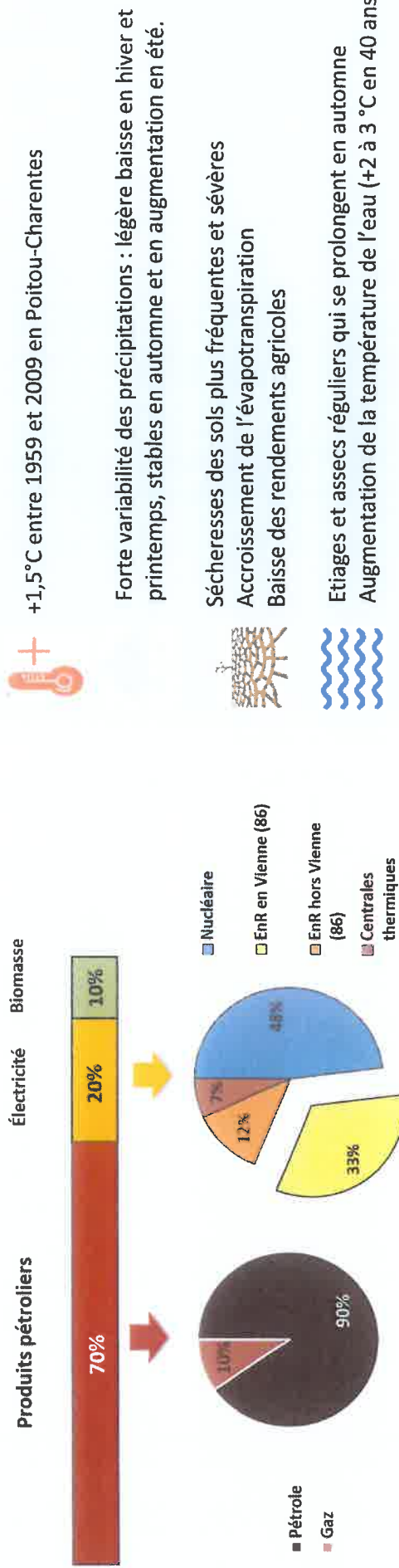
Rue végétalisée à Saint Germain (crédit : CAUE86)



Le Syndicat Energies Vienne a réalisé pour les intercommunalités un état des lieux des Plans Climat Air Energie Territoriaux dont les principaux enjeux sont : la réduction des gaz à effet de serre, de la consommation d'énergie et des émissions de polluants atmosphériques ainsi que la substitution de l'approvisionnement énergétique par des sources renouvelables, l'augmentation de la séquestration carbone et l'adaptation des activités humaines aux changements climatiques.

Les principaux enjeux déterminés sont :

- **LES TRANSPORTS**, premiers consommateurs d'énergie (47%) et émetteurs de gaz à effet de serre (44%) et responsables de 65 % des émissions d'oxydes d'azote.
- **L'AGRICULTURE** principal émetteur de méthane et de peroxyde d'azote, des gaz à effet de serre 20 à 70 fois plus puissants que le CO<sub>2</sub> ainsi que le responsable de 100 % de la diffusion d'ammoniac, source de pollution de l'environnement.
- **LE RESIDENTIEL ET LE BATIMENT**, majeur consommateur d'énergie (40% au total) pour le chauffage et l'eau chaude sanitaire principalement et source de pollutions atmosphériques notamment le dioxyde de soufre responsables des pluies acides.





## Améliorer la performance énergétique des Bâtiments du Département

En 2022, 4 collèges font l'objet de travaux d'amélioration des performances énergétiques via le plan de relance et de résilience (2021/2022) :

- Le collège Jean Macé de Châtelleraut (86100) ;
- Le collège Bellevue de Dangé Saint Romain (86220) ;
- Le collège Jean Moulin de Poitiers (86000) ;
- Le collège Arsène Lambert de Lençloître (86140).



## Accompagner et sensibiliser à la lecture paysagère

La CAUE86 accompagne la Communauté de communes de Vienne et Gartempe à l'élaboration de son plan paysage.

D'autre part, le CAUE a réalisé plusieurs actions de sensibilisation au paysage :

- 4 sorties grand public ont été organisées en 2022 sur la lecture paysagère et architecturale,
- 1 formation en 2022 sur la végétalisation des cimetières à destination des élus et techniciens,
- 1 webinaire « Eau et assainissement » pour les élus, techniciens et le grand public.



Lecture paysagère à Availles Limouzine

## SOUTENIR LA MAÎTRISE DE LA DEMANDE ÉNERGÉTIQUE DES BÂTIMENTS DES COLLECTIVITÉS

Au regard de la Stratégie Nationale Bas Carbone, l'objectif est de diminuer de 53% d'ici 2030 les émissions de gaz à effet de serre des bâtiments. Les diagnostics des plans climats air énergie territoriaux des intercommunalités en Vienne confirment l'intérêt d'une action collective pour la rénovation du patrimoine bâti, notamment public, afin de diminuer les consommations énergétiques de ces bâtiments.

Dans ce cadre, le Syndicat des Energies de la Vienne, le Département, l'Agence des territoires 86 et le Conseil d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE86) ont signé en février 2020 une convention de partenariat pour offrir un accompagnement complet et cohérent aux collectivités : sensibilisation à l'amont, conseil, études préalables, programmation, assistance à maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre hors secteur concurrentiel, appui financier, recherche de financement notamment européen. Outre l'enjeu climatique, ce partenariat permet d'optimiser l'efficacité de l'action de ces organismes publics et s'inscrit dans une logique de solidarité territoriale, en particulier pour les communes.

## PERSPECTIVES

166 COMMUNES ET 6 EPCI EN 2022 engagés dans la démarche  
Objectif de 500 bâtiments rénovés en 2030 mobilisant cet accompagnement  
ECONOMIES D'ÉNERGIE SUPÉRIEURES À 50% en 2030

En partenariat avec ...



# PARTICIPER À LA MAÎTRISE DES CONSOMMATIONS D'ESPACE ET D'ÉNERGIE VIA L'APPEL À PROJETS CENTRES BOURGS ET CENTRES ANCIENS

La revalorisation du parc existant est un enjeu essentiel de la politique d'animation du territoire départemental. La désertification du patrimoine ancien est importante sur certains secteurs. Les programmes territoriaux de réhabilitation (OPAH, PIG) permettent à certains secteurs de rééquilibrer des situations préoccupantes. Au-delà, le réinvestissement des tissus urbains du rural est primordial. En particulier, le réinvestissement des délaissés urbains évite l'accroissement de l'expansion sur les terres agricoles. Dans le cas de projets centrés sur la rénovation de l'habitat, l'objectif est d'évoluer vers un projet de reconstruction du centre-bourg et du centre ancien et de faire émerger des projets novateurs assurant notamment la transition vers le solidaire et vers l'environnemental (réhabilitation énergétique des bâtiments, démarche d'écoquartier, aménagement paysagé...).

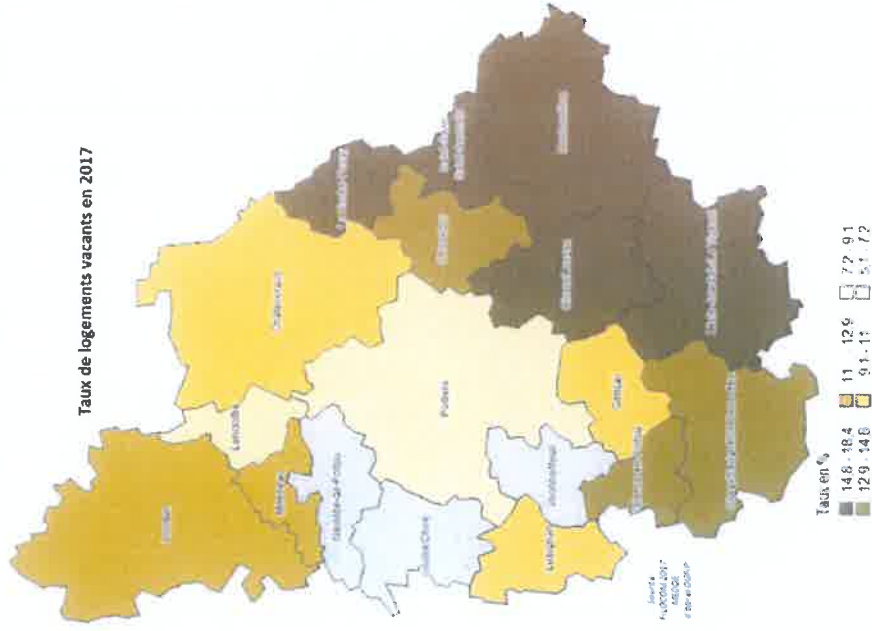
**UNE OPERATION DE REHABILITATION A LENCLOITRE : UNE MAISON DE BOURG SUR TROIS NIVEAUX POUR UN LOCAL COMMERCIAL, 2 LOGEMENTS T3 ET UNE COUR COMMUNE**



## 9.8 % DE LOGEMENTS VACANTS EN VIENNE

Une vacance très élevée, supérieure à 14,8% aux franges Sud et Est du département

Taux de logements vacants en 2017



Source = étude GTC22



# POURSUIVRE LA DÉMARCHE DE QUALITÉ ENVIRONNEMENTALE DES BÂTIMENTS AMÉNAGÉS PAR LE DÉPARTEMENT

## DESSCRIPTIF

Le Département veille à la qualité environnementale des bâtiments qu'il construit. Le collège Joséphine BAKER et l'ARENA inaugurés en 2022 ont été une opportunité de viser une bonne performance environnementale des bâtiments.

### ODD



Chantier du collège Joséphine Baker – préparation des toitures végétalisées et panneaux photovoltaïques



L'ARENA (dalles photovoltaïques en toiture)





## CONSTRUIRE UN 35ÈME COLLÈGE PERFORMANT POUR L'ENVIRONNEMENT

Le collège Joséphine Becker inauguré en mai 2022 peut accueillir 750 collégiens à Vouneuil-sous-Biard. Sa création au Nord-ouest de Poitiers répond au nombre croissant d'élèves, à la nouvelle sectorisation et au redimensionnement et à la réhabilitation du collège Henri-IV de Poitiers.

Sa construction s'est inscrite dans une démarche environnementale (sans certification) et propose un établissement scolaire performant énergétiquement :

- Orientation Sud pour bénéficier des apports solaires,
- Chaudière bois à granulés et une chaudière au gaz naturel en secours,
- Limitation de l'éclairage nocturne du collège à la stricte norme de sécurité,
- Positionnement du bâtiment en retrait de la route pour des raisons acoustiques mais aussi pour développer un premier plan paysager et arboré,
- Préservation de la haie bocagère existante et plantation de nouvelles haies au pourtour de la parcelle,
- Plantation de 189 arbres.
- Niveau de performance énergétique E+C- avec installation photovoltaïque duo béton-bois,
- Toit terrasses végétalisées,
- Bardage bois à claire-voie et bardeaux de terre cuite émaillée,
- Tri des déchets et valorisation des bio-déchets par compostage et récupération...

Vue d'artiste du collège Joséphine Baker



40

## MAÎTRISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE L'ARENA

L'ARENA Futuroscope inaugurée en avril 2022 a intégré dans sa construction un dépassement de la certification Haute Qualité Environnementale avec des cibles performantes : gestion de l'énergie, maintenance, confort acoustique et visuel. Des panneaux photovoltaïques ont été installés en toiture.

Une démarche environnementale a été mise en place pour limiter les consommations d'énergie du bâtiment. En particulier, l'ARENA a été conçue avec :

- Une isolation renforcée sur toutes les parois,
- Une faible perméabilité du bâtiment,
- Des contraintes sur le traitement d'air avec des débits d'air maîtrisés,
- La possibilité de récupérer l'énergie avec une utilisation généralisée de la ventilation double-flux avec échangeur à haut rendement,
- Un éclairage artificiel à haut rendement et à extinction automatique,
- Un éclairage extérieur à commande crépusculaire,
- Un système de chauffage performant avec gestion centralisée et suivi des consommations.

Vue d'artiste de l'ARENA



# LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ ÉNERGÉTIQUE VIA LE SCHEMA DÉPARTEMENTAL DE L'HABITAT

## DESSCRIPTIF

Dès 2011, la mise en œuvre du programme Habiter Mieux a généré une mobilisation vers une politique de lutte contre la précarité énergétique. Pour compléter cette dynamique et lever les freins liés aux coûts de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage obligatoire, l'un des enjeux principaux du Programme d'Intérêt Général (PIG) a été la mise en place de moyens adaptés pour la prise en charge des frais d'études et de dossiers devenant gratuits pour les particuliers, permettant un développement massif des travaux de rénovation thermique des logements.

## INDICATEURS DE SUIVI

**163 LOGEMENTS FINANCES POUR LA RENOVATION ÉNERGÉTIQUE** en 2022

**8** réhabilitations réalisées en 2022 en cœur de bourg pour limiter l'étalement péri-urbain

**1 699 765 €** dépensés en 2022 pour financer les projets validés en Commission Permanente

**3 633 932 €** de chiffre d'affaire lié aux travaux de maîtrise énergétique pour les entreprises



## Schéma Départemental de l'Habitat

## ODD



Objectifs du Programme d'Intérêt Général sur 5 ans (pour le volet énergie) :

- 234** logements propriétaire occupant isolés par an soit **1000 sur 5 ans**
- 4** logements propriétaire occupant lutte contre l'habitat indigne/logement très dégradé réhabilités par an soit **20 sur 5 ans**



# FAVORISER L'ÉCOMOBILITÉ POUR LES HABITANTS ET MAÎTRISER L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DES INFRASTRUCTURES DE TRANSPORT

## DESCRIPTIF

Dans un département majoritairement rural, l'usage de la voiture individuelle reste la forme prédominante, avec une offre de mobilité alternative inégalement présente. Des secteurs restent particulièrement enclavés avec des offres de transports en commun inadaptées voire inexistantes. Si la voiture demeure donc le moyen de déplacement professionnel et privé indispensable en milieu rural, des modes complémentaires et alternatifs émergent au travers d'initiatives associatives et publiques comme le covoiturage, l'auto partage, le vélo dans certaines situations de proximité ou de multi modalité. Le rôle du Département est d'accompagner les citoyens et d'exercer ses compétences en matière de voirie et de solidarité territoriale.

Les PCAET, nouveaux documents d'urbanisme locaux chargés d'élaborer un Plan Climat Air Energie Territorial dans toutes les intercommunalités de plus de 20 000 habitants ont mis en évidence dans la Vienne le poids du secteur des transports dans le bilan carbone des collectivités. Il représente à lui seul 30 % des émissions de gaz à effet de serre.

## ODD



Aire de covoiturage de Poitiers Sud



Parce que la transition écologique doit être inclusive et équitable, la dimension sociale est incontournable. Que ce soit en favorisant par la mobilité le retour à l'emploi dans les milieux ruraux ou en optimisant les déplacements des assistants familiaux pour réduire les trajets, la dimension sociale peut et doit s'imbriquer avec la dimension environnementale.

L'autosolisme pèse de plus en plus sur le retour à l'emploi dans les milieux ruraux. Le Département a souhaité coordonner les acteurs de la mobilité dans les territoires ruraux dans le but de proposer des solutions de mobilité à ces publics en contractualisant avec un partenaire. Une plateforme de mobilité a ainsi été créée, ainsi qu'une équipe de conseillers en mobilité.



### INDICATEURS DE SUIVI

**209 BILANS DE COMPÉTENCES DE MOBILITÉ**  
au 1<sup>er</sup> août 2022, 117 fin septembre 2021

**88 PARTICIPANTS AUX ATELIERS DE MOBILITÉ** en août 2022 pour 17 ateliers, 70 participants fin septembre 2021  
**1 atelier « éco-mobilité »** en 2022 en partenariat avec le CPA Lathus

Une réflexion est en cours en interne pour optimiser et minimiser les déplacements des assistants familiaux qui accompagnent en tout **1200 enfants** dans un souci d'économie, de bien-être et de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ces déplacements génèrent chaque année **en moyenne 986 tonnes de CO2e**.

Un réseau d'assistants familiaux sur l'éco-mobilité favoriserait le partage d'expériences, la mutualisation de déplacement (co-voiturage), des animations dédiées. Des actions pédagogiques et ludiques associant assistants familiaux et enfants, éventuellement élargies à l'ensemble des dimensions environnementales du quotidien, de type "défi famille éco-responsable. Enfin, la compagnie de taxi chargée de déposer les enfants à l'école pourrait être incitée à covoiturer voir, à investir dans un véhicule bas carbone. Des pistes qu'il reste à valider et à concrétiser.

L'impact environnemental de la route doit être maîtrisé tout en diminuant les dépenses de construction et d'entretien du réseau. Ceci passe par l'optimisation d'utilisation d'enrobés, la sensibilisation à une meilleure conduite, le renouvellement du matériel par des véhicules à faibles émissions.

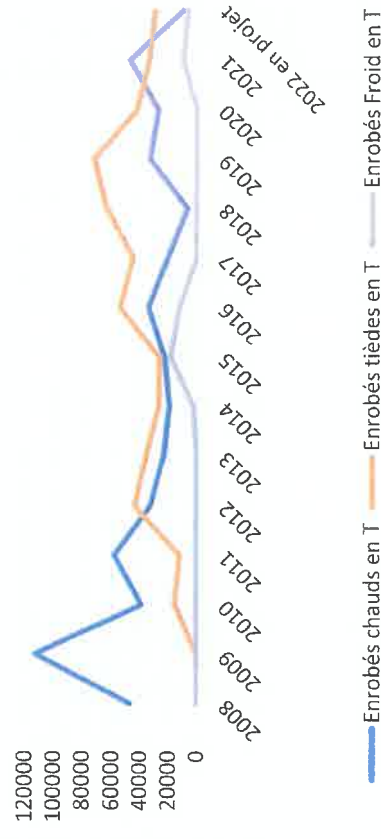
### INDICATEURS DE SUIVI

**- ENROBES : Objectif de 18 % DE REINTRODUCTION D'AGREGATS en 2022**

- Signature de la convention d'engagement volontaire au niveau départemental par les constructeurs des infrastructures routières en 2013
- Chantiers en retraitement sur place en liant hydraulique et hydrocarboné
- Pratique de la fauche raisonnée pour la protection de la biodiversité
- 100 agents formés sur 254 à l'écoconduite



Evolution des quantités d'enrobés utilisés par types



## Développer les itinéraires cyclables pour favoriser l'usage au quotidien du vélo



Le réseau de pistes cyclables doit être déployé à l'échelle du département, en cohérence avec les schémas locaux dédiés aux vélos et avec les objectifs nationaux. La Communauté d'Agglomération du Grand Châtelleraut et la Communauté de Communes du Pays Loudunais ont aménagé en piste cyclable la voie verte Châtelleraut-La Roche Rigault.

Au-delà des aspects touristiques et de loisirs, le schéma « la Vienne à Vélo et Rando » vise à encourager les mobilités douces au quotidien, dans une logique de réduction des émissions de gaz à effet de serre, et également de bien-être, de santé et de qualité de vie, en soutenant le déploiement de pistes cyclables pour la mobilité douce au quotidien.

Il en apparaît les aspects suivants :

- Des itinéraires sécurisés et directs sont une priorité pour développer la pratique du vélo au quotidien,
- Peu de pistes cyclables en dehors des espaces urbains,
- Un maillage conséquent de routes à faible fréquentation pouvant être utilisées pour la pratique du vélo au quotidien,
- Une amélioration à apporter dans les services et équipements pour l'usage quotidien du vélo à l'échelle du territoire départemental.

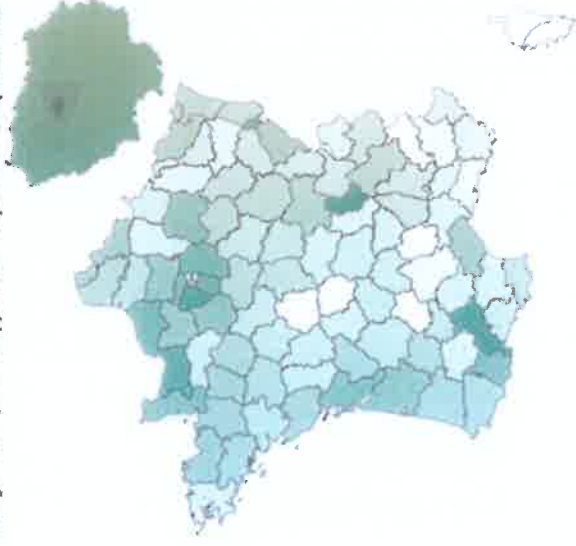
Les Plans Climat Air Energie Territoriaux sont en cours d'adoption par les intercommunalités. Ils intégreront leurs propres schémas de randonnées ou vélos qui offriront une lisibilité des ambitions cyclables à l'échelle du département. L'opportunité des connexions entre les territoires pourra alors être déployée à plus grande échelle.

## PERSPECTIVES

**REALISE :** lancer un inventaire des pistes cyclables existantes ou projetées à court terme au vu des données disponibles des EPCI  
Recensement en 2022 et 2023 des besoins ou opportunités avec les acteurs locaux et les agents du département.



Aménagements cyclables rapportés à la superficie des départements



Scénarios de voies cyclables pour l'ouest  
Plan de l'Agence Régionale de l'Environnement de l'ouest

# **AXE 4**

**DIMINUER L'IMPACT  
ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE  
FONCTIONNEMENT INTERNE**





Semaine de sensibilisation des agents au vélo à assistance électrique – Juin 2021

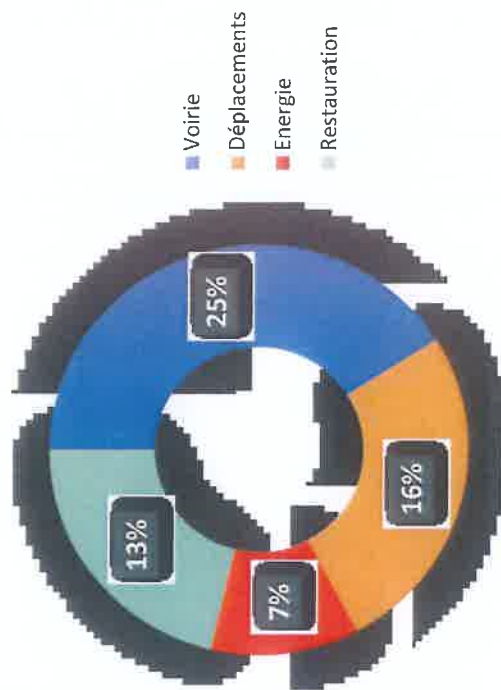
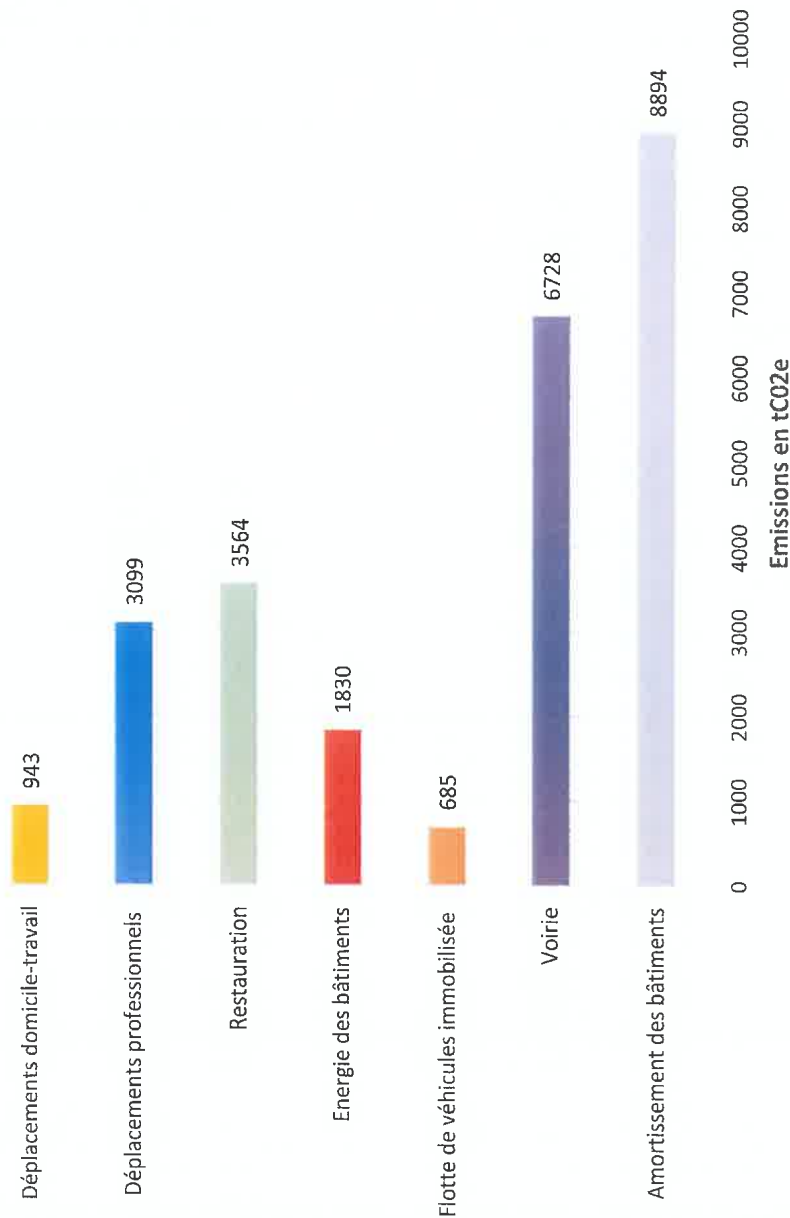
# SYNTHESE DES RESULTATS DU BILAN CARBONE

Le Département de la Vienne s'est engagé dans une démarche d'évaluation de ses émissions de gaz à effet de serre au travers de la méthode Bilan Carbone. Sur l'année 2019, le Département a émis un total de **26 700 tCO<sub>2</sub>e** répartis selon les postes suivants :

## Répartition des émissions du Département

Les principaux postes que le Bilan Carbone du Département a permis d'identifier sont :

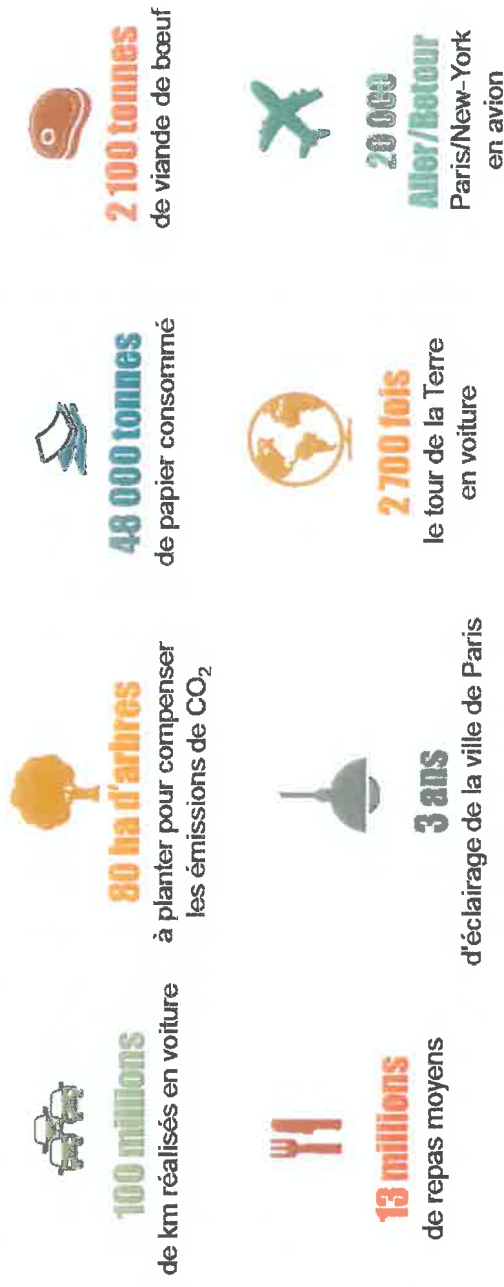
### Répartition des principales émissions du département



Les quatre principaux postes d'émission hors amortissement sont :

- **La voirie** avec 130 000 tonnes d'enrobés en 2019,
- **La restauration**,
- **Les déplacements** pour l'activité de la voirie, d'entretien, de transport de personnes en situation de handicap et de déplacements domicile-travail,
- **L'énergie** consommée par les bâtiments.

Les émissions du Département de la Vienne sur une année équivalent par exemple aux consommations ci-dessous :



## LA VOIRIE : 1<sup>ER</sup> POSTE D'ÉMISSION

Les émissions liées à l'entretien de la voirie représentaient en 2019 **25% du bilan total pour 130 000 tonnes d'enrobés utilisés**. Depuis 2010, le Département utilise de plus en plus les techniques d'enrobés tièdes ou froids avec une proportion croissante d'agrégats d'enrobés. Ces évolutions entraînent une réduction des émissions de gaz à effet de serre.

## LES BÂTIMENTS

Les émissions liées aux immobilisations des bâtiments correspondent aux émissions passées nécessaires à la construction et à la rénovation de ceux-ci. Ils sont comptabilisés grâce aux surfaces construites et à la typologie de bâtiment.

Ces émissions représentent 8 890 tCO<sub>2</sub>e soit 33% du bilan total sur l'année 2019. La thématique de la rénovation et de la sobriété au cours des travaux de rénovation et de construction de bâtiments est primordiale et constitue un enjeu important pour le Département.

## LA RESTAURATION

Les émissions associées aux achats, leur acheminement et les déchets sont majoritairement associées à 89% aux achats alimentaires.

Dans le cadre de la restauration collective du Département, **1,75 million de repas ont été servis pour des émissions de 3 570 tCO<sub>2</sub>e** en 2019. Cela représente 13% des émissions du Département.

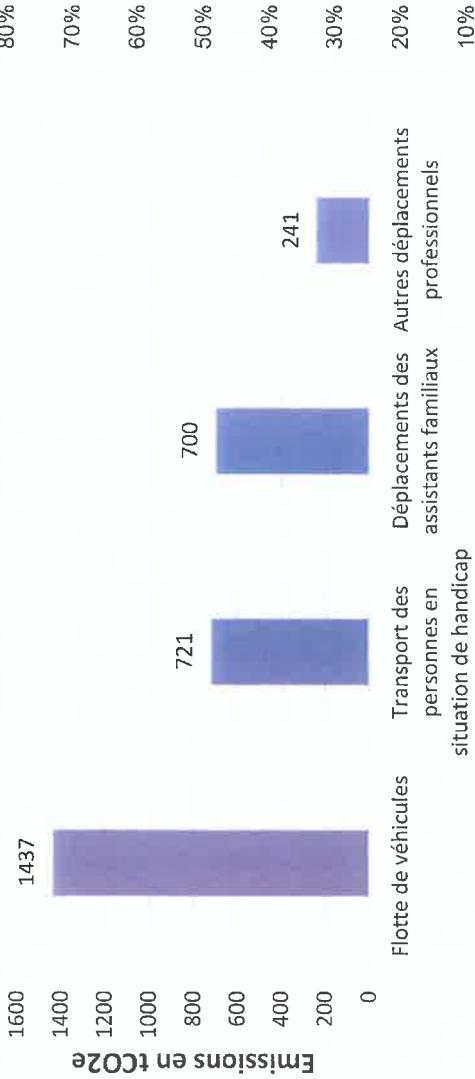
La démarche Agrilocal n'a pas pu être prise en compte dans ces résultats. Ceci est dû à la méthode standard du Bilan Carbone, qui calcule un coût carbone moyen par repas quel que soit sa composition\*. Pour pallier ce problème et prendre en compte les résultats significatifs et concrets menées via Agrilocal186, un travail supplémentaire sera réalisé à partir de 2022 pour estimer les évitements de gaz à effet de serre réalisés par rapport à ce calcul standard grâce au recours à plus de 30% (hors pain) de produits locaux dans les cantines gérées par le Département et en particulier des collèges.

\* ou bien une analyse complète du coût carbone de tous les aliments de chacun des 1.75 million de repas servis, ce qui n'est pas envisageable au stade du Bilan Carbone



Les déplacements professionnels sont responsables de 12% des émissions du Département.

Emissions des déplacements professionnels



Parmi la flotte de véhicules (hors DAG), les catégories les plus impactantes sont : les tracteurs, faucheurs, élagueurs, les camions et les gros véhicules utilitaires. Ces véhicules sont associés notamment à la réfection de la voirie ainsi qu'à l'entretien des espaces verts. Au total ces émissions représentent un tiers des émissions des déplacements.

Le transport des personnes en situation de handicap (2 840 000 Km parcourus) et les déplacements des assistants familiaux (2 750 000 km parcourus) représentent également une quantité significative d'émission de gaz à effet de serre.

Les déplacements domicile-travail sont responsables de 4% des émissions du Département.

Au total 4 millions de kilomètres ont été réalisés par les agents du Département pour se rendre à leur travail. En moyenne 16km séparent le domicile du lieu de travail des agents.

89% des déplacements sont réalisés en voiture individuelle pour 97% des émissions du poste.



# RENFORCER L'ÉVOLUTION VERS UNE CONSOMMATION DURABLE

## DESCRIPTIF

La commande publique est un levier indispensable pour soutenir l'évolution environnementale des productions de biens et de services. De nouvelles actions seront définies en 2022 pour aller plus loin dans la sensibilisation des agents aux bonnes pratiques dans ce domaine : consommation plus durable dans les restaurants administratifs, évaluation des possibilités en termes de réemploi et de réutilisation, optimisation de la gestion des déchets, ...

## CHIFFRES CLEFS

- 53 157 L de carburant consommés en 2022 pour la flotte de la Direction des Affaires Générales de septembre 2021 à septembre 2022,
- 101 tonnes de papier acheté en 2022, 96 000 gobelets en carton jetables achetés en 2022 pour les fontaines à eau,
- Clauses sociales dans les politiques d'achat : au 30 septembre 2022, 11 631 heures ont été réalisées avec un intérêt social dans les marchés publics : clauses d'insertion sociale et au titre des marchés réservés pour les structures d'insertion.

## ODD



Distribution d'une tasse à chaque agent du Département.



Impression du magazine de la Vienne avec du papier certifié PEFC, recyclable et reconnaissance de la marque Imprim Vert des industries graphistes

## REDUIRE, TRIER ET VALORISER LES DECHETS PRODUITS PAR LE DEPARTEMENT

Plusieurs marchés permettent d'optimiser la gestion des déchets, par exemple :  
Marché d'entretien des locaux : obligation pour les prestataires d'utiliser 100% de produits labellisés et de mettre en place le tri sélectif.  
Distributeurs de boissons chaudes : distribution d'un mug réutilisable à chaque agent et tarification incitative à son utilisation pour éviter la consommation de gobelets.  
Marché de mobilier : reprise et recyclage du mobilier usagé pour valorisation auprès de l'éco-organisme VALDELIA.  
Incitation à l'achat de fournitures de bureau durables (stylos rechargeables, matières recyclées, ...).  
Contrat avec la société SUEZ pour transformation des déchets papier et carton en boîtes à œufs.

### INDICATEURS DE SUIVI

**51 % d'achats dans la gamme écologique** du fournisseur à hauteur de 30 103 € HT sur un an

**11 600 gobelets utilisés** sur 20 668 consommations

## AMELIORER LES CONSOMMATIONS LIEES AU FONCTIONNEMENT DES BATIMENTS

Chaque année, l'énergie nécessaire au fonctionnement et à l'usage des bâtiments du Département génère **1830 tonnes de CO2e soit 7 % du bilan carbone**.

Pour cette raison, maîtriser et réduire les consommations énergétiques des bâtiments publics est un enjeu fort de réduction de l'empreinte carbone. Afin d'améliorer le suivi et la performance des bâtiments administratifs et collèges du Département, des diagnostics de performance énergétique sont en cours (DPE). Une AMO sera mandatée pour définir de plus un plan d'actions et une programmation de travaux pour réduire les consommations énergétiques.

L'objectif à long terme sera d'équiper l'ensemble des bâtiments d'une centralisation des consommations d'énergie fonctionnelle.

### INDICATEURS DE SUIVI

**14 DPE** réalisés sur 56 à réaliser

**2 bâtiments administratifs et 1 collège** équipés d'une centralisation des consommations énergétiques

**369 agents** concernés par une démarche de co-construction visant à réduire les consommations d'énergies (Hôtel du Département, Collège de Lencloître, DGAS/MDPH La Frappière)

## Le verdissement de la flotte de véhicules du Département

Le renouvellement de la flotte de véhicules du Département au profit de véhicules plus écologiques est une action menée dans le cadre du Plan SEVE et suite aux résultats du bilan carbone par la direction des affaires générales et la direction des routes qui possèdent chacun une flotte de véhicules. La loi Climat et Résilience impose aux collectivités un verdissement de l'ordre de 30 % du renouvellement du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2024 ; au moins 40% du 1er janvier 2025 au 31 décembre 2029 ; et au moins 70% à compter du 1er janvier 2030.

### INDICATEURS DE SUIVI

En 2022, la DAG possède 83 véhicules dont un électrique et un hybride ainsi que 2 véhicules d'occasion.

**5 véhicules électriques supplémentaires** ont été commandés en 2022 et sont en attente de livraison.

**7 véhicules** bas carbone dans la flotte de la direction des routes



Véhicule électrique de la DAG



# INCITER ET FACILITER LES PRATIQUES ÉCORESponsables DES AGENTS

## DESCRIPTIF

L'adhésion et la participation des agent.e.s à un effort collectif permettent de réduire l'impact environnemental du Département, en co-construisant les solutions techniques pour s'assurer de leur faisabilité et en les informant et sensibilisant à la nécessité de ces démarches. Le Département souhaite notamment que l'incitation en interne à l'écomobilité soit renforcée. La DRRH et la DAEE ont constitué un groupe de travail pour initier l'incitation des agents aux déplacements en vélo. Par ailleurs la communication responsable est un autre moyen de sensibiliser les agents.

## CHIFFRES CLÉS

Prise en charge de **50%** de l'abonnement aux transports en commun (56 personnes en ont bénéficié en 2021)

**89%** des COLLABORATEUR.TRICE.S VIENNENT EN VOITURE OU MOTO

**16 km** = DISTANCE MOYENNE DOMICILE – TRAVAIL DES COLLABORATEUR.TRICE.S

**1 bandeau d'information par mois** sur le portail agent sur une thématique environnement

**1 guide** des bonnes pratiques de communication responsable élaborée en 2022

**1 charte** pour les éco-événements élaborée en 2022

## ODD



## Communiquer responsable

### Un guide de la communication responsable en cours d'élaboration afin :

- Ecoconcevoir un projet éditorial
- Réduire l'impact du numérique et écoconcevoir un service numérique
- Ecoconcevoir un événement
- Ecoconcevoir un projet audiovisuel



Projet de couverture du guide

# FAVORISER L'ECOMOBILITE DES AGENTS

Les déplacements des agents génèrent 4 042 tonnes de CO2e chaque année, ce qui représente 16 % du bilan carbone du Département. Optimiser et favoriser le report modal des déplacements est donc un enjeu important que ce soit pour les déplacements domicile-travail ou professionnels.

Un groupe de travail inter-direction a été créé en 2022 pour étudier les moyens permettant de favoriser l'écomobilité des agents. Pour ce faire une expérimentation est menée en 2022 sur le site de la DGAS et les deux MDS de Châtellerault ayant vocation à terme à être élargie aux autres bâtiments administratifs.

## Pour réduire les déplacements motorisés :

### - Le télétravail :

*Le télétravail a été proposé aux agents volontaires et dont les missions étaient adaptées au travail à distance. Les agents du Département peuvent désormais prétendre à télétravailler jusqu'à 2 jours fixes par semaine ou 20 jours flottants dans l'année.*

*Selon l'ADEME, l'émission de 271 kg de CO2e est évitée par an et par jour de télétravail hebdomadaire. Réduire les déplacements des agents permet ainsi une économie d'énergie, de carburant mais aussi peut participer au bien-être.*

### - Le covoiturage :

Vidéo de sensibilisation publiée en novembre 2022 sur le portail agents. Réflexions en cours.

### - Les Transports en commun :

Prise en charge de **50%** de l'abonnement aux transports en commun. **56 agents** bénéficient en 2022 de la prise en charge de l'abonnement.

### - Le Vélo

Des **sensibilisations** à l'utilisation des vélos à assistance électrique ont eu lieu en 2021. Lors du challenge de la mobilité 2022, les agents ont réalisés 1 103 km. Des messages de sensibilisation sont également postés sur le portail agents afin d'inciter les agents à faire leurs déplacements en vélo quand c'est possible.

Une **carte des itinéraires sécurisés et temps de trajet** est en cours de création pour le site de la DGAS et des MDS de Châtellerault. L'association Vélotaf Grand Poitiers accompagne le

Garage à vélo de l'Hôtel du Département



## INDICATEURS DE SUIVI

**8 tonnes de CO2e évitées** par an à la Direction de l'Agriculture de l'Eau et de l'Environnement (19 agents) grâce au télétravail et le covoiturage soit 8 Aller/retour Paris – New York en avion

**56 collaborateur .trice.s** bénéficient du remboursement des titres de transport

**496 agents** font du télétravail en 2022

**2 Vélos à Assistance Electrique et 1 vélo musculaire** mis à disposition des MDS de Châtellerault

# RECOURIR A DES SOLUTIONS NUMERIQUES RESPONSABLES

## CHIFFRES CLÉS

LES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE GÉNÉRÉES PAR LE NUMÉRIQUE :

25 % dues au data centers

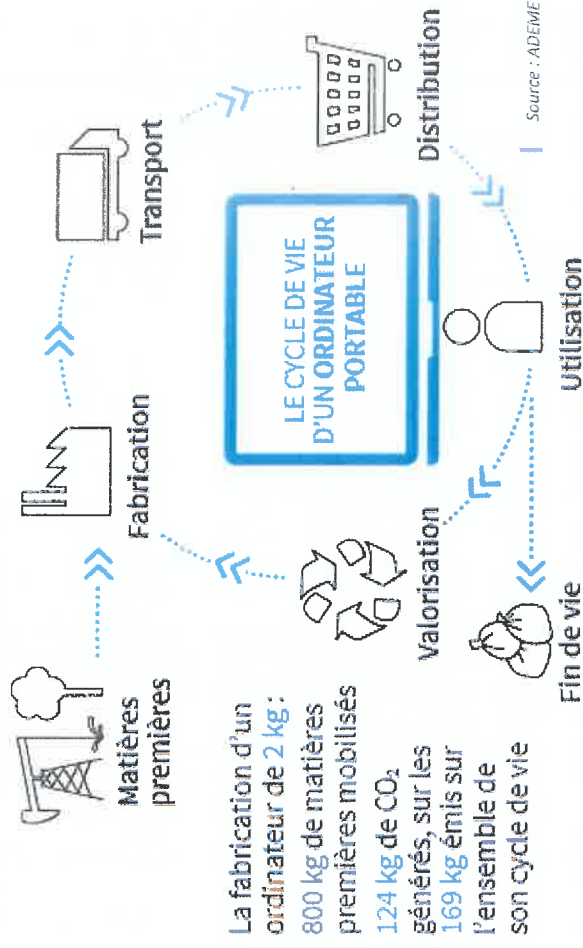
28 % dues aux infrastructures réseau.

47 % dues aux équipements (ordinateurs, objets connectés, etc.)

## Actions de réduction de l'empreinte environnementale du numérique :

- Reconditionnement de 124 imprimantes sur 219 dans le cadre du renouvellement du parc en 2019
- Paramétrage par défaut en Recto/Verso Noir et Blanc
- Libération des impressions par badge pour éviter le gaspillage des impressions non récupérées aux imprimantes
- Allonger la durée de vie des PC : **7 ans d'âge moyen dans les collèges et 2 ans pour les services** du Département en 2022
- Système intelligent de gestion de mise en veille
- Virtualisation des serveurs : **300 serveurs virtuels** pour les services du Département en 2022 et **125 serveurs virtuels** dans les collèges pour un objectif de 204.
- Généralisation des outils collaboratifs et en particulier de la visioconférence pour éviter les déplacements

## LE CYCLE DE VIE D'UN ORDINATEUR





# **AXE 5** | **ASSURER UN DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE SOLIDAIRE, INCLUSIF ET ÉQUITABLE**



## SYNTHESE DU SCHEMA UNIQUE DES SOLIDARITES

De la petite enfance au grand âge, le Département accompagne l'ensemble des habitants de la Vienne et particulièrement les populations les plus fragiles. Le Schéma Unique des Solidarités 2020-2024 s'exerce plus particulièrement auprès des personnes fragilisées par leur âge, leur handicap, leurs difficultés sociales ou économiques.

### BILAN DES SCHEMAS 2015-2019

Les principales conclusions des schémas sont :

- La construction d'un **réseau solide de prévention** autour de la périnatalité et de l'accueil d'un jeune enfant.
- Une baisse du nombre d'enfants placés (hors mineurs non accompagnés) grâce au **développement d'un dispositif de prévention diversifié**.
- Le fonctionnement d'un dispositif dimensionné et adapté pour la **prise en charge des mineurs non accompagnés**.
- Des professionnels au plus proche de la population avec la **mise en cohérence territoriale** de l'ensemble des services.
- La **redistribution de l'offre médico-sociale** en établissements et services pour accompagner les projets de vie des personnes en situation de handicap et la création de **nouveaux dispositifs pour l'accueil des personnes handicapées vieillissantes**.
- Le développement d'activités de prévention pour améliorer le **maintien à domicile et le développement de résidences d'autonomie** et permettre de diversifier l'offre d'accueil en établissements médico-sociaux.
- La garantie d'un **accès au juste droit du RSA** ainsi que le développement d'outils d'aide au retour à l'emploi et à la mobilité avec notamment la plateforme **Mobi-Vienne**.

### QUELQUES CHIFFRES CLES

**9 MAISONS DEPARTEMENTALES DES SOLIDARITES** réparties sur les 5 territoires du département

Création de la **PLATEFORME MOBI-VIENNE**

**10 783 BENEFICIAIRES** de l'APA (allocation personnalisée autonomie) à domicile en juin 2022.

**2159 BENEFICIAIRES** de la PCH (prestation de compensation du handicap) en juin 2022.

**2 457 ASSISTANTS** maternels agréés en juin 2022

**11 227 ALLOCATAIRES DU RSA** le 30 juin 2022

**25 ETUDIANTS** en études médicales ou paramédicales aidés par le Département en 2021

**30 000 ENTRETIENS SOCIAUX** effectués par les travailleurs sociaux en 2020.

### ODD





Ce Schéma Unique des Solidarités 2020-2024 vise à développer et rationaliser l'offre de service à la population au plus près de son lieu de vie. Il couvre l'ensemble du champ médico-social : **LA PETITE ENFANCE/L'ENFANCE, L'INSERTION, L'AUTONOMIE, LA SANTE**, dans une dynamique transversale, avec des sujets aussi importants que le numérique, le logement, la mobilité, la prise en charge et la participation des usagers.

Les travaux menés par le Département s'inscrivent dans la continuité de la **TERRITORIALISATION DE SES POLITIQUES ENGAGEES DEPUIS 2018**. Les grandes orientations sont déclinées autour de trois axes principaux : répondre aux enjeux de la société, améliorer la qualité des services rendus aux usagers et prendre en compte tous les territoires :

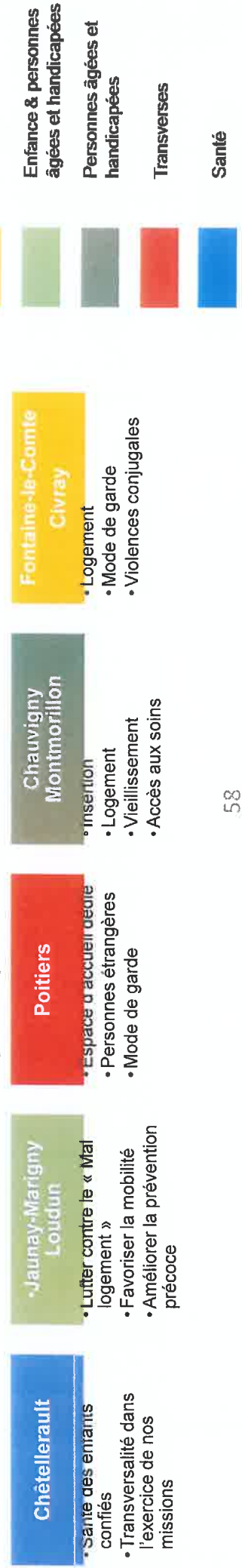
## Répondre aux enjeux de la Société



## Améliorer le service rendu aux usagers



## Prendre en compte la spécificité des territoires



# MENER EN INTERNE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES INCLUSIVE

## DESCRIPTIF

## ODD

1 PAS DE PAUVRETÉ



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE



5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES



10 INÉGALITÉS RÉDUITES



16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES



17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



*Le Département poursuit en interne la même volonté d'inclusion que pour sa politique de solidarité. Ainsi, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la lutte contre les inégalités femmes-hommes sont des enjeux majeurs, tout comme la formation et la mobilité.*



## AIDER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

La signature d'une 3ème convention avec le fonds d'insertion pour les personnes handicapées dans la fonction publique 2019-2021 a permis de mettre en place une politique interne incitative favorisant l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

### INDICATEURS DE SUIVI

**3 PERSONNES** en situation de handicap en contrat d'apprentissage  
**12 PERSONNES** en situation de handicap en parcours emploi compétence

## ACCOMPAGNER LA MOBILITE PROFESSIONNELLE ET LES CARRIERES

### INDICATEURS DE SUIVI

**60 PERSONNES** accompagnées dans une démarche de mobilité estimés en 2022  
**1 174** 1174 titulaires et **51** contractuels en 2021

## REDUIRE LES INEGALITES

En 2019 a eu lieu la préparation de la ratification de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale. 3 actions ont également été mises en place :

- Exposition sur l'égalité femmes-hommes, réalisée par des collégiens
- Sensibilisation au dépistage du cancer du sein dans le cadre d'octobre rose
- Diffusion du film "le dernier maux", court-métrage sur les violences faites aux femmes + actualité rappelant les diverses formes de violences.

### INDICATEURS DE SUIVI

505 hommes et 736 femmes parmi les agents du Département (hors assistants familiaux) au 31/12/2021

**74 RECRUTEMENTS PERMANENTS** en 2021

## FORMER POUR FAIRE PROGRESSER

Les formations permettent l'évolution des compétences des agents et l'accompagnement dans leur carrière.

### INDICATEURS DE SUIVI

**2 353 JOURNEES DE FORMATION PROFESSIONNELLE** organisées par le Département (CNFPT, autres organismes de formation, formateurs internes) en 2021

**7 APPRENTIS** en 2021



# CONCLUSION

Les nombreuses actions en faveur du développement durable réalisées par le Département et citées dans ce rapport intègrent les Objectifs du Développement Durable des Nations Unies.

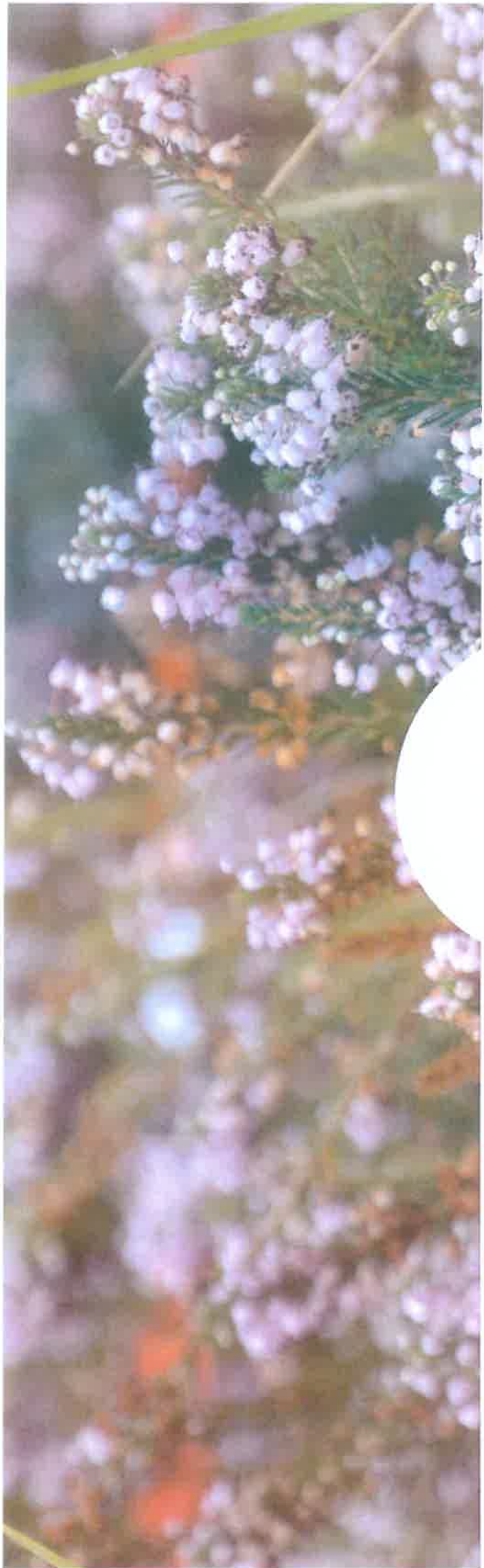
La mise en œuvre de SEVE se poursuivra en 2023. Les résultats du bilan carbone ont permis de mettre la lumière sur l'impact carbone de certaines activités du Département et a débouché sur l'élaboration d'une nouvelle version du plan d'action en 2022.

Les efforts de chacun doivent être maintenus et renforcés dans la mesure du possible au vu des enjeux à venir. Le changement climatique, l'érosion de la biodiversité, les crises énergétiques

sont autant de réalités qui nous forcent à s'adapter, accroître notre résilience et contribuer à l'effort collectif pour les atténuer.



Nombre de fois qu'un Objectif de développement durable est visé par action du rapport développement durable  
 Ligne du haut : + de 10 actions  
 Ligne du milieu : 5 à 10 actions  
 Ligne du bas : 1 à 5 actions



**save**

STRATÉGIES ET ENGAGEMENTS  
DE LA VIEUNE POUR L'ENVIRONNEMENT





## REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 28 NOVEMBRE 2022 - ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

---

### COMMISSION CLIMAT ET DEVELOPPEMENT DURABLE

Direction Générale Adjointe de l'Aménagement du Territoire et du Développement Durable

Direction de l'Agriculture, de l'Eau et de l'Environnement

---

## RAPPORT DU PRESIDENT

---

### STRATEGIE ET ENGAGEMENT DE LA VIENNE POUR L'ENVIRONNEMENT (SEVE) Rapport sur la situation interne et territoriale en matière de développement durable du Département de la Vienne

Conformément à la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement et en application de l'article L 3311-2 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Département, à l'instar de toutes les collectivités territoriales de plus de 50 000 habitants, doit élaborer un rapport annuel sur sa situation en matière de développement durable.

Ce rapport de développement durable 2022 du Département de la Vienne est décliné en 5 axes :

- Axe 1 : Préserver et valoriser nos ressources naturelles et notre qualité de vie
- Axe 2 : Poursuivre notre implication pour une économie, des emplois et des services publics de proximité économes en carbone
- Axe 3 : Prendre en compte le changement climatique dans l'aménagement du territoire
- Axe 4 : Diminuer l'impact environnemental de notre fonctionnement interne
- Axe 5 : Assurer un développement économique solidaire, inclusif et équitable

Il s'agit pour le Département de s'inscrire dans une démarche de développement durable en cohérence avec les 17 objectifs, adoptés par les 193 Etats Membres de l'Organisation des Nations Unies, en septembre 2015.

En particulier sur **le volet environnemental**, le Département a engagé le plan SEVE, démarche globale et évolutive de renforcement et d'évaluation de la préservation de l'environnement. SEVE vise la préservation de la ressource en eau, de la biodiversité, la lutte et l'adaptation au changement climatique, via les compétences et le fonctionnement interne du Département, dans une logique de contribution à un effort collectif.

L'importance des enjeux environnementaux et climatiques est particulièrement significative dans le contexte actuel. En effet, la crise sanitaire et le contexte géopolitique actuel font apparaître un besoin crucial de repenser les modes de fonctionnement, de production et de consommation.



Une approche évaluative du SEVE a été mise en œuvre dès 2020, principalement sur les axes relatifs aux ressources naturelles et au développement local.

**Une nouvelle version du plan SEVE** a été adoptée par délibération de la Commission Permanente du 24 juin 2022. Cette version qui s'étend sur la période 2020 – 2026, intègre désormais les résultats du bilan carbone établi en 2020. Les fiches actions ont été actualisées.

Concernant **le volet social**, de la petite enfance au grand âge, le Département accompagne l'ensemble des habitants de la Vienne. Le **Schéma Unique des Solidarités 2020-2024** s'exerce plus particulièrement auprès des personnes fragilisées par leur âge, leur handicap, leurs difficultés sociales ou économiques. Par ailleurs, **les politiques de la jeunesse et de l'éducation** sont également des actions fortes du Département de la Vienne.

Enfin, si le Département ne dispose plus de la compétence économique depuis la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République promulguée le 7 août 2015, il n'en reste pas moins un acteur majeur sur **le volet économique** pour le territoire avec la politique d'insertion mais aussi les projets de développement du Département en matière de tourisme, d'agriculture, de solidarité territoriale, de patrimoine départemental ou encore via les technopoles.

Le rapport complet est joint en annexe.

**Je vous propose de prendre acte de la présentation du rapport, joint en annexe, sur la situation interne et territoriale en 2022 en matière de développement durable.**



Je vous invite à prendre acte.

Benoît, un point sur la Technopole du Futuroscope. Merci.

## **COMMISSION INSERTION, EMPLOI, PÔLES ÉCONOMIQUES**

---

### **2. Rapport Technopole du Futuroscope**

**Location des immeubles de bureau Arobas 2 & 3**

**Benoît COQUELET** : Je viendrai un peu plus tard sur la Technopole, je crois que c'est sur le rapport numéro 4. Le rapport numéro 2 concerne les modifications de loyers des immeubles Arobase 2 et 3 de la Technopole du Futuroscope ; à savoir :

- Nous étions à 158,25 € le m<sup>2</sup> pour la location des locaux situés au rez-de-chaussée et nous passons à 164,58 €.
- Sur la location des locaux situés pour les étages desdits bâtiments constituant la totalité d'un étage, de 125 € à 130 €.
- Pour la location de stockage d'archives et autres, de 79,13 € à 82,30 €.
- L'augmentation cette année du hors charges locatives récupérables au montant de 360 € HT pour les emplacements de stationnement.

**Alain PICHON** : Merci Benoît. Y a-t-il des avis contraires ? Des abstentions ? Le rapport 2 est adopté.

Effectivement, tu reprendras la parole tout à l'heure pour des précisions plus techniques sur la Technopole.

## DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL  
DEPARTEMENTAL

Séance du 28 novembre 2022

**TECHNOPOLE DU FUTUROSCOPE**  
**Location des immeubles de bureau Arobase 2 & 3**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
La Commission Insertion, Emploi, Pôles Economiques s'étant réunie,  
Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 28 novembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,  
Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,  
Après en avoir délibéré et voté,

**PREND ACTE** des locations nouvelles intervenues dans les bâtiments Arobase 2 et 3 situés sur le territoire de la commune de Chasseneuil-du-Poitou (Vienne), avenue du Futuroscope, en exécution de la délibération du Conseil Départemental du 25 novembre 2021, énoncées dans le tableau joint en annexe ;

**DECIDE :**

- d'approuver la mise en location moyennant le loyer ci-après déterminé et pour une durée maximale initiale de neuf années, de tout ou partie, non affectés aux services départementaux, des bâtiments dénommés Arobase 2 et 3, situés sur la Commune de Chasseneuil-du-Poitou (Vienne), avenue du Futuroscope, formant partie des immeubles identifiés au cadastre section BE n° 472, au profit de toute personne physique ou morale, pour les besoins de ses activités civiles, professionnelles ou commerciales ;
- de fixer le loyer par mètre carré de surface de plancher et par an, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes suivant :
  - 164,58 € pour la location des locaux situés au rez-de-chaussée et dans les étages des bâtiments Arobase 2 et 3, ne constituant pas la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
  - 130,00 € pour la location des locaux situés dans les étages desdits bâtiments, constituant la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
  - 82,30 € pour la location de locaux de stockage d'archives et autres situés au sous-sol desdits bâtiments ;



- de fixer le loyer annuel, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes de 360,00 € pour la location de chaque emplacement de stationnement pour véhicule automobile, situé aux sous-sols des bâtiments Arobase 2 et 3 ;
- pour le renouvellement des baux et la location de locaux complémentaires au profit de locataires déjà en place dans les bâtiments Arobase 2 et 3, de fixer le loyer par mètre carré de surface de plancher et par an, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes du loyer applicable à la location à la date de son expiration ou à la location en cours à la date de l'avenant portant extension des locaux loués ;
- d'autoriser le Président du Conseil Départemental à arrêter les termes des contrats de bail civil, professionnel ou commercial, et à signer les actes correspondants, étant précisé que le tarif des loyers fixé par la présente délibération sera applicable à compter du 1er janvier 2023, et qu'une information sur les opérations de location intervenues depuis ce jour sera communiquée à l'Assemblée lorsqu'elle sera invitée à fixer les conditions de location des bâtiments Arobase 2 et 3 pour la période postérieure à l'entrée en vigueur de la présente délibération.

**ADOPTÉ**

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	30/11/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221128-000000000006872-DE
Date de publication	30/11/2022

MISSION AFFAIRES IMMOBILIERES

IMMEUBLES DEPARTEMENTAUX

BATIMENTS AROBASE 2 & 3 A CHASSENEUIL-DU-POITOU

ETAT DES LOCATIONS NOUVELLES

REALISEES EN EXECUTION DE LA DELIBERATION DE LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 25 NOVEMBRE 2021

REFERENCE DU CONTRAT DE LOCATION	DATE DU CONTRAT DE LOCATION	LOCATAIRE Dénomination et adresse	LOCAUX LOUES		MODALITES DE LOCATION	
			Immeuble de situation	Surface (en m <sup>2</sup> )	Durée initiale	Loyer annuel hors taxes (en €)
2022-DGAFMN-MAI-004	14 janvier 2022	EMYS (SODICLAIR) 9, avenue de la Loire 37530 NAZELLES-NEGRON	Arobase 2	20,00	9 ans	3165,00
2022-DGAFMN-MAI-003	18 janvier 2022	B2C TRANS 2, avenue du Futuroscope 86360 CHASSENEUIL-DU-POITOU	Arobase 2	90,50	6 ans	14 321,63
2022-DGAFMN-MAI-007	22 février 2022	HAPPYTAL 59bis, rue Pernety 75014 PARIS	Arobase 2	112,00	9 ans	17 724,00
2021-DGAFM-MAI-032	21 mars 2022	AQUITAINE IMMOBILIER STRATEGIES (AIS) Pavillon nord, Parvis Louis-Armand, Gare de Bordeaux Saint-Jean 33000 BORDEAUX	Arobase 2	44,00	9 ans	6 963,00

# CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA VIENNE 2

---

## REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 28 NOVEMBRE 2022 - ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

---

### COMMISSION INSERTION, EMPLOI, POLES ECONOMIQUES

Direction Générale Adjointe des Finances, des Moyens et du Numérique

Mission Affaires Immobilières

Direction des Technopoles et des sites Futuroscope

---

## RAPPORT DU PRESIDENT

---

### TECHNOPOLE DU FUTUROSCOPE

#### Location des immeubles de bureau Arobase 2 & 3

Par délibération du 25 novembre 2021, la Commission Permanente du Conseil Départemental a fixé, pour l'année 2022, le tarif et les modalités de la mise en location des parties non utilisées par les services départementaux des bâtiments dénommés Arobase 2 et 3, situés sur le site de la Technopole du Futuroscope à Chasseneuil-du-Poitou, et a autorisé le Président du Conseil Départemental, dans ce cadre, à arrêter les termes des baux civils, professionnels ou commerciaux et à les signer.

Le tarif du loyer annuel par mètre carré de surface plancher, hors charges locatives récupérables, arrêté par cette délibération est le suivant :

- un montant hors taxes de 158,25 € pour la location des locaux situés au rez-de-chaussée et aux étages des bâtiments, ne constituant pas la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
- un montant hors taxes de 125,00 € pour la location des locaux situés aux étages des bâtiments, constituant la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
- un montant hors taxe de 79,13 € pour la location des locaux de stockage d'archives et autres situés au sous-sol des bâtiments.

Un montant annuel de 276,71 €, hors taxes et hors charges locatives récupérables, a également été arrêté pour la location de chaque emplacement de stationnement pour véhicule automobile situé dans le sous-sol commun aux deux bâtiments.

En exécution de cette délibération, le Département a procédé à diverses locations nouvelles récapitulées dans le tableau joint en annexe.

Depuis de nombreuses années, le tarif de location est demeuré inchangé et a seulement été amendé par l'introduction d'un montant spécifique à la location d'un étage entier. Cette absence d'évolution était motivée par la fixation d'un tarif initialement élevé conjugué à la faible progression des divers indices des loyers publiés par l'Institut national de la statistique et des études économiques. La situation ayant évolué, il avait néanmoins été proposé en 2021 de ne pas modifier le tarif pour disposer d'une plus longue période d'appréciation, pendant laquelle les changements constatés ont été confirmés.



Pour tenir compte de l'évolution générale du niveau des loyers ainsi que du montant des taxes foncières, dont le Département n'impose pas contractuellement le remboursement aux locataires, il est aujourd'hui proposé d'appliquer une augmentation modérée du tarif du loyer annuel par mètre carré de surface de plancher, en l'établissant de la manière suivante :

- un montant hors taxes de 164,58 € pour la location des locaux situés au rez-de-chaussée et aux étages des bâtiments, ne constituant pas la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
- un montant hors taxes de 130,00 € pour la location des locaux situés aux étages des bâtiments, constituant la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;
- un montant hors taxe de 82,30 € pour la location des locaux de stockage d'archives et autres situés au sous-sol des bâtiments.

Les emplacements de stationnement pour véhicules automobiles situés au sous-sol des deux bâtiments, dont le tarif de location est actuellement assez faible, seraient désormais loués pour un montant annuel hors taxes de 360 €.

Par ailleurs, afin de permettre une gestion efficiente de ce patrimoine dans l'intérêt de la collectivité, tout en évitant la survenance de distorsions de loyers entre locataires qui pourraient provenir de la différence entre l'évolution du loyer résultant de l'application des indices de révision stipulés dans les contrats de location et celle liée à la fixation du tarif, il est proposé d'appliquer au renouvellement des baux et à la location de surfaces supplémentaire de locaux au profit des locataires déjà en place dans les bâtiments Arobase 2 et 3, un tarif de location correspondant au montant du loyer applicable à la location à la date de son expiration ou à la location en cours à la date de l'avenant portant extension des locaux loués.

Enfin, pour assurer la mise en œuvre des opérations locatives avec la réactivité qui s'impose, il est prévu de reconduire l'autorisation accordée au Président de conclure tous contrats de bail civil, professionnel ou commercial des locaux pour une durée initiale maximale de neuf années au profit de toute personne physique ou morale pour les besoins de ses activités civiles, professionnelles ou commerciales.

Lors du prochain réexamen des conditions de location des bâtiments en cause, une information sur les opérations de location intervenues depuis ce jour sera communiquée à l'Assemblée

#### **Je vous propose :**

- **de prendre acte des locations nouvelles intervenues dans les bâtiments Arobase 2 et 3 situés sur le territoire de la commune de Chasseneuil-du-Poitou (Vienne), avenue du Futuroscope, en exécution de la délibération du Conseil Départemental du 25 novembre 2021, énoncées dans le tableau joint en annexe ;**
- **d'approuver la mise en location moyennant le loyer ci-après déterminé et pour une durée maximale initiale de neuf années, de tout ou partie, non affectés aux services départementaux, des bâtiments dénommés Arobase 2 et 3, situés sur la Commune de Chasseneuil-du-Poitou (Vienne), avenue du Futuroscope, formant partie des immeubles identifiés au cadastre section**

**BE n° 472, au profit de toute personne physique ou morale, pour les besoins de ses activités civiles, professionnelles ou commerciales ;**

- **de fixer le loyer par mètre carré de surface de plancher et par an, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes suivant :**
  - **164,58 € pour la location des locaux situés au rez-de-chaussée et dans les étages des bâtiments Arobase 2 et 3, ne constituant pas la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;**
  - **130,00 € pour la location des locaux situés dans les étages desdits bâtiments, constituant la totalité d'un étage (hors circulations, sanitaires et locaux techniques communs) ;**
  - **82,30 € pour la location de locaux de stockage d'archives et autres situés au sous-sol desdits bâtiments ;**
- **de fixer le loyer annuel, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes de 360,00 € pour la location de chaque emplacement de stationnement pour véhicule automobile, situé aux sous-sols des bâtiments Arobase 2 et 3 ;**
- **pour le renouvellement des baux et la location de locaux complémentaires au profit de locataires déjà en place dans les bâtiments Arobase 2 et 3, de fixer le loyer par mètre carré de surface de plancher et par an, hors charges locatives récupérables, au montant hors taxes du loyer applicable à la location à la date de son expiration ou à la location en cours à la date de l'avenant portant extension des locaux loués ;**
- **de m'autoriser à arrêter les termes des contrats de bail civil, professionnel ou commercial, et à signer les actes correspondants, étant précisé que le tarif des loyers fixé par la présente délibération sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, et qu'une information sur les opérations de location intervenues depuis ce jour sera communiquée à l'Assemblée lorsqu'elle sera invitée à fixer les conditions de location des bâtiments Arobase 2 et 3 pour la période postérieure à l'entrée en vigueur de la présente délibération.**



Je vous invite à délibérer sur ce dossier.

Marie, c'est à toi avec le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Merci.

## COMMISSION DES FINANCES

---

### 3. Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes – Année 2022

**Marie-Renée DESROSES** : Bonjour à tous. Rapport que vous retrouvez page 74 et sur les pages suivantes pour le détail. Nous vous rappelons que le Plan égalité entre les femmes et les hommes est une grande cause nationale, compte tenu de cette thématique centrale dans la fonction publique territoriale. Jusqu'à présent et en dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le milieu professionnel, nous ne pouvons que constater la persistance des inégalités tant sur l'accès aux responsabilités que sur le temps de travail ou encore sur les comportements sexistes. Depuis la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique, les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes ont été renforcées avec trois axes que nous allons développer :

- L'établissement d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et les intercommunalités de plus de 20 000 habitants,
- La mise en place d'actions en faveur de l'égalité femmes/hommes dans le cadre de l'élaboration des lignes directrices de gestion dans toutes les collectivités territoriales,
- L'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Ces instruments qui peuvent être sous forme de conventions, chartes ou lois ont été mis en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle. Ils sont nombreux, mais proposent souvent un pilotage peu contraignant. Ainsi le Département de la Vienne, sous l'impulsion de la loi du 6 août 2019, s'est engagé dans la réalisation d'un Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle, dont les objectifs sont :

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

C'est la volonté politique et l'engagement de chacun, en particulier des cadres, qui apparaissent, aujourd'hui, comme les leviers principaux de cette démarche. Si le Rapport social unique (RSU) permet un diagnostic annuel de la situation entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité, le Plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle est résolument tourné vers l'action par la mise en œuvre d'actions correctrices ou préventives ainsi que leur évaluation grâce à différents indicateurs.

Au-delà des perspectives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons voulu avec ma collègue Rose-Marie BERTAUD, comme nous le faisons depuis plusieurs années, élargir la thématique au territoire départemental. C'est la raison pour laquelle, dans un premier temps, je vous présenterai l'égalité professionnelle



qui concerne les agents du Département. Dans un deuxième temps, Rose-Marie prendra la parole pour le territoire.

Quelques slides qui vont résumer, car nous n'allons pas vous présenter la totalité du rapport. S'il y avait des questions, je resterais à votre disposition. Nous vous rappelons que l'effectif global au total, arrêté au 31 décembre 2021, est de 1 241 agents (titulaires, stagiaires, contractuels, apprentis, contrats aidés). La répartition d'effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable puisque nous recensons 59,31 % de femmes, 40,69 % d'hommes – quasi à l'identique entre 2020 et 2021.

Nous vous rappelons également que nous avons des assistants familiaux au nombre de 241 avec 14,52 % d'hommes et 85,48 % de femmes – page 28. Sur la page 30, nous avons un petit focus sur la répartition par catégorie et par statut pour le Département. Parmi les titulaires et contractuels confondus, les femmes occupent des postes de catégorie A à 82,5 % en comparaison des 71,10 % à l'échelle nationale. Pour les postes de catégorie B, ce chiffre atteint 62,18 % contre 58 % au niveau national. Quant aux catégories C, nous comptons 51,58 % d'hommes contre 57,2 % au niveau national.

Concernant le bien-être au travail, page 34, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit le bien-être au travail comme *« un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu du travail... Plus qu'un niveau de salaire, mieux qu'une perspective d'évolution, les travailleurs d'aujourd'hui exigent d'excellentes conditions de travail, dans le cadre de missions à forte valeur ajoutée. Leur épanouissement personnel est au cœur de leur quête : le bien-être devient une condition sine qua non au moment de choisir leur poste, et d'y rester. »*

C'est un critère sur lequel nous insistons avec la qualité du travail aujourd'hui et la participation avec l'intelligence collective qui a été lancée récemment sur l'ensemble des cadres. Ainsi, dans l'application des lois et décrets, le Département de la Vienne permet à ses collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle et privée. Parmi les 1 241 agents, 567 sont en situation de temps partiel sur autorisation, dont 3 hommes et 30 sont en situation de temps partiel de droit dont, 2 hommes. Ce taux reste stable entre 2020 et 2021.

Nous rappelons aussi qu'au titre des congés légaux, les pères bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021 d'un congé de paternité d'une durée de 25 jours. Nous pouvons constater qu'en 2021, 8 agents ont pu bénéficier de ce dispositif, 6 avec 25 jours de congés de paternité et 2 avec 11 jours légaux précédemment accordés, également des congés pour enfants malades. Vous retrouverez page 35 la circulaire du 20 juillet 1982 et nous constatons que 143 femmes et 54 hommes ont pris ces jours, soit 394 jours pour les femmes et 116 jours pour les hommes.

Au sujet du don de congés : depuis la loi du 9 mai 2014, tout salarié peut faire don de jours de congés à un collègue, dont l'enfant de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Sur 2021, en nombre de donneurs : 20 femmes ont fait des dons et 10 hommes pour les dons de congés ; l'équivalent de 40 jours pour les femmes et 50 jours pour les hommes.

Sur le compte épargne-temps, une particularité page 36. Jusqu'à présent, le compte épargne-temps était limité à 60 jours, mais avec la période COVID, nous avons exceptionnellement accepté de l'augmenter à 70 jours. Page 37, nous retrouvons 2 453

jours épargnés par 438 agents dont 62,79 % étaient des femmes. Dans le détail, nous constatons qu'en 2021, il y a eu 10 nouveaux comptes épargne-temps ouverts pour un total de 179 jours dont 6 appartenant à des femmes pour un total de 117 jours.

Page 38, sur le télétravail, des évolutions ont également eu lieu sur la période COVID que nous venons de traverser. Depuis 2014, le télétravail existe au sein de la collectivité, mais était demandé généralement par des agents bénéficiaires d'obligations d'emploi ou qui avaient des restrictions médicales. Aujourd'hui, ce n'est plus le cas puisque nous avons maintenant une validation au niveau des instances syndicales pour pouvoir proposer des jours de télétravail flottants (cf. p.38) et des jours de télétravail fixes avec une évolution cette année, à savoir une petite souplesse pour poser ces jours de télétravail en validation avec le responsable du service selon les besoins. Aujourd'hui, sur environ 700 postes de télétravail, 511 demandes ont été déposées, dont 431 par des femmes.

Concernant la carrière, page 39, toujours sur la loi de la transformation de la fonction publique, un certain nombre de critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne et notamment le critère de genre ont été institués, permettant dès lors d'ajuster la liste des agents promouvables tout en encourageant la mixité dans les équipes lors de la campagne d'avancements de grade et de promotion 2021. Toutefois, l'égalité femmes/hommes ne doit pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents promouvables, et ne pourra donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, des agents aux compétences et mérites égaux. En 2021, 58 femmes sur 96 agents ont bénéficié d'un droit d'avancement de grade ou d'une promotion.

Sur la formation, page 41, en 2021, ce sont 854 agents qui ont participé au moins à une formation au cours de l'année et la part des femmes s'élevait à 58,43 %. Proportionnellement aux nombres d'agents titulaires, stagiaires et contractuels, les hommes (73,97 %) ont plus participé aux formations que les femmes (68,59 %). Les formations d'intégration ou de professionnalisation ont été suivies par 341 agents, dont 59,82 % de femmes. Parmi les diverses formations dispensées, 14 femmes, contre 4 en 2020, ont assisté à des formations portant sur les violences. Les différentes formations proposées étaient les suivantes :

- les violences familiales et violences conjugales,
- les violences sexuelles,
- jeunes victimes et/ou auteurs de violences sexuelles : comment prévenir, comment accompagner ?

Par ailleurs, 28 agents ont suivi une préparation à un concours, répartis comme suit : 15 femmes et 13 hommes.

Sur les postes d'encadrement, nous constatons au Département, qu'en 2021, 186 postes sont occupés par des hommes et des femmes avec une proportion de 45,16 % pour les femmes, soit aujourd'hui 84 postes d'encadrement occupés par les femmes. Nous pouvons nous féliciter aujourd'hui d'avoir atteint la parité sur les postes de Directeur général adjoint (DGA) puisque nous avons accueilli Gwenaëlle qui vient aux côtés de Marion occuper ces deux postes, Franck et Olivier les deux autres postes.

Sur les discriminations que vous retrouvez page 44 et les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes, relevant du décret du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement sur lequel nous avons mis en place un protocole pour pouvoir faire remonter toutes les agressions que les agents pourraient subir, à ce jour, il n'y en a pas eu entre agents. Cela ne concerne que des atteintes avec des usagers. Sur les suites à donner

de ces différents signalements, nous avons eu 16 dépôts de plainte, un dépôt de main courante, une intervention de la police, une intervention de la gendarmerie, deux rendez-vous de recadrage avec des usagers agressifs et un rappel à l'ordre via un courrier.

Sur les perspectives 2022 page 45, nous avons identifié au sein de la collectivité un référent dédié à la question de l'égalité femmes/hommes et à la lutte contre la discrimination. Cette personne aura pour première mission de constituer un réseau de contributeurs au sein des différentes directions afin de tendre vers une appropriation globale de la thématique. Nous poursuivons l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, les emplois et les métiers de la collectivité. Il en va de même pour l'égal accès aux métiers à responsabilité et l'atteinte de l'objectif de neutralité en termes de sexes des publicités de recrutement en interne comme en externe. Nous mettons en place les nouvelles modalités d'organisation du télétravail, comme je vous l'ai indiqué, et ce, avec la refonte également de la fiche de signalement et d'agression dans le but de la simplifier et de la rendre plus accessible. Nous continuons de mener une réflexion sur la création d'un outil de suivi des agents victimes d'agression dans le temps et nous réfléchissons à une campagne d'information sur les dispositifs avec de nouvelles fiches de signalement, d'agression et des outils de suivi des agents victimes. Nous poursuivons également notre réflexion au sujet d'une campagne de sensibilisation aux propos sexistes relevant d'un comportement sexiste.

Voilà pour les différents points que je souhaitais énumérer, dont le détail se trouve dans ce rapport « égalité hommes/femmes ».

**Alain PICHON** : Très bien. Y a-t-il des questions ? Sinon, nous pouvons directement continuer avec Rose-Marie. Florence.

**Florence HARRIS** : N'y voyez pas une critique, il s'agit juste d'un constat. Nous voyons qu'il y a quand même 82 % de femmes qui occupent un emploi de catégorie A, mais nous avons 186 postes d'encadrement, dont seulement 45,16 % de femmes.

**Alain PICHON** : Nous progressons, tu l'as bien remarqué.

**Marie-Renée DESROSES** : Nous pouvons en effet rappeler que lorsque nous recrutons sur ces responsabilités, nous recevons les candidats qui se positionnent et il se peut parfois sur certains jurys que nous n'ayons que des femmes ou que des hommes. Nous ne pouvons pas avoir la parité sur tous les métiers puisque certains sont plus représentés aujourd'hui par des hommes, et d'autres par des femmes. Sinon, nous faisons attention de bien recruter quand nous avons à la fois des hommes et des femmes sur certains postes, ce qui a d'ailleurs été le cas pour le poste de Gwenaëlle. Nous avons eu une seule femme, sinon ce n'étaient que des hommes, mais c'est bien par ses compétences que nous l'avons retenue.

**Alain PICHON** : Absolument.

**Marie-Renée DESROSES** : Nous étudions bien les CV des personnes que nous recevons en jury et nous ne faisons pas de discrimination, que ce soit un homme ou une femme.

**Alain PICHON** : Ni dans un sens ni dans l'autre. Merci. Rose-Marie.

**Rose-Marie BERTAUD** : Je rajouterai que l'essentiel est quand même que chacun puisse trouver dans le métier qu'il choisit la satisfaction dans ce qu'il fait. Ne pas dire : « *Je choisis quelqu'un uniquement pour avoir une statistique à la fin de l'année !* »



Sur un plan plus général au niveau du Département, nous participons au travail d'éducation sur l'égalité entre les filles et les garçons. Je félicite évidemment la nouvelle Présidente du Conseil départemental des jeunes parce que je crois qu'il y a des volets aussi sur l'égalité entre les filles et les garçons. Il me semble important que ce sujet soit évoqué dès la maternelle. Des actions se mettent en place, mais il faut poursuivre sur ce domaine parce que c'est aussi ce qui fera les adultes de demain, et continuer à faire évoluer les mentalités. Nous avons aujourd'hui un nouveau Conseil départemental des jeunes qui va continuer à travailler sur le vivre-ensemble et, bien évidemment, sur tout ce qui concerne l'égalité entre les filles et les garçons. Le précédent Conseil départemental avait déjà travaillé en transversalité au travers de la Commission culture, de la Commission sport- santé, de la Commission environnement et de la Commission vivre ensemble sur différents thèmes, un petit peu menés à mal par le COVID empêchant certaines actions de pouvoir aboutir.

Lutter contre les violences intrafamiliales était également un sujet à l'ordre du jour, la semaine dernière. Nous savons aujourd'hui que les violences subies par les femmes constituent l'une des violations des droits de l'homme les plus répandues dans le monde. Environ 70 % des gardes à vue concernent des violences intrafamiliales. C'est un sujet qui est quand même très important et qui constitue peut-être une des principales manifestations des inégalités entre les hommes et les femmes. Quelques chiffres en 2020 :

- 102 femmes ont été tuées par leur partenaire ou ex-partenaire,
- 23 hommes ont été tués par leur partenaire ou ex-partenaire,
- 14 enfants mineurs sont décédés, tués par un de leurs parents dans un contexte de violences au sein du couple.

Toutes ces personnes étaient certainement victimes de violences depuis longtemps.

Au niveau départemental, nous constatons une augmentation d'un peu plus de 13 % depuis 2019 des atteintes à la personne. Sur ce plan, une forte augmentation des violences sexuelles est à déplorer. Les violences à l'intérieur de la famille connaissent également une forte augmentation, en particulier les violences conjugales. La Vienne n'a pas manqué de se mobiliser, notamment au travers des Maisons départementales des solidarités et des Maisons départementales des solidarités de proximité, mais également des antennes et des permanences médico-sociales. Il y a une sensibilisation des professionnels, une formation des professionnels qui est faite pour pouvoir accompagner au mieux les victimes de violence conjugale et engager des procédures.

Nous avons également poursuivi le financement des postes de travailleurs sociaux au sein des commissariats de Poitiers et de Châtellerauld, et au sein de la gendarmerie. Nous apportons également un soutien financier :

- au Planning familial de la Vienne,
- au Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDEFF),
- à l'association Écoute et soutien du lien familial (SOELIFA) qui accompagne les personnes et notamment les couples avec des difficultés de communication, et qui apporte un soutien à la fonction parentale.

Nous participons également au Conseil d'administration du Groupement d'intérêt public enfance en danger (GIPED). L'assemblée générale aura lieu demain, à laquelle je vais assister avec Marion, et nous vous ferons un compte-rendu, notamment sur la création d'un nouveau GIPED avec une instance importante pour intégrer l'association France Adoption.

La Cellule de recueil des informations préoccupantes (CRIP) qui est rattachée au Service de l'aide sociale à l'enfance permet le repérage des enfants en danger ou en risque de l'être. Il traite les informations qui lui sont adressées par les particuliers, les institutions (justice, police, gendarmerie), les professionnels ou via le 119.

Pour information, cela se mettra en place sur 2023. Nous avons eu une réunion la semaine dernière avec le procureur, les instances médicales pour créer une cellule d'accueil des enfants victimes du meurtre de l'un de leurs parents, avec une hospitalisation systématique pour pouvoir faire une évaluation et une orientation rapide. C'est un nouveau projet qui se met en place avec les services pédiatriques du CHU et avec la pédopsychiatrie. Nous espérons ne jamais avoir à l'utiliser mais, pour autant, il faut, là aussi, qu'il y ait des formations des personnels qui puissent accueillir ces enfants.

Dans le cadre du Schéma unique des solidarités que nous avons voté pour la période 2020-2024 avec les données en notre possession, nous avons établi un plan d'actions sur trois axes :

- Axe 1 - Répondre aux enjeux de la société,
- Axe 2 - Améliorer la qualité du service rendu aux usagers,
- Axe 3 - Prendre en compte les spécificités sur les territoires en infradépartemental.

La lutte contre les violences conjugales est l'une des actions développées dans l'axe 1.

En ce qui concerne les perspectives :

- Poursuivre l'accompagnement pour la révélation des faits et l'accès aux droits.
- Accompagner la mise en sécurité des victimes (adultes et enfants). Au niveau de l'État, un recensement est actuellement fait – je pense que les maires ont été contactés – sur les Maisons d'urgence qui pourraient accueillir très rapidement des femmes victimes de violences. Nous avons été sollicités pour savoir si nous pouvions mettre à disposition des logements sur les communes.
- Accompagner les conséquences psychologiques des violences sur les enfants.
- Coordonner la continuité du parcours.
- Communiquer auprès du grand public et prévenir.

Outre la lutte contre les violences intrafamiliales, le Département soutient les projets de lutte contre toutes les formes de harcèlement, et, plus particulièrement, le harcèlement scolaire au niveau des collèges avec des actions menées sur le harcèlement à l'école, sur l'utilisation des réseaux sociaux, etc. En 2021, le Département de la Vienne a soutenu la réalisation d'un film intitulé « Je te faisais confiance » de Maxime Jouet, film qui traite du douloureux et délicat sujet du harcèlement en général, et scolaire en particulier. Pour « Non au harcèlement », deux numéros de téléphone peuvent être contactés anonymement par les élèves : 3020 et 0 800 200 000.

La poursuite du travail pour favoriser l'égalité hommes/femmes dans les domaines sportifs et culturels s'opère par un soutien au sport féminin au vu du constat des disparités entre le sport masculin et féminin, à travers un travail sur la place des femmes dans les clubs sportifs

de la Vienne. De ce fait, en 2021 nous avons apporté notre soutien à 10 équipes féminines sur 19 équipes de haut niveau et à 14 sportifs sur 27 de haut niveau. Des actions sont menées dans le secteur :

- Sur la section sportive « football féminin » au Collège Pierre de Ronsard à Poitiers,
- Une action « toutes sportives avec l'UFOLEP 86 », dans le cadre de l'appel à projets « Tous au sport »,
- La création d'une section football féminin à l'USC Chauvigny football,
- Un gala de boxe « *Only Girls* » exclusivement féminin.

La Caravane des sports propose pendant les vacances scolaires de la Toussaint, d'hiver et de printemps, durant une semaine, la découverte de nouvelles pratiques sportives. Là aussi, tout un travail est mené à l'intention des jeunes filles pour qu'elles puissent s'ouvrir à des sports plus initialement masculins tels que le rugby et le football.

En ce qui concerne les perspectives, il s'agit de :

- Poursuivre le soutien aux associations et clubs sportifs, mais, également, aux sportifs de haut niveau,
- Poursuivre la Caravane des sports, action destinée aux jeunes,
- Poursuivre son soutien dans l'organisation de manifestations sportives tant féminines que masculines.

Enfin, comme chaque année, nous participons à la lutte contre le cancer du sein avec notre participation très active sur « Octobre rose ». Vous avez plus de détails dans le rapport annexé pour répondre à vos questions.

**Alain PICHON** : Merci Rose-Marie. Y a-t-il des demandes de prise de parole ? Aline.

**Aline FONTAINE** : Monsieur le Président, chers collègues. Tout d'abord, merci aux deux élues référentes : Marie-Renée et Rose-Marie, ainsi qu'à tous les services qui ont été mis à contribution pour réaliser cet important travail de recensement, de documentation et de rédaction. Travail que nous ne nous permettrons pas de remettre en question.

En 2022, l'égalité hommes/femmes en France ne devrait plus être un sujet et, pourtant, le chemin semble encore long. Selon l'Institut européen pour l'égalité hommes/femmes, au rythme actuel, il faudra attendre encore au moins 60 ans pour atteindre une égalité complète entre les genres. En 2022, tomber enceinte ne devrait plus être un frein à l'embauche. En 2022, ma fille de 18 ans ne devrait pas craindre de rentrer seule du cinéma après 22 h, surtout si, en plus, ce jour-là, elle porte une jupe. En 2022, il ne devrait plus y avoir de jouets pour les garçons, de métiers pour les filles parce que c'est dès la naissance que nous faisons porter à nos enfants le poids des stéréotypes. Soyons clairs, je suis féministe, mais clairement pas extrémiste. J'avoue que certains combats me semblent parfois contre-productifs parce qu'ils enferment les femmes dans la case de victimes, de petites choses fragiles – et c'est tellement loin de la réalité. Pourtant, les injustices réelles et constatées sont encore si nombreuses. Pour faire face à cela, notre collectivité n'a évidemment pas toutes les cartes en main, mais elle peut faire des choix, elle peut prendre des décisions, elle peut instaurer des règles. Pourtant, à la lecture de ce rapport, et surtout en découvrant les perspectives, je ne peux que déplorer notre manque d'ambition. En effet, la majorité d'entre elles débute par « poursuivre, renforcer, réfléchir à », mais où sont les innovations sociales et sociétales attendues par les femmes, et aussi – je l'espère – par les hommes de notre Département ?



Concernant la charge mentale, comment œuvrons-nous pour qu'elle ne soit plus le monopole des femmes et que chacun y prenne sa part ? Je ne parle pas simplement des conjoints ou des pères, mais de la société et de ses conventions.

Concernant le harcèlement sexiste et sexuel, que faisons-nous pour accompagner le changement des mentalités au sein des organisations de notre territoire ?

Concernant l'implication politique et citoyenne très marginale des femmes, quels moyens mettons-nous en place pour permettre aux femmes actives, aux mères de famille de concrétiser leurs envies de s'engager dans la vie politique ?

Bref, je souhaite par ces réflexions très globales, vous faire part de ma frustration et peut-être provoquer quelques réactions, mais je finirai par deux questions très précises :

- Pourquoi ce rapport pourtant très étayé et rigoureux ne mentionne-t-il pas l'écart de rémunération entre hommes et femmes au sein de notre collectivité, et cela, par catégories de postes ?
- Ma deuxième question concerne un point qui me laisse sceptique depuis quelques mois : pourquoi la lutte contre le cancer du sein est-elle considérée comme un moyen de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes ? Nous y avons consacré plus d'une page dans ce rapport.

Enfin, pour anticiper les réactions et parce qu'il est effectivement toujours plus facile de critiquer sans proposer, je tiens à vous dire que je suis à votre disposition s'il existe une instance ou un espace dédié qui travaille sur la question et qui est ouvert aux élu-e-s de bonne volonté. Je vous remercie pour votre attention.

**Alain PICHON** : Merci pour ta mise à disposition. Un chiffre pour rebondir sur ce qui a été dit tout à l'heure. Sur les 17 postes de Direction, 9 sont occupés par des femmes. Florence.

**Florence HARRIS** : Je voudrais juste savoir où étaient les conseillers départementaux qui ont été invités. Il y a eu un courrier qui vous a été adressé, Monsieur le Président, pour participer à un débat qui s'intitulait « En finir avec les violences faites aux femmes » aux Trois cités le samedi 30 avril. C'était un forum de sensibilisation avec plusieurs associations qui défendent les droits des femmes, auquel le Département n'était pas représenté. Cela a duré tout l'après-midi, c'était formidable. Je pense que là, les conseillers départementaux ont toute leur place.

**Alain PICHON** : J'imagine que tu y étais, Florence.

**Florence HARRIS** : Oui, mais je n'ai pas pu dire quelle était la politique du Département envers cette thématique, car je ne l'ai pas trouvée. Je cherche toujours.

**Alain PICHON** : Nous venons d'en parler. Nous pourrions rentrer un peu plus dans les détails, je suis d'accord. Aline, ta proposition d'être présente dans des structures de réflexion est positive. Merci pour vos éléments, merci Marie. Encore un petit mot ?

**Marie-Renée DESROSES** : Oui, je voulais répondre à Aline. En effet, au niveau de la partie « masse salariale » de la rémunération hommes/femmes, le Département ne peut pas faire de différence en raison des grilles à respecter selon les fonctions de missions et des postes occupés par les fonctionnaires. Nous ne faisons pas de différence de rémunération entre un homme et une femme, sur aucun poste. Dans le rapport des orientations budgétaires, vous trouvez d'ailleurs les éléments page 103.

**Alain PICHON** : Merci Marie et Rose-Marie. Florence.

**Florence HARRIS** : Je ne suis pas tout à fait d'accord avec ce qui vient d'être dit. Effectivement, des grilles existent, mais celles correspondant à des emplois occupés par les femmes sont genrées. Les postes majoritairement occupés par des femmes (assistants sociaux) sont moins bien rémunérés que les grilles techniques. Et cela concerne toute la fonction publique. Aussi, il y a lieu de mener un combat pour la vraie égalité femmes/hommes. Une sage-femme qui a fait cinq années d'études est moins bien rémunérée qu'un ingénieur qui a un parcours de même durée.

**Alain PICHON** : Marie.

**Marie-Renée DESROSES** : En effet, ce que veut dire Florence, c'est qu'il existe plusieurs filières dans la fonction publique (administrative, sociale, technique et sûrement d'autres, viennent ensuite la fonction publique hospitalière et d'État. Sachez qu'avec le travail du Régime indemnitaire des fonctionnaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) mené depuis deux ans et mis en place au 1<sup>er</sup> janvier, un travail important a été réalisé en créant des groupes repères, des fiches métiers sans parler de sexe, mais de personne occupant les mêmes postes. Je peux donner un exemple : un poste de Directeur d'une Maison des solidarités peut être occupé aussi bien par quelqu'un issu de la filière administrative qu'une autre personne issue de la filière sociale. Je remercie d'ailleurs les services RH pour leur travail titanesque afin de ne pas faire de différence entre quelqu'un qui occupe le même poste, mais qui n'est pas issu de la même filière. Nous ne pouvons pas entendre que des différences sont pratiquées sur certains postes. En revanche, il est vrai que des filières différentes des services existent – et là, nous ne faisons pas les codifications des grilles en points selon les filières techniques, administratives ou sociales, nous nous contentons de les appliquer.

**Alain PICHON** : Effectivement, merci pour ces précisions. Je vous propose de prendre acte du rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2022. Merci.

## DEPARTEMENT DE LA VIENNE

DELIBERATION DU CONSEIL  
DEPARTEMENTAL

Séance du 28 novembre 2022

RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES -  
ANNEE 2022

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

La Commission des Finances s'étant réunie,

Le Conseil Départemental de la Vienne, en séance publique le 28 novembre 2022 à l'Hôtel du Département à Poitiers, le quorum étant atteint,

Au bénéfice des considérations mentionnées dans le rapport,

Après en avoir délibéré et voté,

**PREND ACTE** du rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département, joint en annexe.

**ADOPTÉ**

Le Président du Conseil Départemental,



Alain PICHON

Date de télétransmission au Contrôle de Légalité	30/11/2022
Identifiant de la télétransmission	086-228600011-20221128-000000000006873-DE
Date de publication	30/11/2022





PLAN POUR

L'ÉGALITÉ

ENTRE LES

FEMMES

ET LES

HOMMES

2022



# SOMMAIRE

ÉDITO .....	p 2
INTRODUCTION	
Cadre juridique .....	p 5
Rappel historique.....	p 6
Dates clés.....	p 8
L'Assemblée Départementale et la mission pour l'égalité femmes-hommes .....	p 11
L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	
En France .....	p 13
Dans la Vienne .....	p 18
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ	
Les effectifs.....	p 20
Les recrutements et les départs .....	p 25
Les rémunérations.....	p 27
Le bien-être au travail.....	p 28
La carrière.....	p 33
La formation .....	p 35
Les postes d'encadrement.....	p 36
L'absentéisme.....	p 37
Les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes .....	p 38
LES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE TERRITOIRE	
Participer au travail d'éducation pour l'égalité entre les filles et les garçons.....	p 41
Lutter contre les violences intra-familiales.....	p 43
Favoriser l'égalité femmes-hommes et filles-garçons dans les domaines sportif et culturel.....	p 48
Soutenir l'association DOCVIE86 dans sa lutte contre le cancer du sein .....	p 51



Marie DESROSES  
Vice-Présidente du Conseil Départemental  
en charge des Ressources Humaines et des Moyens Généraux

Grande cause nationale, l'égalité entre les femmes et les hommes est plus que jamais une thématique centrale dans la fonction publique territoriale.

Jusqu'à présent, et en dépit des nombreuses dispositions constitutionnelles, législatives et réglementaires posant le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment dans le milieu professionnel, nous ne pouvons que constater la persistance des inégalités tant sur l'accès aux responsabilités, que sur le temps de travail, ou encore sur les comportements sexistes.

Grâce à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les obligations des collectivités territoriales en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes sont renforcées.

Trois grands axes sont, ainsi, développés, à savoir :

- L'établissement d'un plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle pour les collectivités territoriales et Etablissements Publics de Coopération Intercommunale de plus de 20 000 habitants ;
- La mise en place d'action en faveur de l'égalité Femme/Homme dans le cadre de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion (LDG) dans toutes les collectivités territoriales ;
- L'obligation de mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Les instruments (conventions, chartes, lois) mis en œuvre pour favoriser l'égalité professionnelle sont nombreux mais proposent, souvent, un pilotage peu contraignant.

Le Département de la Vienne, sous l'impulsion de la loi du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique, s'est engagé dans la réalisation d'un plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle (PPEP) et a pour objectifs :

- d'évaluer, de prévenir et de traiter les écarts de rémunération,
- de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres, grades et emplois,



- de favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

C'est la volonté politique et l'engagement de chacun, en particulier des cadres, qui apparaissent, aujourd'hui, comme les leviers principaux de cette démarche. Si le Rapport Social Unique (RSU) permet un diagnostic annuel de la situation entre les femmes et les hommes au sein de notre collectivité, le plan pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle est résolument tourné vers l'action par la mise en œuvre d'actions correctrices ou préventives ainsi que l'évaluation de ces actions grâce à différents indicateurs.

Au-delà des perspectives relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, nous avons voulu avec ma collègue Rose-Marie BERTAUD, comme nous le faisons depuis plusieurs années, élargir la thématique au territoire départemental. C'est pourquoi, dans le second volet du rapport, vous découvrirez les chiffres clés, les actions mises en œuvre et les perspectives d'évolution.

« La femme est l'égale de l'homme, il faut lui donner la même éducation et les mêmes droits ».

Alexandre Dumas fils

## Cadre juridique

L'article L.3311-3 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), issu de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise que le Président du Conseil Département doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire, ainsi que sur les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

L'article D.3311-9 du CGCT précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.

Les articles L.231-2 et L.231-3 du Code général de la fonction publique prévoient que le rapport social unique présente l'état de situation comparée des femmes et des hommes en Comité Technique, afin de servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Ce rapport doit comporter deux volets :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire.

Par ailleurs, l'article L.132-1 du Code général de la fonction publique impose aux collectivités d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles ont dû mettre en place **un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Ce plan de trois ans maximum comporte, à minima, des mesures afin :

- d'évaluer, de prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- de garantir leur égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- de prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En cas d'absence d'élaboration du plan ou de non renouvellement, une pénalité est due par l'employeur. Les conditions d'élaboration de ce plan ont été fixées par le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020.



## Un peu d'histoire...

Il aura fallu attendre 1946 pour que le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes soit inscrit dans le préambule de la Constitution.

Mais bien des années avant, de nombreuses femmes se sont battues pour obtenir des droits.

**1791** ▶ Olympe de GOUGES publia la déclaration des droits de la femme et de la citoyenne :  
« La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits ».

*Cependant, la Révolution Française ne modifiera pas la condition des femmes et ne leur ouvrira pas le chemin de la citoyenneté. Bien au contraire, en 1804, le code civil institutionnalisera l'infériorité de la femme qui « devra obéissance à son mari ».*

**1836** ▶ L'ordonnance du 23 juin autorisera l'enseignement primaire pour les filles.

*Toutefois, l'enseignement féminin sera surtout assuré par des institutions religieuses soucieuses de former des épouses et des mères chrétiennes.*

**1861** ▶ Julie DAUBIE est la première femme autorisée à se présenter au baccalauréat.

### Julie DAUBIE, une femme qui a marqué l'histoire



Née en 1824, Julie DAUBIE, issue de la petite bourgeoisie, se trouve très vite confrontée à la misère de la condition ouvrière. Douée pour les études, elle passe, en 1844, le brevet d'institutrice qui lui permettra de devenir perceptrice et d'enseigner le français en Allemagne.

En 1859, elle participe à un concours lancé par l'Académie impériale des sciences, belles-lettres et arts de Lyon. Son mémoire, « La femme pauvre par une femme pauvre » qui traite des injustices dont souffrent les femmes en milieu populaire, auxquelles elle s'identifie obtiendra le premier Prix.

Deux ans plus tard, en 1861, elle demande à être autorisée à passer l'épreuve du baccalauréat (aucune loi écrite n'interdisant à une femme de s'y présenter), elle devient la première femme à obtenir son baccalauréat, elle est alors âgée de 37 ans.

Engagée pour l'éducation des filles, elle réclame l'égalité des filles et des garçons devant l'instruction, la mixité des écoles, leur gratuité, la fin de la tutelle religieuse et politique sur l'enseignement.

En 1871, 10 ans après avoir obtenu son baccalauréat, elle tente de forcer les portes de l'université, fermées aux femmes. Elle sera la première à réussir les examens lui octroyant une licence en Lettres, sans jamais avoir été autorisée à fréquenter les cours.

Elle meurt en 1874, à l'âge de 50 ans, emportée par la tuberculose.

Source : <https://information.tv5monde.com/terriennes/julie-victoire-daubie-premiere-bacheliere-de-france-291435>

**1880** La loi Camille SÉE ouvre l'enseignement secondaire aux jeunes filles.

*Cet enseignement conduisait les filles à un diplôme de fin d'étude (et non au baccalauréat comme les garçons). Ce diplôme ne deviendra identique aux filles et aux garçons qu'en 1924.*

**1900** Les femmes obtiennent l'accès au barreau et ainsi le droit d'exercer une profession qui, jusqu'alors, n'était réservée qu'aux hommes.

*Jeanne CHAUVIN sera la première femme à plaider comme avocate en 1901.*

**1907** Les femmes mariées obtiennent le droit de disposer librement de leur salaire.

**1909** Sous l'impulsion de Fernand ENGERANT, député, le congé de maternité voit le jour.

*La loi accordera un congé de 8 semaines mais ne prévoira pas de rémunération. Les institutrices obtiendront la rémunération de leur congé maternité à 100% en 1910. Ce n'est qu'en 1929 que ces dispositions seront étendues à l'ensemble des fonctionnaires, et en 1970 à l'ensemble des salariées.*

**1938** Après avoir été, pendant plus d'un siècle, sous le joug total de leur mari, les femmes obtiennent l'autorisation d'agir sans le consentement de leur mari.

*Elles pourront alors ouvrir un compte en banque, conclure un contrat de travail, passer des contrats pour leurs biens propres, accepter une donation, s'inscrire dans les facultés, séjourner dans un hôpital ou une clinique sans être accusée d'abandon de domicile, et enfin d'avoir une carte d'identité ou un passeport.*

**1944** Par ordonnance du Général de GAULLE, les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

*Les femmes utiliseront ce droit, un an plus tard, en avril 1945, pour les élections municipales. En octobre, elles voteront dans un scrutin national, 33 femmes seront alors élues membres de l'Assemblée nationale constituante.*

## DATES CLÉS A PARTIR DE 1946

1946

→ Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes.

1965

→ Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

1967

→ La loi Neuwirth autorise la contraception.

1972

→ Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

1975

→ Instauration du divorce par consentement mutuel.

→ Obligation de la mixité scolaire.

La loi Veil autorise l'interruption de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

1981

→ Création d'un Ministère du droit des femmes.

1983

→ Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi.

1992

→ La loi sanctionne le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1995

→ Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

1999

→ Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000

→ Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2001

→ La loi dite « Génisson » précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.





## 2006

- Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

## 2007

- Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

## 2008

- Loi du 27 mai portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.
- Modification de l'article 1 de la Constitution qui dispose désormais que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

## 2012

- Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.

## 2013

- Loi du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, municipaux et des délégués communautaires.
- Circulaire du 8 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

## 2014

- La loi du 4 août pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

## 2015


- Décret n° 2015-761 du 24 juin relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales.

## 2016

- Circulaire du 13 avril relative à l'application du décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 qui précise la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées entre femmes et hommes sur les emplois dirigeants et supérieurs de la fonction publique.
- La loi du 20 avril relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires inscrit dans le statut de la fonction Publique le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Elle prévoit aussi la parité des listes de candidats aux prochaines élections professionnelles. La loi du 8 août relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a introduit la condamnation des agissements sexistes dans le statut général de la fonction publique.

## 2017

- La loi du 27 janvier relative à l'égalité et à la citoyenneté prévoit notamment l'obligation d'assurer une présidence alternée femme-homme des jurys et comités de sélection et la réaffirmation du principe d'égalité de traitement des candidats dans les avis de concours.

- 
- La circulaire du 21 novembre relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au Journal Officiel de la République française prévoit la féminisation des intitulés des fonctions et l'accord en genre.

## 2017-2018

- Lancement du Tour de France dans les 18 régions françaises autour de la question de l'égalité femmes/hommes et sur ce qui est attendu des pouvoirs publics.

## 2018

- Circulaire du 9 mars relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.
- La loi du 3 août renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a pour objet de mieux prévenir les violences, mieux accompagner les victimes et mieux sanctionner les agresseurs (délai de prescription prolongé à 30 ans pour les crimes sexuels sur mineurs, création d'une infraction pour le harcèlement de rue ou le cyber harcèlement).
- La loi du 5 septembre pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre les agissements sexistes au travail.

## 2019

- La loi du 6 août de transformation de la fonction publique renforce les obligations des collectivités territoriales en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes.

# L'ASSEMBLÉE DÉPARTEMENTALE...

Depuis la loi du 17 mai 2013, chaque canton doit être représenté par un binôme femme-homme.

C'est donc, tout logiquement, que lors des élections cantonales de mars 2021, 19 femmes et 19 hommes ont été élus pour siéger au Conseil Départemental pour les 6 prochaines années.

La présidence est occupée par un homme, Monsieur Alain PICHON et les 11 vice-présidences par 6 femmes et 5 hommes.

En 2021, sur les 101 départements français, 19 sont présidés par une femme soit 18,81%.

## ...et sa mission pour l'égalité femmes-hommes

Le Département a choisi des domaines prioritaires pour développer l'égalité femmes-hommes :

- La lutte contre les stéréotypes et les discriminations.
- La mixité des recrutements.
- Un accès facilité aux formations pour les femmes et les hommes.
- Une meilleure articulation entre les vies professionnelle et personnelle.
- La prévention des violences faites aux collaborateurs et collaboratrices sur leur lieu de travail.

- Marie-Renée DESROSES, Vice-Présidente en charge du personnel et des moyens généraux
- Rose-Marie BERTAUD, Vice-Présidente en charge de l'action sociale, de l'enfance et de la famille

sont les élues référentes pour l'égalité femmes/hommes.

Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale signée le 8 mars 2019.

Au-delà de ce rapport qui vise à promouvoir l'égalité femmes-hommes, le Département a mis en place le Rapport Social Unique qui permet de disposer d'indicateurs de situation comparée des femmes et des hommes, conformément à l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite « de transformation de la fonction publique ».



### Perspectives

Identifier, au sein de la collectivité, un référent dédié à la question de l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les discriminations.

Cette personne aura pour première mission de constituer un réseau de contributeurs au sein des Directions Générales Adjointes afin de tendre vers une appropriation globale de la thématique.



L'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES

# EN FRANCE

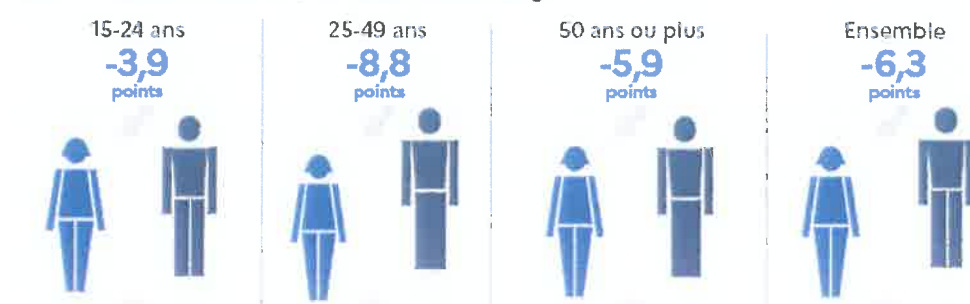
Données extraites du rapport annuel 2021 réalisé par la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) et le service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE).



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUTONOMIE ÉCONOMIQUE

### <Emploi>

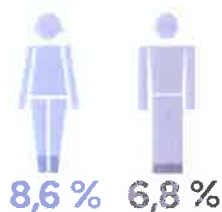
#### Écart de taux d'activité femmes-hommes selon l'âge



Le taux d'activité correspond au rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.  
Champ : France hors Mayotte, personnes âgées en logement ordinaire, âgées de 15 à 64 ans.  
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

Le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes, notamment pour les 25-49 ans. Les femmes sont plus à risque d'être travailleuses pauvres.

#### Taux de risque de pauvreté au travail par sexe en 2019



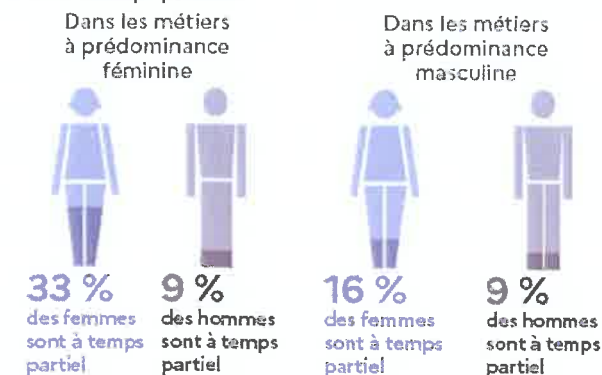
\*\* Femmes en emploi ayant un revenu inférieur à celui du revenu médian, soit 11'036 euros pour une personne vivant seule.  
Source : Eurostat, Taux de risque de pauvreté au travail par âge et par sexe - enquête OMT/OCDE sur les femmes (OCDE).

#### Part de femmes actives et d'hommes actifs à temps partiel



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus occupant un emploi salarié du secteur privé, hors contrats d'apprentissage.  
Source : Insee, enquête Emploi 2020.

#### Part de temps partiels



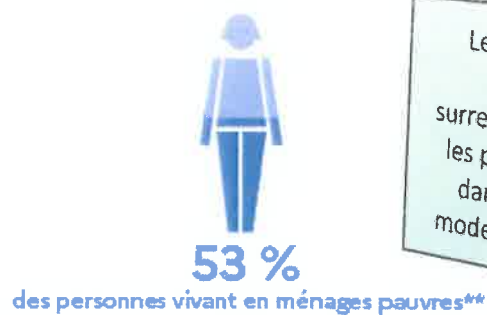
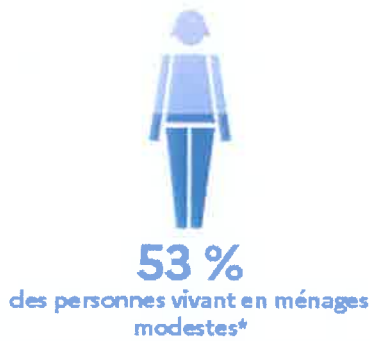
Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus occupant un emploi salarié.  
Source : Dares, « Temps partiel et ségrégation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel », Travail et emploi n° 161, 2020. Chiffres Insee, enquêtes Emploi 2019 à 2020.

Les femmes sont majoritaires dans les contrats à temps partiel, notamment dans les métiers à prédominance féminine.

# ACCÈS AUX DROITS

## <Accès aux droit sociaux et lutte contre la précarité>

Alors que les femmes représentent 50 % de la population, elles représentent



Les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les personnes vivant dans les ménages modestes ou pauvres.

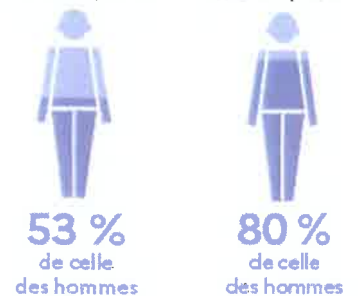
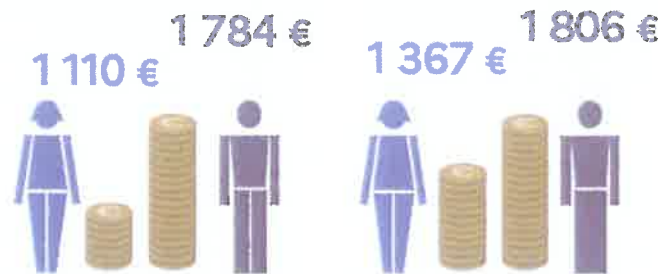
\*Les personnes vivant dans des ménages dits « modestes » ont un niveau de vie inférieur à 18 607 euros annuels, soit 1 551 euros par mois en 2017.  
 \*\*Les personnes vivant dans des ménages dits « pauvres » sont pauvres monétairement au sens statistique du terme : leur niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian, soit 1 041 euros par mois en 2017.  
 Champ : France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.  
 Sources : Insee-DGFRICNAF-CNAU-CMSA, enquête Revenu fiscal et sociaux (ERFS), 2017.

Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct\* en 2018

Montant mensuel brut moyen de la pension totale\*\* en 2018

Écarts de retraite moyenne femmes-hommes  
Secteur privé      Secteur public

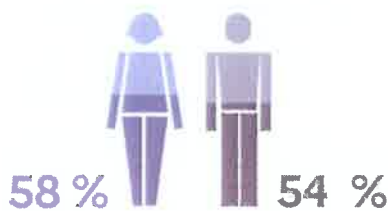
Les écarts de retraites demeurent importants entre les femmes et les hommes, surtout dans le secteur privé.



\* Pourcentage majoration pour trois enfants ou plus.  
 \*\* Droit direct, droit dérivé et majoration pour trois enfants ou plus.  
 Champ : retraités et retraitées ayant perçu une pension au cours de l'année 2018, résidant en France entière ou à l'étranger, vivant au 31 décembre 2018. Tous régimes.  
 Source : Direc, « Les retraités et les retraitées », 2020. Chiffres CACI - INA - modèle ANI ETRE.

Champ : ensemble des retraités de droit direct ou dérivé.  
 Source : Direc, « Les retraités et les retraitées », 2020.

## <Accès à la santé>



**35 %**  
des femmes ont l'impression de subir des clichés, des stéréotypes liés au fait d'être une femme\* dans leur prise en charge médicale



6 femmes sur 10 déclarent éprouver des difficultés pour accéder à certains médecins spécialistes.

\* Par exemple, une femme est sensible tandis qu'un homme est fort.  
 Champ : 4 000 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.  
 Source : étude d'opinion « Viaticque pour Essentiel Santé », 2019.

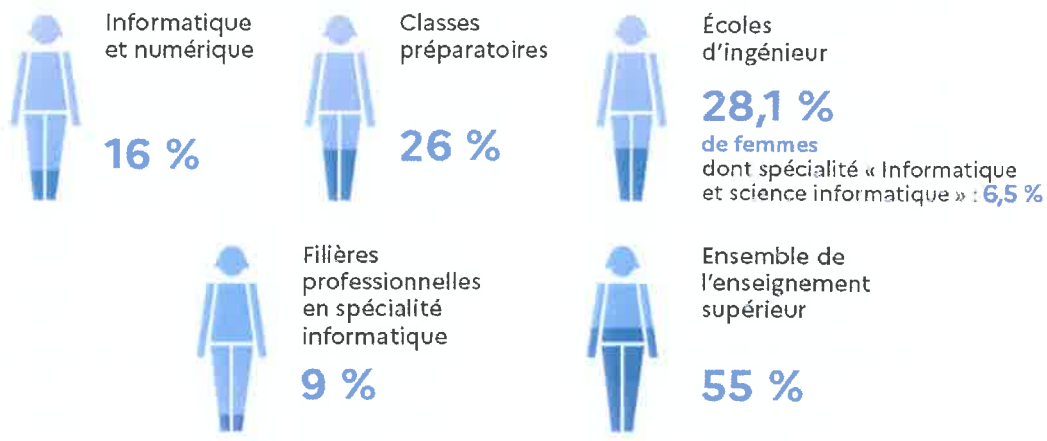


# CULTURE DE L'ÉGALITÉ

## <Education et orientation professionnelle>

### Part des femmes dans les formations supérieures ingénieurs et informatiques en 2019-2020

La part des femmes dans les formations du numérique diminue

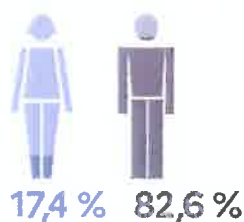


Source : Femmes numériques 2020

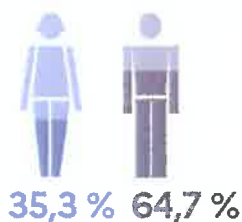
## <Mixité des métiers>

### Part des femmes et d'hommes dans les métiers du sport (en %)

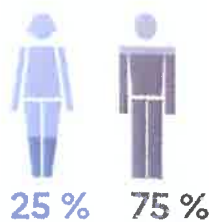
Présidence de fédérations sportives\*



Membres de comités de direction des fédérations sportives\*\*

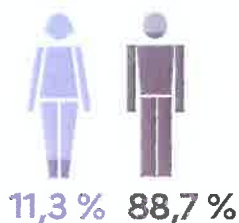


Conseillers et conseillères techniques

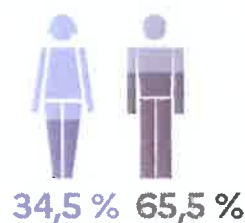


Les femmes sont sous-représentées dans les métiers du sport

Entraîneurs nationaux et entraîneuses nationales



Diplômés et diplômées d'un BPJEPS\*\*\* Sport

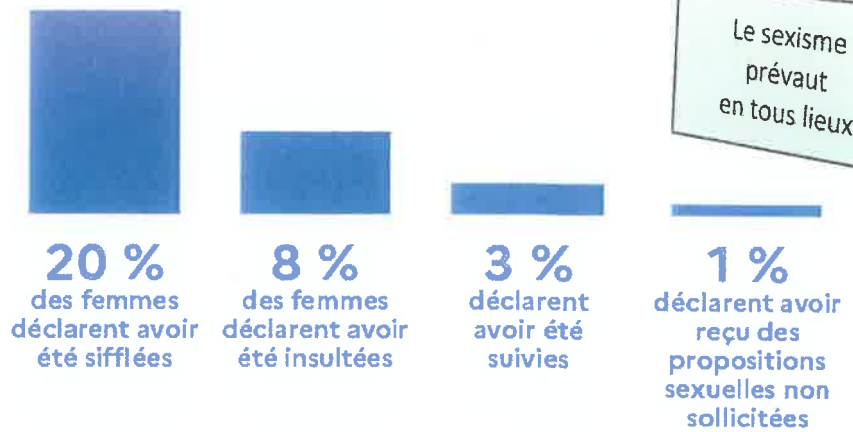


# VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

## <Sexisme>



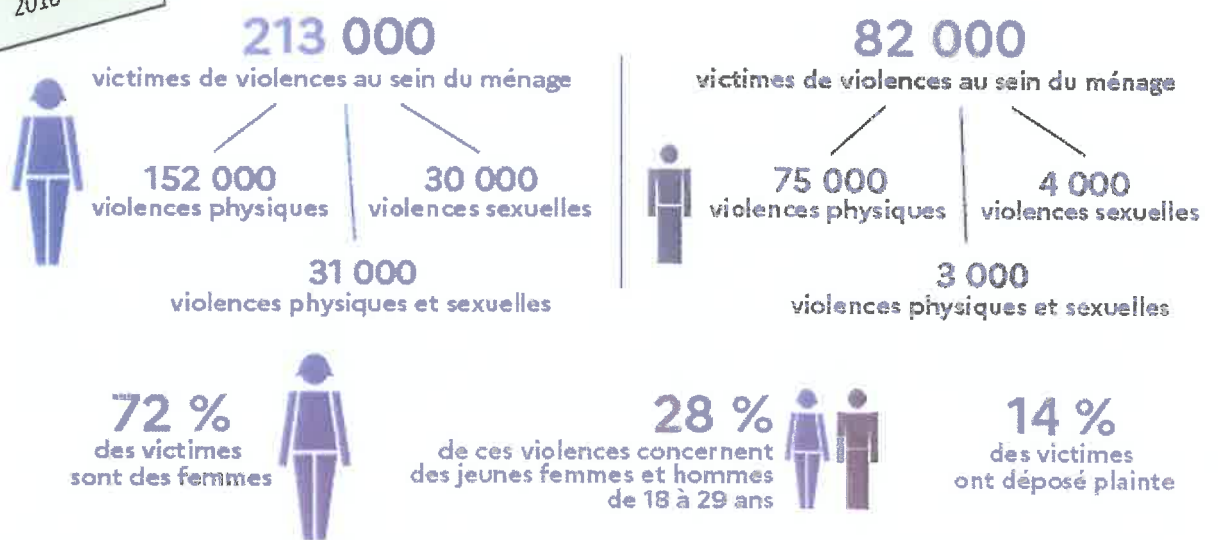
Dans l'espace public, entre avril 2017 et avril 2018



Champ : échantillon de 2 008 femmes représentatif de la population féminine résidant en France métropolitaine âgées de 15 ans et plus. Questions posées aux femmes de cet échantillon âgées de 20 à 59 ans. Source : Ifop pour Vie Healthy « Les Françaises et le harcèlement de rue dans les lieux publics », avril 2018.

## <Violences au sein du couple>

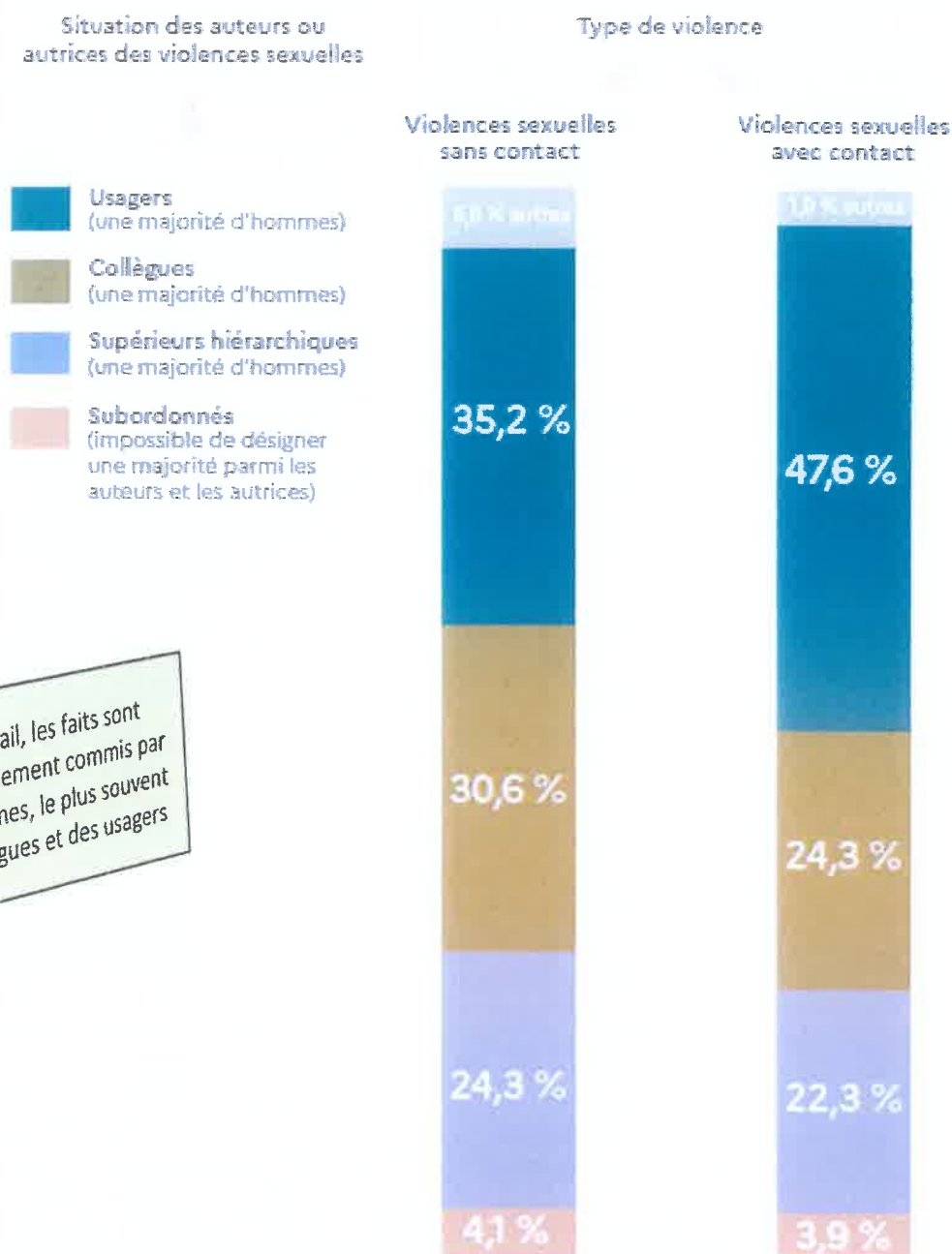
En moyenne, 213 000 femmes et 82 000 hommes, par an, ont été victimes de violences conjugales entre 2011 et 2018



\* Lecture : en moyenne chaque année sur la période 2011-2018, 213 000 femmes âgées de 18 à 75 ans ont été victimes. Source : Insee-CNDRP/ISM, Enquête Cadre de vie et sécurité, 2012-2019.

## <Violences sexistes et sexuelles au travail>

Répartition des auteurs et autrices de violences sexuelles au travail selon leur statut lorsque la victime est une femme (en %)



Au travail, les faits sont majoritairement commis par des hommes, le plus souvent des collègues et des usagers

Légende : (H) les auteurs désignés sont majoritairement des hommes ; (.) impossible de déterminer une majorité.  
 Facture : sur l'ensemble des violences sexuelles sans contact au travail commises sur des femmes, 205 46 ont été commises par un ou des collègues.  
 Champ : femmes et hommes entre 20 et 69 ans vivant en France métropolitaine ayant eu une activité professionnelle de quatre mois ou plus au cours des douze derniers mois et ayant déclaré au moins un fait de violence de genre.  
 Source : Enquête Injésta Violences et rapports de genre, 2019.



# DANS LA VIENNE

Données IUT - 2019 - 2020 - 2021 - 2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026 - 2027 - 2028 - 2029 - 2030 - 2031 - 2032 - 2033 - 2034 - 2035 - 2036 - 2037 - 2038 - 2039 - 2040 - 2041 - 2042 - 2043 - 2044 - 2045 - 2046 - 2047 - 2048 - 2049 - 2050 - 2051 - 2052 - 2053 - 2054 - 2055 - 2056 - 2057 - 2058 - 2059 - 2060 - 2061 - 2062 - 2063 - 2064 - 2065 - 2066 - 2067 - 2068 - 2069 - 2070 - 2071 - 2072 - 2073 - 2074 - 2075 - 2076 - 2077 - 2078 - 2079 - 2080 - 2081 - 2082 - 2083 - 2084 - 2085 - 2086 - 2087 - 2088 - 2089 - 2090 - 2091 - 2092 - 2093 - 2094 - 2095 - 2096 - 2097 - 2098 - 2099 - 2100

438 435 habitants

51,72 %



## Des femmes actives...

**49,48 %** des femmes de 15 à 64 ans **ont un emploi** (sur 171 112 d'actifs)

## Peu nombreuses ... dans les domaines de

- L'agriculture 29,6 %
- L'industrie 28,8 %
- La construction 13,6 %

## Mais très présentes dans les domaines

- du commerce, des transports et services divers avec 48,3 %
- dans les administrations publiques, l'enseignement, la santé et l'action sociale avec 68,9 %

## ... Avec un niveau d'études peu élevé

Sur 317 890 non scolarisés de + de 15 ans, 52,26 % sont des femmes

**24,7 %** sont sans diplôme

**22,5 %** ont un niveau CAP, BEP ou équivalent

Elles sont **moins de 10%** à aller au-delà de BAC+2



## Des femmes touchées par la précarité



79.27 % des mono-parents

Parmi les allocataires du RSA (comparaison 2021/2020)

26,95 % sont des femmes seules avec enfant(s) (+1,56%)

16,29 % sont des femmes seules sans enfant (+0.28%)

10,66% sont des femmes en couple avec ou sans enfants (-0,64%)

## Des femmes moins bien rémunérées...

Salaires net horaire moyen en euros (statistiques INSEE 2020)

	Femmes	Hommes
Cadres*	21,4	25,8
Professions intermédiaires	14,1	15,9
Employé.e.s	10,9	11,3
Ouvrier.ère.s	10,5	11,8

\*Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés.

... même en retraite (statistiques CARSAT Centre-Ouest 2021)

663 € montant global mensuel moyen de la pension pour une femme

(Servie par le régime général)

833 € pour un homme

Au 31 décembre 2021, sur 94 279 retraités,

- 55,98 % sont des femmes avec un âge moyen de 75,3 ans (73,2 ans pour les hommes)
- 3,4 % touchent le minimum vieillesse (3% d'hommes)



## Des femmes élues...

→ Dans le Département de la Vienne,

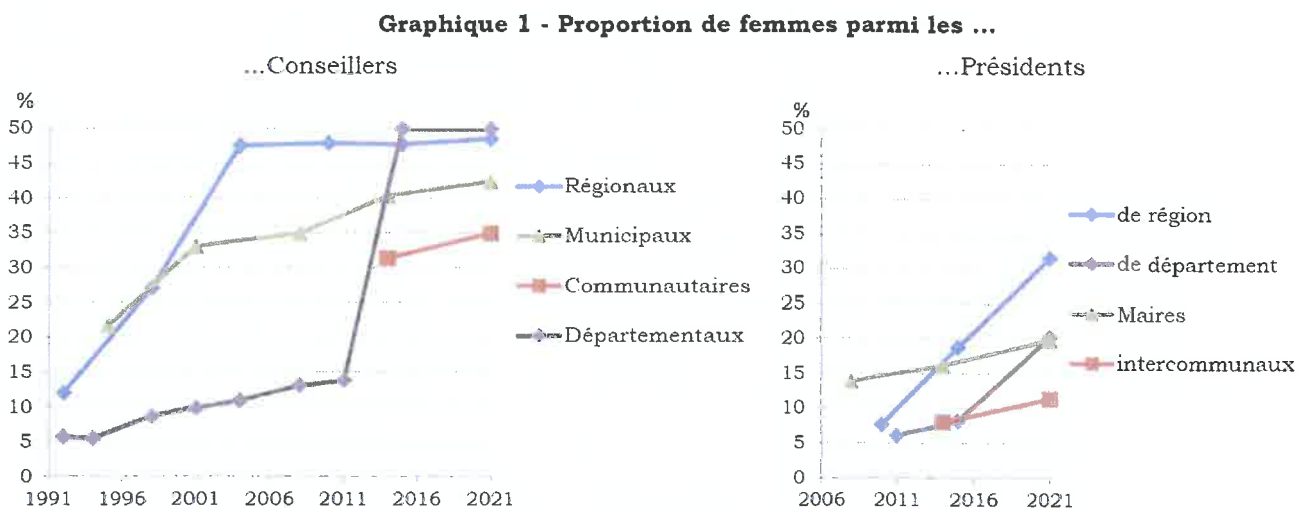
Suite aux **élections municipales** de 2020, sur 266 communes, **55** sont administrées par des **femmes**, soit + 2,26% par rapport aux élections 2014.

Sur 7 intercommunalités, 1 est présidée par une femme (la Communauté Urbaine de Grand Poitiers).

→ Au niveau national

La part des femmes parmi les élus locaux progresse et atteint, désormais, presque 42% ; mais elle est plus faible et plus disparate parmi les présidents d'exécutifs : 11,4% des présidents de conseils communautaires, 19,8% des maires, 20,2% des présidents des conseils départementaux et 31,6% de ceux des régions.

Les élections départementales et régionales de 2021 ont vu ces proportions augmenter plus significativement que les élections municipales de 2020. (Extrait du Bulletin d'information statistique de la DGCL d'août 2021)



Source : DGCL. Données : Ministère de l'Intérieur, bureau des élections et des études politiques (application élection et RNE). Données 2021 : au 1<sup>er</sup> janvier pour le bloc communal ; au 1<sup>er</sup> août pour les départements et les régions.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

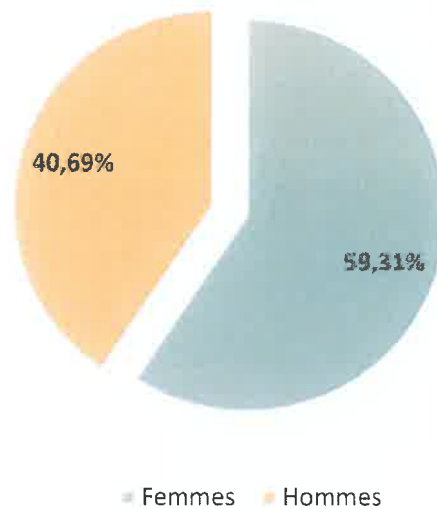
ENTRE LES

FEMMES ET LES HOMMES

## LES EFFECTIFS

### ➤ L'effectif global (hors assistantes familiales)

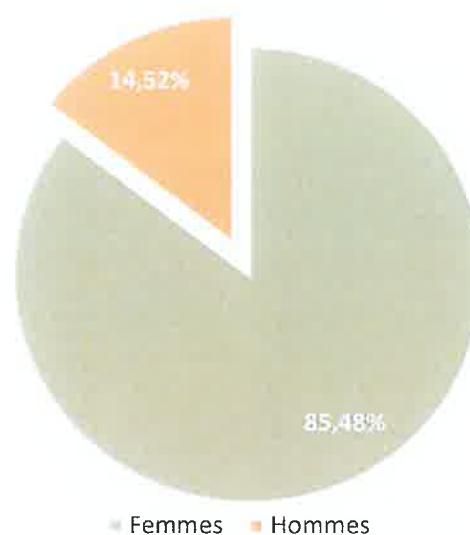
Au total, **1241 agents** au 31 décembre 2021 (titulaires, stagiaires, contractuels, apprentis, CUI-CAE) (1242 en 2020).



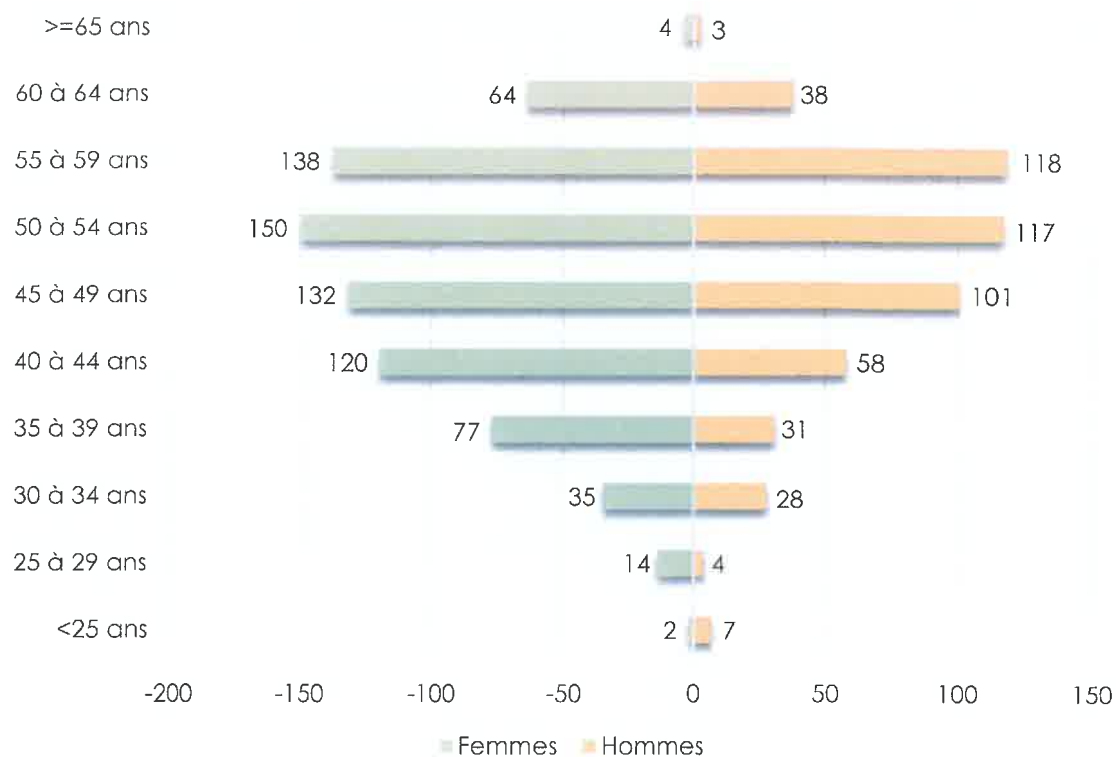
La répartition des effectifs par genre au sein de la collectivité reste stable. Les femmes sont majoritaires à 59,31% à quasi l'identique de 2020.

### ➤ Effectif des assistantes familiales

Au total **241 assistantes familiales** au 31 décembre 2021 (253 en 2020).



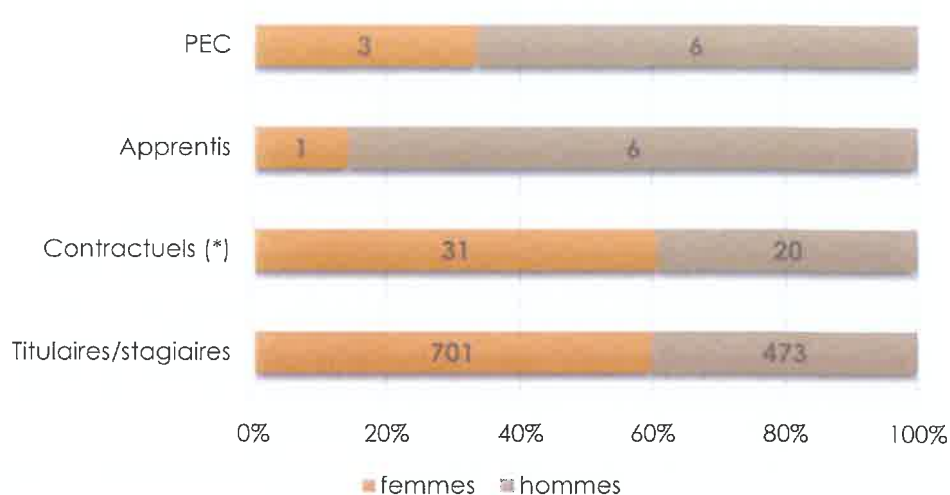
## ⇒ Pyramide des âges (hors assistants familiaux)



9 % des agents ont plus de 60 ans et, plus de 62 % sont des femmes.

La moyenne d'âge des femmes et des hommes est quasi identique : 48 ans pour les femmes, 49 ans pour les hommes.

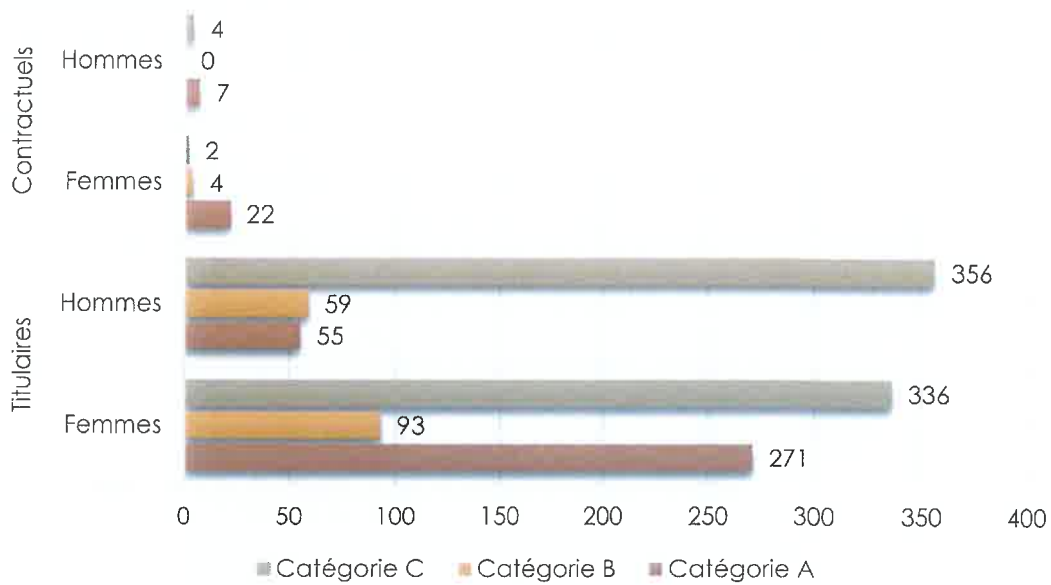
## ⇒ Répartition des effectifs



Les femmes sont plus nombreuses dans les catégories « contractuels » et « titulaires/stagiaires ». Les hommes sont plus nombreux en contrat PEC et apprentis, ce sont principalement des postes en collège.



## ➤ Répartition par catégorie et par statut



Titulaires et contractuels confondus, les femmes occupent des postes de catégorie A à 82,54% et des postes de catégories B à 62,18%.

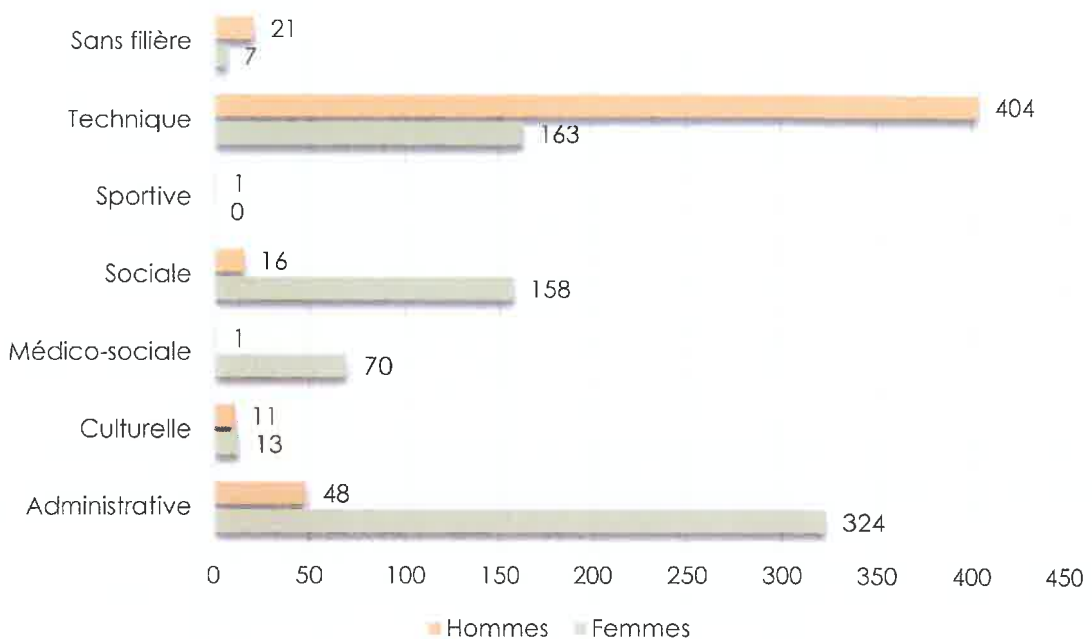
Les postes de catégorie C sont occupés par des hommes à 51,58%.

*Pour mémoire, depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants sont classés en catégorie A.*

Par rapport à 2020, le pourcentage de femmes par catégorie est stable.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, en 2020, les femmes occupaient à 71,10 % des postes de catégorie A, à 58 % des postes de catégorie B et à 57,2 % des postes de catégorie C.

## ➤ Répartition par filière



La catégorie « sans filière » regroupe les collaborateurs, apprentis et les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

Les filières administrative et sociale sont majoritairement féminines. A contrario, la filière technique est majoritairement masculine.

## Des métiers genrés

Au 31 décembre 2021 :

- 25% des directeurs adjoints sont des femmes (soit 1 sur 4).
- 71,52% des agents polyvalents d'entretien sont des femmes (soit 108 sur 151).
- 6,5% des chefs cuisiniers en collège sont des femmes (soit 2 sur 29).
- 0,01% des agents d'exploitation sont des femmes (1 sur 142).

En 2022, un directeur général adjoint partira en retraite.  
Le Département, dans la mesure du possible et à grade et compétences égales, s'attachera à recruter une femme.

## LES RECRUTEMENTS ET LES DÉPARTS

Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) recommande d'explicitier formellement la non-discrimination, notamment en matière de recrutement, pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité.

Aussi, pour garantir l'égalité de traitement dans le processus d'un recrutement, le Département s'est engagé :

- à analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui pourraient s'avérer porteuses de discriminations liées au genre,

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique –  
30 novembre 2018

Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

- à travailler à la féminisation / masculinisation de quelques métiers cibles, particulièrement genrés (ex. : agent d'exploitation du réseau routier, ou secrétaire dans les MDS) par différents moyens de communication,
- à diffuser les appels à candidature en interne et en externe sur des supports adaptés [intranet, site internet du Département, réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook...)],
- à s'assurer que les jurys d'entretien sont, au minimum, composés d'un professionnel du recrutement (DRRH) et d'un cadre métier.



## Perspectives

- Poursuivre l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, dans les emplois et dans les métiers de la collectivité.
- Poursuivre l'égal accès aux métiers à responsabilité.
- Atteindre l'objectif de neutralité en termes de sexe, des publicités de recrutement en interne, comme en externe.

## ➤ Arrivées selon le motif de recrutement

	Contrat		Concours		Voie directe		Article 38		Mutation		Détachement	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	2	3	2		4	1	2		12	1	1	1
Culturelle									1	2		
Médico-sociale	1		2						1			
Sociale	8	1	1						1			1
Technique					4	13		1	1	2		5
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>7</b>

(\*) Contrat « handicap », article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

## ➤ Arrivées par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	19	7
Catégorie B	2	2
Catégorie C	22	22
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>31</b>

Au total, 74 nouveaux collaborateurs sont arrivés au Département dont 58,11% de femmes (en 2020, 22 femmes et 20 hommes).



Contrairement à 2020, où aucun recrutement par voie de concours n'avait été fait suite à la diminution du nombre de concours proposés, 2021 a vu l'arrivée de 5 lauréats de concours.

Le Département de la Vienne a, également, poursuivi sa politique de recrutement en voie directe en pérennisant des emplois réalisés via le Centre Départemental de Gestion (CDG) : sur 22 recrutements, 8 sont des femmes (20 en 2020).

## ➡ Départs

58 agents (44 en 2020) ont quitté la collectivité au cours de l'année 2021.

	Femmes			Hommes		
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C
Mutation	5	1	4		1	1
Fin de détachement			1	1		
Retraite	3	5	13	7	2	12
Décès	1				1	
Total		33			25	

72,41% des agents sont partis en retraite.

La moyenne d'âge de départ en retraite est de 62 ans pour les femmes et 61 ans pour les hommes.

9 hommes sont partis au titre d'une carrière longue, contre seulement 4 femmes.

---

## LES RÉMUNÉRATIONS

---

S'agissant de la masse salariale (coût chargé et hors assistants familiaux, centre de gestion, élus, Allocation de chômage d'aide au retour à l'emploi), la part dédiée aux femmes s'élève à 59,28%, contre 40,72% pour les hommes.

En 2020, la part des femmes s'élevait à 58% contre 42% pour les hommes.

Pour mémoire, les femmes représentent 59,31% des effectifs du Département de la Vienne.

# LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

« L'OMS définit le bien-être au travail comme « un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, et de l'autre les contraintes et les possibilités du milieu du travail... Plus qu'un niveau de salaire, mieux qu'une perspective d'évolution, les travailleurs d'aujourd'hui exigent d'excellentes conditions de travail, dans le cadre de missions à forte valeur ajoutée.

Leur épanouissement personnel est au cœur de leur quête : le bien-être devient une condition sine qua non au moment de choisir leur poste, et d'y rester. »

<https://www.una.fr/medias/ressources-humanieres/bien-etre-au-travail.htm>

Ainsi, en application des lois et décrets, le Département de la Vienne permet à ses collaborateurs de concilier, au mieux, leurs vies professionnelle et privée.

## → Le temps partiel choisi

Sur 1215 agents positionnés sur un poste à temps plein,

- 167 sont en situation de temps partiel sur autorisation dont 3 hommes,
- 30 sont en situation de temps partiel de droit dont 2 hommes.

Ce taux reste stable par rapport à 2020.

## → Les congés familiaux



Pixelbay.com

### Congé de maternité

13 femmes ont bénéficié d'un congé de maternité (-5 par rapport à 2020).



Pixelbay.com

### Congé de paternité

Depuis 2002, les hommes peuvent bénéficier d'un congé de paternité.

Le décret n° 2021-574 du 10 mai 2021 relatif à l'allongement et à l'obligation de prise d'une partie du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est venu allonger la durée du congé de paternité et a modifié les modalités de prise en charge du congé de paternité.

Le temps partiel touche davantage les femmes que les hommes.

Un métier regroupant au moins 65% de femmes ou d'hommes est considéré comme non mixte.

Le temps partiel est plus courant dans les professions féminisées.

Ressource : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/279363-travail-temps-partiel-les-disparites-entre-femmes-et-hommes>

Aussi, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les pères bénéficient, désormais, d'un congé de paternité d'une durée de 25 jours.

Cette nouvelle disposition a été communiquée aux agents via une actualité sur l'intranet du Département.

En 2021, 8 agents ont pu bénéficier de ce dispositif :

- 6 avec 25 jours de congés de paternité,
- 2 avec 11 jours légaux précédemment accordés (naissance avant le 1<sup>er</sup> juillet).



freddy.com

### *Congé pour enfant malade*

La circulaire du 20 juillet 1982 permet aux fonctionnaires de pouvoir bénéficier d'autorisations d'absence pour garder et soigner un enfant (âgé au maximum de 16 ans) ou handicapé (quel que soit son âge) lorsqu'il est malade et qu'il ne peut être accueilli en crèche ou à l'école.

	Femmes	Hommes
Nombre de bénéficiaires	143	54
Nombre de jours pris	394,5	116

En 2021, sur 197 agents qui ont bénéficié de ce dispositif, 72,59% femmes étaient des femmes.

Au total, ce sont 510,5 jours qui ont été posés et qui ont profité aux femmes à hauteur de 77,28%.

Les hommes sont peu nombreux à prendre des congés pour garder un enfant malade.

### → Le don de congés

Depuis la loi du 9 mai 2014, tout salarié peut faire don de jours de congés à un collègue dont l'enfant moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Aussi, dès qu'un agent sollicite ce dispositif, un appel aux dons est lancé, via une actualité sur l'intranet.

Depuis 2018, un total de 325 jours a ainsi été octroyé au profit de quatre bénéficiaires (2 femmes et 2 hommes).



	2018		2019		2020		2021	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Nombre de donneur.euse.s	25	16	31	7	22	7	20	10
Nombre de jours donnés	47	43	54	36	37	18	40	50

Le décret n° 2021-259 du 9 mars 2021 est venu élargir le don de jours de congé au profit d'un parent dont l'enfant de moins de 25 ans ou la personne dont il a la charge effective et permanente, est décédé.

A ce titre, aucune demande n'a été déposée en 2021.

### → Le compte épargne-temps (CET)

Régi par les décrets du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale et du 20 mai 2010 modifiant certaines dispositions relatives au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, le compte épargne temps (ou CET) permet, au salarié, d'épargner, dans certaines limites, les jours de congé rémunérés, non utilisés.

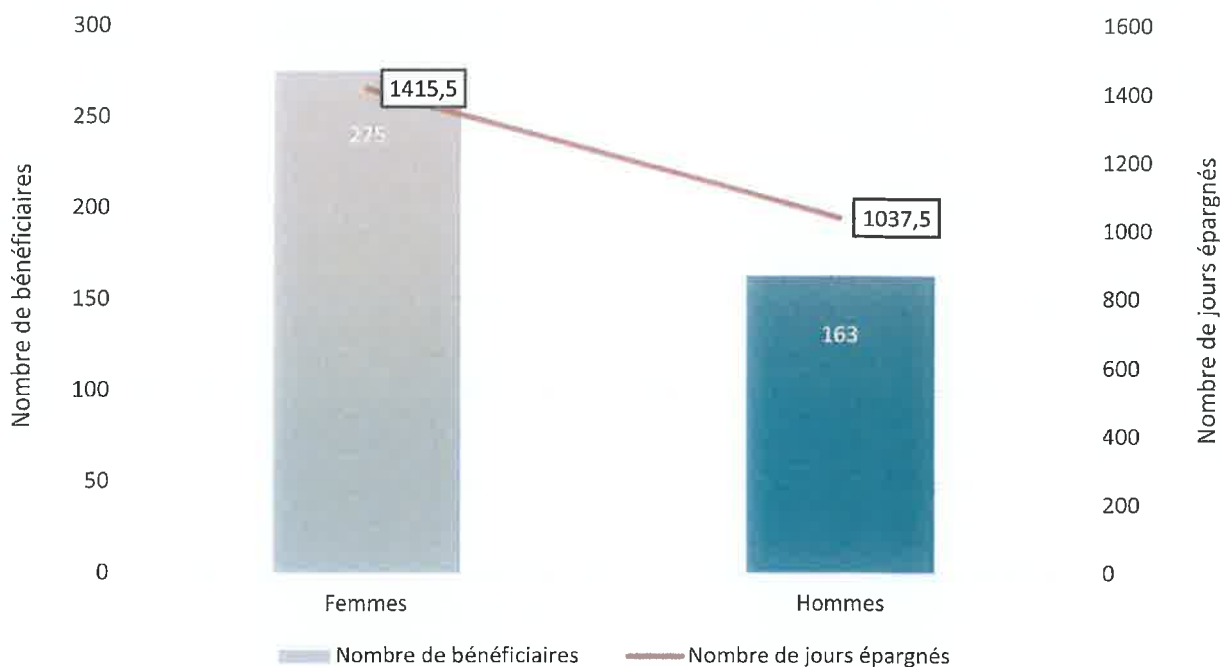
Un maximum de 22 jours par an (pour un temps plein) peut y être déposé. Il est plafonné à 60 jours.



Toutefois, en 2020, en raison des effets de la crise sanitaire due à la Covid-19, ce plafond a été porté à 70 jours maximum. Les années suivantes, les jours épargnés au-delà de 60 jours pourront être maintenus sur le CET ou utilisés.

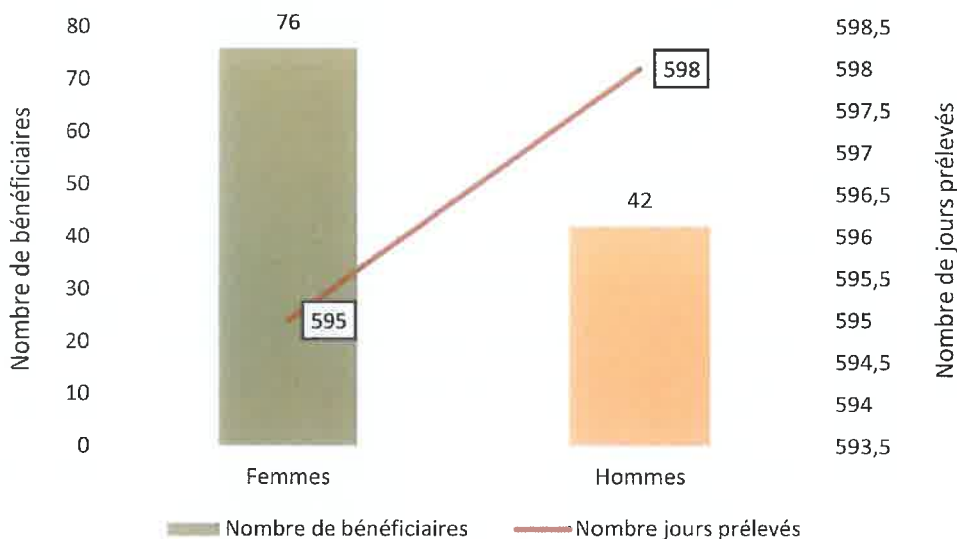
En 2021, 10 nouveaux compte épargne-temps ont été ouverts pour un dépôt total de 179 jours. 6 appartiennent à des femmes pour un total de 117,5 jours soit 65,64% du total des jours épargnés.

Au total, y compris les nouveaux CET, ce sont 2453 jours qui ont été épargnés par 438 agents dont 62,79% de femmes.



Même si les femmes sont plus nombreuses à avoir alimenté leur compte épargne-temps, ce sont les hommes qui, en moyenne, ont plus épargné. Moyenne de 5,15 jours pour les femmes contre 6,37 jours pour les hommes.

Pour ce qui concerne les prélèvements de jours sur les CET, là encore, ce sont les femmes qui sont majoritaires avec un nombre de jours prélevés quasi identique.



Cependant, le nombre moyen de jours prélevés est plus important chez les hommes : 7,83 pour les femmes contre 14,24 pour les hommes.

## → Le télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet de travailler ailleurs que dans les locaux du travail habituels grâce aux technologies de l'information et de la communication.



Dès 2014, le Département de la Vienne a rendu le télétravail accessible aux agents bénéficiant de restrictions de santé, puis il l'a généralisé en 2017 à l'ensemble du personnel dont les activités étaient travaillables.

Illustration réalisée par Philippe Lecoq -  
www.illustration.com

En 2021, 10 agents étaient en position de télétravail souhaitée dont 80% de femmes.

	Femmes	Hommes
Catégorie A	3	
Catégorie B	2	2
Catégorie C	3	

En 2020, dans l'urgence, en raison de la crise sanitaire due à la COVID-19, le Département a déployé ce dispositif à l'ensemble des agents, dont les missions étaient télétravaillables, dispositif qui a été maintenu sur 2021.

A l'issue de la période de confinement 2020, un sondage, effectué auprès du personnel de la collectivité, avait mis en avant les bienfaits du télétravail. Sur 637 réponses, 82% étaient satisfaits du télétravail et 40% estimaient que ce mode de travail leur avait permis de mieux conjuguer vies professionnelle et privée.

Aussi, en 2021, en se basant sur les textes, et notamment sur l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, le Département a délibéré sur des modalités d'organisation du télétravail.

Plusieurs formules ont été arrêtées :

Pour un temps plein :

- ✓ Télétravail « flottant » 10 jours par an
- ✓ Télétravail « flottant » 20 jours par an
- ✓ Télétravail « fixe » (2 jours maximum par semaine)
- ✓ Télétravail « fixe » et « flottant » soit 1 jour fixe par semaine et 10 jours flottants par an.



Les agents ont été invités à faire leur demande de télétravail avant la fin de l'année 2021.

Sur environ 700 postes télétravaillables, 511 demandes ont été déposées dont 431 par des femmes.



## Perspectives

- Instruire les demandes de télétravail pour mise en œuvre début 2022.
- En fin d'année, faire un bilan du télétravail en place.

---

# LA CARRIÈRE

---

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations des collectivités territoriales en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Entre autres, elle a imposé aux collectivités la définition de Lignes Directrices de Gestion. Ce nouveau dispositif doit permettre la définition des orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois, mais également les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

Aussi, le Département a défini un certain nombre de critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne, et notamment le critère de genre.

Ce critère constitue, dorénavant, un critère d'harmonisation lorsque deux agents promouvables ont une appréciation équivalente pour ce qui relève de leur expérience et leur valeur professionnelle.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2021, ces critères ont permis d'ajuster la liste des agents promouvables tout en encourageant la mixité dans les équipes lors de la campagne d'avancements de grade et de promotion 2021.

Toutefois, l'égalité femmes/hommes ne doit pas primer sur l'appréciation de la valeur professionnelle des agents promouvables. Elle ne peut donc intervenir que de façon subsidiaire pour départager, le cas échéant, des agents qui présenteraient des compétences et des mérites égaux.

Le Département s'est engagé à mettre en œuvre une politique de ressources humaines garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les agents tout au long de leurs parcours professionnels.

En 2021, 96 agents dont 58 femmes ont bénéficié soit d'un avancement de grade, soit d'une promotion.

En 2020, 78 femmes avaient été promues sur 114 agents.

→ Avancement de grade par genre, filière et catégorie

	CAT A		CAT B		CAT C	
	homme	femme	homme	femme	homme	femme
Administrative	1	2		8	4	11
Technique	1		4		20	13
Culturelle	1					1
Sportive						
Médico-sociale		5				
Sociale	2	17				
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>25</b>

Sur 1174 agents titulaires, 90 agents ont bénéficié d'un avancement de grade soit 7,69% de l'effectif des agents titulaires dont 4,87% sont des femmes.

En 2020, 72 femmes étaient concernées sur 114 promus.

→ Promotion interne par genre et catégorie

	Femmes	Hommes
<b>Catégorie A</b>	0	2
<b>Catégorie B</b>	1	0
<b>Catégorie C</b>	0	3

0,51% des agents titulaires ont bénéficié d'une promotion dont 0,09% de femmes.

En 2020, sur 1174 agents titulaires, 14 avaient eu une promotion dont 6 femmes.

---

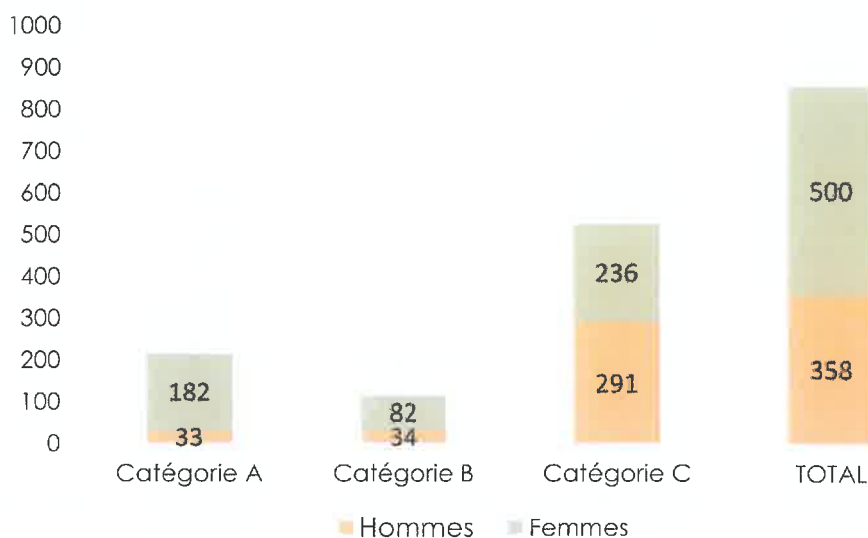
# LA FORMATION

---

Afin d'inciter les agent.e.s à se former tout au long de la vie pour se qualifier et ainsi favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle, il est nécessaire de :

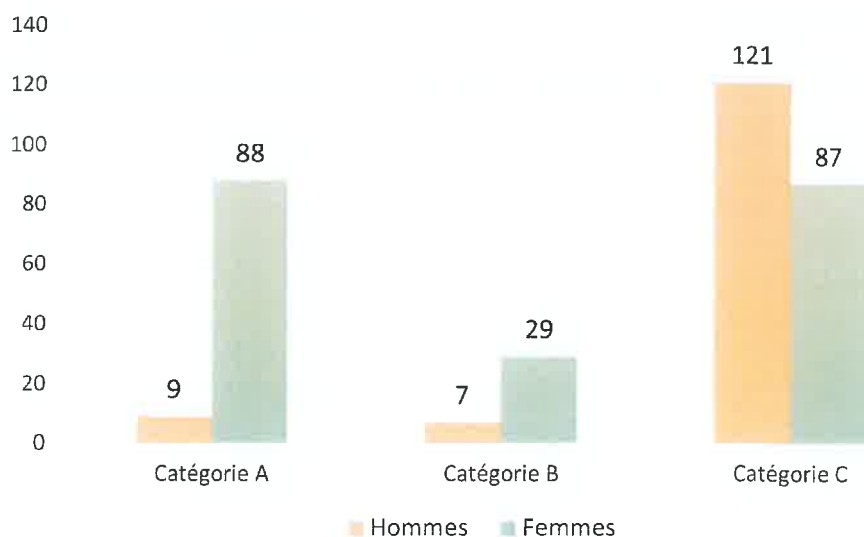
- renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès,
- sensibiliser les managers afin qu'ils relayent, auprès de leurs équipes, les formations et qu'ils favorisent leurs départs en formation,
- définir des conditions de formation (horaires, durée, distance) compatibles avec les obligations familiales ou personnelles,
- développer des offres de formations pour les agents les moins qualifiés.

854 agents ont participé, au moins, à une formation au cours de l'année 2021. La part des femmes s'élève à 58,43%.



Proportionnellement aux nombres d'agents titulaires, stagiaires et contractuels, les hommes (73,97%) ont plus participé aux formations que les femmes (68,59%).

Les formations d'intégration ou de professionnalisation ont été suivies par 341 agents dont 59,82% de femmes.



Comme en 2020, si les femmes de catégorie A et B ont été plus nombreuses à suivre une formation d'intégration ou de professionnalisation, ce sont les hommes qui sont majoritaires en catégorie C.

Parmi les diverses formations qui ont été suivies, 14 femmes, contre 4 en 2020, ont assisté à des formations portant sur les violences.

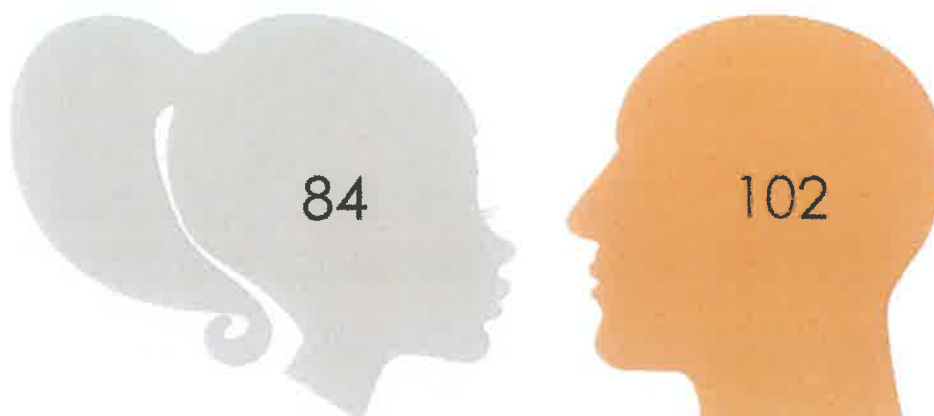
Les différentes formations proposées étaient les suivantes :

- les violences familiales et violences conjugales,
- les violences sexuelles,
- jeunes victimes et/ou auteurs de violences sexuelles : comment prévenir, comment accompagner ?

Par ailleurs, 28 agents ont suivi une préparation à un concours : 15 femmes et 13 hommes.

## LES POSTES D'ENCADREMENT

La loi du 4 août 2014 prévoit l'obligation de parité (entre 40 et 60% de femmes) dans les emplois supérieurs des collectivités de plus de 80 000 habitants.





Au 31 décembre 2021, le Département de la Vienne compte 186 postes d'encadrement dont 45,16% par des femmes.

Parmi ces encadrants, 8 femmes sont directrices contre 9 hommes. Pour ce qui concerne les postes Directeur Général et Directeur Général Adjoint, seul 1 (sur 4) est occupé par une femme.

*A noter qu'un poste de Directeur Général Adjoint est vacant. Lors du recrutement, le Département s'attachera, dans la mesure du possible et à grade et compétences égales, à recruter une femme.*

---

## L'ABSENTÉISME

---

Au cours de l'année 2021, 52 agents ont été en arrêt pour accident de service, accident de trajet ou maladie professionnelle, pour un total de 1 212 jours d'arrêt.

	<i>Accident de service</i>		<i>Accident de trajet</i>		<i>Maladie professionnelle</i>	
	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours
<i>Femmes</i>	13	139	4	48	3	284
<i>Hommes</i>	24	504	3	9	5	512
<b>TOTAUX</b>	<b>37</b>	<b>643</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>796</b>

Les accidents de service et les maladies professionnelles touchent plus les hommes que les femmes.

---

# LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

---

Que ce soit entre agents ou entre agents et usagers, les violences, quelles qu'elles soient, sont difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés qu'éprouvent les victimes à témoigner.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a été publié au Journal Officiel le 15 mars 2020.

Ce décret a pour objectif de clarifier les obligations des employeurs publics, à savoir :

- recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes,
- prendre en charge les victimes de tels actes,
- traiter de tels actes et, notamment, protéger les victimes et les témoins.

Au Département de la Vienne, depuis quelques années, une fiche de signalement d'agression est à disposition, via l'intranet, de tout agent victime d'une agression tant physique, morale, que verbale.

Cette fiche permet de retracer l'événement et de connaître les intentions de l'agent (plainte, main courante...).

Après signature du responsable hiérarchique, cette fiche est adressée à la Direction des Ressources et des Relations Humaines, et plus particulièrement à la Mission prévention, santé, hygiène et sécurité.

Dès lors, le médecin de prévention se rapproche de l'agent victime afin de le rencontrer et de statuer sur les suites médicales et psychologiques à mettre en place.

L'assistante sociale du personnel et l'ergonome formée à la psychologie du travail sont, également, à l'écoute de tout agent victime déclaré officiellement, ou non.

Au cours de l'année 2021, 40 agents ont fait une déclaration d'agression, soit 50% de plus qu'en 2020.

Rappelons qu'en 2020, avec une période de 2 mois de confinement, puis le télétravail, les agents ont été moins présents sur site, donc de fait, moins susceptibles de subir une agression.



37 femmes et  
3 hommes

Cependant, si l'on compare avec 2019 (ou 20 agents avaient fait une déclaration d'agression), on observe globalement une augmentation des agressions.

Pour ce qui concerne 2021, il est important de préciser que sur les 40 signalements, 24 étaient en lien avec une même situation : un usager agressif à plusieurs reprises.

Toutefois, cet usager n'a pas agressé 24 personnes ; mais un effet de solidarité entre les agents du service concerné a entraîné le signalement de ce comportement via les fiches.

Ces agressions sont, uniquement, en lien avec des usagers ; aucune agression entre agents de la collectivité n'a été recensée.

Les suites données à ces signalements sont :

- 16 dépôts de plainte,
- 1 dépôt de main courante,
- 1 intervention de la police,
- 1 intervention de la gendarmerie,
- 2 rendez-vous de recadrage avec l'usager agressif et un rappel à l'ordre via un courrier.



## Perspectives 2022

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) a acté la création d'un groupe de travail qui sera composé de représentants du personnel et de la Direction des Ressources et des Relations Humaines.

Ce groupe de travail aura pour mission ;

- La refonte de la fiche de signalement d'agression dans le but de la simplifier et de la rendre plus accessible (*les agents ont signalé la complexité de la fiche actuelle*),
- de mener une réflexion sur la création d'un outil de suivi des agents victimes d'agression dans le temps,
- de réfléchir à une campagne d'information sur les dispositifs (nouvelle fiche de signalement d'agression et outil de suivi des agents victimes),
- de réfléchir également sur une campagne de sensibilisation aux propos sexistes qui relèvent d'un comportement sexiste.

LES ACTIONS  
EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ  
ENTRE LES  
FEMMES ET LES HOMMES



# PARTICIPER AU TRAVAIL D'ÉDUCATION POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FILLES ET LES GARÇONS

Parce que les jeunes d'aujourd'hui sont les adultes de demain, qu'ils auront vocation à faire évoluer la société, les mentalités, et auront pour mission la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons ; le Département a fait le choix de mettre la jeunesse au cœur de son action au service de la population.

Ainsi, en septembre 2020, 24 filles et 21 garçons de 5<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> ont été élus pour siéger au Conseil Départemental des Jeunes, et ce, pour une durée de 2 ans.



En raison de la crise sanitaire, leur mandat aura été plus court que prévu. Toutefois, les jeunes élus ont mené différents projets répartis dans quatre commissions thématiques.

La Commission culture a permis, via un jeu-concours, la sélection d'un collège pour bénéficier d'un spectacle vivant au sein de son enceinte.

La Commission sport-santé a réalisé une vidéo de promotion de l'activité physique et a constitué des tests de forme qui ont été présentés dans certains collèges du Département.

La Commission environnement a créé des affiches à destination des collégiens pour les sensibiliser à la protection de l'environnement par l'adoption de gestes simples.



La Commission vivre-ensemble a travaillé sur des activités liées aux mécanismes d'exclusion, à la lutte contre les discriminations.

Elle a, également, engagé un débat sur ce dernier sujet avec l'écriture d'un scénario intitulé « J'ai pas choisi » pour la réalisation d'une vidéo dans un collège de Poitiers.



## Perspectives 2022

Mettre en place un nouveau Conseil Départemental des Jeunes.

Les nouveaux élus auront pour objectifs, entre autres, de mener à bien des projets entrant dans ces domaines mais, également, des actions pour améliorer leur vie quotidienne, tout en tenant compte de l'égalité fille-garçon.



## A niveau départemental

Constat d'une augmentation de 13,7% depuis 2019 des atteintes à la personne. Parmi les faits recensés, une forte augmentation des violences sexuelles (+ 42,5%).

Les violences à l'intérieur de la famille connaissent, également, une forte augmentation (1 528 faits en 2021 soit +22,4% par rapport à 2019) et en particulier les violences conjugales (1 003 faits en 2021 soit + 29,75% par rapport à 2019).

Source : <https://www.vie-nne.fr/actualites/les-violences-sexuelles-a-la-vienne-04-2021>

### La VIENNE : un département mobilisé


- Des Maisons Départementales des Solidarités et Maisons Départementales des Solidarités de Proximité réparties sur l'ensemble du territoire, mais également des antennes et permanences médico-sociales.  
Les professionnels sensibilisés et formés accompagnent au mieux les victimes de violences conjugales pour engager des procédures.
  
- Une participation au financement des postes de travailleurs sociaux dans les commissariats de Poitiers et de Châtelleraut, ainsi qu'en gendarmerie.
  
- Un soutien financier :
  - au Planning Familial de la Vienne qui milite, entre autres, pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et qui lutte contre toutes les formes de violences et de discriminations.
  - au Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDEFF), notamment, pour l'accompagnement des femmes en milieu rural et pour la prévention des comportements sexistes et des violences.
  - à l'association Ecoute et Soutien du Lien Familial (SOELIFA) qui accompagne les personnes, et notamment, les couples, avec des difficultés de communication parfois conflictuelles et qui apporte un soutien à la fonction parentale et un soutien psychologique.

**VOUS ÊTES VICTIME OU TÉMOIN  
DE VIOLENCES, APPELEZ LE**



Total des aides accordées en 2021 : 23 200 €





### Association « UN INSTANT POUR ELLES »

Si en milieu urbain, il existe des aides pour les femmes victimes de violences, ce n'était pas le cas en milieu rural. Aussi, grâce à la volonté de quelques personnes du Sud-Vienne de lutter contre les violences intrafamiliales en milieu rural, cette association a vu le jour en 2021.

Elle permet de mettre en place une écoute et les moyens nécessaires pour aider les femmes victimes de violences.

- Membre du Groupement d'Intérêt Public Enfance en Danger (GIPED) qui a une mission de prévention et de protection des enfants en danger ou qui risquent de l'être, et une mission de transmission des informations préoccupantes au sein des services départementaux (CRIP).
- Une Cellule de Recueil des Informations Préoccupantes (CRIP) : rattachée au Service de l'Aide Sociale à l'Enfance qui permet le repérage des enfants en danger ou en risque de l'être. Elle traite les informations qui lui sont adressées par les particuliers, les institutions (justice, police, gendarmerie...), les professionnels ou via le 119.



Autres numéros d'urgence à disposition des usagers :

Numéro unique, national, gratuit, accessible par visiophonie, tchat, SMS ou fax, 24h/24 et 7j/7.

Application solidaire des femmes et des filles victimes de violences : permet à la victime de prévenir les proches, qu'elle aura au préalable choisis, d'une situation dangereuse.

L'application transmet la position GPS à ces derniers, qui pourront contacter les secours et pourra déclencher un enregistrement sonore, permettant aux intervenants d'avoir plus d'informations sur la situation précise.

→ Un Schéma Unique des Solidarités pour 2020-2024

Elaboré à partir de données chiffrées et grâce aux productions de divers groupes de réflexions, un plan d'actions a été défini, articulé autour de trois axes :

- Axe 1 - Répondre aux enjeux de la société ;
- Axe 2 - Améliorer la qualité du service rendu aux usagers ;
- Axe 3 – Prendre en compte les spécificités sur les territoires en infra-départemental.

La lutte contre les violences conjugales est l'une des actions développées dans l'axe 1.

Cette action a pour objectif de contribuer à l'amélioration des mesures déjà existantes.



## Perspectives

### **Accompagner la révélation des faits et l'accès aux droits :**

- *Poursuivre la formation des professionnels.*
- *Informers, accompagner et outiller les réseaux locaux.*
- *Réaliser un guide à l'usage des professionnels.*

### **Accompagner la mise en sécurité des victimes (adultes et enfants) :**

- *Inciter les acteurs concernés au renforcement de l'offre de logement accompagné (accueil de jour).*
- *Renforcer les articulations entre les acteurs, notamment la justice, la police et la gendarmerie pour faciliter la mobilisation lorsque des situations de victimes de violences conjugales se présentent.*

### **Accompagner les conséquences psychologiques des violences sur les enfants :**

- *Repérer et dépister.*
- *Mettre en place un suivi adapté aux enfants victimes collatérales.*

### **Coordonner la continuité du parcours :**

- *Créer un poste de coordinateur de parcours afin de garantir la continuité de l'accompagnement jusqu'à la sortie effective et durable de la victime de sa situation de violences conjugales.*

### **Communiquer auprès du grand public et prévenir :**

- *Renforcer la visibilité sur un espace du site internet départemental (démarche à suivre, qui contacter...).*
- *Mettre en place des actions de prévention auprès des familles et des enfants par le biais d'actions collectives.*
- *Réaliser des campagnes départementales de prévention en partenariat avec les différents acteurs départementaux.*

Outre la lutte contre les violences intra-familiales, le Département soutient les projets de lutte contre toutes les formes de harcèlement, et, plus particulièrement, le harcèlement scolaire.

« Chaque année, plus de 700 000 élèves sont victimes de harcèlement à l'école, à la maison et sur les réseaux sociaux. Un élève sur dix est victime de harcèlement scolaire.

Et le département de la Vienne n'est pas épargné par cette réalité qui gagne du terrain et est amplifiée par les réseaux sociaux.

L'Académie de Poitiers a recensé, dans la Vienne, pour l'année scolaire 2018-2019, 221 cas possibles de harcèlement. »

*Extrait de l'article sur le film de Maxime Jouet « Je te faisais confiance » paru dans La Vienne Le magazine, n° 154 de janvier 2022.*

En 2021, le Département de la Vienne a soutenu la réalisation d'un film intitulé « Je te faisais confiance » de Maxime Jouet, jeune réalisateur poitevin, film qui traite du douloureux et délicat sujet du harcèlement en général, et scolaire en particulier.

Ce film, outil de prévention destiné aux jeunes et aux adultes, aux professionnels, à l'Education Nationale, a pour objectif l'organisation de cinés-débats en salles de cinéma, dans les collèges et les lycées de France, afin de sensibiliser un maximum de jeunes sur le sujet.



# FAVORISER L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ET FILLES-GARÇONS DANS LES DOMAINES SPORTIF ET CULTUREL

## Le sport au féminin

« D'un enjeu d'affirmation du droit des femmes pour participer au sport dans toutes ses dimensions, la politique de féminisation du sport évolue vers l'enjeu d'égalité réelle entre les femmes et les hommes dans le sport. Cette égalité réelle doit être mise en œuvre autant dans les conditions d'accès à la pratique sportive, que celles aux fonctions de direction et d'encadrement du sport ou de sa valorisation médiatique, économique et sociale. Ce parcours devrait conduire à lutter contre les stéréotypes et les violences sexistes et, in fine, à valoriser les bénéfices de la mixité pour le sport ».

Source : <https://www.sport.gouv.fr/fr/egalite-sport-les-jeunes-et-femmes-2019-2021/>

Selon la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, dans les fédérations où les femmes représentent un quart des licences ou davantage, au moins 40% des sièges dans les instances dirigeantes (comité directeur ou conseil d'administration) doivent leur revenir. Pour les fédérations où les licenciés représentent moins du quart des effectifs, l'obligation descend à 25%.

En 2021, sur les 115 fédérations françaises agréées par le Ministère, 13 sont présidées par des femmes.

Sur les 36 fédérations olympiques, seules 2 sont conduites par des femmes : la fédération des sports de glace (par Gwenaëlle Noury) et la fédération du hockey (par Isabelle Jouin).

Source : <https://www.sport.gouv.fr/fr/egalite-sport-les-jeunes-et-femmes-2019-2021/>

On constate, également, que malgré la présence des femmes en augmentation dans le milieu sportif, certains sports restent encore très masculins.

En exemple :

- le football : sur 2 198 835 licenciés en 2020, les femmes y sont présentes qu'à 8,39%,
- le sport automobile : sur 60 303 licenciés, 6,04% sont des femmes.
- la boxe : sur 55 549 licenciés, 29,45% sont des femmes.

Source : <https://sport.gouv.fr/fr/egalite-sport-les-jeunes-et-femmes-2019-2021/>

## La place des femmes dans les clubs sportifs de la Vienne

Source : <https://viennep.fr/donnees/renseignement-des-licences-sportives-2020/>

En 2020, 104 732 licences sportives (toutes fédérations confondues y compris les unions sportives) ont été délivrées dans le Département de la Vienne dont 40,18% à des femmes.



Les sports dans lesquels les femmes sont représentées à plus de 50% sont :

- l'équitation (83,23%),
- les sports de glace (88,50%),
- la gymnastique (84,07%),
- la natation (58,54%).

Certains sports restent encore très masculins comme :

- le cyclisme qui ne compte que 9,82% de femmes sur 643 licenciés,
- et le football avec 11,85% de femmes sur 17 487 joueurs.

Au niveau national, la présence de femmes dans le football n'a cessé de progresser puisqu'il est passé de 90 000 en 2010-2011 à + de 200 000 en 2020.

Dans ce dernier sport, tant au sein des instances dirigeantes que dans les 15 000 clubs amateurs, les fonctions de dirigeants ou d'encadrants (éducateurs, arbitres, élus) sont occupés par 401 femmes (contre 321 en 2011/2012 soit + 19,95% en 10 ans).

Sources : Fédération Française de Football / Fédération Française de Football Féminin - Union de Football

Très investi dans le milieu sportif, le Département de la Vienne, au titre de la saison sportive 2021-2022, a apporté son soutien à :

- 10 équipes féminines sur 19 équipes de Haut Niveau,
- 14 sportives sur 27 de Haut Niveau,

En 2021, dans la Vienne 62 sportifs de haut niveau dont 21 filles (catégories élite, sénior, relève et conversion)

Sources : Fédération Française de Football Féminin - Union de Football

- Des actions menées par des associations à destination des femmes telles que :
  - Une animation de la section sportive football féminin au collège Pierre de Ronsard à Poitiers organisée par l'Entente Sportive 3 Cités Football.
  - Une action « toutes sportives avec l'UFOLEP 86 », dans le cadre de l'appel à projet « Tous au sport », organisée par le Comité Départemental UFOLEP.
  - La création d'une section football féminin à l'USC Chauvigny football.
  - Un gala de boxe « Only Girls » exclusivement féminin avec une finale de championnat de France professionnelle en juillet 2022, organisée par le Matha Boxing Club.

- La Caravane des sports : opération qui propose, pendant les vacances scolaires de la Toussaint, d'hiver et de printemps, durant une semaine, la découverte de nouvelles pratiques sportives : escalade, boxe, hockey sur gazon, escrime, tennis de table, gymnastique, rugby, football, sport paralympique...  
au total 22 disciplines ouvertes tant aux filles qu'aux garçons.

Par cette action, il permet aux jeunes, et notamment aux filles, de s'ouvrir à des sports qui sont, initialement, masculins tels le rugby, le football...



Au cours de l'année 2021, même si les éditions de la Caravane des sports programmées en février et avril ont été annulées en raison de la crise sanitaire due à la Covid-19, celles programmées sur l'été et sur l'automne ont permis à 1 122 jeunes de participer à des activités sportives dont 466 étaient des filles (soit 41,53%).



## Perspectives

- Poursuivre le soutien aux associations et clubs sportifs, mais, également, aux sportifs de haut niveau.
- Poursuivre la Caravane des sports, action destinée aux jeunes.
- Poursuivre son soutien dans l'organisation de manifestations sportives tant féminines que masculines.

# SOUTENIR LA LUTTE CONTRE LE CANCER DU SEIN

<https://www.e-cancer.fr/Professionnels-de-sante/Les-chiffres-du-cancer-en-France/Epidemiologie-des-cancers/Les-cancers-les-plus-frequents/Cancer-du-sein>

Le cancer du sein est, à la fois, le cancer le plus fréquent et le plus meurtrier chez la femme, même si son incidence et sa mortalité diminuent d'année en année.

Son développement prend plusieurs mois, voire plusieurs années. Dépisté tôt, c'est un cancer de bon pronostic, dont le taux de survie est d'environ 87%.

Aujourd'hui encore, beaucoup de femmes ne se font pas dépister.

Pourtant, détecté à temps, le cancer du sein peut se guérir dans 9 cas sur 10.

La sensibilisation est donc primordiale, d'autant plus, qu'en 2020, en raison de l'épidémie de coronavirus, les dépistages ont diminué de 20%

## DÉPISTAGE

60% des cancers du sein sont détectés à un stade précoce. La détection d'un cancer du sein à un stade peu avancé de son développement permet de le soigner plus facilement mais aussi de limiter les séquelles liées à certains traitements. Pour favoriser une détection précoce, plusieurs actions existent: consultation d'un médecin en cas de changement au niveau des seins, examen clinique tous les ans à partir de 25 ans, mammographie de dépistage tous les deux ans entre 50 et 74 ans sans symptôme ni facteur de risque autre que l'âge. Des modalités de suivi spécifiques sont recommandées pour les femmes présentant des antécédents médicaux personnels ou familiaux, ou certaines prédispositions génétiques.

## 1<sup>er</sup> CANCER CHEZ LES FEMMES ET 1<sup>re</sup> CAUSE DE DÉCÈS PAR CANCER CHEZ LES FEMMES



**87%**  
TAUX DE SURVIE NETTE STANDARDISÉE À 5 ANS DES FEMMES DIAGNOSTIQUÉES ENTRE 2010 ET 2016

EN 2017, LA PRÉVALENCE DU CANCER EST ESTIMÉE À **913 089** PERSONNES

ÂGE MÉDIAN AU DIAGNOSTIC **63** ans

Extrait du Panorama des cancers en France, édition 2021

C'est pourquoi, chaque année, en octobre, une campagne de sensibilisation au dépistage du cancer du sein est organisée sur l'ensemble du territoire français.

L'événement Octobre Rose, nom de cette campagne, a été instauré, aux Etats-Unis en 1985, mais n'a fait son apparition en France, qu'en 1994, sous l'impulsion du magazine Marie-Claire et du groupe Estée Lauder.

Depuis plusieurs années, le Département de la Vienne soutient les actions menées sur son territoire, par le Centre de Coordination des dépistages des cancers de Nouvelle-Aquitaine.

En 2021 :

→ Il a fait la promotion des diverses animations et actions organisées avec des supports de communication tels que les réseaux sociaux, le site internet, mais également auprès de ses collaborateurs et collaboratrices via l'intranet.

→ Il a proposé des animations, à destination du public, dans les 4 Maisons Départementales des Solidarités et 3 Maisons Départementales des Solidarités de Proximité.



→ Il a installé, dans divers accueils publics (Hôtel du Département, Maisons Départementales des Solidarités, Bibliothèque Départementale...) des « toitures de parapluies roses » symbolisant la protection du dépistage.



## Perspectives

Tant sur le territoire qu'au sein de la collectivité :

- Poursuivre le soutien et la promotion de l'événement Octobre Rose tant sur le territoire départemental qu'au sein de la collectivité.
- Promouvoir l'opération « Movember », événement annuel organisé par la Fondation Movember Foundation Charity qui, chaque année, au mois de novembre, invite les hommes à se laisser pousser la moustache dans le but de sensibiliser et de lever des fonds pour la recherche sur les maladies masculines telles que le cancer de la prostate.





## REUNION DU CONSEIL DEPARTEMENTAL DU 28 NOVEMBRE 2022 - ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

---

### COMMISSION DES FINANCES

Direction Générale des Services

Direction des Ressources et des Relations Humaines

---

## RAPPORT DU PRESIDENT

---

### RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - ANNEE 2022

L'article L.3311-3 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), issu de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes précise que le Président du Conseil Département doit présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et sur le territoire, ainsi que sur les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

L'article D.3311-9 du CGCT précise le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit.

Les articles L.231-2 et L.231-3 du CGCT prévoient que le rapport social unique présente l'état de situation comparée des femmes et des hommes en Comité Technique, afin de servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Ce rapport doit comporter deux volets :

- un volet interne relatif à la politique des ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire.

Par ailleurs, l'article L.132-1 du CGCT impose aux collectivités d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le respect des diverses réglementations, le plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2022, présenté et joint en annexe, se base sur des informations recueillies au 31 décembre 2021.

Ce rapport a été présenté et approuvé par le Comité Technique qui s'est réuni le 10 octobre 2022.

**Au vu de ce qui précède, je vous propose de prendre acte du rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le département, joint en annexe.**



Je vous invite à prendre acte.