

2022-08

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

INSTALLATION DE MONSIEUR ALAIN POCARD AU SEIN DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 30
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES, Mme MARENZONI

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Monsieur Bruno LAFON, Président de la COBAN, expose que le procès-verbal de l'élection du Président et des vice-présidents de la COBAN du 6 juillet 2020, déposé en Sous-préfecture le 7 juillet 2020, dispose dans son paragraphe 1 « Installation des Conseillers communautaires » que la séance a été précisément ouverte par l'installation dans leurs fonctions des 38 membres du Conseil communautaire.

Or, M. Patrick BELLIARD, pour le compte de la Commune de BIGANOS, a porté à la connaissance de monsieur le Maire de BIGANOS, son intention de démissionner de ses fonctions de Conseiller Municipal ; démission réceptionnée par la mairie de BIGANOS le 28 février 2022.

En application de l'article L. 273-5 du Code Electoral, la fin du mandat de Conseiller municipal, quelle qu'en soit la cause, conduit concomitamment à la fin du mandat de Conseiller communautaire.

Nul ne peut en effet être Conseiller communautaire s'il n'a pas la qualité de Conseiller municipal.

Dès lors, il convient de pourvoir au siège devenu vacant.

Aussi, selon les dispositions de l'article L.273-10 du Code Electoral « lorsque le siège d'un Conseiller communautaire devient vacant, pour quelque cause que ce soit, il est pourvu par le candidat de même sexe élu Conseiller municipal suivant sur la liste des candidats aux sièges de Conseiller communautaire sur laquelle le Conseiller à remplacer a été élu.

Lorsqu'il n'y a plus de candidat élu conseiller municipal ou conseiller d'arrondissement pouvant le remplacer sur la liste des candidats au siège de conseiller communautaire, le siège est pourvu par le premier conseiller municipal ou conseiller d'arrondissement de même sexe élu sur la liste correspondante des candidats aux sièges de conseiller municipal n'exerçant pas de mandat de conseiller communautaire ».

Dans ces conditions,

Considérant qu'il n'y a plus de candidat élu conseiller municipal pouvant remplacer M. BELLIARD sur la liste des candidats au siège de conseiller communautaire, le siège est pourvu par le premier conseiller municipal de même sexe élu sur la liste correspondante des candidats aux sièges de conseiller municipal n'exerçant pas de mandat de conseiller communautaire ;

Considérant que le premier candidat répondant aux dispositions qui précèdent ayant accepté de siéger pour le compte de la Commune de Biganos, au sein de l'instance Communautaire, est M. Alain POCARD.

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** de l'installation de M. Alain POCARD en son sein.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **PREND ACTE de l'installation de M. Alain POCARD en son sein.**

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-09

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

RAPPORT ANNUEL 2021 DE SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 30
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES, Mme MARENZONI

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose qu'en application de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

L'article L 2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose :

« Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.... Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. »

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n° 2015-761 du 24 juin 2015.

Il appréhende la collectivité comme employeur en présentant la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de l'état des lieux, il doit également comporter *« un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et (il) décrit les orientations pluriannuelles. »*

Il présente également les politiques menées par la commune ou le groupement sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes est présenté préalablement aux débats sur le projet de budget de l'exercice 2022.

Vu les articles L 2311-1-2 et D 2311-16 du CGCT,

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir PRENDRE ACTE de la présentation du rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2022.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- ***PREND ACTE de la présentation du rapport annuel 2021 sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, préalablement aux débats sur le projet de budget pour l'exercice 2022.***

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

Conseil Communautaire du 15 mars 2022

RAPPORT ANNUEL 2021 « EGALITE FEMME - HOMME »



Sommaire

Introduction	4
Contexte	7
Partie A : Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique	8
1. <u>L'impact de la crise sanitaire 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes</u>	8
1.1. L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail dans la fonction publique : télétravail et conciliation des temps de vie	
1.2. La conciliation des temps de vie : le congé de proche aidant et l'extension du congé paternité	
1.3. Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail	
1.4. La labellisation égalité professionnelle et diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux	
2. <u>Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique</u>	14
2.1. Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique dans les emplois de direction	
2.2. Les âges : l'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPT	
2.3. Les travailleurs handicapés	
2.4. Les niveaux de diplôme	
2.5. Le temps partiel	
2.6. Les rémunérations	
3. <u>Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019</u>	19
3.1. Synthèse de l'ensemble de la fonction publique	
3.2. Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2019	
3.3. Informations générales concernant les EPCI	
3.4. Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019	
3.5. Conclusion	
3.6. Egalité femme-homme dans le département de la Gironde	

Partie B : Principaux indicateurs Ressources Humaines **30**

2. Principaux indicateurs Ressources Humaines de la COBAN **30**

- 2.1. Organisation des services : une présence moins importante du fait de la faible féminisation des emplois en déchèteries
 - 2.2. Evolution des emplois permanents
 - 2.3. Evolution du budget ressources humaines
 - 2.4. Information liée au temps de travail
 - 2.5. Information liée à la prime de fin d'année
 - 2.6. Dépenses annexes
-

Partie C : Principaux indicateurs égalité femmes - hommes **36**

3. Principaux indicateurs égalité femmes – hommes de la COBAN **36**

- 3.1. Pyramide des âges
 - 3.2. Répartition par catégorie hiérarchique
 - 3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction
 - 3.4. Traitements des emplois de direction
 - 3.5. Avancements de grade – promotion interne
-

Conclusion – Orientations **40**

Introduction

La Constitution de la V^{ème} République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012, qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises. La dernière à entrer en vigueur interviendra lors des élections professionnelles en fin d'année (*sic décembre 2018*), avec l'application pour la première fois des règles de composition équilibrée des instances de concertation.

Des progrès notables ont été réalisés depuis cinq ans en matière de parité des jurys et comités de sélection, de nominations sur les emplois de direction, de renforcement des congés familiaux et d'amélioration des conditions de travail et d'articulation des temps de vie.

En même temps, les employeurs publics doivent être exemplaires, poursuivre et amplifier leurs mesures en matière d'égalité salariale et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes et s'engager résolument dans la prévention et le traitement de toutes les formes de violences sexuelles, de harcèlement et d'agissements et d'ambiances sexistes sur le lieu de travail.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap doit être franchi dans la fonction publique.

S'appuyant sur le bilan de la mise en œuvre du protocole d'accord de 2013, une concertation relative à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été lancée, le 9 mars 2018, dans le cadre du Conseil commun de la fonction publique.

Cette concertation, structurée autour de cinq thématiques définies en lien avec les organisations syndicales et les employeurs publics, a donné lieu à six groupes

de travail réunis entre mars et juillet 2018. Face à la volonté partagée par l'ensemble des acteurs de faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique, le Gouvernement a ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

L'objectif est d'intégrer des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique prévu au 1^{er} semestre 2019 et d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

Prenant appui sur les échanges nourris et constructifs qui ont eu lieu lors de la concertation, puis de la négociation, le présent accord est structuré autour de cinq axes :

1. Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
2. Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. Supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière ;
4. Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
5. Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

L'ambition du Gouvernement et des signataires du présent accord est de transformer durablement les pratiques et de parvenir à des résultats concrets et mesurables, en s'appuyant notamment sur des plans d'actions obligatoires, contraignants, pouvant donner lieu à sanction en cas de non-respect des obligations fixées ainsi que sur des actions précises et opérationnelles et des calendriers volontaristes.

Parallèlement, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée. C'est un principe fondamental si nous voulons progresser. La situation respective des femmes et des hommes fera ainsi l'objet d'un examen attentif visant à assurer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le cadre des quatre chantiers engagés par le Gouvernement au titre de la refondation du contrat social avec les agents publics, et plus largement dans le cadre des futures réformes ayant un impact sur les conditions d'emploi des agents publics, notamment dans celle relative aux retraites.

Le présent accord reprend et renforce les dispositions du protocole d'accord du 8 mars 2013.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'effectivité de ces dispositions dans les trois versants de la fonction publique afin que l'ensemble des agents publics en bénéficie.

L'ensemble des employeurs publics s'engage de manière déterminée à mettre en œuvre ces dispositions à tous les niveaux pertinents.

Les modalités de mise en œuvre et de suivi du présent accord seront définies dans le cadre d'un comité de suivi associant l'Etat, les employeurs publics territoriaux et hospitaliers et les organisations syndicales signataires du présent accord. Ce comité de suivi se réunira au moins une fois par semestre.

A l'issue de la phase d'élaboration par les employeurs publics des plans d'actions susmentionnés, soit au premier semestre 2021, un bilan de la mise en œuvre de cette obligation législative sera dressé en comité de suivi. Le Gouvernement s'engage à examiner les propositions d'évolution qui pourraient ressortir de ce bilan, et qui auraient vocation à s'appliquer à tout ou partie des trois versants de la fonction publique.

L'état d'avancement de la mise en œuvre du présent accord sera également précisé dans le cadre du rapport annuel relatif à l'égalité professionnelle, présenté au Conseil commun de la fonction publique et adressé au Parlement.

Contexte

La COBAN est un Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) créé le 1er janvier 2004 et composé de 8 communes.

Situé sur la façade maritime du Nord du Bassin d'Arcachon, la COBAN recense 70 862 habitants (Source INSEE : population totale au 31 décembre 2019).



En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de **la loi du 7 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** prescrivent aux **collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité** à compter du 1er janvier 2016 (décret n° 2015-761 du 24 juin 2015).

Le rapport ci-après fait état de la politique de ressources humaines du groupement en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A cet effet, il reprend notamment les données prévues à l'article 51 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, relatives :

- au recrutement,
- à la formation,
- au temps de travail,
- à la promotion professionnelle,
- aux conditions de travail,
- à la rémunération,
- à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Il se compose donc de 3 parties complémentaires :

- une 1^{ère} partie portant sur les chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique,
- une 2^{ème} partie consacrée aux questions ressources humaines de la COBAN,
- une 3^{ème} partie précisant la situation en matière d'égalité F / H au sein de la communauté.

Partie A : Actualité de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

1. L'impact de la crise sanitaire 2020 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1.1. *L'impact de la crise sanitaire sur les conditions de travail dans la fonction publique : télétravail et conciliation des temps de vie*

Les professionnels en première ligne et les autres

Depuis le début de la crise sanitaire de la Covid-19 et en particulier lors des confinements successifs, certaines professions se sont trouvées en première ligne, du fait de leur contact avec la population, et ont ainsi été plus exposées au virus. Les professions particulièrement représentées sont celles du domaine médical et du care¹, mais aussi celles dont l'activité a été jugée prioritaire comme les métiers de l'alimentaire (fabrication, distribution) et de la propreté, sans oublier les professions régaliennes (armée, police, pompiers...) ainsi que les enseignants ayant assuré l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire.

Il est intéressant de noter que parmi l'ensemble des professions, dites de première ligne, celles du secteur public qui ont été les plus exposées au virus sont largement féminisées. En effet, d'après l'INSEE, il y a 9 femmes sur 10 chez les aides-soignants, 87% des « infirmiers » sont des infirmières et parmi les « préparateurs » en pharmacie, presque neuf sur dix sont des femmes. Malgré leur caractère essentiel, ces métiers dans lesquelles les femmes sont surreprésentées, ne sont pas valorisés. Les femmes vivent là une double peine : faire face à la crise en première ligne sans que leur contribution, ni la valeur de leur travail, ne soit valorisée à hauteur des enjeux.

Dans son étude « les métiers au temps du corona » publiée en avril 2020, France Stratégie², met en avant d'autres vulnérabilités selon les typologies d'activités.

La vulnérabilité économique en premier lieu : elle concerne les activités qui ont cessé durant les confinements et dont les employés ont souvent un statut fragile (CDD, intérim...). Mais outre les risques sanitaire et économique, de nombreux agents font face à des conditions de vie et de travail jamais rencontrées auparavant. Dans la fonction publique, quand près de 15% des agents de l'Etat ont été mobilisés pour travailler sur leur lieu de travail dans le cadre des plans de continuité d'activité (PCA) mis en place entre le 17 mars et le 11 mai 2020, ce sont près de 30% des agents qui ont été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA), en raison d'un défaut d'équipement informatique ou de l'impossibilité d'exercer leurs missions en télétravail³.

¹ Le terme « care » vient de l'anglais et peut se traduire dans ce contexte par « le souci de l'autre », il renvoie ici aux activités ou professions dans lesquelles la dimension non médicale du soin – le souci, l'attention, la réponse aux besoins – occupe une place centrale (Pascale Molinier, 2015)

² <https://www.strategie.gouv.fr/publications/metiers-temps-corona>

³ Avis fait au nom de la commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la république sur le projet de loi (n°3360) de finances pour 2021 – par Mme Emilie Chalas, députée https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/cion_lois/115b3404-tix_rapport-avis#_Toc256000008

Leur difficulté à télétravailler les expose à des risques d'éloignement de la sphère professionnelle et de désocialisation. D'autre part, les agents qui ont pu continuer leur activité grâce à la mise en place du télétravail, sont exposés à un risque de surmenage du fait de l'hyperconnectivité, de la gestion des tâches domestiques et de l'éducation des enfants.

La généralisation du télétravail

La crise sanitaire a marqué un bond dans le recours au télétravail pour les activités qui le permettent. Alors qu'en 2017, 3% des salariés déclaraient pratiquer le télétravail au moins un jour par semaine⁴, ce taux a grimpé à 25% en mars 2021⁵. Concernant la fonction publique, un peu plus de 50% des agents télétravaillaient fin février 2021⁶.

Ce nouveau mode de travail a nécessité des réorganisations. Un premier retour d'expérience sur l'impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement des directions départementales interministérielles (DDI) a été présenté le 10 mars 2021 en CHSCT des DDI. Selon ce retour d'expérience, 80% des agents se disent favorables à l'exercice de leurs missions en télétravail et 53% « ont eu le sentiment de mieux » les accomplir en télétravail. 76% ont même aménagé un espace dédié au sein de leur domicile.

Néanmoins, le télétravail peut aussi aggraver la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle et amener de nouvelles problématiques, comme le non-respect des horaires de travail et l'hyperconnectivité⁷.

Les conséquences sur le « travail domestique »

Le télétravail a pour conséquence de brouiller la frontière entre les sphères privée et professionnelle, ces deux temps de vie habituellement cantonnées à des lieux distincts se croisent, se mêlent et parfois s'entrechoquent.

Les difficultés sont multiples: aménagement du domicile pour télétravailler, augmentation des tâches ménagères due à une plus forte présence à son domicile, garde d'enfants et/ou école à la maison durant les périodes de confinement, etc. Ces contraintes qui pèsent en grande majorité sur les femmes ont augmenté durant la crise sanitaire. Hors période de crise sanitaire, les femmes réalisent 72% des tâches ménagères et 65% des tâches parentales, pour en moyenne 1h30 de travail quotidien supplémentaire par rapport aux hommes⁸. Contrairement à ce que certains espéraient, le rééquilibrage femme – homme au sein des couples hétérosexuels n'a pas eu lieu.

⁴ Article « Quel développement pour le télétravail ? » www.vie-publique.fr

⁵ Enquête mensuelle de la Dares : « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre pendant la crise sanitaire Covid-19 en mars 2021 »

⁶ Amélie de Montchalin : dans la fonction publique, « objectif sur le télétravail est atteint » Les Echos

⁷ CNCNH – OBSERVATOIRE DE L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE ET DU CONFINEMENT La lettre de l'Observatoire n°6 – 14 mai 2020

⁸ Insee 2012

Ainsi on peut noter que parmi les femmes qui ont travaillé à distance pendant le confinement 42% devaient le faire dans une pièce partagée, contre 26% des hommes⁹, 52 % des femmes et 42% ne disposaient pas d'un mobilier et d'un équipement adapté¹⁰. Le télétravail est d'autant plus difficile que des enfants sont présents dans le foyer, or 48% des femmes en télétravail étaient confinées avec un ou plusieurs enfants, contre 37% des hommes¹¹. A ce propos, parmi les parents d'enfants de moins de 16 ans qui ont continué à travailler à distance, 47% des femmes et 26% des hommes disent passer plus de 4 heures supplémentaires par jour à s'occuper de leurs enfants¹². Dans de nombreux cas, le télétravail n'est pas compatible avec la garde d'enfant, là aussi les disparités sont importantes : les mères ont plus renoncé à travailler pour garder les enfants que les pères : 21% contre 12%¹³.

C'est également pour les femmes que la situation économique s'est le plus détériorée, en particulier pour les familles monoparentales. Avec la fermeture des écoles, les mères célibataires qui ont dû arrêter de travailler ont été particulièrement pénalisées par la perte de revenus. Sans oublier l'augmentation des violences intrafamiliales envers les femmes et les enfants qui ont augmenté de 30%¹⁴.

Les conséquences exactes de la pandémie liée à la COVID-19 sur l'ensemble de la population ne pourront être évaluées que dans plusieurs mois. Néanmoins des travaux ont été menés dans la fonction publique dès la sortie du premier confinement. L'occasion de faire le bilan et de travailler sur des nouvelles modalités de travail pour l'après-Covid.

1.2. La conciliation des temps de vie : le congé de proche aidant et l'extension du congé paternité

En 2020, deux réformes ont été mises en place permettant d'améliorer la conciliation des temps de vie. Ainsi, par décret 2020-1208 du 1^{er} octobre 2020 relatif à l'allocation journalière du proche aidant et l'allocation journalière de présence parentale, a été instituée l'allocation journalière du proche aidant (AJPA) à destination des bénéficiaires du congé de proche aidant et l'allongement du congé paternité a été acté par la loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Ces deux mesures s'appliquent tant pour les salariés du secteur privé que du secteur public.

Le congé de proche aidant dans la fonction publique

Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial¹⁵. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

⁹ INED

¹⁰ Enquête réalisée par l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT

¹¹ INED

¹² Enquête réalisée par l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens-CGT

¹³ Insee 2020

¹⁴ <https://www.hal.inserm.fr/inserm-03022964/document>

¹⁵ Congé de proche aidant / service public.fr

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière. Pendant ce congé, le proche aidant reste affecté sur son emploi. La durée du congé de proche aidant est assimilée à une période de service effectif. Elle est prise en compte pour l'avancement, la promotion interne, le calcul de la durée d'assurance retraite et le calcul du montant de la pension. La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte, lors de la titularisation, dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. Toutefois, depuis le 30 septembre 2020, le proche aidant peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA). L'AJPA vise à compenser une partie de la perte de salaire. Son montant journalier est de 43,87€ pour une personne vivant en couple et de 52,13€ pour une personne seule. Le proche aidant a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois.

Cette allocation concerne les 8 à 10 millions de proches aidants dont près de 60% sont des aidantes. L'objectif de ce congé est de faciliter la vie des proches aidants en apaisant le dialogue avec leur employeur et en améliorant la conciliation entre la vie personnelle et professionnelle¹⁶.

L'extension du congé paternité dans la fonction publique

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, concerne les salariés du privé, agents de la fonction publique, les travailleurs indépendants et les non-salariés agricoles (personnes dont le conjoint est un exploitant agricole) sont concernés.

A partir du 1^{er} juillet 2021¹⁷, la durée du congé paternité double pour passer de 14 à 28 jours dont 7 jours obligatoires.

Ce congé est composé :

- Du congé de naissance de 3 jours ouvrables ;
- Et de 25 jours calendaires, dont 4 doivent obligatoirement être pris consécutivement et immédiatement après le congé de naissance précité.

Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence le supplément familial de traitement (SFT) et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ainsi que les primes et indemnités sont versés en totalité pendant ce congé. De plus, le congé paternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.

Son allongement poursuit deux objectifs¹⁸ :

- Il offre de meilleures conditions de développement pour les nouveaux-nés, en permettant au second parent d'être plus présent pendant ses premiers jours ;
- Il contribue à un rééquilibrage des tâches domestiques et parentales entre les parents.

¹⁶ Congé proche aidant : « on a voulu simplifier leur vie », Sophie Cluzel Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées

¹⁷ La durée de 28 jours s'applique pour les enfants nés à partir du 1^{er} juillet 2021 et ceux nés avant le 1^{er} juillet 2021, mais dont la naissance était prévue après cette date

¹⁸ Allonger le congé paternité : une nouvelle avancée pour mieux accompagner les premiers jours de l'enfant / Gouvernement.fr

C'est bien ce deuxième objectif qu'il est intéressant de poursuivre quand il s'agit d'égalité femmes-hommes, en particulier en contexte professionnel. Pourquoi ce rééquilibrage est-il important ? D'une part car les femmes prennent encore aujourd'hui à leur charge la grande majorité des tâches ménagères et parentales (hors période de crise sanitaire, les femmes réalisent 72% des tâches ménagères et 65% des tâches parentales, pour en moyenne 1h30 de travail quotidien supplémentaire par rapport au hommes¹⁹) et d'autre part car l'on observe que les écarts entre les femmes et hommes dans la sphère professionnelle se creusent au moment de la grossesse et l'arrivée d'un enfant. En effet, dès le premier enfant les femmes, mères, ont plus de risque de voir leur temps de travail et/ou leur salaire diminuer selon l'INSEE²⁰.

1.3. Formations sur la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail

Le CNFPT développe depuis fin 2017 des formations pour prévenir les violences et sexistes au travail en accompagnant les collectivités territoriales, en tant qu'employeurs, et les professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines). Ces formations peuvent porter sur des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents ou sur des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants ou aux chargés de prévention.

Le CNFPT propose des accompagnements de projet sur mesure en intra pour répondre aux besoins de formation de chaque collectivité territoriale sur les violences sexuelles et sexistes au travail :

- Un scénario et une mallette pédagogiques « propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » ont été conçus par le CNFPT fin 2017. Ils permettent de réaliser une formation en présentiel de 2 jours pour les encadrants.
- Le CNFPT adapte cette formation aux attentes de chaque collectivité, en fonction de leurs actions dans ce domaine, avec des séquences qui peuvent comporter par exemple : la co-conception d'outils pour les encadrants, l'approfondissement concernant le traitement des alertes pour les agents des directions des ressources humaines, des référents Egalité-Diversité, des agents de prévention, des membres des CHSCT, l'appui à l'élaboration des dispositifs internes de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes au travail, via des formations-actions, l'appropriation par les agents des dispositifs internes de prévention et traitement existants dans la collectivité, etc.

Pour sensibiliser le plus grand nombre aux violences faites aux femmes ou aux violences sexuelles et sexistes au travail, le CNFPT organise régulièrement des journées d'actualité et des événements. Exemple : « lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail », « prévention des violences faites aux femmes », etc.

¹⁹ Insee 2012

²⁰ A l'issue du congé maternité, les mères subissent en moyenne une baisse de salaire de -2 à -3% selon l'INSEE alors qu'il n'en est rien pour les pères (INSEE Analyse n°44 « entreprises, enfants : quels rôles dans les inégalités salariales entre femmes et hommes ? », février 2019) ET « Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes » INSEE ANALYSES PAYS DE LA LOIRE, No 71, 2019

1.4. La labellisation Egalité Professionnelle et Diversité : les employeurs publics s'engagent toujours plus nombreux

En mai 2021, 40 organismes publics ont obtenu et conservé le Label Egalité Professionnelle, dont 8 ministères (les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, le ministère de la culture et 13 établissements publics rattachés au ministère de la culture), le ministère de l'Europe et des Affaires Etrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère des Armées, les services du Premier ministre et le ministère de l'Agriculture), le CSA, France Télévision, le Conseil d'Etat, 7 grandes ou petites communes (Paris, Bordeaux, Dijon, Rennes, Suresnes et Nantes, Corcoue-sur-Logne), le Conseil Régional de Bretagne, le Conseil Départemental de Seine Saint Denis, le Conseil Régional d'Ile de France, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), et un établissement public sous tutelle du ministère de l'enseignement supérieur (Sciences Po Paris), 4 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory, CH Bélaïr, CH Daumezon.

Les ministères de la justice et de la transition écologique se sont inscrits dans la démarche alliance associant les deux labels, Egalité Professionnelle et Diversité. De plus, le conseil départemental de Gironde a été audité et son dossier sera examiné par les membres de la commission en juin prochain. 3 établissements rattachés au Ministère de la Culture (le MUCEM, le CNC et le Théâtre National de Strasbourg) sont en cours de labellisation.

Par ailleurs, 40 organismes publics ont ainsi obtenu et conservé le Label Diversité : 6 ministères (les ministères Economiques et Financiers, les ministères Sociaux, le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, le ministère de l'Agriculture, les services du Premier ministre), 17 établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture, un établissement public sous la double tutelle des ministères chargés de la Recherche et de l'Agriculture (l'INRAE), l'ARS (Agence Régionale de Santé) Aquitaine, le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel, le Conseil d'Etat, 7 grandes ou petites collectivités (dont Paris, Lyon, Bordeaux, Nantes, Dijon, Corcoue-sur-Logne, le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil Départemental de Loire-Atlantique), 6 établissements hospitaliers : CH de Thuir, CH Léon Jean Grégory , CH Bélaïr, CH Daumezon.

Le ministère des Armées débute sa démarche de labellisation Diversité. De plus, les ministères de la justice et de la transition écologique se sont inscrits dans la démarche alliance. Enfin, le conseil départemental de Gironde a été audité et son dossier sera examiné par les membres de la commission en juin prochain.

2. Faits et chiffres de l'égalité professionnelle dans la fonction publique

2.1. Effectifs et caractéristiques des agents de la fonction publique dans les emplois de direction

Les femmes restent relativement peu nombreuses à occuper des postes de catégorie A+. Elles représentent 41,9% des agents de cette catégorie ce qui est faible au regard de leurs effectifs parmi l'ensemble des agents de catégorie A (65,1%). En 2018, leur part dans la catégorie A+ a augmenté de 0,5 point, notamment dans la FPE et la FPH et la FPE comptent respectivement 49,1% (+0,5 point) et 40,1% (+0,5 point) de femmes dans ces corps et emplois de catégorie A+. Malgré une hausse plus modeste (0,1 point), les emplois de catégorie A+ de la FPT restent les plus féminisés avec 51,5% de femmes. Les femmes sont relativement moins présentes parmi les agents de catégorie B (55%), en raison du poids important des militaires. En effet, les femmes représentent 62% des effectifs civils de catégorie B.

Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2018			Évolution entre les 31 décembre 2017 et 2018		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	65,1	13,4	31,4	0,4	-0,2	0,5
dont A+	41,9	1,9	51,9	0,5	0,0	0,8
Catégorie B	55,0	14,8	31,2	-0,5	0,6	0,3
Catégorie C	63,7	14,5	37,9	0,3	-0,2	0,7
Toutes catégories	62,5	14,3	34,3	0,2	-0,1	0,5

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

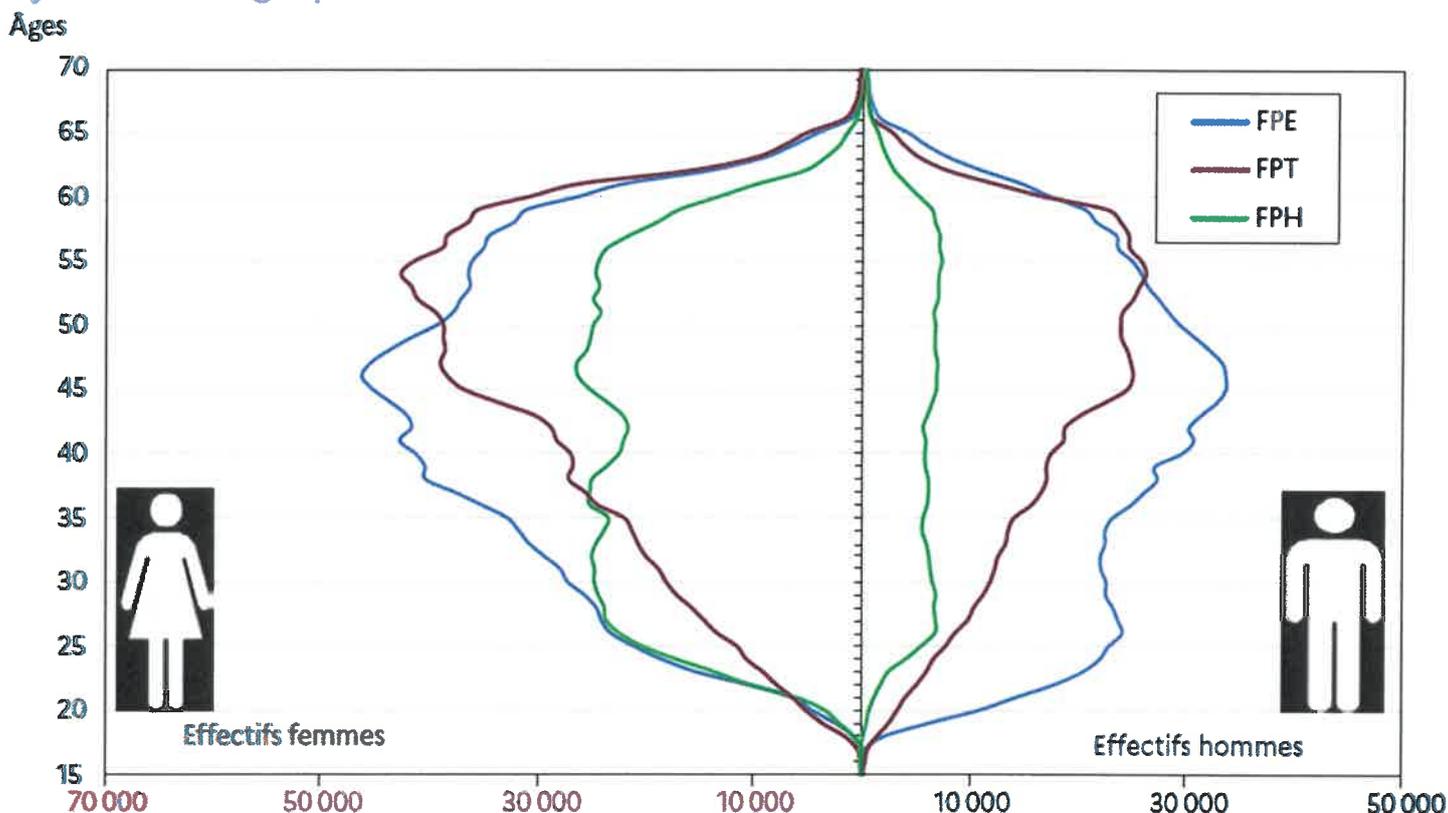
Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

2.2. Les âges : l'âge moyen des agents de la fonction publique continue d'augmenter, notamment dans la FPT

Fin 2018, l'âge moyen des agents de la fonction publique s'est accru d'un mois par rapport à fin 2017. L'âge moyen augmente dans la FPT (+1,8 mois) et la FPE (+1,9 mois) alors qu'il est stable dans la FPH. Le différentiel s'accroît avec le secteur privé où l'âge moyen recule d'un mois. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans et plus pour un de moins de 30 ans alors que ce ratio est de 1,3 dans le secteur privé. Ainsi, les agents de la fonction publique sont en moyenne plus âgés que ceux du secteur privé (43,5 ans contre 40,9 ans). Cette situation résulte du rythme des recrutements et des départs à la retraite passés. A la différence du privé, le principe même de la carrière conduit dans la fonction publique, au maintien en emploi des « seniors ».

De plus, le niveau de diplôme des agents du secteur public, en moyenne plus élevé que celui des salariés du privé (54% des agents de la fonction publique sont diplômés du supérieur, contre 39% dans le privé), explique des entrées tardives dans la vie active, ce qui réduit d'autant le poids des jeunes.

Pyramide des âges par versant au 31 décembre 2018

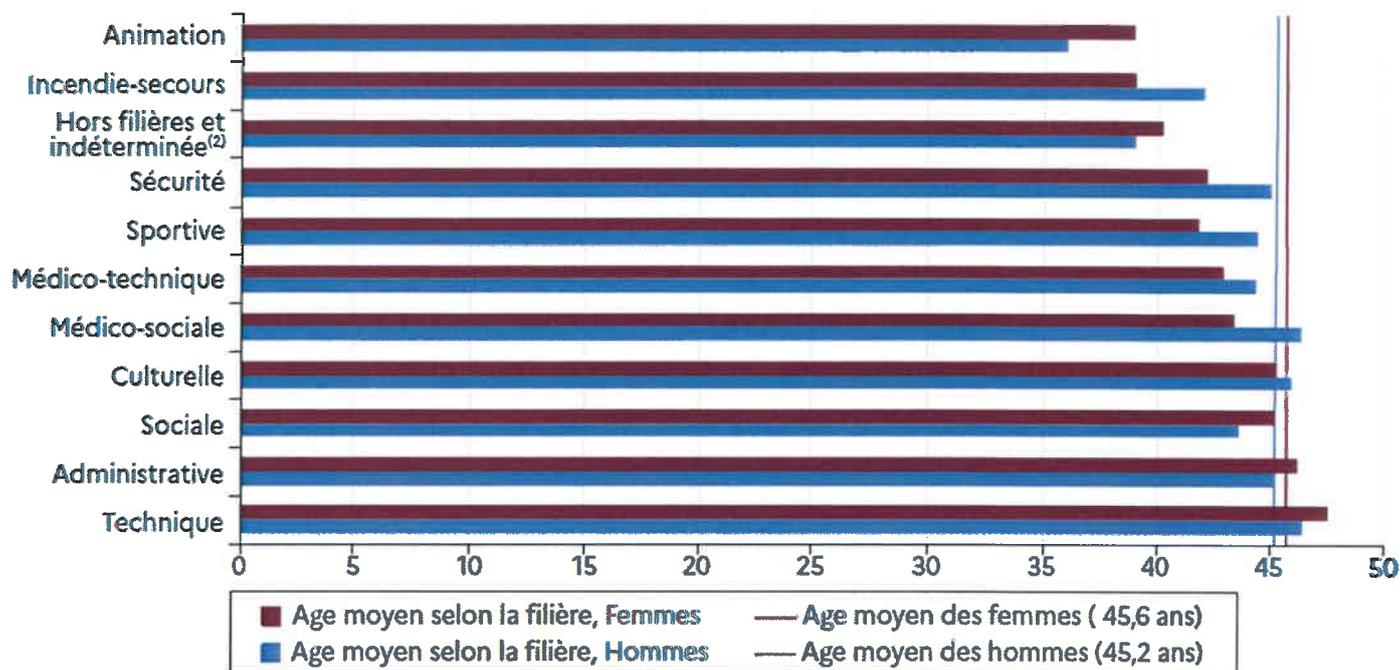


Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDess.

Champ : Emplois principaux, civils, situés en métropole + DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

La FPT reste le versant le plus âgé de la fonction publique (45,5 ans). La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,1%). Cette part a même diminué de 0,9 point entre 2013 et 2018. Cette baisse de la part des moins de 30 ans est notamment marquée dans les filières les plus jeunes. Ainsi, dans la filière « animation », où l'âge moyen (38,2 ans) est le plus bas, la part des moins de 30 ans (28%) baisse de 1,6 point par rapport à 2017. A l'opposé, les agents âgés de 50 ans et plus représentent 41,4% des agents territoriaux (+0,6 point par rapport à 2017). En cinq ans, leur part a augmenté de 5,1 points. Ils sont particulièrement nombreux dans la filière technique (46,9%), où leur part a augmenté de 0,7 point en un an et de 11 points par rapport à 2010.

Âge moyen des agents de la FPT (*) par filière (par ordre croissant⁽¹⁾) et par sexe au 31 décembre 2018



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

(*) Hors assistants maternels et familiaux, apprentis, collaborateurs de cabinet et Pacte.

(1) Par ordre croissant de l'âge moyen des femmes.

(2) Il s'agit par définition de la NET (nomenclature des emplois territoriaux) des emplois non classables ailleurs.

2.3. Les travailleurs handicapés

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés occupant un emploi particulier⁽¹⁾ par sexe au 1^{er} janvier 2018

	Nombre			Évolution 2018/2017 (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
FPE ⁽²⁾⁽³⁾	68	310	378	-13,9	-6,6	-8,0
FPT	1474	1205	2679	-20,6	-15,5	-18,4
FPH	288	522	810	-25,4	-34,5	-31,5
Ensemble de la fonction publique ⁽³⁾	1830	2037	3867	-21,2	-20,3	-20,7

Source : FIPHFP.

Champ : Employeurs de la fonction publique d'au moins 20 agents à temps plein ou leur équivalent.

Note : Ces données sont celles déclarées par les employeurs. Le nombre de déclarants évoluant chaque année, cela peut entraîner des évolutions du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi plus ou moins importantes d'une année sur l'autre.

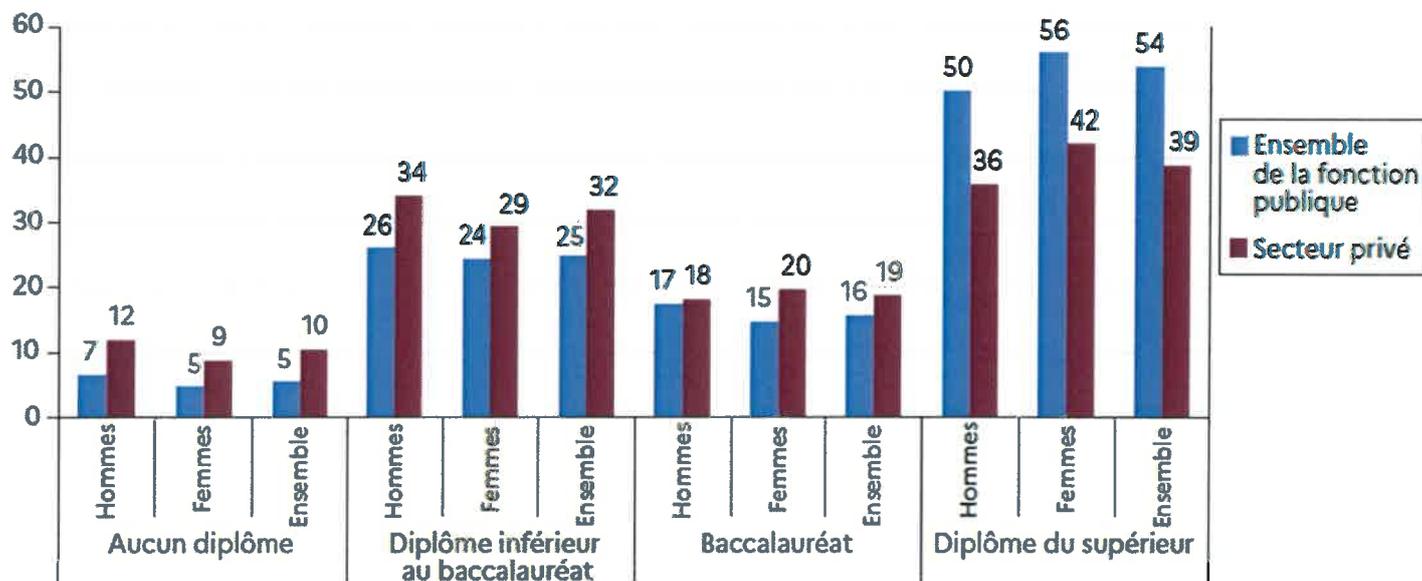
(1) Stagiaires handicapés accueillis pour des stages pratiques dans le cadre de formations diplômantes ou de conventions conclues avec des structures de travail protégées, apprentis, CES, CEC, CAE, CA, emplois jeunes, emplois Berkani de droit privé.

(2) La FPE correspond ici strictement aux ministères et aux EPA, en cohérence avec les définitions retenues par ailleurs dans le rapport annuel.

(3) Ne comprend pas La Poste, les chambres consulaires ou les caisses de Sécurité sociale.

2.4. Les niveaux de diplôme

Répartition par niveau de diplôme et sexe dans l'ensemble de la fonction publique et le secteur privé en 2019 (en %)



Source : Enquête Emploi 2019, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : France métropolitaine. Salariés des secteurs publics et privés, hors stagiaires et bénéficiaires d'emploi aidé.

Lecture : 50 % des hommes en emploi dans la fonction publique et 36 % des hommes en emploi dans le secteur privé en 2019 sont diplômés du supérieur.

2.5. Le temps partiel

Fin 2018, 21,9% des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel²¹. C'est dans la FPT que le travail à temps partiel est le plus répandu puisqu'il concerne, 26,3% des agents, soit 3 points de plus que dans la FPH (23%) et 9 points de plus que dans la FPE, y compris enseignants (17,5%). En excluant les fonctionnaires enseignants de la FPE, ce taux passe à 22,2%.

Quel que soit le versant de la fonction publique, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, fin 2018, 29,6% des femmes dans la FPE, 34,9% dans la FPT et 25,6% dans la FPH travaillent à temps partiel. Si les femmes sont plus nombreuses à être à temps partiel, en revanche, elles le sont sur des quotités plus élevées que les hommes.

Par ailleurs, hommes et femmes confondus, la plupart des agents sont à temps partiel à 80%. C'est en particulier le cas des agents à temps partiel de la FPH dont un peu plus de la moitié (53,2%) sont à 80%. A l'inverse, en raison du recours au temps non complet, les quotités de travail inférieures à 50% sont plus fréquentes dans la FPT que dans les deux autres versants (17,5% contre 11% dans la FPH et 9,9% dans la FPE).

²¹ Selon l'enquête Emploi en 2019, le temps partiel concerne 3% des salariés de plus dans la fonction publique par rapport au secteur privé (20,6% contre 17,6%)

2.6. Les rémunérations

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2018, le salaire mensuel brut moyen par agent en équivalent temps plein, y compris les bénéficiaires de contrats aides, s'élève à 2 832 euros. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 295 euros, y compris les bénéficiaires de contrats aidés.

Il s'établit à 2 573 euros mensuels dans la fonction publique de l'Etat (FPE), à 1 963 euros dans la fonction publique territoriale et à 2 308 euros dans la fonction publique hospitalière.

La dispersion des salaires, mesurée par le rapport inter-déciles, est plus large dans la fonction publique de l'Etat. En revanche, les écarts se creusent davantage dans le haut de la distribution dans la FPH. Plus de la moitié des postes dans le dernier centile des niveaux de rémunération nette, sont situés dans la FPH.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 23,6% dans l'ensemble de la fonction publique. Les contributions et cotisations sociales déduites, les fonctionnaires perçoivent un salaire net moyen de 2 354 euros mensuels en 2018.

Le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3% à celui des hommes.

Les agents publics représentent 5% des emplois rémunérés dans le dernier centile de revenu d'activité tous secteurs confondus. Les 1% les mieux rémunérés de la fonction publique perçoivent plus de 6 570 euros nets par mois et en moyenne 8 110 euros. Les agents en poste à l'étranger représentent 7,8% des agents percevant une rémunération supérieure à 6 570 euros.

Dans la fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de 12,3% à celui des hommes en 2018. L'écart se creuse au fil de la distribution pour atteindre 18,0% au niveau du neuvième décile. Les femmes ont plus fréquemment des parcours professionnels comportant des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière qui pèsent sur leurs trajectoires salariales. Ainsi, alors que l'écart sexué de salaire entre les agents n'est que de 0,8% pour les agents de moins de 30 ans, il augmente au fil des tranches d'âge : 7,3% pour les 30-40ans, 11,5% pour les 40-50 ans et 13,9% pour les 50-60 ans. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10% des salariés les moins rémunérés, 70% sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46% parmi les 10% des salariés les mieux rémunérés et 34% parmi les 1% les mieux rémunérés. Ces différences de rémunérations s'expliquent en grande partie par la différence des postes occupés.

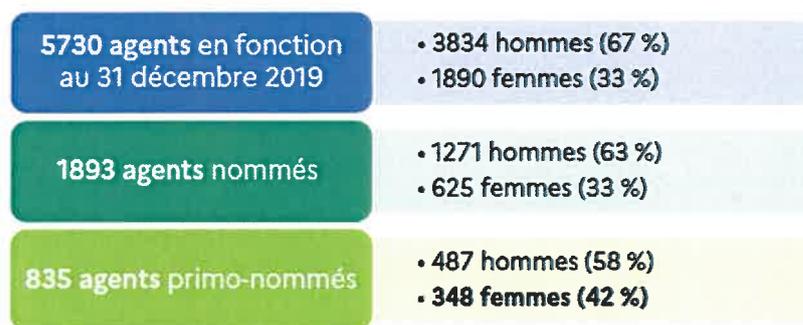
L'écart se réduit de 0,3 point par rapport à 2017 poursuivant sa décrue ininterrompue depuis 2013 (première année de mesure tous versants). Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (20,9% en 2018) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,3%), alors qu'ils sont réduits à 7,4% dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (13,5%) et la FPT (9,2%) ou les écarts stagnent depuis 2017.

3. Bilan du dispositif des nominations équilibrées au cours de l'année 2019

3.1. Synthèse de l'ensemble de la fonction publique

Cette partie a pour objet de présenter une synthèse des données relatives à la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant pour les trois versants de la fonction publique.

Informations générales concernant l'ensemble des trois versants de la fonction publique :



Au 31 décembre 2019, 5 730 agents, dont 33% de femmes, occupaient un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique, soit une augmentation de deux points par rapport à l'année 2018.

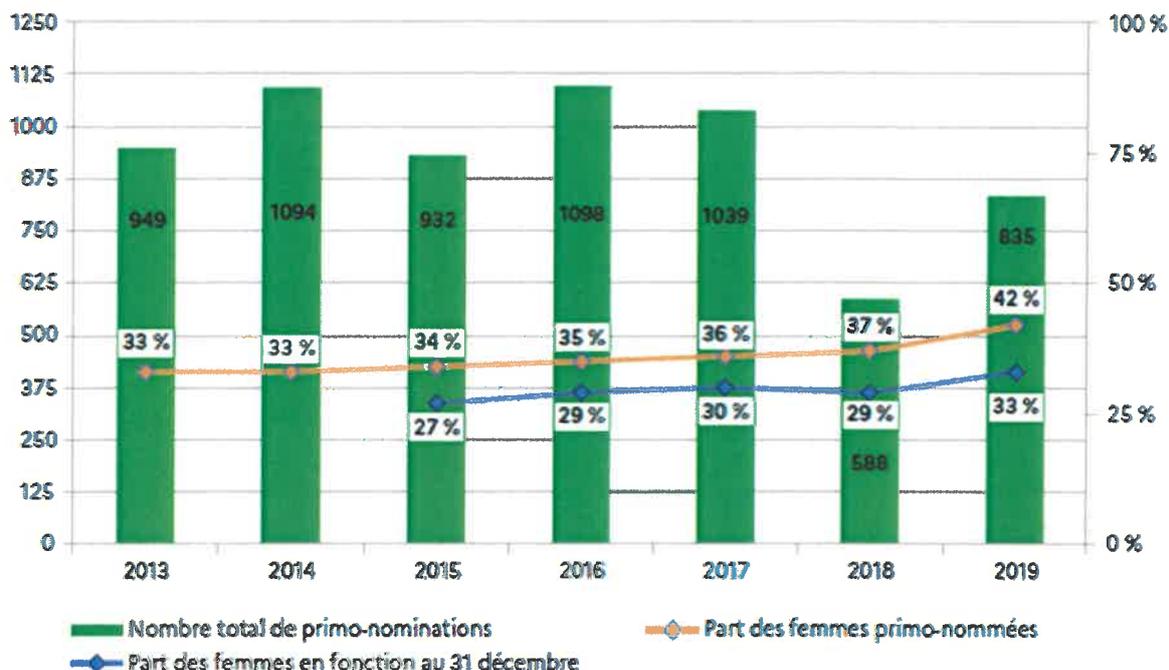
En 2019, 44% des nominations à ces emplois ont été des primo-nominations, ce qui permet au dispositif d'exercer une forte influence sur la féminisation de ces fonctions.

Les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant ont été renouvelés cette année à hauteur de 33% dont 15% par des personnes primo-nommées.

Au cours de l'année 2019, les primo-nominations féminines ont représenté 42% des primo-nominations dans l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de trois versants de la fonction publique.

Cette évolution, dans un contexte de volume d'emplois peu évolutif (5 709 agents étaient en fonctions en 2018), atteste de l'effectivité des politiques d'égalité et en particulier du DNE. En effet, depuis 2015, la part des femmes en fonctions augmente de façon continue. Elle était de 27% en 2015, 28% en 2016, 30% en 2017, 31% en 2018 et 33% en 2019.

Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique entre 2013 et 2019



Ces résultats sont toutefois en cohérence avec l'objectif de 40% de primo-nominations de personnes de chaque sexe. En outre, pour la première fois depuis 2012, l'objectif de 40% de primo-nominations a été atteint et même dépassé pour l'ensemble de la fonction publique.

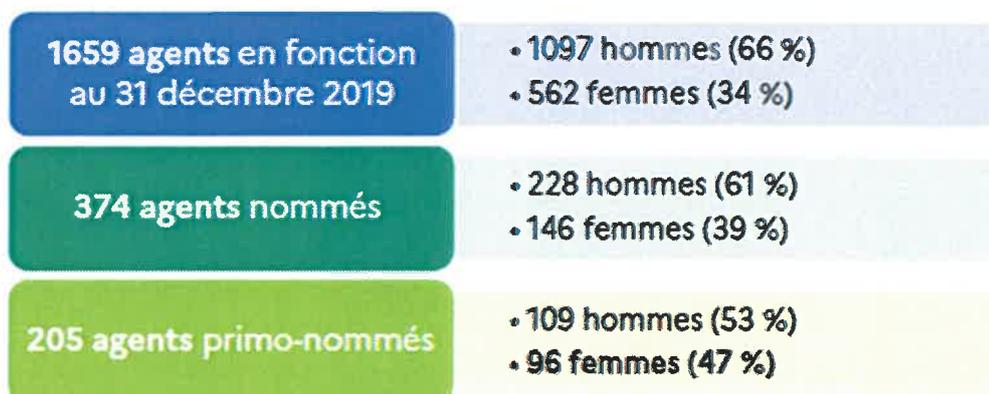
L'article 6 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 prévoit des modalités particulières d'application du dispositif des nominations équilibrées au sein de la fonction publique territoriale afin de tenir compte des spécificités de ce versant de la fonction publique.

Le dispositif est mis en œuvre dans un périmètre spécifique : les régions, les départements, les communes de plus de 80 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 80 000 habitants (EPCI) entrent seuls dans le champ du dispositif.

L'appréciation du respect de l'obligation de primo-nomination de personnes de chaque sexe obéit également à des modalités spécifiques. En effet, le respect de cette obligation n'est pas apprécié annuellement mais à l'issue d'un cycle de cinq nominations successives. C'est pourquoi, le développement qui suit est organisé en deux temps : une première analyse générale relative aux flux et aux stocks d'agents en fonctions au titre de l'année 2019, puis une analyse spécifique relative aux collectivités territoriales et établissements publics ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019.

En 2019, sur 353 collectivités territoriales et EPCI soumis à l'obligation de nominations équilibrées, seuls 37, soit 10% d'entre eux, ont achevé un cycle de cinq nominations au cours de l'année 2019. En 2018, 45 collectivités territoriales et EPCI avaient achevé au moins un cycle de nominations pour un total de 355 entités soumises à l'obligation, soit 13% d'entre elles.

3.2. Informations générales concernant la fonction publique territoriale au titre de l'année 2019



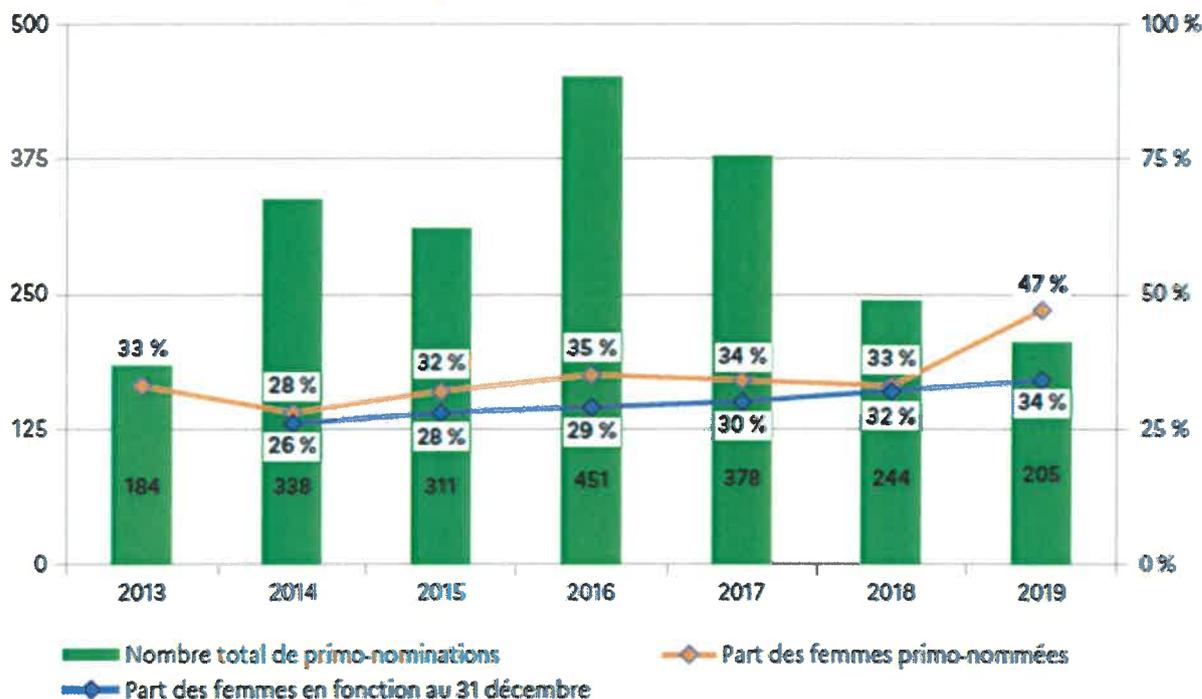
A titre liminaire, il convient de relever que les primo-nominations ont représenté 55% du nombre total de nominations au cours de l'année 2019. Ce taux de renouvellement est en baisse par rapport à 2018. Les emplois de la FPT ont été marqués en 2019 par un taux de renouvellement de 23% dont 12% par des personnes primo-nommées. 55% des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations. 66% des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées.

Pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, le taux de primo-nominations féminines a augmenté de 14 points entre 2018 et 2019 : il atteint 47% pour l'année 2019.

L'impact du dispositif sur la féminisation de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale se confirme puisque le pourcentage de femmes en fonctions a augmenté de 2 points entre 2018 et 2019 et de 5 points depuis 2016. Ainsi, 34% des emplois d'encadrement supérieur de la FPT sont occupés par des femmes au 31 décembre 2019 contre 26% en 2014. Au sein de ces emplois, les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS) sont occupés à 40% par des femmes.

Cette hausse continue de femmes en fonctions permet de tirer un bilan positif du dispositif des nominations équilibrées, au regard de l'objectif de féminisation de l'ensemble des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale.

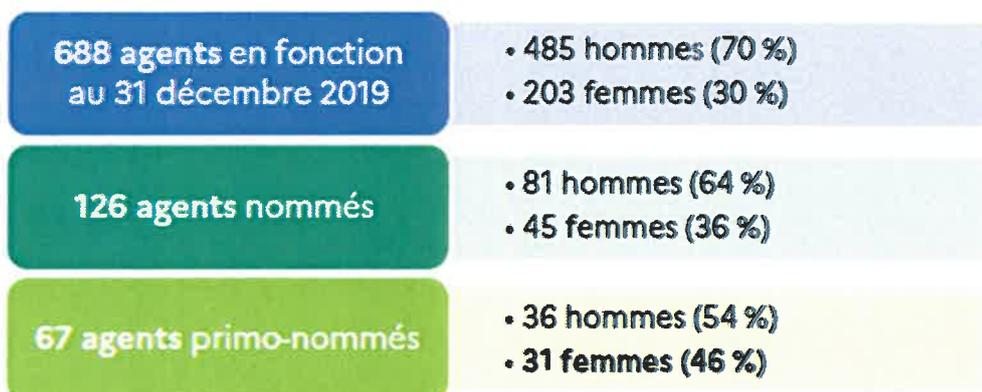
Evolution de la féminisation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans l'ensemble de la fonction publique territoriale entre 2013 et 2019



Le taux de primo-nominations de personnes de chaque sexe s'améliore nettement par rapport à 2018 et dépasse pour la première année celui fixé par la loi du 13 juillet 1983 modifiée (40% de primo-nominations de chaque sexe). Le taux de personnes de chaque sexe en poste dépasse pour la première année l'objectif de 2022 (un tiers). Cependant, il reste encore inférieur à l'objectif à terme (40%) de personnes de chaque sexe en poste, prévu par l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 30 novembre 2018.

Ces chiffres relatifs à l'ensemble de la fonction publique territoriale masquent certaines disparités par type d'emploi : si le nombre de primo-nominations féminines s'élève à 51% pour les emplois de directeur général adjoint des services (DGAS), il s'établit à 29% pour les emplois de directeur général des services (DGS) et à 44% pour les emplois directeur général des services techniques (DGST). Toutefois, par rapport à l'année 2018, le taux de primo-nominations féminines est en augmentation de 4 points pour les emplois de DGS et de 27 points pour les emplois de DGST. Le taux a également augmenté de 15 points pour les emplois de DGAS. Ces pourcentages varient également fortement selon le type de collectivité territoriale et d'EPCI.

3.3. Informations générales concernant les EPCI

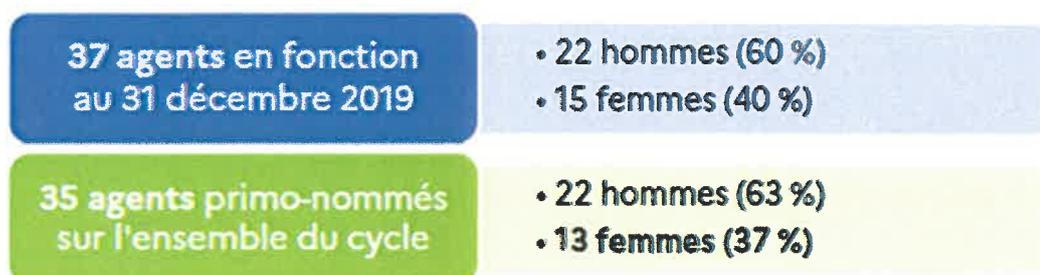


67 primo-nominations ont été effectuées pour les EPCI en 2019 sur un total de 123 nominations, soit 55% du total des nominations. Ce taux de renouvellement influe positivement sur l'efficacité du dispositif puisque 69% des femmes nommées au cours de l'année 2019 ont été primo-nommées. Avec un taux de renouvellement de ces emplois de 18% dont 10% par des personnes primo-nommées, 53% des nominations à ces emplois ont ainsi été des primo-nominations.

Le taux de primo-nominations féminines au sein des EPCI dépasse le seuil de 40% de primo-nominations féminines : il est de 46% au titre de l'année 2019, soit un taux bien supérieur à celui de l'année 2018 (27%). Les résultats ne sont toutefois pas semblables selon les emplois concernés : si 52% des personnes primo-nommés sur des emplois de DGAS en 2019 sont des femmes, elles représentent en revanche 25% des primo-nominations sur les emplois de DGS.

Les femmes constituent par ailleurs 30% des agents occupant un emploi de direction au sein des EPCI, ce qui constitue une augmentation d'un point par rapport à l'année 2018 et traduit une féminisation progressive des emplois de direction.

3.4. Informations générales concernant les EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations au titre de l'année 2019



Le taux de primo-nominations féminines en 2019 pour les EPCI ayant achevé un cycle en 2019 s'élève à 64%.

Le taux de primo-nominations féminines pour les EPCI ayant achevé un cycle reste supérieur à celui de l'ensemble des primo-nominations féminines effectuées au cours de l'année 2019 par les EPCI (43%) et traduit une efficacité du dispositif. Le taux de femmes occupant un emploi de direction au sein des EPCI ayant achevé un cycle est supérieur à celui de l'ensemble des femmes en fonctions au sein des EPCI (30%).

Aucun EPCI ayant achevé un cycle de cinq nominations n'a été contraint de verser une pénalité financière puisque tous ont respecté l'objectif légal des 40% de primo-nominations.

3.5. Conclusion

Les résultats obtenus, tant en matière de féminisation de l'accès que de l'occupation des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant de la fonction publique territoriale, sont en constante amélioration depuis la mise en place du dispositif des nominations équilibrées : ainsi, le pourcentage de femmes en fonctions au sein de ces emplois augmente de façon continue depuis 2014 et s'élève désormais à 33% en 2019 (contre 32% en 2018 et 28% en 2015) ; le taux de primo-nominations qui était de 28% en 2014 est de 47% en 2019.

En 2019, les disparités des taux de primo-nominations féminines selon les types de collectivités territoriales et EPCI ont tendance à se réduire.

Il convient de relever que les taux de primo-nominations féminines et de femmes en fonctions dans les emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant au sein des collectivités et EPCI ayant achevé un cycle de 5 nominations au titre de l'année 2019 sont supérieurs ou égaux aux taux d'ensemble des collectivités et EPCI, ce qui démontre une appropriation progressive du dispositif des nominations équilibrées par les employeurs territoriaux et une relative efficacité de ce dispositif.

Par ailleurs, la loi de transformation de la fonction publique de 6 août 2019 a apporté plusieurs modifications au dispositif des nominations équilibrées afin de mieux tenir compte des spécificités des collectivités territoriales et EPCI : l'exclusion des collectivités et EPCI disposant de moins de trois emplois de direction du dispositif, la non prise en compte en tant que primo-nomination des « re-nominations » effectuées à la suite d'une fusion de collectivités ou d'EPCI, l'abaissement du contrôle du respect de l'obligation légale à quatre nominations au lieu de cinq et la réinitialisation du cycle de nominations à chaque renouvellement général de l'assemblée délibérante ou encore l'adaptation du montant de la pénalité financière pour les collectivités et EPCI nouvellement intégrées au dispositif (de plus de 40 000 à moins de 80 000 habitants).

L'ensemble de ces modifications devrait au dispositif des nominations équilibrées de gagner en efficacité et en lisibilité pour la fonction publique territoriale.

3.6. Egalité femme-homme dans le département de la Gironde²²

Que sait-on des inégalités entre les femmes et les hommes au niveau local ? Le Compas (Bureau d'études au service des territoires), en partenariat avec La Gazette des Communes et l'Observatoire des Inégalités, vient de réactualiser les données de son comparateur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour toutes les communes de France. Les données portent sur l'année 2015.

Ce comparateur présente quatre grands indicateurs :

- le taux d'activité des 25-54 ans,
- la part de cadres supérieurs,
- la part de bas niveaux de formation (fin de classe de troisième),
- le salaire net horaire moyen.

A chaque fois, la situation des femmes et des hommes dans la commune est comparée au niveau national.

L'objectif de cet outil est d'approcher au plus près la situation des territoires. Les moyennes nationales masquent en effet des écarts considérables au niveau local. Il permet à nos citoyens, nos élus et associatifs d'amorcer un débat sur des bases concrètes. Même si beaucoup reste à faire, un nombre croissant de communes mettent en place des dispositifs locaux de diagnostic et d'action pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

Le taux d'activité des 25-54 ans rapporte la population active de cet âge à la population totale. Cet indicateur mesure le degré de participation sur le marché du travail. La fourchette des 25-54 ans permet d'éviter les situations d'études pour les plus jeunes et de pré-retraite pour les plus âgés.

La part des cadres rapporte le nombre de personnes cadres supérieurs à la population totale des actifs. Cet indicateur mesure la place des femmes et des hommes pour les emplois les plus élevés dans la hiérarchie et les mieux rémunérés.

Le poids des bas niveaux de formation rapporte le nombre de personnes ayant au plus le niveau de fin de troisième aux 15 ans et plus non-scolarisés. Il situe donc leur niveau dans l'échelle des qualifications toutes générations confondues.

Le salaire net horaire moyen, en euros, est une mesure du niveau de rémunération. Il ne prend pas en compte le nombre d'heures travaillées. Compte tenu du poids du temps partiel chez les femmes, les écarts de rémunération totale sont importants. En outre, les primes sont plus élevées chez les hommes.

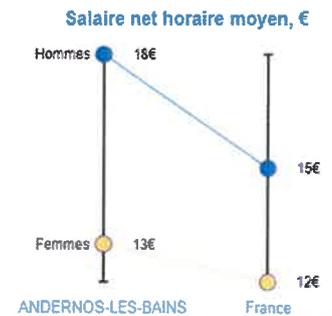
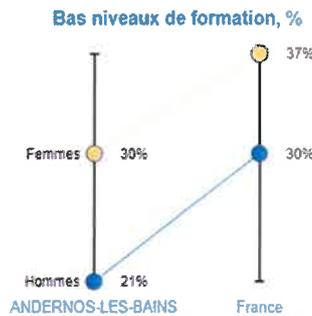
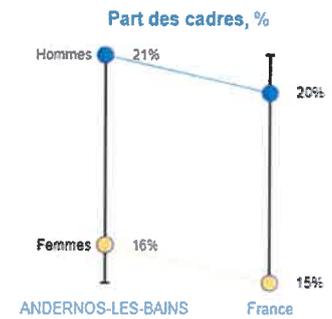
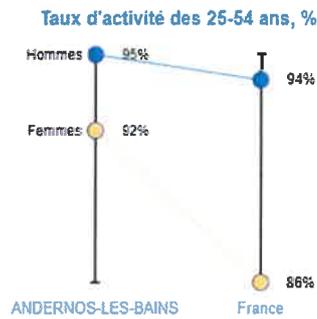
²² Source : <https://www.inegalites.fr/Inegalites-femmes-hommes-la-situation-des-communes>

Andernos-Les-Bains :

Sur le territoire d'Andernos-Les-Bains, les indicateurs mentionnés sont globalement moins favorables aux femmes qu'aux hommes, tout en restant plus favorables (sauf pour l'indicateur de formation) par rapport à la moyenne nationale.

GIRONDE

ANDERNOS-LES-BAINS

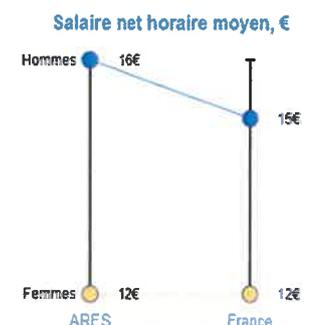
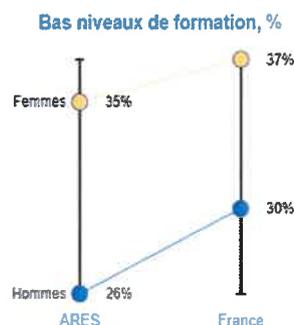
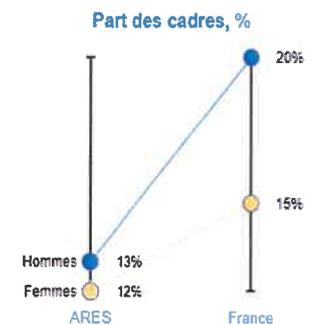
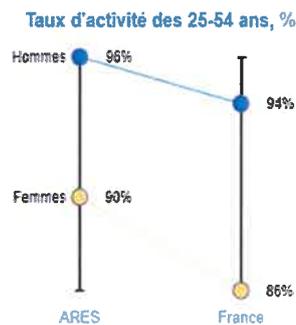


Arès :

Sur le territoire d'Arès, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale ; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale et celui du salaire net horaire reste identique à la moyenne nationale, tout en étant inférieur à celui d'un homme.

GIRONDE

ARES

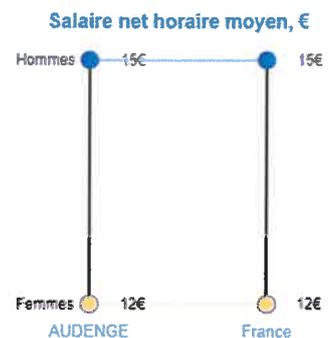
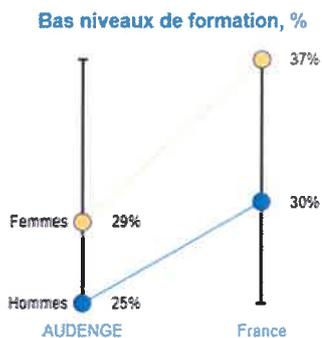
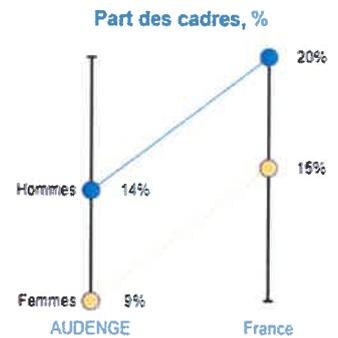
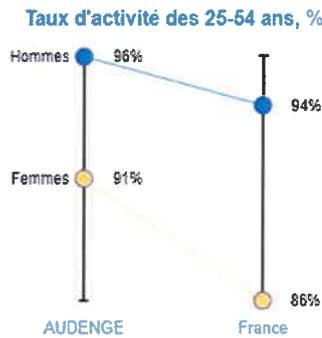


Audenge :

Sur le territoire d'Audenge, les indicateurs font état d'une situation défavorable aux femmes vis-à-vis des hommes. L'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale, par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale.

GIRONDE

AUDENGE

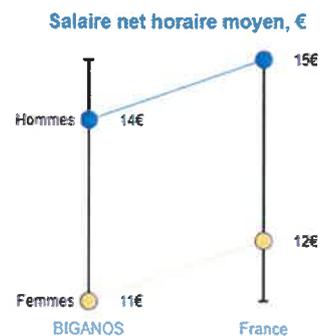
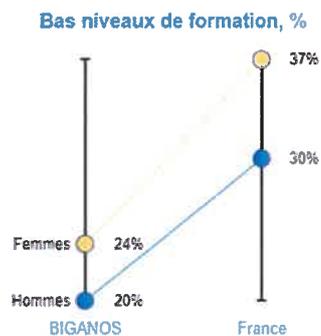
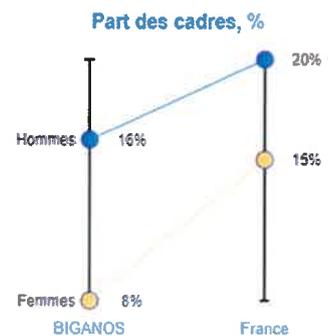
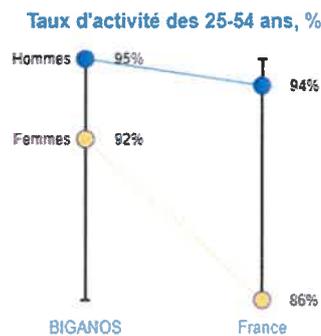


GIRONDE

BIGANOS

Biganos :

Pour Biganos, les indicateurs mentionnés sont également moins favorables aux femmes qu'aux hommes. A l'échelon national, la situation est globalement la même sauf pour l'indicateur du taux d'activité.



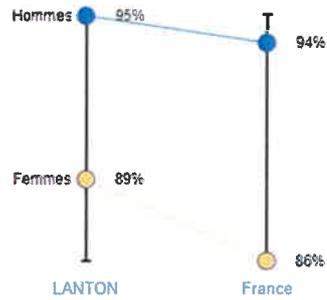
Lanton :

Sur le territoire de Lanton, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale, par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes

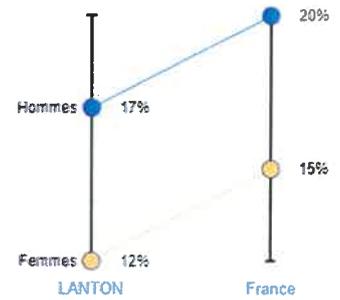
GIRONDE

LANTON

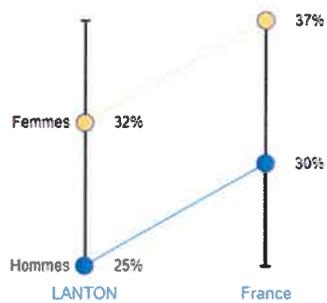
Taux d'activité des 25-54 ans, %



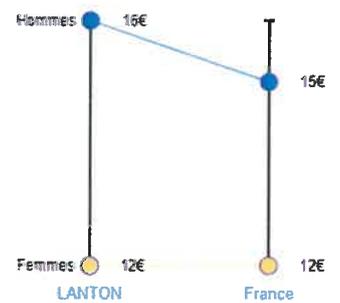
Part des cadres, %



Bas niveaux de formation, %



Salaire net horaire moyen, €



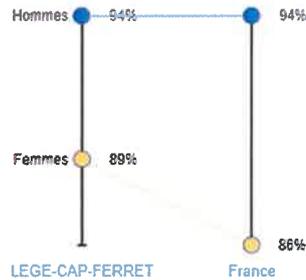
Lège-Cap-Ferret :

Sur le territoire de Lège-Cap-Ferret, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes

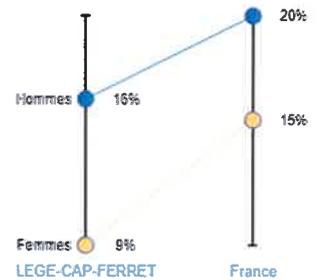
GIRONDE

LEGE-CAP-FERRET

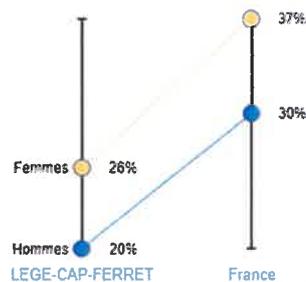
Taux d'activité des 25-54 ans, %



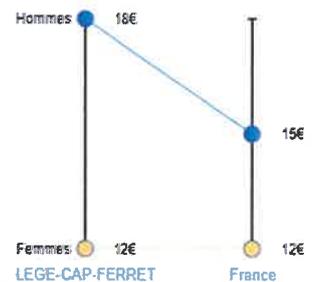
Part des cadres, %



Bas niveaux de formation, %



Salaire net horaire moyen, €



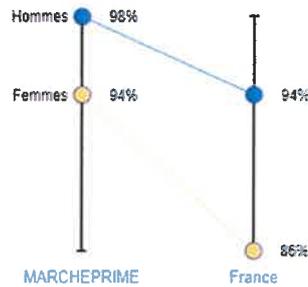
Marcheprime :

Sur le territoire de Marcheprime, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes

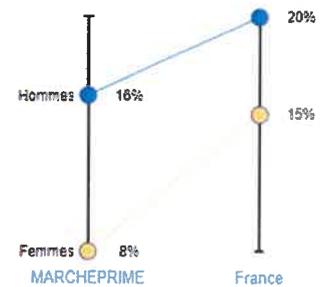
GIRONDE

MARCHEPRIME

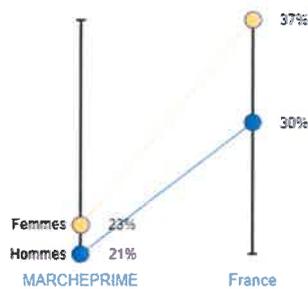
Taux d'activité des 25-54 ans, %



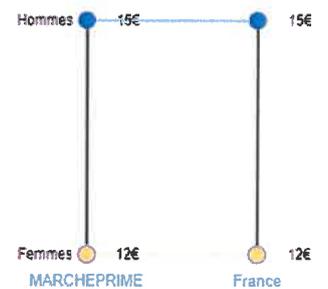
Part des cadres, %



Bas niveaux de formation, %



Salaire net horaire moyen, €



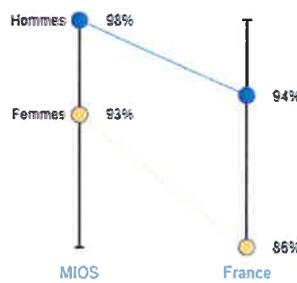
Mios :

Pour Mios, l'indicateur du taux d'activité est plus favorable aux femmes que la moyenne nationale; par contre, les indicateurs de la part des cadres et le niveau de formation sont moins favorables aux femmes que la moyenne nationale. Les comparaisons H/F sont à l'avantage des hommes.

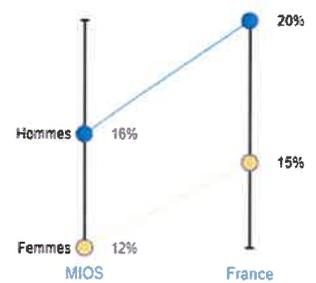
GIRONDE

MIOS

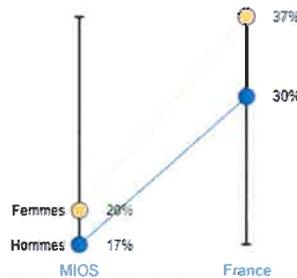
Taux d'activité des 25-54 ans, %



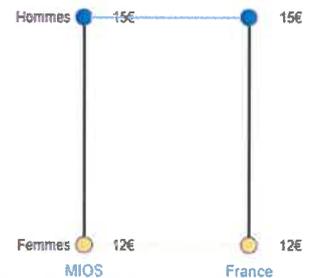
Part des cadres, %



Bas niveaux de formation, %



Salaire net horaire moyen, €



Partie B : Principaux indicateurs Ressources Humaines

2. Principaux indicateurs Ressources Humaines de la COBAN

2.1. Organisation des services : une présence moins importante du fait de la faible féminisation des emplois en déchèteries

Les services de la COBAN sont structurés en 3 pôles.

1. Un pôle « ressources » concentre l'ensemble des fonctions supports, par définition transversales (Ressources Humaines, Commande Publique, Finances, Affaires juridiques, Service Archives Mutualisé effectif au 1^{er} janvier 2018, entre les communes d'Andernos-les-Bains, de Lanton, de Marcheprime, et la COBAN), puis la commune de Mios à compter du 1^{er} janvier 2021.
2. Un pôle « technique » concentre l'ensemble des fonctions opérationnelles.
3. Un pôle « développement et cadre de vie » concentre l'ensemble des activités développement économique, de transport, de mobilité, le projet relatif aux équipements aquatiques et le service mutualisé dans les secteurs social, petite-enfance et parentalité.

Le service de la communication est sous la responsabilité directe du Directeur Général des Services.

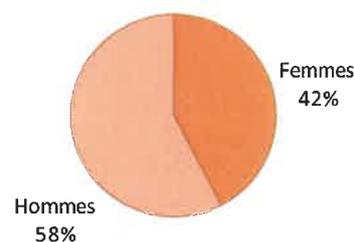
Répartition des effectifs F/H : au 31/12/2021

Part des femmes et des hommes par filières

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	27	4	31
filière technique	8	44	52
filière médico sociale	1	1	2
TOTAL	36	49	85

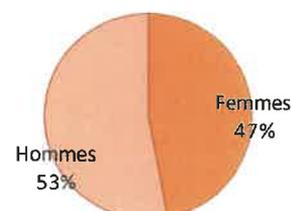
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	7	3	10
filière technique	1	6	7
filière médico sociale	0	0	0
TOTAL	8	9	17

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



Si l'on regarde plus précisément les effectifs par filière pour les agents titulaires, on peut noter de grandes disparités qui illustrent les stéréotypes professionnels encore bien présents dans notre société.

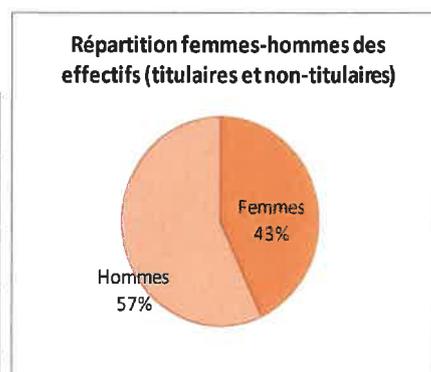
2.2. Evolution des emplois permanents

La COBAN emploie, au 31 décembre 2021, 102 agents permanents. Le tableau des emplois permanents illustre la situation telle qu'elle se présente.

Au sein de la filière administrative, 83% des agents titulaires et non-titulaires sont des femmes, pour 15% dans la filière technique.

Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	34	7	41	83%	17%
technique	9	50	59	15%	85%
medico sociale	1	1	2	50%	50%
TOTAL	44	58	102	43%	57%



2.3. Evolution du budget des ressources humaines

Evolution des dépenses de personnel au chapitre 012

Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021
3 633 855	4 263 204	4 695 075	4 814 705
+ 9,5 %	+ 17,32 %	+ 10,13 %	+ 2,55 %

Quelques éléments d'analyse de la masse salariale :

Les évolutions de la masse salariale, au fil du temps, s'expliquent par différents paramètres :

- Tout d'abord le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) retraçant l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade, - composante vieillesse -, promotion interne, concours, - composante technicité -), auquel il convient d'ajouter l'impact des mesures nationales (revalorisation des carrières des catégories B et C, augmentation des cotisations employeurs au régime retraite, évolution de l'indice de rémunération minimal...).

- Par ailleurs et s'agissant des effectifs d'une intercommunalité, cette évolution doit s'appréhender au regard du périmètre de compétences ou/et des services mutualisés dévolus à l'intercommunalité (à titre d'exemple, les Autorisations du droit des sols, les archives, pour la COBAN).
- Pour 2018, l'ensemble des actions de la collectivité se traduit dans cette année de transition par une évolution de l'organisation puisqu'une direction des transports a été constituée, que le service en charge des travaux a été renforcé, et que les services supports ont été consolidés.
- Les efforts consentis en 2018, notamment à l'égard des services ressources, ont été poursuivis en 2019, au regard des prises de compétence (eau notamment, ...), renforts de certains secteurs (développement économique), mais aussi en vue de l'extension des consignes de tri, ou encore nécessités absolues de service (service des finances). De plus, le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) a été estimé, comme l'an passé, à 1,2 %.
- Après une phase d'expérimentation ouverte en 2016, la COBAN a organisé, en décembre 2019, de façon plus officielle le télétravail au sein de la collectivité. Au cours de l'année 2020, le télétravail a été au premier plan durant les périodes successives de confinement liées à la crise sanitaire de la COVID-19. Dans l'intervalle de ces périodes, après avoir fait l'objet d'une application mesurée au sein de la COBAN, il est resté aux devants de la scène en période de déconfinement. L'expérience nouvelle de l'année 2020 a permis de donner davantage de souplesse, une réglementation interne qui en offrait peut-être insuffisamment. Pour ce faire, le groupe de travail constitué en 2019, s'est réuni à nouveau le 14 septembre 2020 ; ses travaux seront restitués lors du dernier Comité technique de l'exercice 2020, soit le 8 décembre. La mise en œuvre des nouvelles règles d'accès au télétravail est prévue au 1^{er} janvier 2021, sous réserve des validations successives habituelles (Comité technique, Bureau communautaire et enfin Conseil communautaire). Au cours de l'année, il a été décidé d'instituer la prime exceptionnelle prévue par décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, destinée à compenser les sujétions exceptionnelles d'exposition au risque pendant l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics ; Cette prime a été versée aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public permanents et non permanents et contractuels de droit privé des services ci-dessous, à savoir, le personnel œuvrant affecté aux :
 - **Centres de transfert,**
 - **Livraisons de bacs,**
 - **Déchèterie pour les professionnels,**
 - **Déchèteries pour les particuliers,**
 - **Logistique des déchèteries.**

- S'agissant de l'exercice 2021, le renfort des services ressources a été une nécessité de l'année (marchés publics, finances et SG en particulier). De plus, en application des dispositions de l'article L.211-8 du Code des Juridictions Financières, la Chambre Régionale des Comptes de Nouvelle Aquitaine a examiné certains aspects de la gestion de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord (COBAN) durant les exercices 2014 et suivants.
L'instruction a débutée en mars 2020. A son issue, cet examen de gestion a fait l'objet d'un rapport d'observations définitives transmis à la COBAN le 10 juin 2021. Ce rapport, intégrant les réponses du Président de la COBAN, a été communiqué à la COBAN par courrier du 10 juin 2021.
Les Ressources Humaines ont fait partie des thématiques contrôlées ; elles ont fait l'objet de deux recommandations reprises ci-dessous :

2.4. Information liée au temps de travail

La recommandation N°6 du rapport est la suivante : « Mettre en conformité la durée du temps de travail effectif de tous les agents de la COBAN avec la réglementation, soit 1607 heures ».

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, dans son article 47, contribue à harmoniser la durée du temps de travail dans la fonction publique territoriale avec la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique territoriale : les EPCI ont dû définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante dans les limites applicables aux agents de l'Etat, soit au minimum 1 607 heures annuelles.

La COBAN a appliqué le temps de travail légal annuel, soit 1 607 heures, à l'ensemble de ses agents, afin de se conformer à la réglementation, et de ne plus supporter un surcoût budgétaire dénoncé par la CRC.

L'adaptation du « Règlement d'organisation du travail valant protocole relatif au temps de travail à la COBAN », délibéré le 15 décembre 2021, a formalisé l'application des 1607 heures pour tous.

2.5. Information liée à la prime de fin d'année

Enfin, une dernière recommandation (n° 7) a été intitulée : « mettre fin au paiement de la prime annuelle, sous sa forme actuelle, compte tenu de son irrégularité ».

La prime annuelle versée par la COBAN correspond à un avantage indemnitaire créé par certaines collectivités locales avant la publication de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique. Depuis cette loi, les collectivités ne disposent plus de la faculté de créer ce type de prime ; la COBAN, créée en 2003, est dans cette situation.

Depuis 2003, les communes membres ont transféré des agents à l'EPCI afin qu'elle puisse exercer ses différentes compétences. Ces anciens agents communaux ou intercommunaux percevaient dans leur collectivité d'origine une prime annuelle qui relevait de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 permettant de maintenir des « avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités locales et leurs établissements publics ont mis en place avant l'entrée en vigueur de la présente loi au profit de l'ensemble de leurs agents, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement ».

Dans le cadre des transferts de compétences à un EPCI, selon l'article L. 5211-4-1 du CGCT, « les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application de l'article 111 ». Ainsi, les agents transférés par les communes membres ou le SIRTOM et qui percevaient une prime annuelle continuent, de plein droit, à avoir accès à cette prime, au sein de la COBAN, dans les mêmes conditions que dans leur collectivité d'origine, la COBAN se substituant, désormais, à la collectivité d'origine pour le paiement de cette prime.

Selon la délibération n° 2005-52 du 11 juillet 2005 relative à l'harmonisation de la prime annuelle versée aux agents, la COBAN a décidé « de maintenir les droits acquis des agents transférés, et de les étendre à l'ensemble du personnel dans le cadre d'une harmonisation, et sur la base d'une application des dispositions les plus favorables aux agents » et « d'harmoniser les modalités d'attribution, et le montant individuel de cette prime » en se basant sur « le montant brut annuel individuel le plus élevé antérieurement attribué ».

L'harmonisation de la prime annuelle à l'ensemble du personnel permanent a été réalisée selon les dispositions les plus favorables pour les agents, c'est-à-dire sur la base de la prime versée aux anciens agents d'une des communes membres ou du SIRTOM qui avaient conservé, à titre individuel, cet avantage acquis lors de leur transfert à la COBAN.

Il est ensuite établi que le personnel recruté directement par la COBAN ne pouvait pas percevoir cette prime, la COBAN n'existant pas juridiquement en 1984.

De plus, il convient de préciser que cette harmonisation, intervenue par la délibération de 2005, constitue une modification de la prime annuelle et est irrégulière au regard du mécanisme des avantages acquis prévu par l'article 111 de la loi statutaire de 1984 qui impose une cristallisation des modalités de versement. Un avantage acquis ne peut donner lieu à une modification de son champ d'application, ni à une amélioration du niveau des primes, sauf si une clause de revalorisation, constituant elle-même un avantage acquis, existait au moment de la promulgation de la loi de 1984.

En conséquence, cette prime ne peut être considérée comme antérieure à l'entrée en vigueur de l'article 111 de la loi précitée, et, par suite, ne peut être regardée comme un avantage acquis au sens de ces dispositions et s'appliquant à l'ensemble des agents de la COBAN ; elle est donc dépourvue de fondement juridique.

La chambre régionale des comptes a recommandé à la COBAN de mettre fin au paiement de cette prime annuelle, compte tenu de son irrégularité et de limiter l'attribution des primes et indemnités aux possibilités offertes par le RIFSEEP.

Le Conseil Communautaire a donc délibéré lors de sa séance du 6 avril 2021 sur un texte rendant toute sa légitimité au dispositif dès 2021, et par lequel a été mis fin au versement de la prime annuelle sous sa forme désormais passée par délibération N° 2021-66 du 6 avril 2021.

2.6. Dépenses annexes

Les autres dépenses engagées par la collectivité sont :

- La participation de 20 € au maintien de salaire des agents titulaires et stagiaires (55 agents à la MNT et 16 agents autres organismes),
- La participation de 20 € à une complémentaire santé (16 agents à la MNT et 25 agents autres organismes),
- Le Comité National d'Action Sociale (CNAS) à hauteur de 212,00 € par an et par agent.

Par ailleurs, une dépense brute de 169 162,60 € a été consacrée en 2021 au titre des chèques déjeuners (remboursement part salariale de 67 665,04 €).

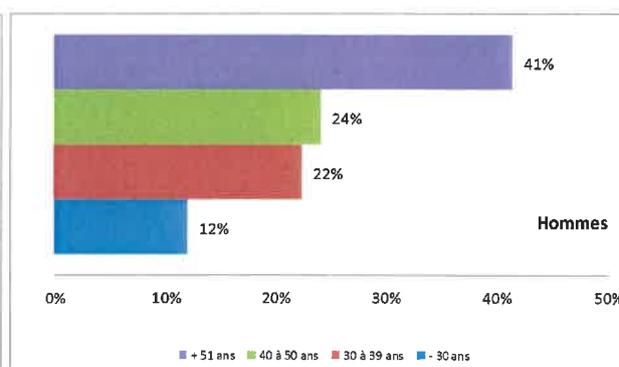
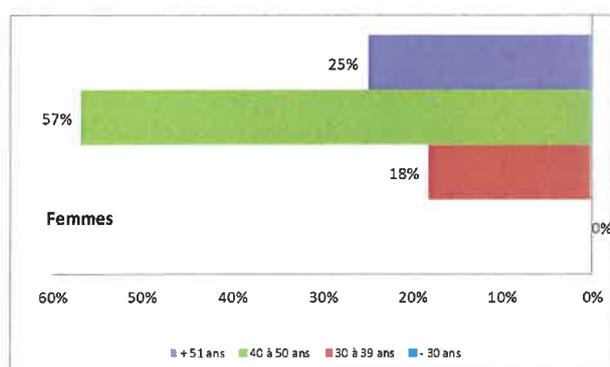
Partie C : Principaux indicateurs égalité femmes - hommes

3. Principaux indicateurs égalité femmes - hommes à la COBAN

Les éléments ci-après permettent d'analyser la situation en matière d'égalité femme-homme au sein de la collectivité.

3.1. Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 51 ans	11	25%	24	41%
40 à 50 ans	25	57%	14	24%
30 à 39 ans	8	18%	13	22%
- 30 ans	0	0%	7	12%
Total	44	100%	58	100%



Contrairement aux années précédentes où elle était assez équilibrée, force est de constater que la pyramide des âges de l'administration communautaire s'est relativement déséquilibrée comme il est possible de le constater dans les schémas ci-dessus.

En effet, à l'exception de la tranche d'âge des 30 à 39 ans, les trois autres montrent des écarts parfois grands.

Il convient de noter que 34 % des agents de la COBAN ont plus de 51 ans, alors que 12 % ont moins de 30 ans.

3.2. Répartition par catégorie hiérarchique

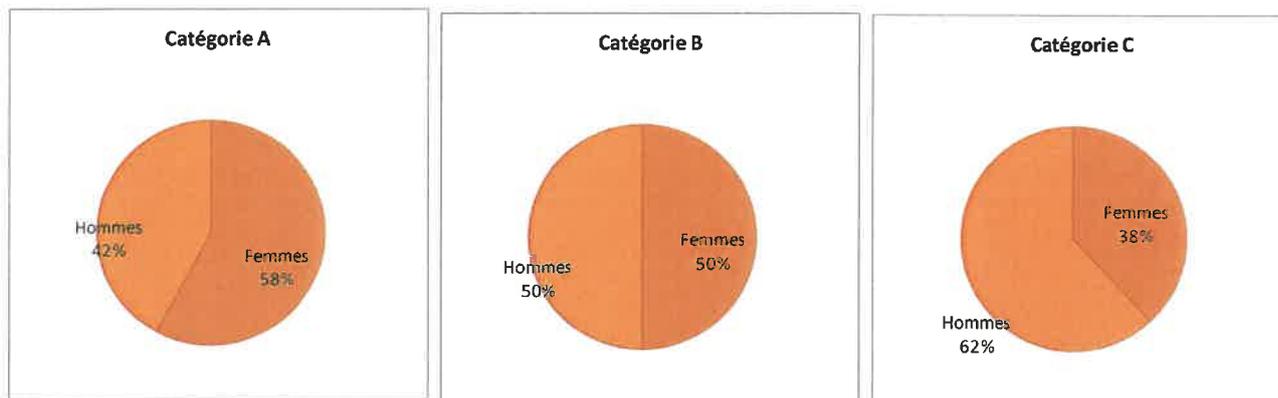
Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	11	8
cat B	6	6
cat C	27	44
Total	44	58

La répartition des effectifs par catégorie hiérarchique illustre une situation en déséquilibre. Pour les postes de catégorie A, les femmes représentent 58% des effectifs de cette strate contre 42% pour les hommes.

Pour les emplois de catégorie B, nous sommes en dessous de la moyenne nationale (63%) ; en effet, 50% des effectifs composant cette catégorie sont des femmes.

Enfin, pour les emplois de catégorie C et compte tenu de l'importance du contingent masculin dans la filière technique de cette catégorie, le déséquilibre est élevé. Seules 38% de femmes occupent des emplois de cette catégorie. L'écart à la moyenne nationale (61%) est élevé.



Temps complets / non complets

	Femmes	Hommes	% F	% H
Temps complets	41	50	93%	86%
Temps non complets	3	8	7%	14%
Total	44	58	100%	100%

Au sein de la COBAN, 3 emplois à temps non-complet sont occupés par des femmes (85% et 90%). 8 emplois à temps non-complet sont occupés par des hommes ; un agent est à 80% pour raison familiale et les 7 autres sont liés à un besoin de travail effectif de 85% dans la filière technique de la collectivité.

3.3. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois fonctionnels et de direction

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Emplois fonctionnels	1	50%	1	50%	2
Postes de Direction	5	100%	0	0%	5
Chargé de missions	1	100%	0	0%	1
Total	7	87%	1	13%	8

Au sein de la collectivité, 50% des femmes occupent des emplois d'encadrement supérieur, soit représentant l'égalité parfaite. Au niveau national, la tendance est inférieure (*voir les chiffres-clés partie 1 de ce document*).

Le Comité de Direction (CODIR) est composé de 1 homme et 6 femmes.

3.4. Traitements des emplois de direction (CODIR)

La catégorie A est particulièrement hétérogène tant la diversité des grades issus soit de la filière technique, soit de la filière administrative, est importante, générant des différences significatives selon le degré de responsabilité (emplois fonctionnels) et d'appartenance statutaire à tel grade.

En termes d'illustration de ce qui précède, 8 agents de la COBAN relèvent de la catégorie A : 7 sont issus de la filière administrative et 1 de la filière technique. Par ailleurs, 2 parmi eux sont sur emplois fonctionnels (1 homme et 1 femme). La répartition par filière est la suivante :

Filière administrative (7 femmes et 1 homme) :

- 1 Attaché Hors Classe (sur l'emploi fonctionnel de DGAS) ;
- 2 Attachés Principaux ;
- 4 Attachés Territoriaux.

Filière technique (1 femme) :

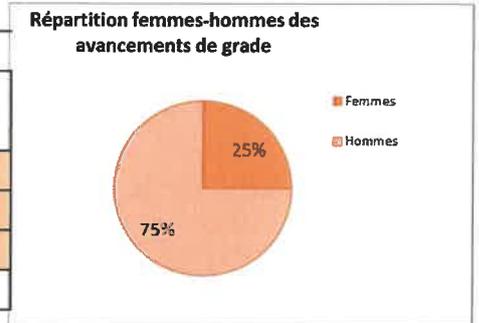
- 1 Ingénieur en Chef (emploi fonctionnel de DGST)

Cependant, du fait de la relative faiblesse du nombre des effectifs de la COBAN qui sont le fait de sa taille « critique » actuelle, il n'est pas aisé de faire des comparaisons représentatives et significatives.

3.5. Avancements de grade – promotion interne

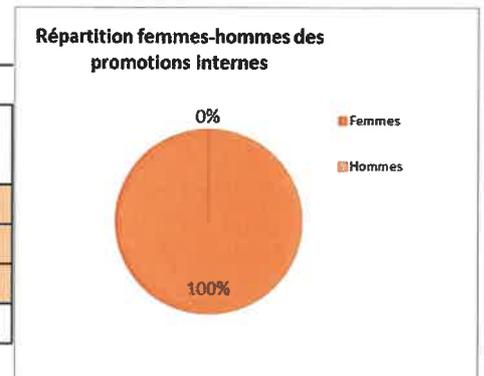
Avancements de grade

	Femmes		Hommes	
	Total	nbre d'avancements	Total	nbre d'avancements
cat A	1	1	0	0
cat B	0	0	0	0
cat C	1	1	6	6
Ensemble	2	2	6	6



Promotions interne

	Femmes		Hommes	
	Total	nbre de promotion	Total	nbre de promotion
cat A	0	0	0	0
cat B	1	1	0	0
cat C	0	0	0	0
Ensemble	1	1	0	0



Les avancements de grade réalisés en 2021 ont été au nombre de 2 pour les agents féminins contre 6 au bénéfice des agents masculins. Pour la promotion interne, seul un agent féminin a été promu.

Conclusion – Orientations :

Avec la mandature ayant débuté lors du renouvellement des instances en 2020, et la volonté de réactualiser le projet de territoire, la COBAN se doit de développer une **culture de l'anticipation** et se doter des **méthodes modernes de conception et de gestion des politiques publiques** pour inscrire le territoire dans une nouvelle dynamique qui doit bénéficier à l'ensemble des habitants et à tous les territoires de l'espace constitué par le cœur de l'intercommunalité mais également l'ensemble des 8 communes membres dans toutes leurs richesses et composantes.

Avec l'adoption de son deuxième projet de territoire élaboré durant l'année 2021, le conseil de communauté a défini la **feuille de route stratégique** au sein de laquelle ont été arrêtées les orientations majeures **à voir traduire et porter par les services communautaires** pour assurer le développement du territoire et le cadre de vie de ses habitants à l'horizon 2030.

Aujourd'hui, le projet **de territoire 2022-2030** doit se **traduire de manière stratégique et opérationnelle par l'administration communautaire**, dans un **environnement institutionnel** notamment en pleine recomposition avec les **contraintes financières croissantes**, le besoin d'articulation avec le **projet de schéma de mutualisation** mais surtout l'ensemble des **transferts de compétences** à venir et tenir compte des **besoins de la population**.

Cette **démarche** résolument **participative, innovante, anticipative et constructive** doit se construire avec les agents, femmes et hommes, des services mais également en faisant une part aux collectivités membres.

A ce titre, malgré le statut de la fonction publique, il existe encore quelques inégalités.

La COBAN, compte tenu des compétences exercées, emploie une majorité de personnel masculin, mais des actions afin de favoriser l'égalité hommes/ femmes peuvent être mises en œuvre :

1 – Au-delà du constat, analyser et affiner avec les données chiffrées de la collectivité (bilan social) les facteurs d'inégalité relevés dans le rapport.

2 – Favoriser l'intégration d'hommes ou de femmes dans les métiers habituellement peu mixtes.

- Sensibiliser les responsables de service sur cette question,
- Veiller à la mixité des présélections.
- En matière de recrutement, veiller à ce que les avis de recrutement restent neutres et s'adressent (en interne comme en externe) indifféremment aux femmes et aux hommes. L'ajout de la spécificité H / F est automatique.
- S'assurer que les fiches de postes et intitulés de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique.

3 – Favoriser l'égal accès à la promotion des femmes et des hommes.

- Faciliter l'accès à l'information et à la formation aux concours.

4 – Favoriser l'égal accès à la formation des femmes et des hommes.

- Se donner pour règle générale que les femmes et les hommes aient un égal accès à la formation, toute catégorie confondue.

5 – Mieux informer les agents

- Le journal interne est également un support de communication aux problématiques de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

2022-10

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**RAPPORT ANNUEL 2021 SUR LA SITUATION EN MATIÈRE DE
DÉVELOPPEMENT DURABLE**

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022

Nombre de Conseillers en exercice : 38

Présents : 30

Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES, Mme MARENZONI

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose qu'en application de la loi portant « *Engagement National pour l'Environnement* » du 12 juillet 2010 dite « *Loi Grenelle 2* », la COBAN doit présenter, conformément à l'article 255 de ce texte réglementaire, un rapport annuel sur sa situation en matière de développement durable, s'agissant d'une collectivité territoriale de plus de 50 000 habitants.

Le contenu de ce rapport est établi sur la base du « *cadre de référence du Ministère pour les projets territoriaux de développement durable* » et plus précisément en tenant compte des cinq finalités suivantes :

- La lutte contre le changement climatique
- La préservation de la biodiversité des milieux et des ressources
- L'épanouissement de tous les êtres humains
- La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et générations
- Les dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables

Selon ce cadre de référence figurant en particulier dans le décret d'application du 17 juin 2011, vous voudrez bien trouver, ci-annexé, le rapport annuel 2021 répertoriant les nombreuses actions menées par la COBAN, en matière de développement durable.

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir PRENDRE ACTE de la présentation du rapport annuel 2021 sur la situation de la Collectivité en matière de développement durable.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire PREND ACTE de la présentation du rapport annuel 2021 sur la situation de la Collectivité en matière de développement durable.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,
Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

RAPPORT

DÉVELOPPEMENT DURABLE



8 COMMUNES

Andernos-les-Bains
Arès
Audenge
Biganos
Lanton
Lège-Cap Ferret
Marcheprime
Mios

2021

SOMMAIRE

LA COBAN EN QUELQUES CHIFFRESp. 5

A. PRÉSENTATION DU RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE DE LA COBAN p. 6

B. LES 8 POLITIQUES /ACTIONS/PROJETS PUBLICS "PHARES" . p. 8

1- Encourager les alternatives à la voiture individuelle..... p. 9

2- Améliorer les moyens de transport en commun et diminuer leur impact environnemental p. 19

3- Préserver les ressources naturelles.....p. 22

4- Sensibiliser au tri et à la valorisation des déchets – Engager une politique de réduction des déchets.....p. 23

5- Isoler et rénover les logements anciens – Proposer une nouvelle offre de logements accessibles..... p. 30

6- Développer la production d'énergies renouvelablesp. 31

7- Assurer la cohésion sociale et la solidarité intergénérationnellep. 34

8- Promouvoir le développement durable au sein des services de la COBAN..... p. 36

Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLO

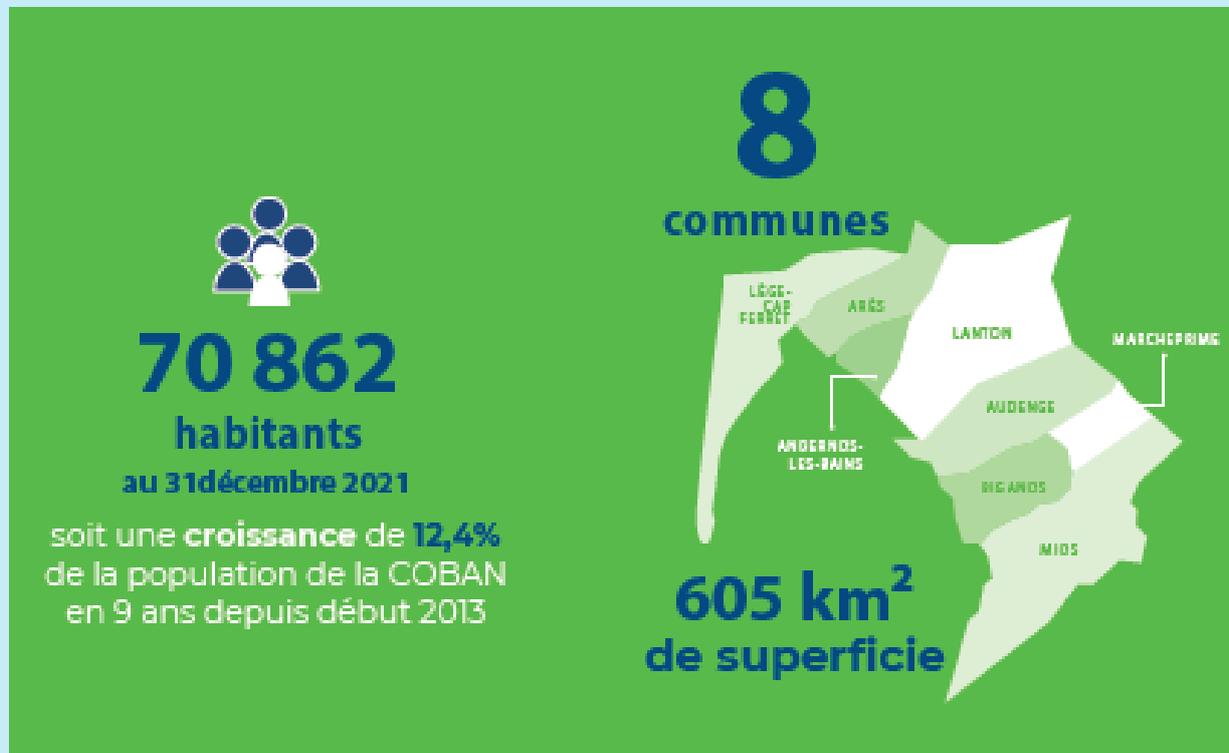
ID : 033-243301504-20220325-2022_10_DEL-AR



Rédaction : COBAN Service Communication
Crédits photos : COBAN, SIBA, Istock, MOBI

LA COBAN

EN QUELQUES CHIFFRES



1

déchèterie temporaire
pour déchets verts

60 km
de littoral

80 %
du territoire
couvert de forêt

15
aires de
covoiturage

24
bus scolaires
à énergie 100 % renouvelable
et 100 % néo-aquitaine

21
Bornes de Recharge
pour Véhicules
Electriques

1
future unité
de méthanisation

1
centrale
solaire

A- PRÉSENTATION DU RAPPORT DÉVELOPEMENT DURABLE DE LA COBAN

Un environnement exceptionnel qui nous incite à l'exemplarité en matière de développement durable

Située dans un environnement naturel remarquable entre l'Océan Atlantique, le Bassin d'Arcachon et la forêt des Landes de Gascogne, le territoire de la COBAN, Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord, apparaît de plus en plus vulnérable face aux aléas liés au dérèglement climatique constaté ces dernières décennies.

Il est ainsi impératif et du devoir de la COBAN de se montrer exemplaire en matière de développement durable au quotidien.

Grâce à la volonté des élus de privilégier son cadre de vie, le territoire de la COBAN a su ainsi être préservé des conséquences d'une urbanisation non maîtrisée.

Ce territoire attractif est de plus en plus convoité par de nouvelles populations sédentaires et de nombreux touristes qui désormais y séjournent en toutes saisons.

Les actions environnementales engagées par la COBAN depuis son origine en 2003 tentent de maintenir un équilibre au sein de ce joyau, son territoire, recouvert à plus de 75 % de forêts et d'espaces naturels variés.

Un territoire résilient, convoité à l'environnement remarquable... mais fragile !



Lutter contre le changement climatique et protéger l'atmosphère

LES

5

FINALITÉS DU
DÉVELOPPEMENT DURABLE



Préserver la biodiversité et protéger les milieux et les ressources



Permettre l'épanouissement de tous les êtres humains



Assurer la cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations



Fonder les dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables

B- LES 8 POLITIQUES / ACTIONS / PROJETS PUBLICS "PHARES" DE LA COBAN

Des actions publiques innovantes

Les ambitions de la COBAN en matière de développement durable peuvent être illustrées en 8 actions, politiques, ou projets publics.

Sans chercher l'exhaustivité, les 8 politiques, actions ou projets publics présentés dans ce rapport sont la traduction concrète d'une démarche environnementale qui s'inscrit de façon cohérente et pérenne en lien étroit avec les 5 finalités du développement durable définies dans le « Grenelle de l'Environnement » :

- 1- encourager les alternatives à la voiture individuelle,
- 2- améliorer les moyens de transport en commun et diminuer leur impact environnemental,
- 3- préserver les ressources naturelles,
- 4- sensibiliser au tri et à la valorisation des déchets, engager une politique de réduction des déchets,
- 5- isoler et rénover les logements anciens, proposer une nouvelle offre de logements accessibles,
- 6- développer la production d'énergies renouvelables,
- 7- assurer la cohésion sociale et la solidarité intergénérationnelle,
- 8- promouvoir le développement durable au sein des services de la COBAN.

1- Encourager les alternatives à la voiture individuelle

Le Nord Bassin bénéficie d'une topographie idéale pour la pratique cyclable mais reste confronté de manière très prégnante à l'autosolisme.

Dans ce contexte et s'agissant majoritairement de pratiques individuelles de mobilité et de transport, la COBAN a choisi de concentrer ses actions sur l'aménagement d'infrastructures ou de services adaptés, en complément de ceux déjà mis en œuvre antérieurement : aménagement d'aires de covoiturage, plan pluriannuel d'investissement pour les pistes cyclables....

Se déplacer à vélo

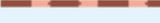
-  Piste cyclable
-  Bande cyclable
-  Véلودyssée
Retrouvez les établissements labellisés Accueil Vélo® sur www.lavelodysee.com
-  Station de gonflage

Des loueurs de vélos sont présents tout autour du Bassin. Infos sur www.bassin-arcachon.com

Se déplacer en bateau

-  - 30 min | Navettes maritimes TransBassin TOUTE L'ANNÉE (accessibles aux vélos)
-  de 35 à 60 min selon les points | Navettes maritimes TransBassin EN ÉTÉ (accessibles aux vélos)*
-  de 15 à 60 min selon les points | Navettes maritimes TransBassin (non accessible aux vélos)

Tarifs et horaires sur : www.bateliers-arcachon.com

-  Bus de mer BAÏA EN ÉTÉ (juillet/août non-accessible aux vélos)

Trajet : Petit port- Jetée Thiers – Jetée du Mouleau
Tarif : 1€ ou n'importe quel titre de transport Baïa

-  Jetée ou point d'embarquement TOUTE L'ANNÉE
-  Jetée ou point d'embarquement EN HAUTE SAISON (juillet à septembre pour le port de la Hume)

***Départs non quotidiens en fonction des marées depuis Andernos-les-Bains**

Se déplacer à pied

-  Sentier de randonnée, GR de Pays et/ou sentier de St-Jacques-de-Compostelle
-  Sentier de randonnée (possible à vélo) « Sur les traces des pèlerins de Compostelle »
-  Site naturel
-  Site classé
-  Réserve Naturelle

En train

-  Gare
-  Voie ferrée

Des abris vélos sécurisés sont à votre disposition dans les gares de Factice-Biganos et Le Teich. Abonnement à l'année sur Gujan-Mestras et La Hume pour utiliser les abris vélos.

Aussi en prolongement de ces actions antérieures, 2021 aura été à nouveau une année riche en concrétisation respectant pleinement l'engagement de la COBAN.

1.1- Les mobilités douces

a- Obtention du Label Territoire Vélo

La COBAN a obtenu de la Fédération Française de Cyclotourisme, la FFC, le Label Territoire Vélo. Cette distinction vise à soutenir le dynamisme des territoires à vocation touristique, en valorisant les initiatives et les aménagements en faveur de la pratique régulière ou occasionnelle du vélo.



La Fédération Française de Cyclotourisme souhaite, par ce biais, récompenser et mettre en avant les efforts consentis par les collectivités territoriales en matière de développement d'itinéraires et de services vélo.



Le territoire du Nord Bassin est très favorable à la pratique cyclable par les infrastructures et équipements existants. Également le recrutement à temps complet d'un Chargé de Mission « Mobilités actives » constitue, sur le terrain, un relais de cette politique intercommunale axée sur le développement durable.

Par ailleurs le schéma des modes doux, adopté ces dernières années, présente l'atout à la fois de projeter un réseau cyclable à long terme, tout en prévoyant des aménagements nécessaires pour faire de l'intercommunalité du Nord Bassin un territoire encore plus favorable à la pratique des mobilités douces et du vélo en particulier.

Obtenir et revendiquer ce label, constitue pour la COBAN un motif de pérennité dans l'animation de la politique cyclable du territoire et le suivi des actions qui vont se déployer.

La labellisation du territoire de la COBAN représente également un vecteur supplémentaire et positif de communication de l'intercommunalité, permettant à la fois de donner de la visibilité et de promouvoir les actions engagées en faveur des 2 roues non motorisés.



b- L'extension du réseau de pistes cyclables

Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301504-20220325-2022_10_DEL-AR

Une démarche d'ampleur a été entreprise en 2018 avec l'adoption d'un PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement) d'un montant de 7,5 M€ réparti sur 10 ans, destiné à l'aménagement de nouvelles pistes cyclables complétant un réseau déjà très dense.

Selon le schéma des mobilités validé unanimement en Conseil communautaire, la COBAN a poursuivi en 2021 le développement des infrastructures dédiées aux vélos.

Ainsi, après l'ouverture de la piste cyclable en 2020 depuis le Lycée Simone Veil jusqu'au lieu-dit Querquillas à Andernos-les-Bains, un nouvel aménagement a débuté en fin d'année 2021 à Lanton, au lieu-dit « Le Renêt », pour relier la Vélodyssée à la RD 3 dans sa traversée du centre de Cassy.

Le réseau cyclable sur le territoire du Nord Bassin :



c- L'étude sur le jalonnement et la signalétique des pistes cyclables - Lancement d'un P.D.M.S.

La Vélodyssée (vélo route européenne), aménagée par le Département sur un ancien réseau ferroviaire, constitue l'épine dorsale d'un véritable réseau praticable à vélo dans chacune des 8 communes du territoire de la COBAN.

Cependant, tout en étant particulièrement dense, il est apparu au sein de ce réseau de 175 km de pistes cyclables qui jalonnent le Nord Bassin, un manque d'homogénéité du jalonnement et de la signalétique à destination des piétons et des cyclistes entre chaque commune, voire une carence de ces indications en certains lieux, que cela soit dans un contexte de déplacements quotidiens (travail, études, achats...) ou touristiques.

Des usagers se retrouvent ainsi occasionnellement égarés lorsqu'ils cherchent à rejoindre la Véloodyssée depuis la voie verte Mios-Bazas ou (non aménagée pour accueillir en toute sécurité les cyclistes), faute de pouvoir repérer l'accès aux aménagements cyclables du territoire.

Devant cette insécurité, la COBAN a lancé une étude globale permettant d'identifier les lieux à jalonner et à signaler sur l'ensemble du Nord Bassin.

L'objectif de cette étude est d'aboutir à une harmonisation du jalonnement et de la signalétique en faveur des modes doux afin notamment de :

- valoriser les tracés et itinéraires cyclables,
- donner une cohérence aux jonctions cyclables majeures sur le territoire,
- favoriser les échanges entre ces jonctions (notamment entre la Véloodyssée et la voie verte Mios-Bazas) mais également vers les pôles générateurs de déplacements,
- orienter les cyclistes et piétons vers les pôles générateurs de déplacements (sites touristiques, gares, centres-villes, zones d'activités...).

Finalisée en 2021, cette étude est un préambule du jalonnement dont les poses de panneaux débuteront en 2022.

En complément de cette étude, un Plan De Mobilité simplifié (P.D.M.S.) a été lancé en juillet 2021.

d- Des équipements adaptés : l'installation d'abris-vélos sécurisés, des stations de gonflage en perspective



Dans le cadre d'une expérimentation, des abris-vélos sécurisés ont été implantés sur 3 sites stratégiques du Nord Bassin à :

- l'arrêt de car régional, sur le boulevard de l'Aérium à Arès,
- l'aire de covoiturage de Querquillas à Andernos-les-Bains,
- l'aire de covoiturage départementale A660 à Mios.

L'objectif de ces équipements, financés par la COBAN, est d'assurer à l'utilisateur la sécurité du stationnement de son vélo.

Ces aménagements s'inscrivent également dans la continuité du Schéma des Mobilités et des Modes doux encourageant notamment l'usage du vélo.

Ces consignes à vélos individuelles permettent aux usagers de bénéficier de 4 places sécurisées sur chacun des sites.

Les cyclistes peuvent attacher leur vélo à l'intérieur des abris par l'intermédiaire d'une chaîne et doivent ensuite utiliser un cadenas ou leur anti-volet pour fermer la porte de l'abri à leur convenance.

En complément de ces équipements, la SNCF propose également depuis 2020 des abris-vélos sécurisés au P.E.I. (Pôle d'Echange Intermodal) de la gare de Biganos.

Par ailleurs, la COBAN a procédé en 2021 à une commande de stations de gonflage et d'arceaux vélo, pour une installation progressive en 2022.

e- Le Conseil Vélo mensuel

La COBAN diffuse chaque mois

- sur son site internet coban-atlantique.fr
- et sa page Facebook facebook.com/coban.atlantique

un conseil sur la pratique du vélo et une actualité propre aux modes actifs.

L'objectif de cette rubrique mensuelle est de donner un écho médiatique à la politique communautaire en faveur du vélo et de renforcer l'usage des 2 roues non motorisés comme un mode de déplacement quotidien en valorisant ses différentes formes et pratiques.

Quelques exemples d'articles proposés :

- Quel type de vélo choisir selon ses déplacements ?
- Rouler à vélo sur la chaussée en toute sécurité
- Indiquer son changement de direction à vélo
- S'équiper à vélo en toutes saisons
- Entretenir son vélo...

f- L'aide à l'acquisition de Vélos à Assistance Électrique



Pour soutenir l'usage du vélo sur son territoire, notamment pour les distances élevées et régulières, la COBAN a mis en place, au 1^{er} juillet 2021 pour une durée d'un an, un dispositif de 200 € d'aide à l'achat d'un Vélo à Assistance Électrique (VAE) par foyer.

Cette action s'inscrit non seulement dans l'objectif de dynamiser et encourager les mobilités douces sur le Nord Bassin, mais également d'aider les foyers les plus modestes à avoir accès à un mode de transport permettant de circuler aisément sur de longues distances, tout en évitant la nécessité d'achat et d'entretien d'une voiture individuelle.

La mise en place de cette aide sur le territoire permet aux foyers bénéficiaires de solliciter, sous certaines conditions, l'aide financière mise en place par l'Etat pour l'achat de VAE, car sans une contribution locale, cette seconde aide financière ne pourrait être déclenchée.

Durant le 2e semestre de 2021, la COBAN a octroyé 125 aides de 200€ à des habitants de son territoire.

g- Le marquage de vélos

Dans le cadre de l'opération nationale « Mai à vélo » et en partenariat avec l'association Insercycles, la COBAN, attentive à porter et développer les mobilités douces sur son territoire, a offert aux habitants du Nord Bassin le marquage de leur vélo.



Afin de lutter contre les vols, le recel et la revente illicite, le marquage vélo permet l'identification du vélo grâce à un numéro unique.

Le marquage des vélos vendus neufs par des commerçants est obligatoire depuis le 1er janvier 2021. Cette obligation est étendue aux vélos d'occasion vendus par des professionnels depuis le 1er juillet 2021.

Leur numéro unique est inscrit dans une base de données répertoriant les identifiants pour retrouver plus facilement les propriétaires.



Suite au fort succès rencontré avec 165 gravages effectués lors de la 1ère opération organisée en mai et l'importante demande des citoyennes et des citoyens du Nord Bassin, une seconde opération a été rapidement mise en place les 7 et 8 juin au siège de la COBAN à Andernos-les-Bains, durant la Semaine Nationale de la Mobilité.

Au total ce sont 234 vélos qui ont été gravés !

1.2-Inciter au covoiturage

a- 15 aires de covoiturage

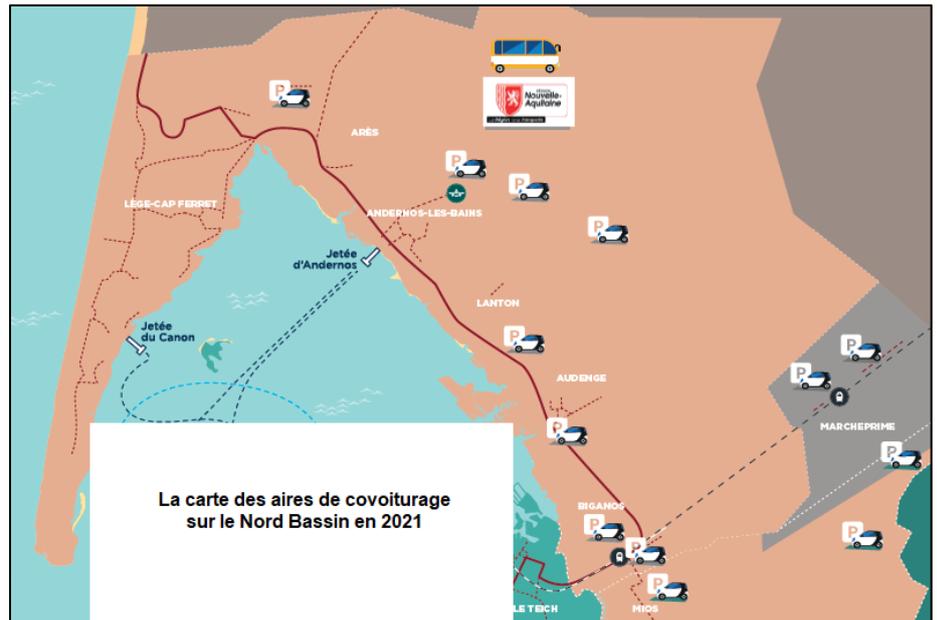


En 2021, 2 nouvelles aires de covoiturage, situées à Mios et à Lanton ont été aménagées, portant à 15 le nombre d'aires de covoiturage dorénavant proposées sur le Nord Bassin.

En 2021, ce sont plus de 500 places de covoiturage mises à disposition des automobilistes résidant sur notre territoire.

Les avantages du covoiturage sont nombreux :

- partage des coûts du trajet,
- moins d'automobiles sur nos routes,
- rejet de CO2 réduit,
- sécurité accrue par une responsabilisation du conducteur...



Si chaque automobiliste covoiturerait au moins une fois par semaine, les possibilités de trouver « trajet à notre pied » seraient alors augmentées et le trafic sur la route diminuerait sensiblement.

Proposer un trajet pour covoiturer, c'est déjà un premier geste « écomobile ».

b- Les 2 P.E.I. des gares de Biganos et Marcheprime

Afin d'améliorer les déplacements sur le territoire communautaire, la COBAN s'est impliquée dans la réalisation de 2 Pôles d'Echanges Intermodaux (P.E.I.), autour des gares ferroviaires de Biganos et de Marcheprime, que desservent notamment le TER Nouvelle-Aquitaine et les lignes TGV Arcachon/Paris et Bordeaux/Bayonne. En effet, ces gares drainent un nombre important d'utilisateurs venant du Nord Bassin et du Val de l'Eyre.



Les abords de ces gares ont été aménagés afin d'organiser les stationnements et la circulation en donnant une priorité aux déplacements doux (à pied, à vélo...) et, pour Biganos, aux autocars de la ligne 10 du Réseau Interurbain de Gironde.

Voici en quelques lignes les services et équipements qui sont disponibles :

- au P.E.I. de Biganos :

- une desserte cyclable à immédiate proximité,
- un parking à vélos sécurisé de 72 places,
- des services vélos au sein de la gare SNCF : une station gonflage et de réparation, ainsi qu'un distributeur de kit de réparation et d'accessoires vélos,
- une gare routière permettant la desserte du P.E.I. par la ligne n° 5 du réseau Baïa et ligne 610 du réseau régional,
- une borne de recharge pour véhicules électriques,
- 334 places de stationnement, complétées par 2 aires de covoiturage à proximité, ainsi que 2 espaces de stationnement aux abords du P.E.I., augmentant la capacité de stationnement globale du secteur de près de 300 places,
- des emplacements dépose-minute.

- au P.E.I. de Marcheprime :

- 20 places de stationnement pour vélos,
- une borne de recharge pour véhicules électrique,
- 190 places de stationnement réparties sur 3 espaces attenants à la gare,
- des emplacements dépose-minute.





Depuis le 1^{er} septembre 2020, des renforts d'offres sur la ligne n° 610 Andernos-les-Bains / Belin-Béliet, exploitée par la Région Nouvelle-Aquitaine depuis le 1^{er} septembre 2017, ont été financés par la COBAN, en partenariat avec la Région.

Sur l'année 2021, cette nouvelle offre a été maintenue afin d'assurer une meilleure desserte de notre territoire.

Ces renforts depuis Belin-Béliet et Andernos-les-Bains sont proposés le matin et le soir en direction de la gare de Biganos afin d'assurer davantage de correspondances avec les trains en direction de Bordeaux et du Sud Bassin. Ainsi, aux heures de pointe, les services de la ligne 610 sont cadencés avec un passage toutes les 20 minutes.

1.3-MOBI : mieux connaître l'offre de mobilité

Ouvert le 3 juin 2021, le site internet MOBI (www.mobibarval.fr) est le nouveau dispositif d'information pour faciliter l'organisation de ses déplacements et connaître toute l'offre de mobilité du Pays Bassin d'Arcachon-Val de l'Eyre, qui inclut les 3 intercommunalités COBAS, COBAN et Communauté de Communes du Val de l'Eyre.



Se déplacer du Nord au Sud du Bassin d'Arcachon et en Val de l'Eyre est désormais plus simple et rapide avec ce nouvel outil d'informations : à vélo, en bus, en covoiturage, en train, et même en bateau !

C'est un précieux guide au quotidien pour tous les trajets : il fait gagner du temps et met sur la voie de la simplicité, du confort et de la convivialité.



En complément du site internet, le dispositif MOBI est présent à l'accueil des points d'informations en Mairies et Offices de Tourisme, et se décline également en un plan papier pratique au format poche pour des réponses à portée de main !

Avec MOBI, soyons tous écomobiles !



2- Améliorer les transports en commun et diminuer leur impact environnemental

2.1- Les transports scolaires

Depuis le 1er septembre 2020, la COBAN a déployé son propre réseau de transport scolaire.

La notion environnementale a été un axe fort de réflexion dans la structuration de ce réseau.

a- La restructuration du réseau et l'optimisation des circuits

L'optimisation et la refonte des itinéraires a été l'une des priorités de cette refonte qui a permis de réduire le nombre de véhicules de 40 à 31 cars.

Cette rationalisation des circuits de desserte a eu pour effet d'économiser plus de 20 000 kilomètres par an.

Un deuxième travail a consisté à adapter au mieux la capacité des véhicules selon le nombre d'élèves inscrits au transport scolaire.

À cet effet, le parc de véhicules a été diversifié avec le recours à des cars au nombre de places calibrées (33 et 47 places) en fonction des inscriptions effectives, contrairement au réseau précédent qui ne comportait que des véhicules de grande capacité (59 places ou plus).

b- Une nouvelle flotte de véhicules plus propres

En lien avec le point précédent, le choix d'une motorisation propre des cars a été priorisé pour utiliser un carburant propre.

Le réseau actuel qui dessert le Nord Bassin (uniquement scolaire), au vu de son faible rendement kilométrique (les cars roulent 1 à 2 fois matin et soir), certaines énergies étaient inadaptées : l'hydrogène, l'hybride, l'électrique ainsi que le GNV et l'éthanol.

La COBAN s'est ainsi orientée vers le carburant B100, dit « Oleo100 » qui, pour les moteurs diesel, est un substitut au gazole, 100 % renouvelable.

Cette énergie est utilisable sur des moteurs diesel homologués (Euro V et Euro VI).



Ce choix a eu ainsi des impacts positifs sur :

- le rajeunissement de la flotte de véhicules (l'âge moyen du parc est aujourd'hui de 6 ans),
- la réutilisation d'une partie du parc existant en convertissant les moteurs au B100,
- l'installation d'une cuve de grande capacité de B100 sur notre territoire, limitant ainsi le volume de kilométrage à vide pour aller faire le plein sur un site éloigné,
- la fabrication du B100 : le B100 est produit avec du colza provenant à 100 % de Nouvelle-Aquitaine. Ceci permet de garantir un circuit court car il est cultivé et transformé sur place.

Utiliser un carburant propre a ainsi permis la **diminution** :

- de 60 % d'émission des gaz à effet de serre par rapport au gazole fossile,
- de 80 % de la production de particules fines et ultrafines par rapport à un autre carburant.

LA COBAN PENSE À MON FUTUR !

INSCRIPTION
TRANSPORT SCOLAIRE
SUR LE SITE
COBAN-ATLANTIQUE.FR

À PARTIR DU 1^{ER} JUIN 2021

78% des bus scolaires de la COBAN sont équipés d'une motorisation propre OLEO 100.

BUS À ÉNERGIE 100% renouvelable locale

coban-atlantique.fr

COBAN
COMITÉ DÉPARTEMENTAL D'AGRICULTION DE LA SEINE D'ARCACHON 9030



Qu'est-ce que le B100, dit « OLEO100 », le carburant bio utilisé par les cars ?

La culture du colza en France, et notamment dans la région Nouvelle-Aquitaine, sert à la production d'OLEO100, tout en étant une source de protéines végétales.

Chaque hectare de colza cultivé permet en effet de coproduire 1000 litres d'huile transformée en OLEO100, 500 litres d'huile alimentaire (couverture de 100 % du besoin alimentaire français), ainsi que de 2 tonnes de tourteaux riches en protéines à destination de l'alimentation animale dans les élevages.

Ainsi, la filière OLEO100 réduit considérablement les importations de tourteaux de soja en provenance d'Amérique du Sud, responsable de déforestation, tout en nourrissant les Français en huile de qualité nutritionnelle reconnue et en se substituant au gazole fossile importé.

2.2- Favoriser les transports en commun : les lignes 601, 610 et 611

a- Le Transport A la Demande

La COBAN propose depuis 2012 un Transport A la Demande (TAD) pour faciliter le déplacement de personnes n'ayant pas de véhicules ou trop âgées pour circuler en voiture.

Depuis le 1er septembre 2020, de nouveaux véhicules sont en circulation, plus économes en énergie et mieux adaptés aux besoins exprimés.

Des véhicules légers de 5 places (2 hybrides et 3 diesels Euro VI équipés pour le transport des Personnes à Mobilité Réduite) ont ainsi remplacé les 3 véhicules précédents de 9 places (gazole Euro II) circulant avant cette date.

b- Les lignes régionales 601 ,610 et 611 Eté

La Région Nouvelle-Aquitaine gère désormais les lignes de car régulières qui traversent le territoire du Nord Bassin.

Il s'agit de la ligne 601 qui relie Bordeaux au Cap Ferret, ligne la plus usitée de Gironde, et la ligne 610 qui dessert les communes du Nord Bassin depuis le Val de l'Eyre.

Pour inciter au transport en commun et coordonner ses cars avec d'autres moyens de transport (trains en gare de Biganos...), ces 2 lignes ont été renforcées à la demande de la COBAN, qui désormais finance partiellement ce service depuis 2020.

Par ailleurs en complément de ces 2 lignes régulières, la 611 dessert en été les plages océanes entre Lège-Cap Ferret et Lacanau.

2.3- Encourager l'utilisation de véhicules électriques : 21 bornes (BRVE)

Les véhicules électrifiés représentent une des alternatives les plus favorables au véhicule conventionnel, surtout en termes d'impact sur la réduction de la consommation d'énergies fossiles et des émissions de gaz à effet de serre.

Dans 15 ans, la part des véhicules électriques et hybrides pourrait atteindre jusqu'à 30 % du marché automobile européen, dans le scénario le plus optimiste, et 20 % dans le scénario le plus réaliste (10 % pour les hybrides rechargeables et 10 % pour les véhicules électriques).



La COBAN soutient l'utilisation de véhicules électriques en participant depuis 2017 à l'implantation de 21 bornes de recharge des véhicules électriques (BRVE) sur le Nord Bassin.



En complément de ces bornes de nombreuses grandes surfaces commerciales du Nord Bassin ont emboîté le pas en proposant également à leur clientèle des BRVE.

3- Préserver les ressources naturelles : l'entretien du réseau d'eau potable

Dans le cadre de l'application de la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République, dite « loi NOTRe », la COBAN exerce depuis le 1^{er} janvier 2020 la compétence « Eau potable ».

Le service de l'eau assure ainsi la production d'eau par des captages dans les nappes phréatiques et en assure leur protection, le traitement, le stockage et la distribution d'eau destinée à la consommation humaine.

Pour le territoire de la COBAN cela représente plus de 980 km de réseaux, 20 captages et 23 ouvrages de stockage, que la Communauté d'Agglomération doit entretenir en lieu et place des 8 communes de son territoire.

Chacune de ces communes avait délégué la gestion de son service d'eau potable à des délégataires par le biais de contrats d'affermage ou de concession.

Dans le cadre de l'exercice de cette nouvelle compétence, la COBAN a lancé plusieurs études permettant de réaliser un diagnostic précis de l'état de son réseau d'eau potable.

Des premiers éléments ont permis d'identifier des taux de rendement très faibles dans certains secteurs où les réseaux sont valétudinaires.

Fort de ce constat, les services intercommunaux ont lancé des investigations permettant une recherche ciblée des fuites sur le réseau.

A la suite de divers travaux réalisés en 2020 et 2021 sur des réseaux valétudinaires afin de préserver et économiser la ressource en eau, **200 000 m³ d'eau potable ont pu être ainsi économisés en 1 an, soit presque la consommation annuelle d'une ville comme Marcheprime !**



4- Sensibiliser au tri et à la valorisation des déchets – Engager une politique de réduction des déchets

Sans attendre le délai prévu par la loi d'août 2015 imposant l'extension des consignes de tri à l'ensemble des emballages plastiques avant 2022, la COBAN a anticipé cette échéance en mettant en œuvre cette simplification du tri pour tous les foyers de son territoire en juin 2020.

Antérieurement, dès 2016, une réflexion globale a été engagée afin de préparer au mieux cette transition. Celle-ci s'est conclue par la candidature de la COBAN à un appel à projets de l'éco-organisme portant sur l'évolution des consignes de tri.

4.1- La simplification des consignes de tri

La simplification des consignes vise à rendre systématique le geste de tri. Elle aide à lever les doutes, et permet aux habitants de ne plus se poser de question : tous les emballages sont à déposer dans le bac de collecte sélective, quelles que soient leurs formes ou leurs matières.

Jusqu'à lors les filières de recyclage des emballages en plastique ne concernaient que les bouteilles et flacons, dont le recyclage est donc déjà pérenne. En ouvrant la collecte sélective aux autres emballages en plastique, les entreprises de recyclage disposent de matière pour expérimenter les process et développer les technologies nécessaires à leur recyclage à grande échelle.

C'est dans cet objectif que la COBAN s'est engagée, depuis le 1er juin 2020, pour simplifier le tri des déchets et ainsi s'adapter aux enjeux sociétaux et environnementaux.

Les consignes de tri sont désormais étendues à l'ensemble des emballages.

Un seul message simple à retenir :

**tous les emballages
et tous les papiers
se trient et vont
dans le bac jaune.**



Collectes sur inscription des déchets verts et des encombrants :

Un service de collecte en porte-à-porte, sur inscription préalable au moins 8 jours avant, a été généralisé et instauré en 2021 dans les 8 communes du Nord Bassin :

- collecte bi-mensuelle pour les déchets verts de mars à novembre inclus,
- collecte trimestrielle pour les encombrants.

Pour faire face à cette nouvelle organisation, des messages de rappel d'inscription ont été diffusés par mail ou SMS à tous les habitants inscrits une première fois.

4.3- L'encouragement au compostage individuel des déchets

Dans le cadre de sa politique de sensibilisation à la réduction des déchets, la COBAN continue à développer le compostage, qui constitue une activité permettant de valoriser sur place les déchets produits.

a- L'intérêt du compostage

30 % des déchets contenus dans le bac des ordures ménagères sont des déchets biodégradables (épluchures de légumes, coquilles d'œufs, restes de repas, sachets de thé et d'infusion, croûtes de fromage ...).

Mélangés à des déchets de jardin (feuilles et plantes mortes, petites tailles de haies, gazon séché ...), ils permettent d'obtenir un compost de qualité.

La COBAN propose ainsi la vente d'un composteur en bois par foyer, au choix de 300 litres pour 10 € ou de 600 litres pour 15 €, au tiers du prix réel d'achat.

En 2021, la COBAN a ainsi fourni aux habitants du Nord Bassin
310 composteurs de 300 litres et 553 composteurs de 600 litres.

b- Le compostage pour tous: des composteurs en habitat collectif



Dans la continuité de l'action de la COBAN d'étendre à tous le compostage, 2 collectifs se sont récemment équipés d'un composteur de 600 litres :

- la Résidence Les Mimosas à Audenge en octobre,
- la Résidence Noroa à Andernos-les-Bains en novembre.

La COBAN salue cette initiative des résidents qui se sont fédérés autour de cette action de valorisation d'une partie de leurs déchets !

c- L'accompagnement au compostage

Chaque acquéreur reçoit un guide pratique lui permettant de bien composter et d'obtenir un produit qualitatif :

- l'intérêt de cette démarche éco-citoyenne,
- les déchets qui peuvent, ou pas, être compostés
- les règles à respecter pour réussir le compostage,
- la meilleure période pour effectuer son compost.

Par ailleurs, le Maître-Composteur de la COBAN se tient à disposition de tout usager qui souhaite recevoir des conseils personnalisés.



4.4- Le recyclage et la valorisation des déchets : une offre de déchèteries dans les 8 communes



Les habitants des 8 communes de la COBAN ont accès aux 8 déchèteries du territoire, même si ce n'est pas celle de leur lieu de résidence.

Les déchèteries pour particuliers de la COBAN sont ouvertes 7 jours sur 7, tout au long de l'année à l'exception des jours fériés.

Les 8 déchèteries pour particuliers ont ainsi accueilli 36 153 tonnes de déchets en 462 130 passages recensés sur l'année.

En complément de ces équipements réservés aux particuliers, une déchèterie pour les professionnels est opérationnelle à Lège-Cap Ferret.

Une plateforme de dépôts au sol des déchets verts, ouverte depuis fin 2019 à Andernos-les-Bains, connaît un succès grandissant :

4 721 tonnes de déchets verts ont été comptabilisés
en 76 724 passages recensés.



Collecte de coquilles d'huîtres en fin d'année



Sur le Bassin, nos coquilles ont de super-pouvoirs !

Initiée fin 2020 pour les fêtes de fin d'année, l'opération de collecte de coquilles d'huîtres a été renouvelée dans les 8 déchèteries de la COBAN.

Cette expérimentation s'inscrit dans le cadre de la politique de résilience du Département et permet de réduire les déchets en valorisant les coquilles d'huîtres.

Le but de l'expérience est de trouver des solutions alternatives à l'utilisation de sable, qui est une ressource naturelle épuisable et également de réduire le volume d'enfouissement des déchets de coquilles d'huîtres !

Par ce biais, les usagers ont donc l'opportunité de réduire leurs déchets, tout en encourageant des pratiques plus durables !



gironde.fr/huitres



4.5- Le renouvellement de l'ouverture d'une plateforme temporaire pour déchets verts à La Vigne à Lège-Cap Ferret

L'étendue du territoire de la COBAN induit une distance parfois conséquente entre certaines habitations excentrées et des équipements communautaires. C'est le cas pour les habitants du sud de la commune de Lège-Cap Ferret qui doivent parcourir jusqu'à 40 km aller-retour pour accéder à la déchèterie au nord de cette commune.

Dans ces quartiers sud, l'habitat est par ailleurs très majoritairement individuel avec jardin.

Ces habitants se retrouvent donc confrontés (au printemps et à l'automne) à des difficultés d'évacuation des déchets verts (particulièrement volumineux) issus de l'entretien de la végétation.



Afin de lever ces difficultés pour les habitants et les effets collatéraux négatifs qu'elles engendrent (bilan carbone, dépôts sauvages), la COBAN a renouvelé en 2021 l'expérimentation consistant à mettre à disposition une plateforme temporaire de déchets verts à proximité du port de la Vigne.

Ainsi, les habitants de la Presqu'île ont à nouveau pu disposer d'une solution de proximité pour ce flux de déchets.

Cette solution est pour le moment provisoire, dans l'attente de l'identification d'un site qui permette la construction d'une nouvelle déchèterie pouvant accueillir la totalité des flux de déchets à mi-chemin entre Lège bourg et le Cap Ferret.

Objectifs :

- réduire les déplacements des particuliers, parfois longs, en voitures individuelles, jusqu'à la déchèterie à Lège Bourg,
- éviter les dépôts sauvages et donc les nuisances qu'ils génèrent,
- éviter les déplacements des services techniques contraints d'évacuer les dépôts sauvages.

Résultats :

Ce service a été assuré en 2021 durant 2 périodes stratégiques pour les travaux d'entretien des végétaux :

- 8 week-ends au printemps (mars et avril),
- 8 week-ends à l'automne (octobre, novembre et décembre).

Ont été ainsi recueillis à la plateforme temporaire de La Vigne
435 tonnes de déchets verts en 4 076 passages recensés.

4.6- La recyclerie ATENOBA à Andernos-les-Bains



L'association "L'Atelier Nord Bassin", ATENOBA, issue d'un mouvement citoyen local qui a notamment donné lieu à l'événement "Alternatiba" en 2016, a pour objet la réduction des déchets et la sensibilisation à de nouvelles pratiques de consommation.

ATENOBA, désormais recyclerie dont le loyer est pris en charge par la COBAN, souhaite, par des activités participatives locales, contribuer à la promotion de l'économie circulaire, à la réduction des déchets et à l'évolution des comportements de consommation.

Ses objectifs sont :

- la préservation de l'environnement par la réduction des déchets,
- la lutte contre les inégalités, en contribuant à donner un accès à des biens ou services à des prix compatibles avec les ressources des personnes,
- la recherche de complémentarités avec les acteurs locaux (entreprises, associations, etc.).

Les différentes actions d'ATENOBA comprennent :

- des ateliers participatifs d'auto-réparation (Repair Café),
- des ateliers de sensibilisation à la réduction des déchets à la source,
- des ateliers créatifs autour du textile,
- la collecte de biens par des apports de biens par les
- la vente d'objets d'occasion.

4.7- La participation à la SERD

La COBAN a proposé durant la SERD, Semaine Européenne de la Réduction des Déchets, du 20 au 27 novembre 2021, plusieurs animations pour inciter ses administrés à réduire leur production de déchets à la source.

Un programme a ainsi été proposé en partenariat avec la recyclerie ATENOBA, le Centre de Mer des PEP 33 à Andernos-les-Bains et le CREPAQ (Centre Ressource d'Ecologie Pédagogique de Nouvelle-Aquitaine).

Le CREPAQ, lors d'un stand commun avec l'équipe des Ambassadeurs du Tri de la COBAN installé sur les marchés forains d'Andernos-les-Bains et de Lège Bourg, a donné des astuces pour éviter le gaspillage alimentaire, incitant les visiteurs à changer de comportement pour consommer mieux tout en réduisant leurs déchets ménagers.

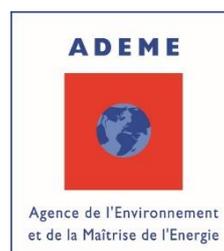


CREPAQ
Centre Ressource d'Ecologie Pédagogique de Nouvelle-Aquitaine
Fabrique citoyenne de biens communs



5- Isoler et rénover les logements anciens – Proposer une nouvelle offre de logements accessibles

ÉCO'BAN est la Plateforme Territoriale de Rénovation Énergétique du Nord Bassin initiée par la COBAN et le CREAQ (Centre Régional d'Eco-énergétique d'Aquitaine), avec le soutien technique et financier de l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie).



Ce service public de proximité, gratuit et neutre, assure l'accompagnement des particuliers qui le souhaitent dans leur projet d'optimisation et de performance énergétique de leur habitat.



Ce conseil peut être partiel ou total et intervient, selon les besoins, sur le volet technique, administratif et/ou financier, afin d'effectuer des travaux de rénovation et réaliser ainsi des économies d'énergie.

L'offre ÉCO'BAN :

- accompagnement individualisé par des experts,
- réalisations de l'étude technique de votre projet,
- assistance au montage des dossiers de demandes d'aides financières.

ÉCO'BAN tient des permanences dans les 8 communes du Nord Bassin et organise régulièrement des conférences gratuites publiques et des formations à destination des professionnels du bâtiment.

6- Développer la production d'énergies renouvelables

En s'inscrivant dans la dynamique de la labellisation "Territoire à Energie Positive et pour la Croissance Verte" (TEPCV) et l'animation du Plan Climat-Air-Energie Territorial (PCAET), la COBAN s'est aussi engagée, à travers la production d'énergies renouvelables sur son territoire, dans une politique concrète de développement durable.

La COBAN a ainsi souhaité lancer, dès 2018, un Appel à Manifestation d'Intérêt (A.M.I.) pour le choix d'un ou plusieurs développeur(s) de centrales photovoltaïques pour la mise en œuvre d'installations dans le cadre de la mise à disposition de plusieurs sites.

Deux projets sont à ce titre développés : un à Audenge et un à Mios.



6.1- Les projets de centrales photovoltaïques à Audenge et Mios

Au-delà de la production d'énergie électrique à partir du rayonnement solaire ensuite injectée dans le réseau, les 2 projets de centrales photovoltaïques à Audenge et Mios permettent de poursuivre plusieurs objectifs, dans une logique de basculement dans un cercle vertueux :

- valoriser du foncier qui serait de toute façon inutilisable et inconstructible car situé sur d'anciens sites de stockage de déchets,
- neutraliser au maximum l'impact économique de ces sites par le biais de redevance reversée par l'exploitant des sites à la COBAN. Même non exploités, ces sites engendrent un coût d'entretien, de surveillance et de sécurisation pour la collectivité.

Dans ces projets, la COBAN n'a pas vocation à exploiter directement ces unités de production d'énergie renouvelable, mais se positionne comme facilitateur, notamment en mettant à disposition le foncier nécessaire (sous forme de bail emphytéotique) mais aussi en facilitant les démarches administratives que le porteur de projet doit entreprendre.

S'agissant de l'installation de panneaux solaires sur le site du Liougey à Audenge, après le vote, à l'unanimité lors du Conseil communautaire du 28 septembre 2021, les sociétés « Générale du Solaire » et « EVEO Développements » ont été retenues pour exploiter ce parc photovoltaïque.

Le fonctionnement du site devrait débuter au cours du dernier semestre de 2022.



6.2 Le projet d'unité de méthanisation à Mios

Suivant la logique des parcs photovoltaïques, la COBAN développe depuis plusieurs années un projet d'installation d'une unité de méthanisation à Mios. La collectivité joue à nouveau un rôle de facilitateur en mettant à disposition du foncier nécessaire à l'implantation du projet d'unité de méthanisation.

Le projet initial visait à valoriser uniquement le fumier équin issu des nombreuses structures équestres situées autour du Bassin d'Arcachon.
Après une analyse fine d'opportunité, le projet a été élargi afin de permettre la valorisation de l'ensemble des biodéchets.

Cette future unité de méthanisation présente un intérêt majeur pour le territoire de la COBAN et les territoires voisins, permettant de remédier à l'absence de filière de collecte de biodéchets professionnels.

En effet, depuis le 1er janvier 2012, les personnes qui produisent ou détiennent une quantité importante de biodéchets ont l'obligation de les trier et les faire valoriser dans des filières adaptées (telles que le compostage ou la méthanisation).

En l'absence de filière spécifique, 20 % de biodéchets se retrouvent dans les circuits de collecte et de traitement des ordures ménagères « classiques ».

La création de cette filière de valorisation des biodéchets viendra parfaitement s'articuler avec l'organisation actuelle de collecte et de traitement des déchets à l'échelle de la COBAN.

Le projet est par ailleurs pensé au-delà de l'unique installation de l'unité de méthanisation.

A cette installation pourrait venir s'adosser l'implantation d'une station-service de BioGNV (Gaz Naturel pour Véhicules, obtenu grâce à la méthanisation de déchets organiques).

La présence de cette station pourrait aussi à l'avenir permettre de remplacer une partie de la flotte de véhicules de la COBAN par des véhicules roulant au BioGNV, qui bénéficieraient ainsi d'un point d'approvisionnement de proximité.

La même logique pourrait aussi être appliquée aux véhicules de collecte des déchets.



7- Assurer la cohésion sociale et la solidarité intergénérationnelle

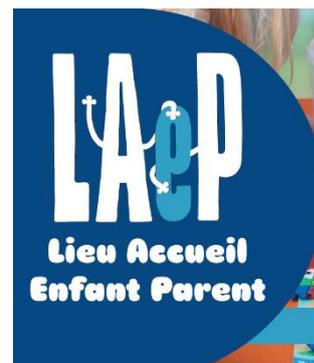
7.1- Les Lieux d'Accueil Enfant Parent (LAEP)

a- Qu'est-ce que le LAEP

Le LAEP mutualisé et itinérant permet aux parents de passer un temps privilégié de jeu avec leur.s enfant.s, de proposer à l'enfant un temps collectif en toute sécurité en présence de son.es parent.s et de rompre l'isolement des familles, en présence de 2 accueillants disponibles et à l'écoute.

Il est ouvert à tous les enfants de moins de 6 ans accompagnés d'au moins un adulte familial.

Les futurs parents ont également pleinement leur place au sein du LAEP.



b- Fonctionnement du LAEP

L'équipe est constituée de 10 accueillants au total, répartis sur 7 sites : Andernos-les-Bains, Arès, Biganos, Lanton, Lège-Cap Ferret, Marcheprime et Mios.

Les séances se déroulent dans les locaux des Relais d'Assistantes Maternelles (R.A.M.) de chacune des communes citées, déjà aménagés pour les jeunes enfants et leurs parents.

Les échanges restent confidentiels.

7.2- Le Contrat Local de Santé (CLS) du Pays Bassin d'Arcachon Val de l'Eyre

Le Contrat Local de Santé (CLS) permet de repérer et de répondre aux enjeux de santé d'un territoire, afin de réduire les inégalités sociales, territoriales et environnementales de santé et d'améliorer les parcours de santé.



Il adopte une approche globale de la santé, et porte ainsi sur :

- la promotion et la prévention de la santé,
- les soins (ambulatoires et hospitaliers),
- l'accompagnement médico-social,

mais agit aussi sur les déterminants sociaux (habitudes et conditions de vie, emploi, éducation...).

Il permet d'être au plus près des problématiques locales et de s'adapter aux spécificités du territoire.

En 2021, les groupes de travail se sont réunis autour des 3 intercommunalités partenaires (COBAN, COBAS, Communauté de communes du Val de Leyre) et des signataires : l'Agence Régionale de Santé, l'Etat, le Conseil régional, le Conseil départemental, la CPAM, la MSA, la CARSAT, l'Education Nationale, la CAF, le Centre Hospitalier d'Arcachon, la Clinique d'Arcachon, l'Hôpital Privé Wallerstein, le Centre Hospitalier Charles Perrens, le Centre Hospitalier de Cadillac, les Unions régionales des professionnels de santé dentistes et pharmaciens

Ce CLS sera un des premiers
que la Région va signer en 2022.

5 axes prioritaires ont été identifiés puis validés en Comité de Pilotage :

- Axe 1 : renforcer l'offre de soins et la prise en charge des publics,
- Axe 2 : soutenir l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap ainsi que leur entourage,
- Axe 3 : améliorer les accompagnements en santé mentale,
- Axe 4 : promouvoir des habitudes de vie favorables à la santé,
- Axe 5 : créer des environnements favorables à la santé.



8- Promouvoir le développement durable au sein des services de la COBAN

8.1- Améliorer l'articulation des vies professionnelle et personnelle des agents de la COBAN

a- Réduire les déplacements domicile-travail : le développement du télétravail

Le télétravail répond à une demande à la fois :

- sociale (meilleure conciliation entre vie personnelle et professionnelle),
- économique (coûts engendrés par les trajets domicile-travail évités ou réduits),
- environnementale (pollution créée par les trajets domicile-travail évitée ou réduite).

C'est sur la base de ce constat que la COBAN s'est engagée dans une démarche de développement de ce mode de travail.

Dès 2019, une réflexion avait été engagée au sein des services intercommunaux, avec la constitution d'un groupe de travail sur la thématique du télétravail.



En 2020 et 2021, la crise sanitaire et le confinement ont imposé une expérimentation grandeur nature de cette nouvelle organisation du travail.

La COBAN a su en tirer profit à marche forcée, démontrant que, contrairement à ce qui était perçu initialement, de nombreuses missions pouvaient être réalisées en télétravail.

Ce réel changement d'état d'esprit a permis à notre collectivité de faire évoluer son organisation interne.

Afin que le télétravail massif puisse se dérouler dans de bonnes conditions et permette une continuité de service, plusieurs actions ont été poursuivies en 2021 :

- identification précise des postes et missions pouvant être réalisés en télétravail ou non, au-delà des périodes de pandémie,
- évolution de la politique de dotation en matériel informatique nomade pour tous les agents effectuant des missions réalisables en télétravail,
- identification et levée (quand cela était possible) des freins techniques (accès aux logiciels métiers, aux documents, etc.),
- organisation interne de chaque direction afin de gérer les présences physiques sur site au regard des contraintes sanitaires, tout en assurant une continuité de service.

b- Diminuer l'impact carbone des déplacements professionnels des agents de la COBAN : la visioconférence

L'empreinte carbone est un outil qui permet de mesurer l'impact des activités humaines sur les changements climatiques.

On calcule ainsi la quantité de gaz à effet de serre émise lors d'une action.

Les déplacements professionnels sont une source importante de production de CO² et de particules fines émises lors de la combustion d'énergies fossiles.

La COBAN a ainsi fait l'acquisition, en 2020 et 2021, de systèmes complets de visioconférence dont elle a équipé 2 salles de réunion : un système vidéo et un système audio, couplés à un logiciel informatique permettant d'organiser non seulement des visioconférences de qualité avec des partenaires extérieurs en utilisant les salles de réunion dédiées lorsqu'ils travaillent en présentiel, mais aussi des visioconférences avec des partenaires extérieurs et des agents de la collectivité lorsqu'ils sont en télétravail.

c- Renouveler la flotte de véhicules de service (électriques ou hybrides)



Toujours dans la poursuite de l'objectif de réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels, la COBAN a remplacé une partie de sa flotte de véhicules de services en faisant l'acquisition de nouveaux véhicules électriques et hybrides.

Le résultat est probant : en 2021, 50 % des véhicules du siège de la COBAN sont électriques ou hybrides.

8.2- Participation au Challenge de la Mobilité

La COBAN a participé pour la 6e année consécutive au Challenge de la Mobilité, du 7 au 13 juin 2021, challenge qui fêtait ses 10 ans dans un contexte sanitaire particulier.

Au total, ce sont 1 695,76 km qui ont été parcourus par les agents de la COBAN, dont :

- 642,33 km à vélo (un record pour la collectivité !),
- 230 km en train,
- 150,23 km en covoiturage,
- 96 km en véhicule électrique ;
- 40 km en bus.

Le vélo est ainsi le premier mode de déplacement utilisé lors de ce challenge !



L'intérêt de ce Challenge est de démontrer qu'en s'associant à un tel événement, cela amène les agents de la COBAN à pratiquer d'autres modes de déplacement alternatifs au « tout voiture ».

L'objectif est d'avoir de nouveaux réflexes de déplacement. Il ne s'agit pas de changer fondamentalement ses habitudes, mais plutôt de les varier en essayant de privilégier des mobilités douces dans une logique de développement durable.

Au quotidien... « Pensons à l'écomobilité » !

8.3- Le projet de réhabilitation du siège de la COBAN



L'Avant-Projet Détaillé a été remis par le Cabinet de Maîtrise d'Oeuvre en début d'année, puis a été validé en Bureau communautaire le 16 mars 2021. La demande de permis de construire a ensuite été déposée en Mairie d'Andernos-les-Bains le 22 avril et le permis a été délivré le 27 juillet 2021.

Le DCE (Dossier de Consultation des Entreprises) a été finalisé. La consultation pour les travaux est en cours de lancement.

Le projet consiste en :

- une réhabilitation complète des 2 bâtiments existants,
- la création d'un étage sur toute la surface du bâtiment principal et la moitié du bâtiment 2,
- la construction d'une extension reliant les 2 bâtiments dans laquelle sera notamment aménagé l'Accueil de la COBAN,
- la rénovation thermique avec la mise en œuvre d'isolants biosourcés : selon les études thermiques, une diminution de 76 % des dépenses énergétiques sera engendrée,
- l'aménagement d'aires de stationnement pour les agents et les élus de la COBAN, ainsi que la rénovation du parking destiné au public à l'entrée du site.

8.4- La clause d'insertion sociale dans les marchés publics

Afin de favoriser l'insertion et le recrutement des personnes éloignées de l'emploi, la COBAN s'est engagée dans une démarche volontariste en appliquant les dispositions prévues à cet effet dans le Code des Marchés publics.

Cette action se retrouve à la croisée de 2 finalités du développement durable :

- la cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations,
- l'épanouissement des êtres humains.

Dans cette démarche volontariste, la COBAN est accompagnée par le Conseil départemental de la Gironde, qui met depuis 2011 son expérience et celle d'autres donneurs d'ordre pour la mise en œuvre de la clause sociale dans leurs marchés.

Preuve de la détermination de la COBAN d'agir sur le pilier social du développement durable, la collectivité a répondu volontairement à l'Appel à Manifestation d'Intérêt lancé par le Département de la Gironde pour l'inclusion de la clause sociale dans les marchés publics.

Cette démarche permet de répondre à plusieurs ambitions :

- promouvoir l'insertion professionnelle en confiant la réalisation d'une partie des travaux ou services à des personnes éloignées de l'emploi,
- proposer des emplois de proximité,
- intégrer dans les marchés des objectifs de développement durable en conciliant les logiques économiques, sociales et environnementales.

Poursuivant cette volonté, la COBAN a systématisé l'inclusion de la clause d'insertion sociale dans les marchés de travaux conclus en 2021 (sauf contraintes techniques incontournables).

A l'avenir, cette clause d'insertion sociale fera aussi partie intégrante des exigences du prochain marché public relatif aux déchèteries du territoire de la COBAN.



COBAN
46 avenue des Colonies - 33510 ANDERNOS-LES-BAINS
Courriel : contact@coban-atlantique.fr
Tél. : 05 57761717
www.coban-atlantique.fr -  [coban.atlantique](https://www.facebook.com/coban.atlantique)

2022-11

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2022

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022

Nombre de Conseillers en exercice : 38

Présents : 29

Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANAY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs :

Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents :

Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose qu'en obligation de la mise en place du Rapport d'Orientations Budgétaires (ROB) incombe aux collectivités qui relèvent des articles L. 2312-1, L. 3312-1 et L. 4312-1, L. 5211-36 du CGCT, à savoir les communes de plus de 3 500 habitants, les EPCI qui comprennent au moins une commune de plus de 3 500 habitants, les départements et les régions.

Ce rapport qui le constitue donne lieu à un débat au sein de l'Assemblée délibérante, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

Enfin, il est transmis au représentant de l'Etat dans le département, et fait l'objet d'une publication.

Vu l'avis favorable de la Commission « Finances publiques » du 1^{er} mars 2022,
Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir PRENDRE ACTE de la tenue d'un débat autour du Rapport d'Orientations Budgétaires 2022 de la COBAN.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **PREND ACTE de la tenue d'un débat autour du Rapport d'Orientations Budgétaires 2022 de la COBAN.**

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301504-20220325-2022_11_DEL-AR



COBAN

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
DU BASSIN D'ARCACHON NORD

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2022

**Conseil communautaire
du 15 mars 2022**

SOMMAIRE

Le mot de la Présidente du Bureau des Maires p.4

Introduction p.5

Partie 1 - Le cadre général de l'année 2022 p. 6

1.1 Le contexte macro-économique p.6

1.2 Le contexte national..... p.7

1.3 Les principales mesures de la Loi de Finances 2022 relatives aux collectivités p.8

Partie 2 – La rétrospective financière de la COBAN p.11

2.1 Les comptes administratifs 2021..... p.11

a. Le budget principal de la COBAN p.11

b. Le budget annexe des transports p.13

c. Le budget annexe de la déchèterie professionnelle..... p.14

d. Le budget annexe des Zones d'Activités Economiques p.14

e. Le budget de l'eau potable..... p.15

f. Le budget de l'EPIC Office de Tourisme « Cœur du Bassin d'Arcachon »... p.16

Partie 3 – Les orientations budgétaires 2022..... p.17

3.1 Les bases du budget primitif 2022 p.17

a. Les dépenses de fonctionnement p.17

b. Les recettes de fonctionnement p.18

c. La section d'investissement..... p.20

3.2 Le budget annexe des transports p.21

3.3 Le budget annexe de la déchèterie professionnelle p.22

3.4 Le budget annexe des Zones d'Activités Economiques p.23

3.5 Le budget annexe de l'eau potable..... p.24

3.6 Le budget de l'EPIC « Office de Tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon » p.25

Partie 4 – Etat de la dette p.27

4.1 Les chiffres clefs.....	p.27
4.2 Structure de la dette.....	p.27
4.3 Le profil de remboursement de la dette.....	p.28
4.4 La répartition de la dette par établissement prêteur	p.29
4.5 Le détail des emprunts en cours au 1er janvier 2022 et leur répartition budgétaire	p.30

Partie 5 – Les autres dispositions..... p.31

5.1 La structure des effectifs	p.31
5.2 Etat annuel des indemnités des élus au titre de 2021.....	p.34
5.3 Dispositions issues de l'application de l'article L5211-39-1 du CGCT	p.36
5.4 Dispositions de la loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 (II de l'article 13).....	p.37
a. Evolution des dépenses réelles de fonctionnement.....	p.37
b. Evolution du besoin de financement annuel.....	p.37

Le mot de la Présidente du Bureau des Maires

Le débat d'orientation 2022 est le premier à s'inscrire dans le cadre de notre Projet de Territoire 2022-2030 voté à l'unanimité lors du dernier Conseil.

Ce projet vivant acte désormais une véritable stratégie de développement pour la COBAN. Il concrétise notre volonté commune et notre engagement à mettre en œuvre des projets permettant d'assurer des meilleures conditions de vie et de services possibles pour les habitants du Nord Bassin, tout en préservant notre cadre de vie et son écosystème fragile.

Ce document programmatique coconstruit par les élus et forces vives du territoire définit le projet commun du Nord Bassin à l'horizon 2030 autour de 5 grandes thématiques prioritaires :

- ✓ le Développement économique
- ✓ les Mobilités
- ✓ les Ressources
- ✓ les Solidarités
- ✓ les Equipements.

Pour faire vivre ce projet d'agglomération, chaque année nous nous emploierons à définir des enveloppes budgétaires nécessaires au développement du programme d'actions dont la mise en œuvre s'accompagnera d'une évaluation continue ce qui permettra, autant que de besoin, d'ajuster les objectifs et de redéfinir ou adapter les priorités.

Notre agglomération est entrée dans une nouvelle ère, une ère qui se veut proactive et vivante pour son territoire, ses habitants et l'ensemble de nos parties prenantes. Nous pouvons être fiers du travail accompli mais nous devons continuer à avancer et à travailler afin de concrétiser les projets que nous avons imaginés ensemble pour le Nord Bassin.

L'année 2022 constitue la phase préparatoire dans la mise en œuvre concrète de nos ambitions, elle nous permet d'identifier les marges de manœuvre, le plan pluriannuel d'investissement, les niveaux de fonds de concours et la cadence des projets.

La poursuite de la rigueur souhaitée dans la gestion des finances de la COBAN est donc impérative pour préserver les marges de manœuvre qui financeront les projets à venir du territoire. Cela ne constituera en aucun cas un frein dans les innovations que nous souhaitons, mais nous donnera justement l'opportunité d'avancer sans risque, pour bâtir notre territoire de demain.

Voir loin, agir au quotidien !

Telles sont les nouvelles ambitions que je souhaite pour la COBAN et que je m'engage à défendre avec l'ensemble du Bureau des Maires.

Nathalie LE YONDRE
Présidente du Bureau des Maires de
la COBAN

INTRODUCTION

Le débat d'orientation budgétaire est une étape essentielle de la procédure budgétaire des collectivités locales. Il constitue la première étape du cycle budgétaire d'une collectivité territoriale.

Conformément aux dispositions des articles L. 3312-1 et L. 3661-4 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), il doit se tenir dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif.

Ce débat, qui a pour but de renforcer la démocratie locale, conduit à soumettre à l'assemblée un budget élaboré par l'exécutif local qui en a la charge.

Des dispositions nouvelles ont été introduites par la loi NOTRe, pour donner une place plus importante à l'expression sur la base d'une information complète et suffisamment détaillée.

En effet, le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 pris en application de l'article 107 de la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République prévoit explicitement le contenu du Rapport d'Orientation Budgétaire pour garantir la transparence et la responsabilité financière des collectivités.

De plus, la Loi de Programmation des Finances Publiques (LPFP) du 22 janvier 2018 pour les années 2018 à 2022 contient de nouvelles règles concernant le débat d'orientation budgétaire.

Le II de l'article 13 de la LPFP ajoute deux nouvelles informations qui devront être contenues dans le rapport présenté à l'assemblée délibérante à l'occasion de ce débat.

Il s'agit des objectifs concernant :

- l'évolution des dépenses réelles de fonctionnement, exprimées en valeur, en comptabilité générale de la section de fonctionnement,
- l'évolution du besoin de financement annuel calculé, comme les emprunts minorés des remboursements de dette.

Les éléments communiqués aux élus dans le cadre du présent Rapport d'Orientation Budgétaire s'inscrivent dans ces obligations et dans cette dynamique de transparence sur les modalités de construction du budget.

1.1. Le contexte macro-économique

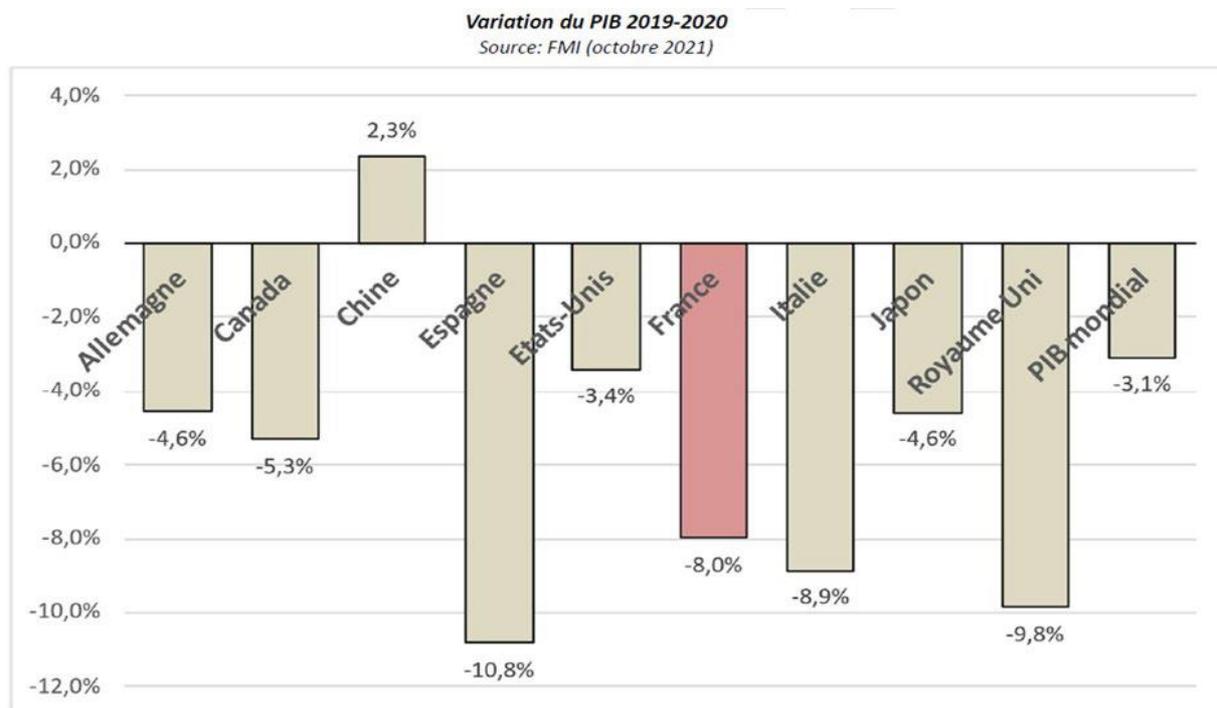
Depuis le début de l'année 2020, la crise sanitaire mondiale reste le sujet d'actualité de premier plan. Des mesures économiques prises par les gouvernements ont permis de limiter l'ampleur de la crise économique.

Les différents dispositifs de soutien à l'économie se sont montrés efficaces et ont permis aux économies occidentales de limiter certains effets de la crise notamment au niveau social.

En Europe, les mesures de chômage partiel ont permis de contenir l'augmentation du taux de chômage. Cela a permis une reprise d'activité économique rapide dès la fin des mesures de confinement.

Du côté de la croissance économique, même si le PIB mondial a reculé de 3,1 % l'an dernier, on observe que le rebond économique est important en 2021. Ce haut niveau d'activité devrait se poursuivre en 2022.

D'après les prévisions actuelles, le niveau de PIB préalable à la pandémie devrait être rejoint dans la plupart des grandes économies d'ici le premier semestre 2022. Après -2,8 % en 2020, la croissance mondiale a rebondi à 5,9 % en 2021 puis, ralentirait à 4,1 % en 2022.



L'indice des prix à la consommation ne cesse mécaniquement de s'envoler face à l'augmentation du cours du pétrole Brent. L'impact du coût de pétrole se fait sentir directement à la pompe sur le prix du gazole.

D'autres éléments conjoncturels poussent également les prix à la hausse depuis la sortie des confinements : des difficultés de recrutement, des hausses de salaires, une désorganisation des chaînes d'approvisionnement, une pénurie de matières premières entraînant la hausse de leur prix.

EN BREF

Le contexte macro-économique :

- Prévisions du FMI : prévision de croissance mondiale de 4,9 % pour 2022, un fort rebond par rapport au choc économique de la crise,
- Projection de reprise économique inégale selon les pays (inégalité face à la vaccination, manque de soutien à l'économie),
- Inflation importante à venir par le retour de la croissance, la tension sur l'offre des biens manufacturés et de l'énergie.

1.2. Le contexte national

Si en 2020 la croissance française a baissé de 8 %, l'année 2021 a été marquée par une forte reprise de la croissance économique couplée d'un retour de l'inflation.

Le Projet de Loi de Finances (PLF) 2022 a été construit dans un contexte budgétaire sous tension, avec une récession parmi les plus fortes observées dans les principales économies mondiales en 2020.

Malgré cette récession inédite, la relance économique semble forte et la croissance dépasserait même en 2022 le niveau d'avant la crise sanitaire, avec selon les prévisions du gouvernement, une croissance du PIB de 6,25 % en 2021, 4 % en 2022 avant de retrouver une trajectoire plus courante de l'ordre de 1,5 % à compter de 2023.

Selon le rapport économique, social et financier, annexé au PLF pour 2022, en 2021 et 2022, les importations progresseraient fortement en lien avec le rebond de la demande intérieure alors que la reprise des exportations serait un peu plus progressive.

Par ailleurs, après une nette hausse en 2021, le pouvoir d'achat des ménages devrait connaître une hausse de l'ordre de 1 % en 2022, notamment grâce aux mesures fiscales antérieures à la crise (poursuite et fin de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales et de certaines prestations sociales structurellement dynamiques, notamment les prestations retraites).

Autres tendances favorables constatées par les économistes :

- une forte hausse des revenus d'activité en lien avec la reprise de l'emploi et de l'activité,
- un redressement des revenus de la propriété,
- une reprise de l'investissement des entreprises (progression estimée à 5,1 %),

- une création d'emploi en hausse (130 000 nouvelles créations d'emploi prévues en 2022),
- et un nombre de demandeurs d'emploi qui continue de baisser (8 %).

Des incertitudes demeurent au sujet du comportement des ménages (forte accumulation d'épargne depuis le début de la crise sanitaire qui pourrait modifier les prévisions d'activité en fonction du degré de consommation du « matelas » d'épargne constitué), de la hausse des prix de l'énergie et de l'inflation liée à la poursuite de la reprise économique et aux tensions constatées en 2021 sur le prix de certaines matières premières, de certains intrants et du fret qui auraient un effet retardé sur les prix à la consommation.

EN BREF

Au troisième trimestre 2021, la croissance française a retrouvé son niveau d'avant crise :

- La croissance acquise de l'exercice est jusqu'à présent estimée à 6,6 %,
- En 2022, la croissance prévue est de 4 %,
- Le taux de chômage au deuxième trimestre 2021 est de 8 % soit 0,5 % de moins que la période d'avant crise. Les estimations pour la fin de l'année 2021 sont de 7,6 %,
- Prévisions de déficit : les prévisions en termes de déficit budgétaire sont à hauteur de 143,4 Mds €, soit 4,8 % du PIB,
- Baisse du déficit : expliquée par l'extinction progressive des mesures de soutien d'urgence liées à la crise sanitaire.

1.3. Les principales mesures de la Loi de Finances 2022 relatives aux collectivités

Le 15 décembre 2021, l'Assemblée Nationale a définitivement voté le Projet de Loi de Finances 2022.

Intervenant à la veille d'une année d'élection présidentielle, son contenu comporte des réformes de moindre ampleur que les lois de finances 2020 et 2021 qui avaient notamment acté la suppression de la taxe d'habitation et la diminution de 10 Md€ des impôts de production.

La Loi de Finances 2022 vise toutefois à accentuer les dépenses et l'investissement pour favoriser la croissance économique. Or, la loi de programmation des finances publiques 2018-2022 en vigueur n'est plus adaptée à cette période de sortie de la crise sanitaire. Il est donc plus que probable que le redressement des comptes publics fasse l'objet d'un réajustement suite aux élections présidentielles ou lors de la préparation de la Loi de Finances 2023.

La Loi de Finances 2022 a notamment pour objet de poursuivre le plan de relance « France Relance » de 100 Md€ lancé dans la Loi de Finances 2021, soit 1/3 du budget annuel de l'État et dont 40 % ont été financés par l'Union européenne (fonds mobilisables par les États membres jusqu'en 2026 et remboursables jusqu'en 2058).

Selon le rapport économique, social et financier de 2022, près de la moitié des 100 Md€ ont été déployés à fin août 2021.

► Le Plan d'investissement « France 2030 »

Ce plan a pour objet de soutenir les domaines du numérique, de l'industrie verte, des biotechnologies ou encore de l'agriculture en mobilisant 34 Md€ sur 5 ans, 3,5 Md€ étant directement affectés dans la Loi de Finances 2022.

Cette enveloppe s'assimile à 30 Md€ de subventions et 4 Md€ de fonds propres pour les entreprises.

► La réforme des indicateurs financiers

La mesure phare du PLF 2022 est la réforme des indicateurs financiers. Le rôle de ces indicateurs est de mesurer la richesse fiscale et financière des collectivités locales qui ont un impact sur le calcul des dotations et des contributions.

Cette réforme des indicateurs financiers sera prise en compte dans le calcul des dotations et des fonds de péréquation.

Elle provient de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales et s'est inspirée des propositions du comité des finances locales (CFL). Elle intègre ainsi de nouvelles ressources au potentiel financier : comme les droits de mutation à titre onéreux (DMTO) perçus par les communes, la taxe locale sur la publicité extérieure (TLPE), la taxe sur les pylônes électriques...

Le Gouvernement propose en outre de simplifier le calcul de l'effort fiscal en le centrant uniquement sur les impôts levés par les collectivités.

Cette mesure n'est pas neutre financièrement et pourrait impacter plusieurs dotations, notamment la répartition des dotations de péréquation.

► La forte valorisation des valeurs locatives 2022

Comme le prévoit l'article 1518 bis du Code Général des Impôts (CGI), à compter de 2018, les valeurs locatives foncières sont revalorisées en fonction de l'inflation constatée (et non plus en fonction de l'inflation prévisionnelle, comme c'était le cas jusqu'en 2017).

Ce taux d'inflation est calculé en fonction de l'évolution de l'Indice des Prix à la Consommation Harmonisé (IPCH) entre le mois de novembre 2021 et le mois de novembre 2020 (pour application en 2022).

La revalorisation forfaitaire des valeurs locatives est de 3,4 % en 2022, soit un niveau record. Il faut remonter à 2019 et 2009 pour avoir une revalorisation forfaitaire supérieure à 2 %. Pour rappel, la revalorisation forfaitaire depuis 2019 ne s'applique plus sur les locaux professionnels et commerciaux, dont l'évolution tarifaire est désormais liée à celle des loyers de ces locaux dans chaque département.

Par ailleurs, il faut également prendre en compte la revalorisation physique des bases qui est estimée à +0,21 % en référence aux évolutions visibles sur les dernières années à l'échelle du territoire national.

► Les autres mesures principales

La Loi de Finances 2022 n'apporte aucune modification notable aux dotations de l'État, et en premier lieu la Dotation Globale de Fonctionnement, qui ont été stabilisées.

Un amendement a été adopté visant à corriger pour les communes les coefficients correcteurs (CoCo) qui servent à définir la compensation de l'État au titre de la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales.

Pour les EPCI à fiscalité propre, la compensation de la perte de recettes liée à la suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales s'opère par la perception d'une fraction des recettes de la TVA. Il a été confirmé que les rôles supplémentaires de taxe d'habitation 2020 émis jusqu'au 15 novembre 2021 seront intégrés dans les bases prises en compte pour le calcul du produit de la taxe d'habitation à compenser.

Point d'attention :

A compter de 2023, par la réforme des indicateurs de richesse l'ensemble des dotations devrait être impacté.

Ces nouveaux calculs ont comme objectif de neutraliser la réforme de la taxe d'habitation sur les résidences principales modifiant les potentiels fiscaux et financiers des communes et indirectement, les calculs des dotations.

2.1. Les comptes administratifs 2021

a. Le budget principal de la COBAN

► La balance générale du Compte Administratif 2021

La balance du Compte Administratif 2021 présente un excédent de fonctionnement en légère hausse par rapport à celui de 2020, de 1 856 022,80 € (contre 1 725 537,47 € en 2020) auquel il convient d'ajouter la reprise des résultats N-1 de 8 761 603,83 €, soit un excédent total de fonctionnement de 10 617 626,63 €.

Concernant la section d'investissement, la reprise des résultats de 2020 et les réalisations aboutissent à un excédent de 2 790 970,41 € qui sera donc repris en recettes d'investissement lors du vote du Budget Primitif 2022.

Les restes à réaliser se chiffrent pour l'exercice 2021 à :

Dépenses :	875 705,49 €
Recettes :	0,00 €
soit un déficit sur RAR de :	875 705,49 €

et sont essentiellement constitués par les dépenses suivantes :

- Rachat à Suez de l'amortissement de la plateforme de collecte :	347 914 €
- Charges d'investissement GEMAPI :	115 002 €
- Participation aux aires de covoiturage :	111 000 €
- Immobilisations incorporelles (frais d'études et licences):	98 428 €
dont : l'AMO pour le Plan de Mobilité :	51 570 €
Logiciels ADS / finances / ressources humaines :	44 240 €
- Immobilisations corporelles :	173 958 €
dont : Travaux annuels de VRD :	66 414 €
Matériels de collecte, conteneurs et bornes :	68 612 €
Matériels informatiques :	9 063 €

Le Compte Administratif 2021 du budget principal présente donc un résultat excédentaire global (soit toutes sections confondues et après prise en compte des restes à réaliser) de 12 532 891,55 €, en nette augmentation par rapport à celui de l'exercice précédent.

► Evolution des soldes intermédiaires de gestion

Les soldes intermédiaires de gestion présentent l'évolution suivante :

	2017	2018	2019	2020	2021
Recettes réelles de fonctionnement (1)	33.212,63 K€	34.819,88 K€	36.355,64 K€	40.504,82 K€	41.5875,91 K€
Dépenses réelles de fonctionnement hors dette (2)	28.016,49 K€	29.522,96 K€	30.831,79 K€	36.074,10 K€	37.119,65 K€
CAF BRUTE (A = 1-2)	5.196,14 K€	5.296,92 K€	5.523,86 K€	4.430,72 K€	4.756,26 K€
Intérêts des emprunts (3)	129,86 K€	126,21 K€	112,00 K€	97,22 K€	81,57 K€
Remboursement capital des emprunts (4)	411,40 K€	423,72 K€	428,67 K€	439,73 K€	451,24 K€
CAF NETTE (= A-3-4)	4.654,89 K€	4.746,99 K€	4.983,19 K€	3.893,76 K€	4.223,45 K€
Encours de dette au 31/12/N	3.681,47 K€	4.007,74 K€	3.579,08 K€	3.139,34 K€	2.688,10 K€
Capacité de désendettement	0,73 an	0,78 an	0,65 an	0,71 an	0,57 an

La COBAN améliore par rapport à 2020 sa CAF (Capacité d'AutoFinancement) nette et conserve ainsi une forte capacité d'endettement qu'il sera possible d'exploiter dans le cadre des projets à venir.

Dans le détail des évolutions budgétaires, nous pouvons noter les points particuliers suivants :

- En matière de dépenses :

Les dépenses de fonctionnement (opérations réelles et d'ordre) évoluent de + 1 447 762 € par rapport à 2020.

⇒ Les charges du chapitre 011 évoluent faiblement de 302 397 € (soit + 1,91 % par rapport à 2020, sachant que les dépenses relatives aux prestations extérieures absorbent l'intégralité (et même au-delà) de cette augmentation, tandis que les achats de fournitures ont diminué.

⇒ En matière de dépenses de personnel, les charges conservent une faible part des charges totales réelles de fonctionnement (12,94 % contre 12,98 % en 2020), avec une hausse de 119 631 €, soit + 2,55 %.

⇒ Le chapitre 65 est également en hausse de 295 552 € soit + 4,57 %. La baisse de certains postes n'a pas intégralement compensé les évolutions :

- des charges intercommunales : +45 733 €
- de notre contribution au SDIS : + 14 544 €
- de nos participations au budget Transports (+264 000 €), et à l'Office de Tourisme (11 300 €), aux charges GEMAPI (+ 7 392 €)

⇒ Le chapitre 67 des charges exceptionnelles est inhabituellement en forte hausse, compte-tenu des aides octroyées sur 2021 aux entreprises dans le cadre de la crise du COVID.

317 000 € ont ainsi été mandatés au profit de sociétés de notre territoire.

○ En matière de recettes :

⇒ L'augmentation des recettes réelles de fonctionnement de 1 597 463 € s'explique essentiellement par les points suivants :

- ✓ un bond des produits de reprise de matériaux, alors que les anticipations étaient largement à la baisse dans ce domaine : + 543 044 €,
- ✓ un produit de TEOM également en augmentation, compte-tenu d'une évolution très dynamique des bases : + 456 623 € et malgré un taux constant,
- ✓ la perception de rôles supplémentaires concernant la fiscalité sur exercices antérieurs : 168 899 €,
- ✓ des produits de cessions (vente de 3 bennes à ordures ménagères, de véhicules légers et de matériels de l'espace coworking) : + 142 496 €.

b. Le budget annexe des transports

Le budget annexe des transports – après une année de changements importants sur 2020 avec notamment la mise en œuvre d'un marché public unique à compter du 1er septembre 2020 et l'acquisition d'outils pour le système de billetterie embarquée dans les cars scolaires.

Les dépenses réelles d'exploitation s'élèvent à 2 267 479 € et dans le détail, les principales activités du budget des transports ont été déclinées de la façon suivante (hors dotations aux amortissements) :

Activité	DEPENSES 2021	Rappel dépenses 2020	RECETTES 2021
Transport des internes	8 692 €	16 341 €	
BAIA	21 440 €	21 562 €	
Charges transversales (dont refacturation charges de personnel du budget principal)	144 737 €	165 654 €	
Renfort des lignes commerciales 601 et 610	130 394 €	52 158 €	
Transports scolaires	1 648 509 €	1 652 544 €	
TAD	313 707 €	264 700 €	21 364 €
Compensations financières de la Région NA			1 578 310 €
Publicité abribus			4 790 €
Produits exceptionnels			1 277 €
Subvention d'équilibre du budget principal			564 000 €
Participation familles et communes transp. scolaire			308 730 €
Dont			
<u>Participation communes pour élèves du 1^{er} degré</u>			120 116 €
Détail par commune : Audenge			16 607 €
Biganos			36 071 €
Lanton			23 277 €
Lège			33 514 €
Marcheprime			10 647 €
<u>Participation commune d'Arès pour élèves du 2nd degré</u>			22 625 €
<u>Participation commune de Lège pour élèves du 2nd degré</u>			12 902 €
<u>Participation des familles pour élèves du 2nd degré</u>			188 614 €
TOTAL	2 267 479 €	2 172 958 €	2 478 470 €

Aucune dépense n'a été enregistrée en section d'investissement.

Le budget de la section d'exploitation présente un résultat positif cumulé de 322 298,27 € (contre 157 399,37 € en 2020), en augmentation, compte tenu de la hausse de la subvention du budget principal de (+ 264 000 € entre 2020 et 2021).

c. Le budget annexe de la déchèterie professionnelle

La balance du budget annexe présente un excédent d'exploitation cumulé de 176 733,97 €, compte tenu de la prise en compte du résultat antérieur de 158 942,77 €.

Les recettes de prestations ont connu une évolution importante, passant de 462 000 € à 541 000 € en un an.

Hormis les dépenses d'ordre, les remboursements de la dette et de la fraction annuelle de l'avance consentie par le budget principal lors de sa création, le budget d'investissement n'a enregistré que 10 965 € de dépenses pour l'acquisition d'un container maritime, d'un abri pour bacs de rétention et quelques aménagements mineurs.

La section d'investissement présente un résultat déficitaire cumulé de 48 743,84€ qui nécessitera une affectation du résultat de la section d'exploitation au moment du vote du BP 2022.

Le résultat cumulé présente quant à lui un excédent global de 127 990,13 € :

d. Le budget annexe des Zones d'Activités Economiques

Le chapitre 011 qui retrace les frais d'acquisition et d'aménagement de terrains s'élève à 199 452 €.

Les autres dépenses de la section de fonctionnement sont surtout constituées des écritures de stocks pour 4 245 500 €.

Il est en effet de nouveau rappelé que ce budget est constitué d'une comptabilité particulière de stocks qui enregistre de nombreuses écritures d'ordre qui viennent donc « gonfler » les volumes des montants réalisés en dépenses et recettes, sur les 2 sections.

Ce budget annexe présente un solde excédentaire de fonctionnement de 99 437,72 € et un solde cumulé d'investissement déficitaire de 1 085 458,57 €, après remboursement du 1er emprunt relais souscrit en 2018 pour 2 200 000 € et encaissement d'un nouvel emprunt in fine de 3 ans pour 2 000 000 €.

Les restes à réaliser du budget annexe sont constitués d'une recette correspondant à un emprunt relais de 1 200 000 € pour 3 ans conclu avec la Banque Postale et qui a d'ailleurs été versé au budget le 28 janvier 2022.

Les dépenses (hors intérêts d'emprunts) et recettes réelles de fonctionnement concernent les zones ci-après :

	DEPENSES 2021 (chapitre 011)				RECETTES 2021 (= ventes au chapitre 70)
	Acquisition de terrains + frais de notaires	Prestations, études et travaux	Divers (Taxes foncières ...)	TOTAL	
Andernos - CAASI			588 €	588 €	61.512 €
Andernos – Extension CAASI		10.327 €		10.327 €	
Arès – Grande Lande		3.365 €		3.365 €	
Audenge – Les Pontails	869 €	1.846 €		2.714 €	
Biganos- Cassadotte	162 €	34.350 €	462 €	34.974 €	206.115 €
Biganos - Carrerot		2.100 €		2.100 €	112.000 €
Biganos – Cameleyre					212.368 €
Marcheprime - Réganeau		132.592 €		132.592 €	685.532 €
Marcheprime – Croix d'Hins		2.895 €		2.895 €	
Mios entreprises – Zone 1			556 €	556 €	
Mios – Masquet		372 €		372 €	
Toutes zones confondues		6.970 €	2.000 €	8.970 €	
TOTAL				199.423 €	1.277.527 €

Le total des dépenses réelles de fonctionnement est en-dessous du seuil de 200 000 € hors frais d'intérêts de dette de 4 420 €.

Parallèlement aux ventes réalisées sur 2021, la COBAN s'est acquittée du paiement différé que lui avait accordé la commune d'Andernos-les-Bains sur les acquisitions initiales de terrain au moment de la prise de compétence développement économique :

ZAE	Acquisitions 2017		Reversement des ventes		Reste à reverser aux communes sur ventes ultérieures
	Montant	Dont paiement différé	Jusqu'en 2020	En 2021	
Andernos- CAASI	1.842.150 €	1.020.525 €	881.550 €	60.000 €	78.975 €
Mios	431.820 €	0 €	Sans objet		0 €
Biganos - Cassadotte	1.688.824 €	829.478 €	829.478 €		0 €
Marcheprime - Réganeau	510.000 €	374.000 €	374.000 €		0 €
TOTAL	4.472 794 €	2.224.003 €	2.085.028 €	60.000 €	78.975 €

e. Le budget de l'eau potable

Le compte administratif du budget annexe de l'eau potable sera voté au plus tard le 30 juin 2022, dans la mesure où nous devons y joindre les rapports annuels des délégataires et le rapport de la commission de contrôle financier dont nous ne pourrions pas disposer avant le 1^{er} juin 2022.

Quoi qu'il en soit, les chiffres 2021 du compte administratif sont aujourd'hui arrêtés.

Le compte administratif 2021 fait ressortir :

- un résultat d'exploitation cumulé de 3 738 326,43 €,
- un résultat d'investissement cumulé de 1 128 693,64 €.

Ce budget retrace bien l'ensemble des dépenses et des recettes pour les 8 DSP qui étaient en cours jusqu'au 31 décembre 2021 sur le territoire.

Ainsi, à l'échelle du territoire, les chiffres du compte administratif 2021 s'établissent, après reprise des résultats antérieurs, et dans le détail par commune ainsi qu'il suit :

	EXPLOITATION			INVESTISSEMENT			RESTES A REALISER	
	RECETTES	DEPENSES	SOLDE	RECETTES	DEPENSES	SOLDE	RECETTES	DEPENSES
DSP1 - ANDERNOS	731 829,40	221 724,40	510 105,00	150 687,43	377 745,66	-227 058,23		98 361,50
DSP2 - ARES	233 450,21	164 494,20	68 956,01	358 706,46	25 834,83	332 871,63		7 790,00
DSP3 - AUDENGE	255 410,86	112 732,45	142 678,41	122 453,03	107 776,32	14 676,71		0,00
DSP4 - BIGANOS	1 090 240,65	126 934,26	963 306,39	105 696,12	166 063,21	-60 367,09	69 900,00	310 078,64
DSP5 - LANTON	447 934,68	133 209,20	314 725,48	1 224 668,69	367 643,47	857 025,22		98 588,71
DSP6 - LEGE	1 675 223,79	439 344,85	1 235 878,94	1 073 078,45	972 828,33	100 250,12		190 235,23
DSP7 - MARCHEPRIME	235 342,53	69 023,82	166 318,71	224 417,50	184 735,37	39 682,13		11 261,25
DSP8 - MIOS	540 124,71	203 767,22	336 357,49	217 120,55	145 507,40	71 613,15		0,00
TOTAL	5 209 556,83	1 471 230,40	3 738 326,43	3 476 828,23	2 348 134,59	1 128 693,64	69 900,00	716 315,33

Parmi ces montants, figurent en dépenses réelles d'investissement :

- le remboursement des emprunts : 402 583 €,
- des dépenses réelles d'études et travaux pour un montant total de 1 620 000 € auxquelles il convient d'ajouter 716 300 € de restes à réaliser sur 2022.

f. Le budget de l'EPIC Office de Tourisme « Cœur du Bassin d'Arcachon »

La section d'exploitation de l'EPIC dégage un résultat de 61 128,67 € qui, cumulé avec le résultat antérieur de 2020, aboutit à un excédent sur la section d'exploitation de de 320 909 €.

A noter que la subvention perçue du Budget Principal de la COBAN est passée en 2021 de 238 700 € à 250 000 €.

En l'absence de dépenses d'investissement, cette section se solde par un excédent cumulé de 1 661,97 €.

Ces 2 montants seront repris au Budget Primitif 2022.

La procédure d'élaboration budgétaire étant en cours, il est rappelé que les montants communiqués dans le présent document sont susceptibles d'être modifiés.

A ce jour, ni les notifications relatives aux dotations, ni les états 1259 de fiscalité ne sont connus.

3.1. Les bases du budget primitif 2022

a. Les dépenses de fonctionnement

La section de fonctionnement pourrait s'équilibrer à 52 365 000 € (contre 48 385 000 € au BP 2021).

Les inscriptions 2022 des dépenses réelles de fonctionnement s'établiraient dans les enveloppes suivantes :

⇒ Chapitre 011 – Charges d'administration générale : 18 700 000 €

Cette enveloppe en augmentation de 2 500 000 € environ par rapport au compte administratif 2021 est majoritairement concentrée sur l'évolution attendue des marchés relatifs aux ordures ménagères, qui subissent notamment les variations dues :

- à la révision des prix des marchés en cours, dont certains dépassent les 10 %,
- à l'impact de la hausse de la TGAP,
- à l'augmentation prévisible des tonnages.

Avec une enveloppe nouvelle de 280 000 €, la COBAN se dote de premiers moyens pour organiser un service d'entretien des voiries des ZAE, en lieu et place des communes qui le faisaient pour le compte de notre intercommunalité et recevaient pour cela une dotation annuelle globale de 205 931 € (imputée au même chapitre) qui est donc logiquement supprimée des prévisions budgétaires.

⇒ Chapitre 012 – Charges de personnel : 5 383 235 €

Le niveau d'évolution de la masse salariale, par rapport au budget primitif 2021, est de de + 6,07 %, dont + 1,2 % de Glissement Vieillesse Technicité.

A noter que le ratio dépenses de personnel/dépenses réelles de fonctionnement est, pour la COBAN, bien en-deçà des ratios des collectivités de la même strate et s'établit pour le Budget primitif à 12,3 % des dépenses réelles de fonctionnement.

Par ailleurs, le budget principal prend en charge les dépenses suivantes qui font l'objet de refacturation :

- ⇒ aux communes dans le cadre des services mutualisés : ADS / LAEP / Archives et Jeunesse,
- ⇒ budgets annexes : Déchèterie professionnelle / Transports et Eau potable.

⇒ Chapitre 014 – Atténuations de produits : 8 597 256 €

Il est rappelé que par délibérations successives n°2022-06 et 2022-07 du 8 février 2022, la COBAN a manifesté sa volonté de réduire le montant des Attributions de Compensation de la commune de Lège-Cap Ferret, conformément à la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes.

La COBAN entend ainsi traduire cet engagement dans le cadre budgétaire de 2022. Le montant inscrit tient compte de cet ajustement.

Les contributions au FPIC (300 000 €) et au FNGIR (137 086 €) viennent compléter ce chapitre, ainsi que le reversement aux communes de la subvention perçue par la COBAN pour le service mutualisé du LAEP.

⇒ **Chapitre 65 – Autres charges de gestion courante :** **6 870 000 €**

Parmi les principales dépenses figurent :

⇒ La contribution au SIBA :	3 802 000 €
⇒ La contribution au SDIS :	1 235 100 €
⇒ La subvention au budget annexe des transports :	434 000 €
⇒ Les indemnités et charges des élus :	280 272 €
⇒ Les contributions intercommunales :	224 500 €
⇒ La subvention au budget de l'EPIC Cœur de Bassin :	250 000 €
⇒ Les charges de fonctionnement GEMAPI :	144 000 €
⇒ La subvention à la Mission Locale :	145 000 €
⇒ Les subventions aux associations :	171 800 €

⇒ **Chapitre 66 – Charges financières :** **85 000 €**

⇒ **Chapitre 67 – Charges exceptionnelles :** **100 000 €**

⇒ **Chapitre 68 – Dotations aux provisions :** **1 150 000 €**

Une provision de 430 000 € sera constituée dans l'attente de la délibération de la commune de Lège-Cap Ferret sur le montant corrigé des attributions de compensation de la commune.

Par ailleurs, et en l'absence de couverture sur le risque de responsabilité civile de dommage aux biens pour les Centres de Transfert, la COBAN se laisse la possibilité de constituer une provision de 700 000 € afin de pallier les risques liés à son auto-assurance.

⇒ **Chapitre 022 – Dépenses imprévues :** **3 000 000 €**

⇒ **Opérations d'ordre vers la section d'investissement :** **8 500 000 €**

b. Les recettes de fonctionnement

Outre la reprise de l'excédent de fonctionnement de l'exercice 2021 d'un montant de 10 617 000 €, les inscriptions de recettes par chapitre sont les suivantes :

⇒ **Chapitre 013 – Atténuations de charges :** **105 800 €**

⇒ **Chapitre 70 – Produits de services :** **2 289 000 €**

Ce chapitre compte principalement comme inscriptions :

- Le produit attendu de redevance spéciale pour une recette de 500 000 €,
- Les produits de revente de matériaux dont la recette s'élèverait à environ 800 000 €, en nette progression par rapport aux hypothèses pessimistes de l'année dernière,

- le reversement des communes pour les services mutualisés (ADS, Archives, Jeunesse et LAEP) : 440 000 €,
- Les reversements de charges de structures des budgets annexes transport et eau potable : 346 000 €.

⇒ Chapitre 73 – Impôts et taxes : 33 700 000 €

◆ Point sur la fiscalité additionnelle :

Rappelons que le taux de revalorisation des bases est de 3,4 % cette année, compte tenu de l'inflation.

A taux constants, les produits de TF, TFNB et TH sur les résidences secondaires devraient mécaniquement augmenter de 150 000 €, hors variations physiques.

Les taux de fiscalité additionnelle resteront constants sur 2022.

◆ Point sur la fiscalité professionnelle :

La Contribution Foncière des Entreprises : le taux moyen de CFE est maintenu à 31,63 % dans le cadre du processus d'unification des taux sur une durée de 12 ans décidé par délibération n° 28-2016 en date du 28 juin 2016.

Rappelons que l'ensemble des entreprises du territoire sera ainsi soumise au même taux à horizon 2028.

Par ailleurs, le projet de budget pourrait tenir compte des montants suivants :

CVAE : 2 900 000 €

TASCOM : 1 600 000 €

IFER : 700 000 €

Enfin, le produit de taxe GEMAPI sera maintenu à 146 000 €.

◆ Précisions sur la TEOM :

Rappelons qu'après un processus d'harmonisation ayant débuté en 2012, le taux de TEOM est équivalent sur l'ensemble du territoire depuis 2019.

Là encore, la seule évolution des bases fiscales nous permettra de recevoir un produit supplémentaire minimal de 560 000 €, ce qui nous permettra cette année encore de ne pas augmenter le taux de TEOM.

⇒ Chapitre 74 – Dotations et participations : 5 370 000 €

La dotation d'intercommunalité est anticipée de façon prudente à 2 080 000 € et la dotation de compensation est prévue à hauteur de 712 000 €.

Compte tenu de nos capacités à atteindre les objectifs demandés en matière de tri mais de la nécessité de rester prudents en matière d'inscriptions budgétaires, les recettes à recevoir de la part des éco-organismes sont chiffrées à ce jour à 1 250 000 €.

Les allocations compensatrices de l'Etat prennent une part importante du chapitre, compte tenu de la réforme de la TH. Elles sont inscrites à hauteur de 1 077 000 € en 2022.

⇒ Chapitre 75 – Autres produits de gestion courante : 247 000 €

⇒ Chapitre 77 – Produits exceptionnels : 57 500 €

Ce montant correspond à des pénalités sur marchés à appliquer courant 2022.

⇒ Chapitre 78 – Reprise sur amortissements et provisions : 10 000 €

⇒ Chapitre 042 – Opérations d'ordre : 12 600 €

c. La section d'investissement

S'additionnant aux restes à réaliser de 2021 d'un montant de 875 705 €, les inscriptions nouvelles de dépenses s'élèveraient à 12 725 000 € (dont 363 000 € d'écritures d'ordre).

Outre le remboursement des emprunts et une avance au budget annexe ZAE (500.000 € pour financer l'enveloppe de la réserve foncière du même montant), elles pourraient comprendre notamment :

- la poursuite du programme d'investissement dans le cadre de 5 AP/CP :
 - ✓ - le siège de la COBAN : 1 209 000 €
 - ✓ - les voiries des ZAE : 1 295 000 €
 - ✓ - les pistes cyclables – Tranche 1 : 1 067 000 €
 - ✓ - les pistes cyclables – Tranche 2 : 800 000 €
 - ✓ - le nouveau local de stockage à Audenge : 112 000 €
- l'acquisition de 6 bennes à OM et quelques véhicules légers 1 463 000 €
- une enveloppe pour fonds de concours aux communes dans le cadre du Projet de territoire 2 400 000 €
 - ⇒ Axe Mobilités – 2.a : soutenir le développement des pistes cyclables intercommunales
 - ⇒ Axe Solidarités – 2.a : favoriser la construction ou la réhabilitation de bâtiments scolaires à hautes normes environnementales
 - ⇒ Axe Equipements – 1.c : doter le territoire d'équipements sportifs structurants et vertueux sur des projets communaux identifiés.
- la participation aux charges GEMAPI (inscrites hors subventions) 142 450 €
- l'acquisition de bacs : 251 000 €
- la fourniture et la pose de conteneurs semi-enterrés et enterrés : 235 000 €
- la participation annuelle à Gironde Numérique pour le THD : 93 000 €
- l'acquisition de matériels de bureau et d'informatique : 105.500 €
- des frais d'études pour le pôle bois : 96 000 €
- des travaux annuels de voirie dans les ZAE (hors AP/CP) : 50 000 €
- la réalisation d'équipements vélos : 30 000 €

En outre, une enveloppe de dépenses imprévues de l'ordre de 695 000 € pourrait être inscrite.

La section d'investissement serait équilibrée sans recours à l'emprunt, compte tenu notamment des inscriptions nouvelles suivantes :

- de la reprise du résultat antérieur : 2 800 000 €
- d'écritures d'ordre : 8 850 000 €
- de la récupération du FCTVA : 584 000 €
- de subventions et participations diverses : 1 370 000 €

Par délibération du Conseil communautaire n° 2022-01 du 8 février 2022, le Projet de Territoire 2022-2030 a été adopté.

Véritable outil programmatique de l'action publique, il manifeste une volonté claire des élus et les engage pour les années à venir dans des actions concertées au bénéfice de ses habitants.

Leur première traduction concrète trouve ici pleinement leur place grâce à une enveloppe de 2 400 000 € de fonds de concours à destination des 8 communes membres.

3.2. Le budget annexe des transports

Le budget primitif des transports devrait s'établir pour l'exercice 2022 à une enveloppe de l'ordre de 2 670 000 € pour la section d'exploitation et à 39 600 € pour la section d'investissement.

Disparaissent cette année notre contribution au service BAIA pour l'extension du réseau jusqu'à Biganos, ainsi que la prestation de transport des élèves internes.

La section d'exploitation se décompose à ce jour de la façon suivante en dépenses :

- les transports scolaires :	1 858 482 €
<i>dont Marchés de transports :</i>	1 760 000 €
<i>Maintenance système billettique :</i>	25 000 €
<i>Abonnements téléphoniques billettique :</i>	10 000 €
<i>Participation à la gratuité sur lignes régionales :</i>	30 000 €
<i>Campagne de communication :</i>	6 000 €
<i>Habillage des bus :</i>	5 000 €
<i>Entretien et maintenance abribus :</i>	10 000 €
<i>La prise en charge des scolaires sur lignes RNA et TER :</i>	36 082 €
- le transport commercial et frais généraux :	398 707 €
<i>dont Renfort des lignes 601 et 610 :</i>	135 000 €
<i>Remboursement des charges de personnel :</i>	190 000 €
<i>Enquête EMC2 :</i>	36 806 €
<i>Cotisations diverses :</i>	31 900 €
- le Transport à la demande :	387 050 €
- enveloppe pour dépenses imprévues :	9 833 €
- charges exceptionnelles :	1 000 €
- dotations aux amortissements :	14 928 €

La section est équilibrée par les recettes suivantes :

- la reprise du résultat antérieur :	332 298 €
- les attributions de compensation de la Région :	1 578 310 €
- la subvention de la COBAN :	434 000 €
- la participation des communes :	126 000 €
- la participation des familles :	182 082 €
- les recettes publicitaires des abri-voyageurs :	5 400 €
- la participation des usagers au TAD :	21 910 €

La section d'investissement comprend une enveloppe de 39 000 € de dépenses pour les abribus (acquisition, habillage, signalétique).

Elle est équilibrée par la reprise des résultats de 2021 et les écritures de dotations aux amortissements.

3.3. Le budget annexe de la déchèterie professionnelle

Cette année, seront exposés avant la fin de l'été les résultats d'une réflexion concernant l'évolution des tarifs de la déchèterie.

Ce service doit en effet continuer à proposer une infrastructure et des modalités de déchargement qualitatives pour ses usagers, tout en affichant des tarifs cohérents pour l'équilibre du budget (soumis à l'impôt sur les bénéfices) et non susceptibles de concurrencer déloyalement les entreprises privées investies dans le même secteur.

Une attention constante est également apportée au suivi des flux pris en charge par la structure de Lège pour le compte des déchets des particuliers ou du Centre Technique Municipal de Lège, afin de chiffrer au plus près les flux financiers entre ces deux budgets.

La section d'exploitation s'équilibrerait à 755.000 €, soit le même montant que les crédits ouverts sur l'exercice précédent, malgré une reprise des excédents sensiblement inférieure à celle de l'année précédente.

Cet exercice 2022 voit, comme annoncé, une nouvelle évolution des dépenses du chapitre 011, compte tenu de l'augmentation des prix des marchés de prestations, sous l'effet combiné de l'évolution positive des index et de la TGAP pour certains. D'un réalisé de 432.000 € en 2021, les prévisions budgétaires sont de 488.300 € au BP2022.

Les charges de personnel seraient calibrées dans la perspective du recrutement d'un 3^e agent sur cette structure.

Au chapitre 69 -Impôt sur les bénéfices, une enveloppe de 40.000 € est inscrite.

Afin qu'une provision puisse être constituée courant 2022, une inscription de 5 000 € a été prévue au chapitre 68, dans l'attente de l'état des restes à recouvrer que devrait nous transmettre la Trésorière Principal d'Audenge.

5 000 € ont été également inscrits pour pouvoir passer en fin d'exercice les éventuelles demandes d'admissions en non-valeur.

Enfin, un virement à la section d'investissement est prévu à hauteur de 53.200 €.

Les recettes de la section d'exploitation devraient suivre la courbe ascendante des dépenses compte tenu des fréquentations à la hausse mais un prévisionnel prudent devrait arrêter l'enveloppe du chapitre 70 à 620 445 €, soit un peu moins que le réalisé 2021.

La section d'investissement s'équilibre à 128 000 € sans emprunt.

Outre :

- la reprise du déficit antérieur : 48 744 €
- le remboursement de l'emprunt en cours : 38 000 €
- le remboursement au budget principal d'1/10 de la dotation initiale : 5 000 €
- une enveloppe de dépenses imprévues : 1 256 €
- des écritures d'ordre : 10 000 €

les dépenses d'investissement comptent une enveloppe de 25.000 € pour de petits aménagements de confort divers et le remplacement du dispositif de stockage par des blocs béton.

3.4. Le budget annexe des Zones d'Activités Economiques (ZAE)

La section d'exploitation serait équilibrée à 6 090 000 €, opérations réelles et opérations d'ordre (de comptabilité de stocks) confondues mais les principales dépenses réelles inscrites au BP 2022 pour acquisitions, prestations et travaux pour un montant de 2 682 656 € concernent notamment les ZAE suivantes :

- ANDERNOS-LES-BAINS :
 - ⇒ CAASI : extension tranche 7 : 527 000 €
- ARES
 - ⇒ Grande Lande : études, géomètre et maîtrise d'œuvre : 19 860 €
- AUDENGE
 - ⇒ Les Pontails : acquisition parcelle et frais connexes : 24 240 €
- BIGANOS
 - ⇒ Cassadotte : bornage et travaux 58 125 €
 - ⇒ Carrerot : bornage et travaux 34 627 €
- MARCHEPRIME
 - ⇒ Réganeau : travaux : 18 973 €
- MIOS
 - ⇒ Mios Entreprises - ZAC 0 : Acq. foncière, Etudes, défrichement : 1 074 280 €
 - ⇒ Mios Entreprises - ZAC 2 : Acq. Fin de concession avec la SEPA : 376 560 €
- Enveloppe pour veille foncière : 500 000 €

Le chapitre 67 comprend une enveloppe de 222 368 € notamment pour une écriture destinée à annuler un titre émis en 2021, avant réémission sur 2022, après acte correctif notarié en attente de signature.

Les recettes réelles inscrites au BP 2022 concernent la vente sur les ZAE suivantes pour un total de 2 086 225 € :

- ANDERNOS-LES-BAINS - CAASI 274 496 €
- AUDENGE - Les Pontails 22 350 €
- BIGANOS - Cassadotte 359 880 €
- BIGANOS - Carrerot 473 440 €
- BIGANOS - Cameleyre 212 368 €
- MARCHEPRIME - Réganeau 313 168 €
- MIOS – Mios Entreprises ZAC 1 430 523 €

Viennent s'ajouter en recettes les participations de la Commune et du Département pour l'aménagement du Giratoire de la ZA Réganeau, soit un montant de 58 5770 €.

Concernant les opérations réelles de la section d'investissement, sont à noter :

- en dépenses :
 - o la reprise du déficit de 2021 : 1 085 459 €
 - o le paiement différé à la commune d'Andernos du lot 6 acquis en 2017 et dont la vente est prévue en 2022 : 78 975 €
 - o des dépenses de séquestre sur vente : 30 000 €
- en recettes :
 - o un emprunt relais correspondant aux restes à réaliser 2021 : 1 200 000 €
 - o un nouvel emprunt de : 133 000 €
 - o une avance du budget principal pour la réserve foncière : 500 000 €
 - o des recettes correspondant au séquestre sur vente : 30 000 €

3.5. Le budget annexe de l'eau potable

Ce budget primitif 2022 sera voté avec une reprise anticipée des résultats, ces derniers étant ventilés en fonction de chaque DSP.

Le budget primitif comportera, comme chaque année :

- des dépenses communes pour notamment :
 - o sur la section d'exploitation :
 - des refacturations du budget principal de charges de personnel
 - des frais d'études (PGSSE) + contrôle de gestion des DSP
 - des frais de conseil (cabinets de conseil ou d'avocats)
 - o pour la section d'investissement :
 - l'uniformisation de la signalétique des ouvrages
 - des frais d'études (Schéma Directeur qui fera l'objet du vote d'une AP/CP)

Après prise en compte :

- des recettes attendues (surtaxe et produit des antennes en recettes réelles),
- des dépenses obligatoires (dotations aux amortissements, remboursement des emprunts, ...) et des engagements comptables en cours,
- des enveloppes budgétaires ont été dégagées afin de prévoir des études et travaux d'investissement,

il ressort ainsi de l'équilibre budgétaire que des enveloppes nouvelles seront inscrites :

- au chapitre 20 - études et travaux : 341 000 €
- au chapitre 21 - immobilisations corporelles : 2 410 740 €
- au chapitre 23 - immobilisation en cours : 2 742 378 €

Le budget annexe Eau potable pourrait ainsi être équilibré à 5 605 500 € en section d'exploitation et 7 074 900 € en section d'investissement (reports de 2021 + propositions nouvelles).

3.6. Le budget de l'EPIC « Office de Tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon »

► Les orientations stratégiques 2021-2026

Dans le cadre du mandat 2021-2026, l'Office de Tourisme propose de définir une nouvelle politique touristique détaillée ci-après :

Les ENJEUX du territoire :

- accroître les retombées touristiques et créer de la richesse économique grâce à l'activité touristique,
- préserver l'environnement et le cadre de vie des habitants.

L'ADN de l'OT : l'Eco-tourisme

La MISSION de l'OT : développer, valoriser, promouvoir le Cœur du Bassin en tissant du lien entre les acteurs, au service des visiteurs et des habitants, « de ceux d'ici et d'ailleurs.

Les VALEURS portées par l'OT : dynamisme, professionnalisme, créativité et esprit d'équipe.

Le CAP fixé et partagé par l'Equipe : assurer un accueil de qualité pour TOUS.

Deux grands axes majeurs à développer sur la période 2021-2026 :

Axe 1 : adapter l'offre touristique du territoire aux clientèles qu'elles soient locales ou touristiques

Objectifs :

- Diversifier l'offre par typologie de clientèle et personnaliser l'accueil et l'expérience client,
- Communiquer sur une offre de « vacances à la maison » et faire des habitants « des touristes chez eux »,
- Impulser une dynamique culturelle pour le public seniors,
- Favoriser l'accessibilité pour tous,
- S'inscrire dans une démarche pilote autour du tourisme social.

Axe 2 : proposer une offre de services adaptés aux acteurs socio-professionnels du tourisme local

Objectifs :

- Inscrire la mission de « coordination des acteurs » dans une dynamique transversale portée par toute l'équipe,
- Acquérir une méthodologie d'accompagnement des professionnels,
- Positionner l'OT comme acteur du cadre de vie local.

► Les orientations budgétaires 2022

L'action touristique est aujourd'hui en France, financée grâce à 3 piliers majeurs :

- une contribution des habitants via la subvention des collectivités territoriales,
- une contribution des vacanciers via la taxe de séjour,
- une contribution des professionnels du tourisme via les partenariats financiers.

Le budget de notre EPIC Office de Tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon se construit sur la base d'un équilibre entre :

- la subvention de la Communauté d'Agglomération, prise sur l'attribution de compensation des communes membres de l'EPIC,
- la taxe de séjour payée par les touristes, collectée par les hébergeurs et reversée directement à l'EPIC,
- les recettes commerciales générées par la vente au comptoir (boutique, vélo, visites), la monétisation de services de l'Office de Tourisme et la commercialisation d'une offre « groupe ».

En 2022, il est demandé à la COBAN de verser à l'EPIC une subvention globale de 250 000 €, au titre de la mission de service public « accueil-information-promotion ».

La taxe de séjour collectée sur le territoire Cœur du Bassin, finance les actions de communication et la coordination du réseau des acteurs locaux.

De nombreuses actions rémunératrices alimentent les recettes propres de l'Office de Tourisme, ce qui participe à l'animation du territoire et positionne l'OT comme apporteur d'affaires.

Synthèse des prévisions budgétaires 2022 en section d'exploitation :

Dépenses Prévisionnelles 2022		Rappel Réalisé 2021	Recettes Prévisionnelles 2022		Rappel Réalisé 2021
Frais Généraux	105 000 €	84 000 €	Subvention COBAN	250 000 €	250 000 €
Charges de personnel 10.2 ETP	370 000 €	352 600 €	Remboursement charges	14 000 €	3 200 €
Part départementale TS N-1	29 000 €	19 800 €	Taxe de séjour	300 000 €	298 200 €
Actions de promotion	52 000 €	44 000 €	Vente Packs Partenaires	20 000 €	24 000 €
Autres charges de gestion IS	9 000 € 25 000 €	32 400 € 20 400 €	Reprise sur amortissement	-	32 400 €
SOUS TOTAL	590 000 €	553 200 €	SOUS TOTAL	584 000 €	607 800 €
Charges - activité commerciale Achat boutique / de prestations location vélos	69 000 €	66 500 €	Recettes commerciales Ventes Boutique / visites-billetterie / Loc vélos	90 000 €	89 400 €
Dotation amortissement Dotation aux provisions	1 000 € 5 000 €	1 650 € 35 000 €			
TOTAL DEPENSES de l'année	665 000 €	656 350 €	TOTAL RECETTES de l'année	674 000 €	697 200 €
Virement à la sec° Investissement	47 500 €	3 000 €	Subvention exceptionnelle		20 800 €
Dépenses Imprévues	45 000 €	1 650 €	Report Excédent 2020	260 000 €	260 000 €
Charges exceptionnelles	237 500 €		Excédent 2021	61 000 €	
BP 2022 – Total DEPENSES	995 000 €	658 000 €	BP 2022 – Total RECETTES	995 000 €	978 000 €

4.1. Les chiffres clefs

Les éléments d'information relatifs à la dette datent du 1^{er} janvier de cette année.

La dette de la COBAN compte 31 emprunts, contractés auprès de 9 établissements prêteurs.

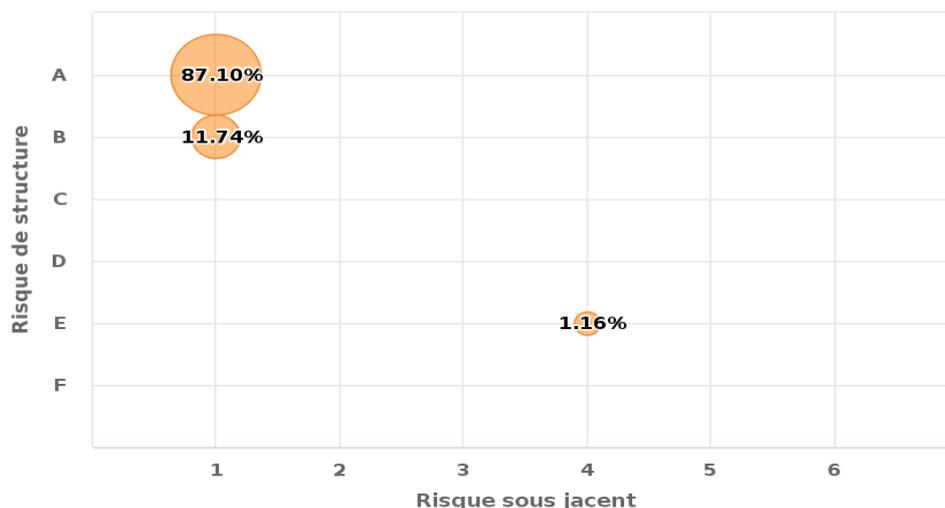
Caractéristique de la dette au	01/01/2022	01/01/2021	01/01/2020
Dette globale	10.261.125 €	11.352.951 €	12.229.570 €
Taux moyen	1,89 %	2,01 %	2,13 %
Durée résiduelle	12 ans 6 mois	12 ans 4 mois	13 ans 1 mois

4.2. Structure de la dette

Le taux moyen de la dette est de 1,89 % (contre 2,01 au 1^{er} janvier 2021).

Type	Capital Restant Dû	% d'exposition	Taux moyen (ExEx, Annuel)
Fixe	7 050 424 €	68,71 %	1,69 %
Variable	37 137 €	0,36 %	0,00 %
Livret A	1 849 777 €	18,03 %	1,43 %
Barrière	1 204 364 €	11,74 %	3,63 %
Barrière avec multiplicateur hors zone EUR	119 423 €	1,16 %	3,60 %
Ensemble des risques	10 261 125 €	100,00 %	1,89 %

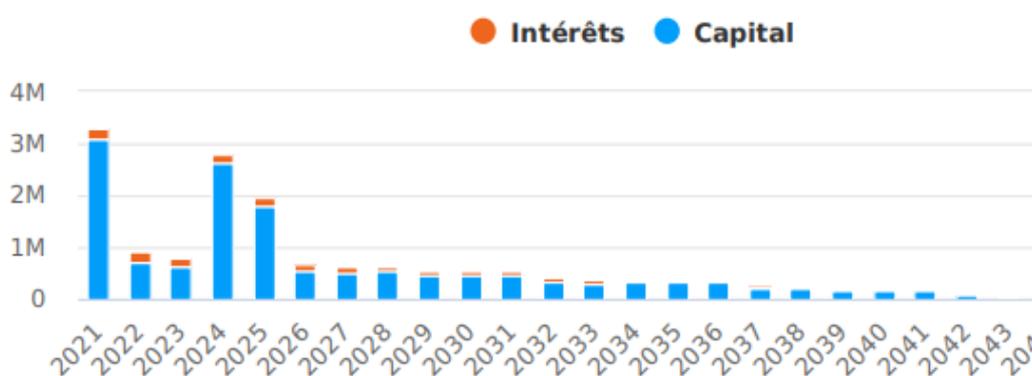
L'en-cours de la dette de la COBAN est considéré comme sécurisé dans la mesure où, sur 31 emprunts, 87,10 % de l'en-cours est classé en A1 et 11,74 % en B1, qui représentent les deux classes les plus sécurisées du tableau défini par la Charte de Bonne Conduite dite « Charte Gissler ».



La grande part de taux fixe présente bien évidemment un très gros avantage en matière de visibilité sur les échéances futures mais présente quelques inconvénients, notamment l'absence de souplesse de gestion et un coût de réaménagement potentiellement élevé en raison de pénalités prohibitives qui rendent l'opération de remboursement anticipée inopportune.

4.3. Le profil de remboursement de la dette

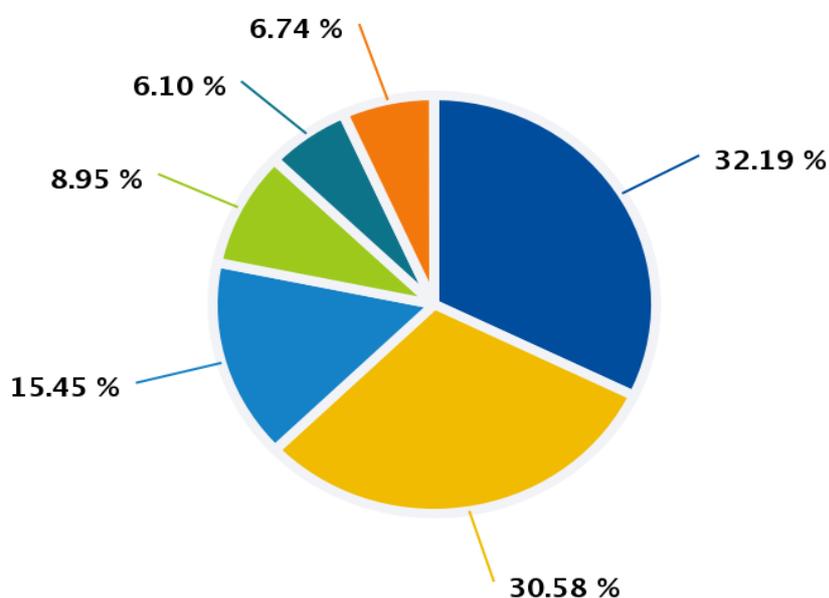
Les pics de 2021, 2024 et 2025 correspondent aux remboursements des emprunts in fine contractés pour 3 ans chacun sur le budget annexe des ZAE



	CRD début d'exercice	Capital amorti	Intérêts	Flux total	CRD fin d'exercice
2021	11 352 951,29 €	3 091 826,74 €	218 101,30 €	3 309 928,04 €	10 261 124,55 €
2022	10 261 124,55 €	714 625,81 €	195 490,95 €	910 116,76 €	10 746 498,74 €
2023	10 746 498,74 €	623 259,32 €	186 667,62 €	809 926,94 €	10 123 239,42 €
2024	10 123 239,42 €	2 634 102,70 €	168 956,26 €	2 803 058,96 €	7 489 136,72 €
2025	7 489 136,72 €	1 809 042,74 €	145 673,36 €	1 954 716,10 €	5 680 093,98 €
2026	5 680 093,98 €	531 500,32 €	128 272,33 €	659 772,65 €	5 148 593,66 €
2027	5 148 593,66 €	520 357,41 €	114 240,96 €	634 598,37 €	4 628 236,25 €
2028	4 628 236,25 €	530 400,37 €	100 773,19 €	631 173,56 €	4 097 835,88 €
2029	4 097 835,88 €	453 233,90 €	87 166,82 €	540 400,72 €	3 644 601,98 €
2030	3 644 601,98 €	461 619,48 €	76 959,34 €	538 578,82 €	3 182 982,50 €
2031	3 182 982,50 €	469 772,56 €	65 578,89 €	535 351,45 €	2 713 209,94 €
2032	2 713 209,94 €	350 290,80 €	54 084,79 €	404 375,59 €	2 362 919,14 €
2033	2 362 919,14 €	310 379,25 €	47 284,07 €	357 663,32 €	2 052 539,89 €
2034	2 052 539,89 €	315 002,11 €	41 431,03 €	356 433,14 €	1 737 537,78 €
2035	1 737 537,78 €	319 773,42 €	35 329,03 €	355 102,45 €	1 417 764,36 €
2036	1 417 764,36 €	324 699,84 €	28 497,78 €	353 197,62 €	1 093 064,52 €
2037	1 093 064,52 €	227 426,69 €	21 895,39 €	249 322,08 €	865 637,83 €
2038	865 637,83 €	196 557,90 €	17 571,74 €	214 129,64 €	669 079,93 €
2039	669 079,93 €	148 910,13 €	13 821,30 €	162 731,43 €	520 169,80 €
2040	520 169,80 €	150 079,39 €	10 431,59 €	160 510,98 €	370 090,41 €
2041	370 090,41 €	151 268,10 €	7 272,83 €	158 540,93 €	218 822,31 €
2042	218 822,31 €	78 058,89 €	4 536,96 €	82 595,85 €	140 763,42 €
2043	140 763,42 €	43 997,94 €	3 271,26 €	47 269,20 €	96 765,48 €
2044	96 765,48 €	35 737,60 €	2 212,19 €	37 949,79 €	61 027,88 €
2045	61 027,88 €	19 158,48 €	1 312,10 €	20 470,58 €	41 869,40 €
2046	41 869,40 €	15 897,86 €	900,19 €	16 798,05 €	25 971,54 €
2047	25 971,54 €	15 971,54 €	558,39 €	16 529,93 €	10 000,00 €
2048	10 000,00 €	10 000,00 €	215,00 €	10 215,00 €	0,00 €

4.4. La répartition de la dette par établissement prêteur

Prêteur	Capital Restant Dû	% du CRD
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS	3 302 864 €	32,19 %
BANQUE POSTALE	3 138 000 €	30,58 %
CAISSE D'EPARGNE	1 585 114 €	15,45 %
SFIL CAFFIL	918 064 €	8,95 %
CREDIT MUTUEL	625 610 €	6,10 %
Autres prêteurs	691 472 €	6,74 %
Ensemble des prêteurs	10 261 125 €	100,00 %



4.5. Le détail des emprunts en cours au 1er janvier 2022 et leur répartition budgétaire

Référence	Prêteur	Capital restant dû	Durée	Taux	Risque de taux	CBC
01061	SFIL	366 126,11 €	10,67 ans	Taux fixe à 5.02 %	Fixe	1A
06198	SFIL	472 648,16 €	14,42 ans	Taux fixe 3.17% à barrière 5% sur Euribor 12M(Postfixé)	Barrière	1B
06200	CE	640 990,28 €	9,57 ans	Taux fixe 3.78% à barrière 6% sur Euribor 12M(Postfixé)	Barrière	1B
07001	SG	90 726,00 €	1,00 an	Taux fixe 3.88% à barrière 5.25% sur Euribor 3M	Barrière	1B
16001	BANQUE POSTALE	492 000,00 €	10,00 ans	Taux fixe à 0.9 %	Fixe	1A
18001	CREDIT MUTUEL	625 610,37 €	16,08 ans	Taux fixe à 1.47 %	Fixe	1A
SOUS-TOTAL BUDGET PRINCIPAL		2 688 100,92 €				
18003 DECH PRO	BANQUE POSTALE	646 000,00 €	16,75 ans	Taux fixe à 1.57 %	Fixe	1A
SOUS-TOTAL BA DECHETERIE PROFESSIONNELLE		646 000,00 €				
2021900097X 00001	BANQUE POSTALE	2 000 000,00 €	2,17 ans	Taux fixe à 0.21 %	Fixe	1A
2021901435B00001	BANQUE POSTALE		3,00 ans	Taux fixe à 0.33 %	Fixe	1A
SOUS-TOTAL BA ZAE		2 000 000,00 €				
DSP1 - CDC2013	CDC	183 294,44 €	21,75 ans	(Livret A + 1)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP1 - CDC2014	CDC	382 973,79 €	22,42 ans	(Livret A + 1)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP1 - CDC2015	CDC	80 000,02 €	23,92 ans	(Livret A + 0.75)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP1 - CDC2018	CDC	270 000,00 €	26,33 ans	(Livret A + 0.75)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP1 - CF2013	Crédit Foncier	266 254,73 €	6,48 ans	Taux fixe à 3.59 %	Fixe	1A
DSP3-CDC2012	CDC	263 819,28 €	6,00 ans	Taux fixe à 3.92 %	Fixe	1A
DSP3-CE2011	CE	77 265,33 €	3,21 ans	Taux fixe à 3.83 %	Fixe	1A
DSP3-CE2016	CE	34 000,00 €	9,91 ans	Taux fixe à 1.02 %	Fixe	1A
DSP4-CE2003	CE	6 814,33 €	1,18 ans	Taux fixe à 4.21 %	Fixe	1A
DSP4-CE2006	CE	101 991,89 €	4,91 ans	Taux fixe à 3.97 %	Fixe	1A
DSP4-DEXIA2004	SFIL	37 136,63 €	9,67 ans	(Euribor 3M + 0.22)-Floor -0.22 sur Euribor 3M	Variable	1A
DSP5-CA2004	CREDIT AGRICOLE	38 039,26 €	2,85 ans	Taux fixe à 4.5 %	Fixe	1A
DSP5-DEXIA2005	DEXIA CL	30 866,55 €	3,00 ans	Taux fixe à 3.72 %	Fixe	1A
DSP5-DEXIA2006	DEXIA CL	129 809,12 €	14,75 ans	Taux fixe à 4.12 %	Fixe	1A
DSP6-CDC2015-21069	CDC	800 000,00 €	19,83 ans	(Livret A + 1)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP6-CDC2017a	CDC	133 508,31 €	25,33 ans	(Livret A + 0.75)-Floor 0 sur Livret A	Livret A	1A
DSP6-CDC2017b	CDC	1 189 268,45 €	20,33 ans	Taux fixe à 1.69 %	Fixe	1A
DSP6-CE2008	CE	119 423,04 €	3,92 ans	3.96-(5*Cap 6.5 sur Libor USD 12M)	Barrière avec multiplicateur hors zone EUR	4E
DSP7-CE2009	CE	8 599,96 €	2,61 ans	Taux fixe à 4.49 %	Fixe	1A
DSP8-CA2009	CREDIT AGRICOLE	64 625,22 €	2,03 ans	Taux fixe à 3.84 %	Fixe	1A
DSP8-CA2010	CREDIT AGRICOLE	71 151,37 €	3,26 ans	Taux fixe à 3.15 %	Fixe	1A
DSP8-CE2016	CE	596 029,31 €	14,67 ans	Taux fixe à 1.59 %	Fixe	1A
DSP8-DEXIA2004	SFIL	42 152,60 €	3,00 ans	Taux fixe à 3.19 %	Fixe	1A
SOUS-TOTAL BA EAU POTABLE		4 927 023,63 €				
TOTAL		10 261 124,55 €				

Les dispositions issues de l'application de l'article 107 de la loi NOTRe (modification de l'article L.5211-36 du CGCT) ainsi la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019, dite loi « engagement et proximité » demandent que le rapport de préparation des orientations budgétaires comporte des informations particulières.

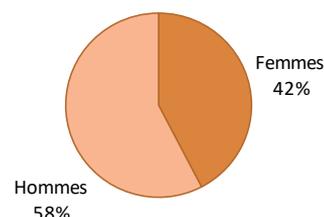
5.1. La structure des effectifs

► Part des hommes et des femmes par filière

Titulaires

	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	27	4	31
filière technique	8	44	52
filière médico sociale	1	1	2
TOTAL	36	49	85

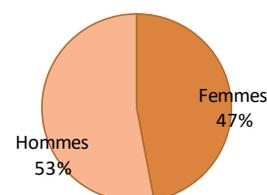
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires)



Non-titulaires emplois permanents

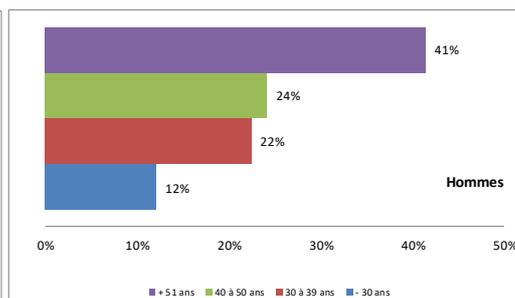
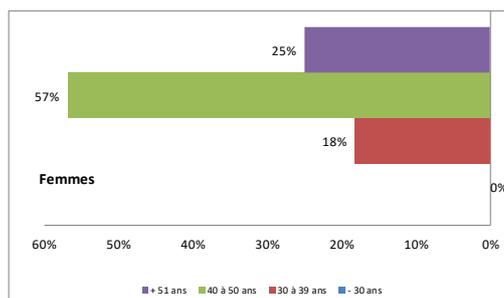
	Femmes	Hommes	Total
filière administrative	7	3	10
filière technique	1	6	7
filière médico sociale	0	0	0
TOTAL	8	9	17

Répartition femmes-hommes des effectifs (non-titulaires)



► La pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 51 ans	11	25%	24	41%
40 à 50 ans	25	57%	14	24%
30 à 39 ans	8	18%	13	22%
- 30 ans	0	0%	7	12%
Total	44	100%	58	100%



► Les dépenses de personnel

Evolution des dépenses de personnel au chapitre 012 :

Réalisé 2018	Réalisé 2019	Réalisé 2020	Réalisé 2021
3 633 855	4 263 204	4 695 075	4 814 705
+ 9,5 %	+ 17,32 %	+ 10,13 %	+ 2,55 %

Quelques éléments d'analyse de la masse salariale :

Les évolutions de la masse salariale, au fil du temps, s'expliquent par différents paramètres :

- Tout d'abord le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) retraçant l'incidence positive sur la masse salariale des avancements (échelon, grade, – composante vieillesse -, promotion interne, concours, - composante technicité -), auquel il convient d'ajouter l'impact des mesures nationales (revalorisation des carrières des catégories B et C, augmentation des cotisations employeurs au régime retraite, évolution de l'indice de rémunération minimal...).
- Par ailleurs et s'agissant des effectifs d'une intercommunalité, cette évolution doit s'appréhender au regard du périmètre de compétences ou/et des services mutualisés dévolus à l'intercommunalité (à titre d'exemple, les Autorisations du droit des sols, les archives, pour la COBAN).
- Pour 2018, l'ensemble des actions de la collectivité se traduit dans cette année de transition par une évolution de l'organisation puisqu'une direction des transports a été constituée, que le service en charge des travaux a été renforcé, et que les services supports ont été consolidés.
- Les efforts consentis en 2018, notamment à l'égard des services ressources, ont été poursuivis en 2019, au regard des prises de compétence (eau notamment, ...), renforts de certains secteurs (développement économique), mais aussi en vue de l'extension des consignes de tri, ou encore nécessités absolues de service (service des finances). De plus, le niveau d'évolution de la masse salariale, à effectif constant, c'est-à-dire le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) a été estimé, comme l'an passé, à 1,2 %.
- Après une phase d'expérimentation ouverte en 2016, la COBAN a organisé, en décembre 2019, de façon plus officielle le télétravail au sein de la collectivité. Au cours de l'année 2020, le télétravail a été au premier plan durant les périodes successives de confinement liées à la crise sanitaire de la COVID-19.
- Dans l'intervalle de ces périodes, après avoir fait l'objet d'une application mesurée au sein de la COBAN, il est resté aux devants de la scène en période de déconfinement. L'expérience nouvelle de l'année 2020 a permis de donner davantage de souplesse, une réglementation interne qui en offrait peut-être insuffisamment.

Pour ce faire, le groupe de travail constitué en 2019, s'est réuni à nouveau le 14 septembre 2020. Ses travaux ont été restitués lors du dernier Comité technique de l'exercice 2020, soit le 8 décembre.

La mise en œuvre des nouvelles règles d'accès au télétravail s'est développée à partir du 1^{er} janvier 2021, à partir des validations successives habituelles (Comité technique, Bureau communautaire et enfin Conseil communautaire).

Au cours de l'année, il a été décidé d'instituer la prime exceptionnelle prévue par décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, destinée à compenser les sujétions exceptionnelles d'exposition au risque pendant l'état d'urgence sanitaire dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de la COVID-19 pour assurer la continuité des services publics.

Cette prime a été versée aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public permanents et non permanents et contractuels de droit privé des services ci-dessous, à savoir, le personnel œuvrant affecté aux :

- Centres de transfert,
 - Livraisons de bacs,
 - Déchèterie pour les professionnels,
 - Déchèteries pour les particuliers,
 - Logistique des déchèteries.
- S'agissant de l'exercice 2021, le renfort des services ressources a été une nécessité de l'année (marchés publics, finances et SG en particulier).

De plus, en application des dispositions de l'article L.211-8 du Code des Juridictions Financières, la Chambre Régionale des Comptes de Nouvelle-Aquitaine a examiné certains aspects de la gestion de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord (COBAN) durant les exercices 2014 et suivants.

L'instruction a débuté en mars 2020. A son issue, cet examen de gestion a fait l'objet d'un rapport d'observations définitives transmis à la COBAN le 10 juin 2021. Ce rapport, intégrant les réponses du Président de la COBAN, a été communiqué à la COBAN par courrier du 10 juin 2021.

Les Ressources Humaines ont fait partie des thématiques contrôlées. Elles ont fait l'objet d'une recommandation reprise ci-dessous.

► La durée effective du travail dans la collectivité

La recommandation n°6 du rapport est la suivante : « Mettre en conformité la durée du temps de travail effectif de tous les agents de la COBAN avec la réglementation, soit 1 607 heures ».

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique, dans son article 47, contribue à harmoniser la durée du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale, avec la suppression des régimes dérogatoires antérieurs à la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption

de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la Fonction Publique Territoriale : les EPCI ont dû définir les nouvelles règles relatives au temps de travail de leurs agents dans un délai d'un an à compter du renouvellement de l'assemblée délibérante dans les limites applicables aux agents de l'Etat, soit au minimum 1 607 heures annuelles.

La COBAN a appliqué le temps de travail légal annuel, soit 1 607 heures, à l'ensemble de ses agents, afin de se conformer à la réglementation, et de ne plus supporter un surcoût budgétaire dénoncé par la CRC.

L'adaptation du « Règlement d'organisation du travail valant protocole relatif au temps de travail à la COBAN », délibéré le 15 décembre 2021, a formalisé l'application des 1 607 heures pour tous.

5.2. L'état annuel des indemnités des élus au titre de 2021

L'article L5211-12-1 du CGCT, codifié sous la rubrique « conditions d'exercice des mandats des membres des conseils ou comités » dudit Code, issu lui-même de l'article 92 de la loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019, dite loi « engagement et proximité », a créé une nouvelle disposition obligatoire que les EPCI, comme la COBAN, doivent appliquer dès à présent.

En effet, « Chaque année, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre établissent un état présentant l'ensemble des indemnités de toutes natures, libellées en euros, dont bénéficient les élus siégeant dans leur conseil, au titre de tout mandat ou de toutes fonctions exercées en leur sein et au sein de tout syndicat au sens des livres VII et VIII de la présente partie ou de toute société mentionnée au livre V de la première partie ou filiale d'une de ces sociétés. Cet état est communiqué chaque année aux conseillers communautaires avant l'examen du budget de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. »

L'obligation en matière de communication préalable au vote du budget, porte sur l'ensemble des indemnités perçues par les élus de l'assemblée (Président, Vice-Présidents, Conseillers communautaires).

Partie 5 – Les autres dispositions

Envoyé en préfecture le 25/03/2022
 Reçu en préfecture le 25/03/2022
 Affiché le 
 ID : 033-243301504-20220325-2022_11_DEL-AR

INDEMNITES ELUS COBAN -SIBA- SYBARVAL AU TITRE DE 2021									
Nom-Prénom	Fonction	COBAN		Fonction	SIBA		Fonction	SYBARVAL	
		Indemnités de fonction *	Remboursement de frais		Indemnités de fonction*	Remboursement de frais		Indemnités de fonction*	Remboursement de frais
LAFON Bruno	Président	51 340,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
LE YONDRE Nathalie	1ère Vice-Présidente	20 536,08 €		Vice-Présidente	6 014,88 €				
LARRUE Marie	2ème Vice-Présidente	20 536,08 €		Vice-Présidente	6 014,88 €		Présidente	16 540,80 €	584,42 €
PAIN Cédric	3ème Vice-Président	20 536,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
ROSAZZA Jean Yves	4ème Vice-Président	20 536,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
DE GONNEVILLE Philippe	5ème Vice-Président	20 536,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
DANEY Xavier	6ème Vice-Président	20 536,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
MARTINEZ Manuel	7ème Vice-Président	20 536,08 €		Vice-Président	6 014,88 €				
CALATAYUD Stéphanie	Conseillère Communautaire		121,43 €						
BELLIARD Patrick	Conseiller Communautaire		11,84 €						
GUIGNARD DE BRECHARD Laetitia	Conseillère Communautaire		138,14 €						
*Indemnité annuelle brute									

5.3. Dispositions issues de l'application de l'article L5211-39-1 du CGCT

En application de l'article L5211-39-1 du CGCT et « Afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de service ».

Au titre du même article, il est précisé que « Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire ou, à défaut, lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation fait l'objet d'une communication du Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant ».

C'est ainsi que le Schéma de mutualisation de la COBAN a été approuvé par délibération du Conseil communautaire n° 88-2015 du 15 décembre 2015.

Les démarches engagées et en cours ont été poursuivies :

- les services mutualisés Gironde Numérique (par l'adhésion de la COBAN, les 8 communes ont accès soit à des prestations gratuites soit à des prestations tarifées),
- le Pôle de Ressource Numérique du SIBA (le SIBA met à disposition un SIG pour ses communes membres),
- le service commun en matière d'instruction des Autorisations du Droit des Sols (aujourd'hui : 4 agents permanents - 6 communes adhérentes depuis le retrait de la commune de Mios au 31 décembre 2021 – 2 614 actes pondérés instruits entre le 1^{er} septembre 2020 et le 31 août 2021).

Et des actions ont été développées :

- une formation sur le Droit de Prémption Urbain (réunissant des agents des communes et de la COBAN),
- une convention d'entente intercommunale a été convenue courant 2016 pour une gestion commune et intégrée de la restauration collective entre les communes de Mios et de Biganos,
- la mise en service d'un Observatoire fiscal, dont les productions ont pu accompagner les élus dans la connaissance de la fiscalité de leur territoire. Plusieurs livrables ont ainsi été remis aux Maires, permettant d'appréhender plus finement la sociologie des contribuables et la structure de notre fiscalité territoriale,
- l'élargissement en 2021 du service commun « Coordination Enfance-Jeunesse » à l'ensemble des communes du territoire de la COBAN pour les besoins de la CTG,
- la création d'une Entente intercommunale entre la COBAN et la CdC du Val de l'Eyre pour la mutualisation du Centre de Transfert de la COBAN de Mios,
- la création d'un service commun mutualisé d'Archives communautaires. Les communes adhérentes sont Marcheprime, Lanton, Andernos-les-Bains et Mios,
- la création d'un nouveau service mutualisé « Lieu d'Accueil Enfance Jeunesse », regroupant 7 des 8 communes du territoire (sauf Audenge).

Les missions mutualisées au sein du Pays sont :

- l'animation, le LEADER, l'Opération de Modernisation du Commerce et de l'Artisanat, le FEAMP,
- les autres missions relèvent de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales du développement économique par le biais de l'agence BA2E.

5.4. Dispositions de la loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 (II de l'article 13)

Ci-après les instructions issues de l'application de la loi n°2018-32 du 22 janvier 2018 de programmation des Finances Publiques (II de l'article 13) :

a. Evolution des dépenses réelles de fonctionnement

Il est précisé que, dans cet exercice, les montants des dépenses réelles de fonctionnement ne tiennent pas compte des chapitres 014 (Atténuations des produits), 022 (Dépenses imprévues) et 002 (Report des résultats antérieurs).

	Budget principal	Budget Déchèterie pro	Budget ZAE	Budget Transports	Budget Eau potable
BP 2021	30 973 052 €	628 651 €	3 543 531 €	2 574 855 €	724 552 €
BP 2022	31 843 196 €	677 400 €	2 912 880 €	2 645 238 €	885 956 €
Evolution	+ 870 143 €	+ 48 749 €	- 630 651 €	+ 70 383 €	+ 161 404 €

b. Evolution du besoin de financement annuel

Le tableau ci-dessous retrace le montant des en-cours de dette pour chaque budget, diminué des échéances en capital de l'année et augmenté des nouveaux emprunts inscrits au budget primitif 2022 mais qui ne seront pas nécessairement souscrits.

	Budget principal	Budget Déchèterie pro	Budget ZAE	Budget Transports	Budget Eau Potable
CRD au 01/01/2021	2 688 101 €	646 000 €	2 000 000 €	0 €	4 927 024 €
Remboursement capital 2022	- 275 299 €	- 38 000 €			- 401 327 €
Nouveaux emprunts 2022			+ 1 333 000 €		+ 138 000 €
CRD au 31/12/2022	2 412 802 €	608 000 €	3 333 000 €	0 €	4 663 697 €

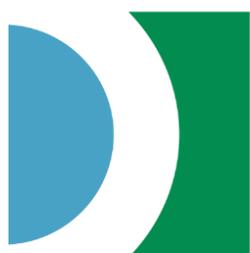
Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301504-20220325-2022_11_DEL-AR



COBAN

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
DU BASSIN D'ARCACHON NORD

2022-12

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

ELECTION D'UN MEMBRE A LA COMMISSION « MOBILITE DURABLE-TRANSPORTS »

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022

Nombre de Conseillers en exercice : 38

Présents : 29

Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANAY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs :

Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents :

Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que par délibération n° 2021-08 du 26 janvier 2021, l'assemblée délibérante a procédé à la composition de ses commissions permanentes pour la durée de la présente mandature.

Or, M. le Président de la COBAN a été destinataire le 7 mars 2022 d'un courriel l'informant que M. Patrick BELLIARD, par lettre reçue en mairie de BIGANOS le 28 février 2022, a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Membre de la Commission « Mobilité durable-Transports », il convient par conséquent de procéder à son remplacement.

Aussi,

Vu le courriel de la mairie de BIGANOS en date du 7 mars 2022, informant la COBAN de la démission de M. Patrick BELLIARD de ses fonctions de Conseiller Municipal ;

Vu le règlement intérieur de la COBAN adopté par délibération n° 2021-02 du 26 janvier 2021, et notamment son article 23 ;

Considérant la nécessité de remplacer ce dernier au sein de la Commission « Mobilité durable-Transports » ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir ENREGISTRER la candidature de M. Patrick BOURSIER en qualité de membre de la Commission « Mobilité durable-Transports », et de procéder à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Sur proposition du Président et en application de ces dispositions, il est procédé, à mains levées, à l'élection du membre destiné à pourvoir au siège devenu vacant.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **ENREGISTRE la candidature de M. Patrick BOURSIER en qualité de membre de la Commission « Mobilité durable-Transports », et procède à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-13

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**ELECTION D'UN MEMBRE A LA COMMISSION
« ENVIRONNEMENT ET DEVELOPPEMENT DURABLE »**

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022

Nombre de Conseillers en exercice : 38

Présents : 29

Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANAY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que par délibération n° 2021-07 du 26 janvier 2021, l'assemblée délibérante a procédé à la composition de ses commissions permanentes pour la durée de la présente mandature.

Or, la COBAN a été destinataire le 16 février 2022 d'un courriel de la mairie de Biganos, l'informant que M. Enrique ONATE a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Membre de la commission « Environnement et Développement durable », il convient par conséquent de procéder à son remplacement.

Aussi,

Vu la démission de M. Enrique ONATE de ses fonctions de Conseiller municipal ;

Vu le règlement intérieur de la COBAN adopté par délibération n° 2021-02 du 26 janvier 2021, et notamment son article 23 ;

Considérant la nécessité de remplacer M. ONATE au sein de la commission « Environnement et Développement durable » ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir ENREGISTRER la candidature de Mme Corinne CHAPPARD en qualité de membre de la Commission « Environnement et développement durable », et de procéder à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Sur proposition du Président et en application de ces dispositions, il est procédé, à mains levées, à l'élection du membre destiné à pourvoir au siège devenu vacant.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **ENREGISTRE la candidature de Mme Corinne CHAPPARD en qualité de membre de la Commission « Environnement et développement durable », et procède à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-14

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

ELECTION D'UN MEMBRE AU CONSEIL D'EXPLOITATION DE LA REGIE DE LA DECHETERIE PROFESSIONNELLE DE LEGE-CAP FERRET

COLLEGE DES ELUS

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022

Nombre de Conseillers en exercice : 38

Présents : 29

Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que par délibérations n° 2020-58 du 6 juillet 2020 et n° 2021-11 du 26 janvier 2021, le Conseil communautaire a procédé à la composition du Conseil d'exploitation de la déchèterie professionnelle de Lège – Cap Ferret.

Or, M. le Président de la COBAN a été destinataire le 7 mars 2022 d'un courriel l'informant que M. Patrick BELLIARD, par lettre reçue en mairie de BIGANOS le 28 février 2022, a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Membre du Collège des Elus du Conseil d'exploitation de la déchèterie professionnelle de Lège – Cap Ferret, il convient par conséquent de procéder à son remplacement, conformément à l'article VII des statuts de la régie, lequel dispose que :

« En cas de démission ou de décès d'un membre, le Conseil communautaire pourvoit à son remplacement en nommant un autre représentant du collège auquel il appartient, pour la durée résiduelle du mandat ».

Aussi,

Vu l'article VII des statuts de la régie de la déchèterie professionnelle de Lège-Cap Ferret, dotée de la seule autonomie financière,

Vu le courriel de la mairie de BIGANOS en date du 7 mars 2022, informant la COBAN de la démission de M. Patrick BELLIARD de ses fonctions de Conseiller Municipal ;

Considérant la nécessité de remplacer ce dernier au sein du Collège des Elus du Conseil d'exploitation de la déchèterie professionnelle de Lège – Cap Ferret ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir ENREGISTRER la candidature de Mme Anne CHAIGNEAU en qualité de membre du Collège des Elus du Conseil d'exploitation de la déchèterie professionnelle de Lège – Cap Ferret, et de procéder à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Sur proposition du Président et en application de ces dispositions, il est procédé, à mains levées, à l'élection du membre destiné à pourvoir au siège devenu vacant.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **ENREGISTRE la candidature de Mme Anne CHAIGNEAU en qualité de membre du Collège des Elus du Conseil d'exploitation de la déchèterie professionnelle de Lège – Cap Ferret, et procède à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-15

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**ELECTION D'UN MEMBRE SUPPLEANT AU SYNDICAT DU BASSIN
D'ARCACHON ET DU VAL DE L'EYRE (SYBARVAL)**

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 29
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que par délibération n° 2020-65 du 6 juillet 2020, l'assemblée délibérante a procédé à l'élection des représentants de la COBAN au Syndicat du Bassin d'Arcachon et du Val de l'Eyre (SYBARVAL) pour la durée de la présente mandature.

Or, la COBAN a été destinataire le 16 février 2022 d'un courriel de la mairie de Biganos, l'informant que M. Enrique ONATE a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Membre suppléant du SYBARVAL, représentant la commune de Biganos, il convient par conséquent de procéder à son remplacement.

Aussi,

Vu la démission de M. Enrique ONATE de ses fonctions de Conseiller municipal ;

Vu les statuts du SYBARVAL du 9 décembre 2019, et notamment leur article 5 ;

Considérant la nécessité de remplacer M. ONATE, membre suppléant dudit Syndicat, représentant la commune de Biganos ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Vu l'article L. 2121-21 du CGCT qui précise que le Conseil communautaire peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret, aux nominations ou aux représentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin ;

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir ENREGISTRER la candidature de Mme Corinne CHAPPARD en qualité de membre suppléante au Syndicat du Bassin d'Arcachon et du Val de l'Eyre (SYBARVAL), et de procéder à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Sur proposition du Président et en application de ces dispositions, il est procédé, à mains levées, à l'élection du membre destiné à pourvoir au siège devenu vacant.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **ENREGISTRE la candidature de Mme Corinne CHAPPARD en qualité de membre suppléante au Syndicat du Bassin d'Arcachon et du Val de l'Eyre (SYBARVAL), et procède à cette élection régie par l'article L2121-21 du Code Général des Collectivités Territoriales.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-16

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**ELECTION D'UN MEMBRE TITULAIRE AU COMITE SYNDICAL DU SYNDICAT
DEPARTEMENTAL D'ENERGIE ELECTRIQUE DE LA GIRONDE (SDEEG)**

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 29
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANAY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que selon les dispositions de l'article L.2121-33 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le Conseil communautaire a procédé, par délibération n° 2020-66 du 6 juillet 2020, à la désignation de ses membres ou de délégués pour siéger au sein d'organismes extérieurs dans les cas et conditions prévus par les dispositions du CGCT et des textes régissant ces organismes.

Parmi ces désignations, figurent celles relatives au Comité Syndical du syndicat Départemental d'Energie Electrique de la Gironde (SDEEG), rappelées ci-dessous :

ORGANISME	REPRESENTANT TITULAIRE	REPRESENTANT SUPPLEANT
Comité Syndical du Syndicat Départemental d'Energie Electrique de la Gironde (SDEEG)	- Xavier DANEY - Enrique ONATE - Ilidio De OLIVEIRA - Gabriel MARLY - Edouard VANIGLIA	Néant

Or, la COBAN a été destinataire le 16 février 2022 d'un courriel de la mairie de Biganos, l'informant que M. Enrique ONATE a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Représentant titulaire au Comité Syndical du syndicat Départemental d'Energie Electrique de la Gironde (SDEEG), il convient par conséquent de procéder à son remplacement.

Aussi,

Vu la démission de M. Enrique ONATE de ses fonctions de Conseiller municipal ;

Considérant la nécessité de remplacer M. ONATE, membre suppléant dudit Syndicat ;

Vu l'article L. 2121-21 du CGCT précisant que le Conseil communautaire peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret, aux nominations ou aux représentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir :

- **PROCEDER** par un vote à mains levées à l'élection de M. Patrick BOURSIER en qualité de représentant titulaire au Comité Syndical du syndicat Départemental d'Energie Electrique de la Gironde (SDEEG), en remplacement d'Enrique ONATE.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **PROCÉDE par un vote à mains levées à l'élection de M. Patrick BOURSIER en qualité de représentant titulaire au Comité Syndical du syndicat Départemental d'Energie Electrique de la Gironde (SDEEG), en remplacement d'Enrique ONATE.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-17

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

ELECTION D'UN MEMBRE SUPPLEANT AU GROUPEMENT DES AUTORITES RESPONSABLES DE TRANSPORT (GART)

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 29
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Madame Nathalie LE YONDRE, vice-Présidente de la COBAN, expose que selon les dispositions de l'article L.2121-33 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT), le Conseil communautaire a procédé, par délibération n° 2020-66 du 6 juillet 2020, à la désignation de ses membres ou de délégués pour siéger au sein d'organismes extérieurs dans les cas et conditions prévus par les dispositions du CGCT et des textes régissant ces organismes.

Parmi ces désignations, figurent celles relatives au Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART), rappelées ci-dessous :

ORGANISME	REPRESENTANT TITULAIRE	REPRESENTANT SUPPLEANT
Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART)	Xavier DANEY	Patrick BELLIARD

Or, M. le Président de la COBAN a été destinataire le 7 mars 2022 d'un courriel l'informant que M. Patrick BELLIARD, par lettre reçue en mairie de BIGANOS le 28 février 2022, a démissionné de son poste de Conseiller Municipal.

Il convient par conséquent de procéder à son remplacement au sein du Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART).

Aussi,

Vu le courriel de la mairie de BIGANOS en date du 7 mars 2022, informant la COBAN de la démission de M. Patrick BELLIARD de ses fonctions de Conseiller Municipal ;

Considérant la nécessité de remplacer ce dernier au sein du Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART), en qualité de suppléant ;

Vu l'article L. 2121-21 du CGCT qui précise que le Conseil communautaire peut décider, à l'unanimité, de ne pas procéder au scrutin secret, aux nominations ou aux représentations, sauf disposition législative ou réglementaire prévoyant expressément ce mode de scrutin ;

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022,

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir :

- **PROCEDER** par un vote à mains levées à la désignation de M. Patrick BOURSIER en qualité de représentant suppléant au Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART), en remplacement de Patrick BELLIARD.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **PROCEDE par un vote à mains levées à la désignation de M. Patrick BOURSIER en qualité de représentant suppléant au Groupement des Autorités Responsables de Transport (GART), en remplacement de Patrick BELLIARD.**

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

2022-18

**EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

**DEMANDE DE RENOUELEMENT DU CLASSEMENT DE L'EPIC
OFFICE DE TOURISME CŒUR DU BASSIN D'ARCACHON**

Le 15 mars 2022 à 18 heures, le Conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Arcachon Nord dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Broustic d'Andernos-les-Bains, sous la présidence de M. LAFON.

Date de la convocation : 9 mars 2022
Nombre de Conseillers en exercice : 38
Présents : 29
Votants : 35

Membres présents : M. LAFON, Mme LE YONDRE, Mme LARRUE, M. PAIN, M. ROSAZZA, M. DANEY, M. MARTINEZ, M. ROSSIGNOL, Mme GALLANT, Mme BRUDY, Mme CHAIGNEAU, M. CHAMBOLLE, Mme SAULNIER, M. DUBOURDIEU, M. POHL, Mme CHAPPARD, M. POCARD, Mme BANOS, M. BOURSIER, Mme CAZAUX, M. DEVOS, Mme JOLY, M. PERUCHO, M. MARLY, Mme GUILLERM, Mme BATS, M. RECAPET, Mme DUBARRY, M. BAGNERES

Pouvoirs : Mme BRISSET à M. ROSSIGNOL
M. CHAUVET à M. ROSAZZA
M. DE GONNEVILLE à M. MARLY
Mme GUIGNARD DE BRECHARD à Mme LARRUE
Mme MARENZONI à M. BAGNERES
M. MANO à M. PAIN

Membres absents : Mme CALATAYUD
M. MARTIN
M. GATINOIS

Secrétaire de séance : M. DEVOS

Monsieur Manuel MARTINEZ, vice-Président de la COBAN, expose que

Vu l'arrêté du 16 avril 2019 fixant les critères de classement des offices de tourisme ;

Vu les articles L.133-10-1 et D.133-20 et suivants du code du tourisme ;

Vu l'arrêté préfectoral du 24 juillet 2017 prononçant le classement de l'Office de tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon en catégorie I pour une durée de 5 ans ;

Considérant que les offices de tourisme peuvent être classés par catégories suivant le niveau des aménagements et services garantis au public en fonction de critères fixés par un tableau de classement élaboré par la Direction Générale des Entreprises et homologué par arrêté du ministre de l'Europe et des affaires étrangères et du ministre de l'économie et des finances.

Ces 15 critères sont déclinés en neuf chapitres :

- ✓ L'office de tourisme est accessible et accueillant
- ✓ Les périodes et horaires d'ouverture sont cohérents avec la fréquentation touristique de la zone géographique d'intervention
- ✓ L'information est accessible à la clientèle étrangère
- ✓ L'information touristique collectée est exhaustive, qualifiée et mise à jour
- ✓ Les supports d'informations touristiques sont adaptés, complets et actualisés
- ✓ L'office de tourisme est à l'écoute du client et engagé dans une démarche promouvant la qualité et le progrès
- ✓ L'office de tourisme dispose des moyens humains pour assurer sa mission
- ✓ L'office de tourisme assure un recueil statistique
- ✓ L'office de tourisme met en œuvre la stratégie touristique locale

Considérant qu'il revient au Conseil communautaire, sur proposition de l'office de tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon, de formuler la demande de classement auprès du représentant de l'Etat dans le département,

Considérant que ce classement est prononcé pour cinq ans,

Considérant que l'Office de tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon déposera un dossier de renouvellement de son classement en catégorie I auprès de la Préfecture de la Gironde,

Vu l'avis favorable du Bureau communautaire du 8 mars 2022 ;

Il est proposé au Conseil communautaire de bien vouloir :

- **SOLLICITER** auprès de Madame la Préfète de la Gironde le renouvellement du classement de l'Office de Tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon en catégorie I.

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire :

- **SOLLICITE** auprès de Madame la Préfète de la Gironde le renouvellement du classement de l'Office de Tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon en catégorie I.

Vote :

Pour : 35

Contre : 0

Abstention : 0

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.
Au registre sont les signatures.
Pour extrait conforme.

Fait à Andernos-les-Bains, le 16 mars 2022

Le Président de la COBAN,

Maire de Biganos
Bruno LAFON



Le Président,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification et/ou publication.

CONTEXTE

Objectifs :

- Maintenir le classement préfectoral en catégorie I
- Maintenir nos engagements qualité suite à l'obtention de la Marque Qualité Tourisme™

Le classement

Le classement est **prononcé par arrêté préfectoral** pris pour une durée de **5 ans** au vu des seuls éléments du dossier (système déclaratif).

Voici ci-dessous les principaux engagements des OT en fonction de leur catégorie :

- Mettre à disposition un espace d'accueil et un espace d'information facilement accessibles.
- Mettre à disposition un conseiller en séjour et diffuser des informations de qualité.
- Faciliter les démarches des touristes.
- Informer gratuitement sur l'offre touristique locale.
- Être engagé dans une démarche qualité interne
- Traiter les réclamations et mesurer la satisfaction des touristes

LES MISSIONS

→ ARRETE PRECEDENT (voir pièce jointe)

- Date de classement : 24/07/2017
- Classement en catégorie I
- Classement prononcé pour une durée de 5 ans

→ PROCEDURE

- La collectivité compétente sollicite le classement de l'Office de Tourisme (voir exemples en pièces jointes).
- Le périmètre pris en compte pour le classement de l'Office de Tourisme est : le bureau d'information principal ayant la plus forte affluence constatée à l'année (AUDENGE) + le bureau d'information situé dans une station classée de tourisme (LANTON).
- Les critères de classement : l'Office de Tourisme répond aux critères de la grille de classement.

→ CALENDRIER

- Mi mars : le dossier est envoyé à Gironde Tourisme pour vérification.
- Début avril : le dossier est envoyé à la préfecture.

OFFICE DE TOURISME DU CŒUR DU BASSIN D'ARCACHON

Contact :

Nadia SERTIC

Mail : qualite@tourisme-coeurdubassin.com

Tel : 05.57.70.67.56.

Sur papier à en-tête de la collectivité
EXEMPLE DE LETTRE À FAIRE SIGNER

Madame la Préfète de la Gironde
Préfecture
Esplanade Charles de Gaulle
33077 BORDEAUX CEDEX

A, le

Objet : Demande de renouvellement de classement de l'Office de Tourisme

Madame la Préfète,

Dans sa délibération du, le conseil communautaire de la Communauté d'agglomération du Bassin d'Arcachon Nord m'a autorisé, à l'unanimité, à présenter la demande de classement de l'Office de Tourisme du Cœur du Bassin d'Arcachon.

Aussi, j'ai l'honneur de vous solliciter pour le renouvellement du classement en catégorie I de l'Office de tourisme du Cœur du Bassin d'Arcachon.

Vous trouverez en annexe le dossier contenant l'ensemble des pièces nécessaires à l'instruction de cette demande.

Vous remerciant par avance de la bienveillante attention avec laquelle vous examinerez notre demande et de la suite favorable que vous voudrez bien lui donner,

Je vous prie d'agréer, Madame la Préfète, mes salutations distinguées.

Le Président



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301504-20220325-2022_18_DEL-AI

PRÉFECTURE DE LA GIRONDE

DIRECTION DES
AFFAIRES JURIDIQUES
ET DE L'ADMINISTRATION LOCALE

BORDEAUX, LE **24 JUIL. 2017**

Bureau des Elections
Et de l'Administration Générale

BORDEREAU D'ENVOI

à

Affaire suivie par :
Valérie FAUCHIER
☎ 05.56.90.63.06

OFFICE DE TOURISME
CŒUR DU BASSIN D'ARCAÇON
1 Route du Stade
33138 LANTON

OBJET	P. J.	OBSERVATIONS
<p><u>Veillez trouver ci-joint :</u></p> <p>☞ copie de l'arrêté préfectoral relatif au classement en catégorie I pour l'Office de Tourisme COEUR DU BASSIN D'ARCAÇON</p>	<p>1</p>	<p>Transmis pour information.</p>

LE PREFET,

Pour le Préfet,
Le Chef de Bureau


Jean-François JUZANX



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Envoyé en préfecture le 25/03/2022

Reçu en préfecture le 25/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 033-243301504-20220325-2022_18_DEL-AI

PRÉFECTURE DE LA GIRONDE

DIRECTION DES
AFFAIRES JURIDIQUES ET
DE L'ADMINISTRATION
LOCALE

Bureau des Élections et de
l'Administration Générale

**CLASSEMENT DE L'OFFICE DE TOURISME
COEUR DU BASSIN D'ARCACHON
EN CATEGORIE I**

LE PRÉFET DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE,
PRÉFET DE LA GIRONDE

VU le Code du Tourisme,

VU la loi n°92-1341 du 23 Décembre 1992 portant répartition des compétences dans le domaine du tourisme,

VU la loi n°2009-888 du 22 Juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques et notamment son article 6,

VU le décret n°2009-1652 du 23 Décembre 2009 portant application de la loi n°2009-888 du 22 Juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques, et notamment son article 5,

VU l'arrêté du 12 Novembre 2010 fixant les critères de classement des offices de tourisme,

VU l'arrêté du 1^{er} Juillet 2013 modifiant l'arrêté du 12 Novembre 2010 fixant les critères de classement des offices de tourisme,

VU l'arrêté préfectoral de classement en catégorie II de l'office de tourisme Cœur du Bassin d'Arcachon du 06 août 2015,

VU la demande de classement en catégorie I du 03 mai 2017 de M. Bruno LAFON, Maire de BIGANOS, Président de la COBAN ATLANTIQUE, reçue en Préfecture le 23 mai 2017,

SUR PROPOSITION de Monsieur le Secrétaire Général de la Préfecture de la Gironde,

ARRÊTÉ

ARTICLE 1 - L'Office de Tourisme COEUR DU BASSIN D'ARCACHON sis 1 Route du Stade - 33138 LANTON est classé en catégorie I.

Ce classement est prononcé pour 5 ans.

ARTICLE 2 – L'arrêté préfectoral de classement en catégorie II du 06 août 2015 est abrogé.

ARTICLE 3 - Monsieur le Secrétaire Général de la Préfecture de la Gironde, M. le Sous-préfet de l'arrondissement d'ARCACHON, M. le Président de la COBAN ATLANTIQUE et toutes autorités de contrôle sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Bordeaux, le **24 JUIL. 2017**

Le Préfet
Pour le Préfet,
Le Sous-Préfet, Directeur de Cabinet,

Samuel BOUJU