

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU SAINT-QUENTINOIS

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

du 1^{er} Trimestre 2021

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU SAINT-QUENTINOIS

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 17 FÉVRIER 2021

.

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

ADMINISTRATION GENERALE - Rapport sur la situation en matière d'égalité femmeshommes.

> Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCO, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ. Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER. Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

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 de plus de 20 000 habitants, et les établissements publics de coopération intercommunale, doivent présenter à leurs assemblées délibérantes un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport prévu par l'article 61 de la loi de 2014 doit permettre de sensibiliser les élus et agents de la collectivité à l'égalité femmes-hommes, de porter et rendre visible ce sujet aux yeux de toutes et tous.

Les modalités et contenus de ce rapport ont été précisés par le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015. Il comporte :

- un état des lieux concernant la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (recrutement, formation, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle);
- un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire;
- la définition des orientations pluriannuelles destinées à conforter cette égalité et à lutter contre les discriminations, à la fois dans les fonctionnements internes de la collectivité comme employeur et dans ses actions en direction de la population.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil:

- d'approuver le rapport annexé à la présente délibération.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 75 voix pour et 1 absention adopte le rapport présenté.

S'est abstenu(e) (par vote présent ou par pouvoir): Olivier TOURNAY

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ
Présidente de la Communauté
d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52262-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021

Publication: 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE

> ÉGALITÉ FEMMES HOMMES



2020

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ANNEE 2020

Intr	odu	uction	. 2
	1.	Des constats d'inégalités toujours criants à l'échelle nationale	2
	2.	Objectifs du rapport	2
	3.	Un rapport sur la situation en matière d'égalité qui répond à des obligations légales	3
	4.	Un rapport qui introduit les nouvelles obligations à la charge des collectivités inscrites dans loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique	la 3
	5.	L'Agglo du Saint-Quentinois	3
l.		L'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'Agglo	10
	1.	Les effectifs de la collectivité au 30 septembre 2020	10
	2.	Le recrutement et les mouvements internes	16
	3.	La formation	18
	4.	La promotion professionnelle	24
	5.	La rémunération	25
	6.	Les conditions de travail	31
	7.	Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	36
II.		Les usagers et bénéficiaires des politiques publiques de l'Agglo du Saint-Quentinois	42
	1.	Les politiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois	42
	2.	L'implication des usagers dans le travail mené par l'Agglo : le Conseil de Développement	49
III.		Le plan d'action pluriannuel 2021/2023 decliné en trois axes	51
	1.	Axe 1 : Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel	51
	2.	Axe 2 : Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels	53
	3. leu	Axe 3 : Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents su urs lieux de travail	

INTRODUCTION

1. DES CONSTATS D'INEGALITES TOUJOURS CRIANTS A L'ECHELLE NATIONALE

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe inscrit dans la Constitution depuis 1946 seulement, il faut attendre 1972 pour que le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale soit reconnue. Or, en 2020, on constate que cette égalité légale n'est pas vérifiée puisque les écarts de revenus salariaux entre les hommes et les femmes sont de 24 % de manière générale et de 9 % à postes et compétences égales.

Dans la fonction publique, qui correspond à 20 % des emplois en France, les inégalités persistent, malgré des apparences d'équité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Ainsi, 62 % des agents publics sont des femmes (toutes fonctions publiques confondues : hospitalière, d'Etat et territoriale), alors qu'elles ne sont que 46 % à travailler dans le privé. Dans la fonction publique territoriale, malgré 61 % de femmes chez les catégories A, on ne recense que 29 % de femmes à des postes d'encadrement supérieur et de direction.

2. OBJECTIFS DU RAPPORT

Le présent rapport a pour objectif de présenter la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de l'Agglo du Saint-Quentinois en 2020. Composé en trois grandes parties, à savoir une partie sur la situation des femmes et des hommes employés de l'Agglo, et une partie sur les politiques publiques menées par la collectivité à destination des usagers, ce rapport est l'occasion de s'arrêter sur la situation des hommes et des femmes qui travaillent aujourd'hui pour le territoire du Saint-Quentinois. La troisième partie a pour objectif de proposer le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle 2021-2023.

En matière de ressources humaines, il s'agit dans un premier temps d'analyser les effectifs, sa composition et la manière dont les agents de l'Agglo, hommes et femmes, travaillent, se forment, évoluent professionnellement, etc.

En termes de politiques publiques, l'objectif est de dresser un bilan et d'évaluer la pertinence des actions portées par l'Agglo au regard des bénéficiaires des politiques publiques communautaires, afin que toutes et tous accèdent aux services de la collectivité de la même manière.

La question des inégalités entre les femmes et les hommes est une question complexe, multiple, qui nécessite un travail constant. L'analyse proposée ici n'a qu'un seul objectif : faire état de la situation en 2020, à partir des données sexuées dont disposent les services de l'Agglo.

Le rapport se veut objectif et permet de faire émerger des actions à mettre en œuvre pour faire progresser la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Il permet de dresser un constat et a vocation à servir d'aide à la décision.

3. UN RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE QUI REPOND A DES OBLIGATIONS LEGALES

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'approche intégrée est devenue la règle dans la conduite des politiques publiques locales. Ainsi, prendre en compte les éventuels déséquilibres et inégalités entre les femmes et les hommes lors de la conception des politiques et actions publiques est nécessaire, dans le but d'y remédier.

De plus, la loi précise que l'approche intégrée peut être complétée par une approche spécifique, qui permet d'apporter, par des actions précises et ciblées, des réponses immédiates à des difficultés rencontrées par les femmes ou les hommes, quel que soit le domaine. Il s'agit donc d'actions correctives, visibles, intelligibles et adaptées à la collectivité.

Enfin, l'obligation de réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est devenu obligatoire pour les communes et établissements publics de coopération intercommunales à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants. Ce rapport doit être présenté préalablement aux débats sur le projet de budget. Il s'agit de présenter « le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation».

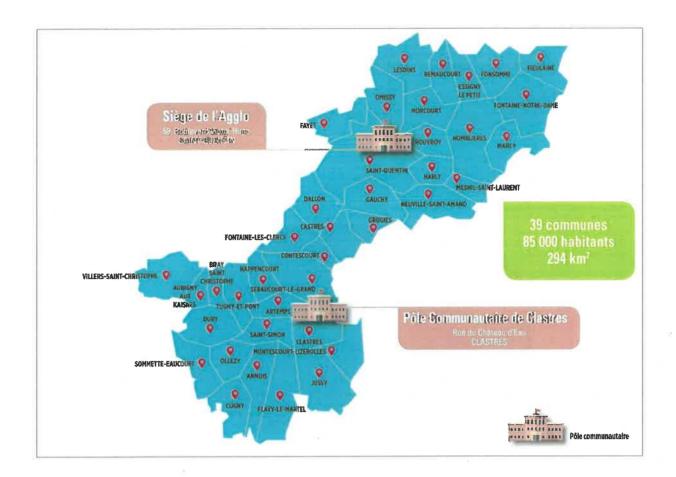
4. UN RAPPORT QUI INTRODUIT LES NOUVELLES OBLIGATIONS A LA CHARGE DES COLLECTIVITES INSCRITES DANS LA LOI DU 06 AOUT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique fait état de nouvelles obligations à la charge des collectivités, afin de tendre à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces nouvelles obligations sont présentées dans ce rapport et permettent d'introduire des propositions d'actions à mettre en œuvre sur les 3 prochaines années afin de mobiliser l'Agglo sur cette thématique et d'améliorer la situation des hommes et des femmes de la collectivité et du territoire.

5. L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

L'Agglo du Saint-Quentinois est née de la fusion de la Communauté d'agglomération de Saint-Quentin et de la Communauté de communes du Canton de Saint-Simon le 1^{er} janvier 2017, en application de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, plus connue en tant que Loi NOTRe.

L'Agglo exerce ses nombreuses compétences (détaillées ci-dessous) sur un territoire de 294 km², soit 39 communes, et participe ainsi à la vie quotidienne de près de 85 000 habitants.



- LES COMPETENCES COMMUNAUTAIRES

Les compétences obligatoires de l'Agglo concernent six domaines :

- > Le développement économique
- L'aménagement de l'espace communautaire
- > La politique de la ville
- > La gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (GEMAPI)
- L'aménagement et la gestion de l'aire d'accueil des gens du voyage
- La collecte et le traitement des déchets ménagers et assimilés

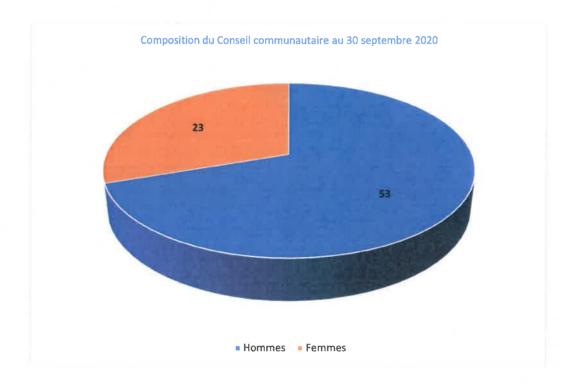
L'Agglo exerce également quatre compétences facultatives :

- > La création, l'aménagement et l'entretien de la voirie d'intérêt communautaire
- > L'eau potable et l'assainissement
- > La protection et la mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie
- > La construction et la gestion d'équipements culturels et sportifs d'intérêts communautaires

Au total, ce sont donc 10 compétences gérées au quotidien par les équipes de l'Agglo du Saint-Quentinois.

LES INSTANCES DE DECISION ET DE PILOTAGE DE LA COLLECTIVITE

L'Agglo du Saint-Quentinois est composée de 76 élus issus des conseils municipaux des 39 communes de l'Agglo. On dénombre 53 hommes et 23 femmes, *soit un taux de féminisation de 30 %*.



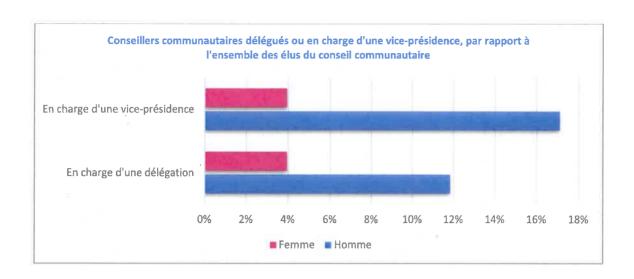
A l'échelle nationale, on constate une difficulté pour les établissements publics de coopération intercommunale à instaurer la parité dans leurs organes décisionnels, qui regroupent les élus des communes membres du groupement. En 2020, 23 % des têtes de listes sont des femmes, soit une progression de 6 points par rapport à 2014 et 19,8 % des maires de France après les élections municipales sont des femmes (+ 4 points). La part des femmes dans les conseils municipaux augmente pourtant, avec 42,4 % de conseillères municipales en France (+ 2 points). Sans atteindre la parité, le nombre de sièges occupés par des femmes au sein des EPCI est en augmentation. Si elles sont proportionnellement moins représentées (35,8 %) qu'au sein des conseils municipaux (42,4%), elles enregistrent une plus forte progression (4,4 points). Enfin, on dénombre seulement 11 % de femmes présidentes d'intercommunalités en France (+ 3,5 points).

Le Conseil communautaire s'organise de la façon suivante :

1 PRESIDENT	
15 VICE-PRESIDENCES	Du Cycle de l'eau et du développement rural
Vice-présidence en charge de :	De l'enseignement supérieur et de la stratégie robonumérique
	De l'Economie circulaire et des équipements de valorisation REV3
	Des événements de promotion du territoire
	Des politiques de Développement Durable et de l'Environnement
	De la protection de la Biodiversité des territoires et du Développement du
	Parc d'Isle - Jacques Braconnier
Last 2 and 6 (and 2 days from the second	Des relations avec les entreprises
dont 3 confiées à des femmes, soit	De l'Artisanat et des TPE
un taux de féminisation de l'exécutif de 20 %	Du patrimoine communautaire, et de la politique de l'Emploi
executif de 20 %	De la cohésion communautaire
	De la politique de l'habitat
	Des Mobilités
	Des projets du domaine fluvial : perspectives du CSNE, port de plaisance
	et tourisme fluvestre
	De la politique de la Ville, de la prévention de la Récidive
12 DOSSIERS SPECIFIQUES	des relations avec les usagers. Président de la CCSPL
PORTES PAR DES ELUS	Conseiller communautaire délégué chargé de l'apprentissage, de
DELEGUES	l'alternance et des filières professionnelles
Conseiller communautaire	du tourisme et des relations internationales. Président de l'OTC
délégué chargé de :	Conseiller communautaire délégué chargé de la Gemapi et de la
	préservation des zones humides
dont 3 confiées à des femmes, soit	de l'accessibilité des services publics. Présidente de la CIAPH
un taux de féminisation de 25 %	de l'évaluation des politiques publiques. Vice-président commission
	d'évaluation des politiques Publiques et des services usagers
	de l'insertion
	des relations avec le monde agricole
	des travaux sur l'harmonisation de la tarification de l'eau
	de la construction de l'offre d'accueil
	des gens du voyage
	de l'animation du Parc d'Isle

Tableau 1 : Répartition des attributions des élus du Conseil Communautaire

Le taux de féminisation de l'exécutif est de 20 % et celui des délégués est de 25 %. Cependant, en comparant les chiffres de l'ensemble de l'effectif, et notamment du nombre d'élues femmes et du nombre d'élus hommes, on constate que les élus en charge d'une délégation ou d'une vice-présidence correspondent à 35 % de l'effectif du Conseil communautaire. 4 % des femmes et 12 % des hommes du Conseil sont délégués à un dossier spécifique, tandis que 4 % des femmes et 15 % des hommes se sont vus confier une vice-présidence.



Les élus se réunissent également au sein de différentes commissions pour échanger et proposer des politiques publiques sur les sujets abordés. Elles sont au nombre de 6 et organisées de la façon suivante :

Commission d'appel d'offres (CAO)	5 élus titulaires dont 1 femme, soit un taux de
	féminisation de la commission de 20 %
Commission intercommunale	8 élus titulaires dont 5 femmes, soit un taux de
d'accessibilité des personnes	féminisation de la commission de 63 %
handicapées (CIAPH)	
Commission consultative d'élaboration	13 élus titulaires dont 2 femmes, soit un taux de
et de suivi du programme local de	féminisation de la commission de 15 %
prévention (PLP)	
Commission consultative des services	6 membres titulaires dont 1 femme, soit un taux de
publics locaux (CCSPL)	féminisation de la commission de 17 %
Commission eau et assainissement	13 élus titulaires dont 1 femme soit un taux de
	féminisation de 8 %
Commission d'évaluation des politiques	13 élus titulaires dont 1 femme soit un taux de
publiques et des services aux usagers	féminisation de 8 %

Tableau 2: Composition des commissions de l'Agglo du Saint-Quentinois

- COMPOSITION ORGANISATIONNELLE DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS

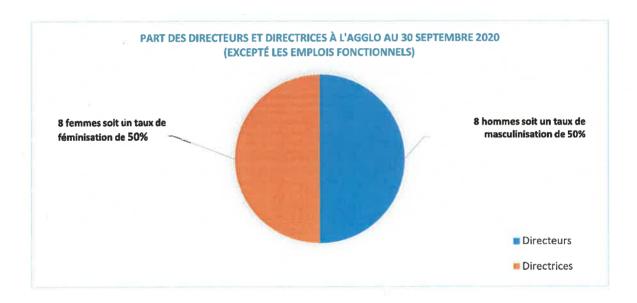
L'Agglo est structurée en 16 directions, organisée selon des compétences fonctionnelles ou opérationnelles, coordonnées par la Direction générale des services, selon l'organigramme suivant :

	DIRECTION GENERALE DES SERVICES
	Direction du Risque Juridique et des Assemblées (DRJA)
Élulius ati a u a fa u ati a u a alla a	Direction du Développement des Ressources Humaines (DDRH)
6 directions fonctionnelles	Direction des Finances et de l'Achat Public (DFAP)
dont 3 dirigées par des	Direction de la Logistique et des Moyens Généraux (DLMG)
femmes, soit un taux de féminisation de 50 %	Direction de l'Innovation Numérique et du Management de
reminisation de 50 %	l'Information (DINMI)
	la Direction de la Modernisation de l'Action Publique (DMAP)

	Direction de l'Aménagement et du Développement des Territoires (DADT)
	Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie (DECV)
	Direction de la Cohésion Communautaire (DCC)
10 directions opérationnelles	Direction des Ressources et Ingénierie Communautaires (DRIC)
dont 5 dirigées par des	Direction du Développement Economique (DDE)
femmes, soit un taux de	Agence de l'Eau et de l'Assainissement (AEA)
féminisation de 50 %	Direction d'Appui et Ingénierie de Projets (DAIP)
	Direction de l'Urbanisme, de la Voirie et des Travaux Neufs (DUVTN)
	Direction du Centre Technique d'Agglomération (DCTA)
	Office du Tourisme et des Congrès du Saint-Quentinois (OCT)

Tableau 3: Les directions de l'Agglo du Saint-Quentinois

L'Agglo dispose d'un Comité de Direction paritaire, puisque les 16 directions sont managées par 8 femmes et 8 hommes directeurs, soit une part de féminisation de 50% des fonctions de direction.



- LES ORGANES DE PARTICIPATION ET DE REPRESENTATION DU PERSONNEL : LE COMITE TECHNIQUE, LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Le Comité technique exerce des attributions consultatives dans les domaines liés à l'organisation et au fonctionnement des services, à la formation mais également à la politique indemnitaire et à l'action sociale. Il est composé de représentants du personnel et des représentants de la collectivité. Le Comité technique se réunit au moins deux fois par an. Il est composé de 24 personnes, dont 10 femmes et 14 hommes, soit un taux de féminisation de 42 %.

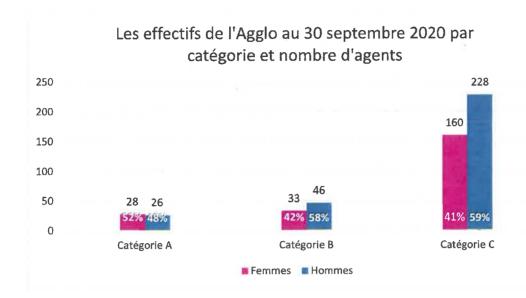
L'Agglo dispose également d'un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui se réunit au moins trois fois par an et qui est composé de 24 personnes : 9 femmes et 15 hommes soit un taux de féminisation de 38 %.

Enfin, chaque catégorie de fonctionnaires (A, B et C) dispose d'une commission administrative paritaire (CAP), qui est présidée par l'autorité territoriale et comprend un nombre égal de représentants de la collectivité et du personnel. Les CAP sont consultées sur les questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. C'est également la CAP qui siège en formation restreinte comme conseil de discipline sur les problématiques disciplinaires des agents. Les femmes et les hommes sont représentés dans les commissions paritaires presqu'à part égale, où les femmes sont représentées à 52%. Selon les CAP, la part des femmes est plus ou moins importante. Pour les catégories A et C, elles représentent 50 % de l'effectif, pour la catégorie B, 56 %.

CAP A	F	н	CAP B	F	Н	CAP C	F	н
Elus titulaires	2	1	Elus titulaires	2	2	Elus titulaires	2	3
Personnels titulaires	2	1	Personnels titulaires	2	2	Personnels titulaires	2	3
Sous-total titulaires	4	2	Sous-total titulaires	4	4	Sous-total titulaires	4	6
Personnels suppléants	1	2	Personnels suppléants	3	1	Personnels suppléants	3	2
Elus suppléants	1	2	Elus suppléants	2	2	Elus suppléants	3	2
Sous-total suppléants	2	4	Sous-total suppléants	5	3	Sous-total suppléants	6	4
Total	6	6	Total	9	7	Total	10	10
Taux de représentation	50 %	50 %	Taux de représentation	56 %	44 %	Taux de représentation	50 %	50 %

Tableau 4: Composition des commissions paritaires de l'Agglo

La représentation des agents en CAP ne correspond pas à la composition des effectifs de l'Agglo, puisque on retrouve un nombre similaire d'hommes et de femmes de catégorie A (49 % de femmes et 51 % d'hommes), de catégorie B (43 % de femmes et 57 % d'hommes) et de catégorie C (40 % de femmes et 60 % d'hommes).



I. <u>L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE</u> L'AGGLO

1. Les effectifs de la collectivité au 30 septembre 2020

Au 30 septembre 2020, l'Agglo du Saint-Quentinois est composée de *521 agents permanents*. De ce fait, les données et analyses présentées ci-contre ne portent pas sur les collaborateurs du cabinet de la Présidente, les apprentis, les vacataires et les contractuels recrutés pour accroissement temporaire d'activité.

Ainsi, les données présentées portent sur :

- Les 387 agents fonctionnaires territoriaux, qui composent 74% de l'effectif de l'Agglo.
- Les 23 fonctionnaires stagiaires qui correspondent à 4% des agents de la collectivité.
- Les 7 agents contractuels en CDI qui représentent 1 % des agents.
- Les 104 agents contractuels en CDD qui représentent 20 % des agents.

- L'AGGLO: UNE COLLECTIVITE MAJORITAIREMENT MASCULINE...

La collectivité est marquée par un taux de masculinisation des effectifs de l'ordre de 58% avec 300 agents hommes et un taux de féminisation de 42 % avec 221 agents femmes.



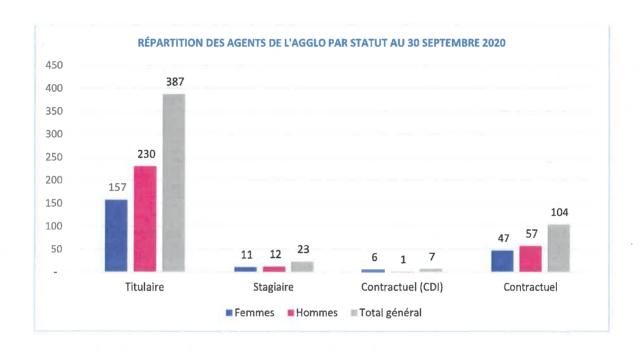
Sur les 521 agents permanents 42 % sont des femmes



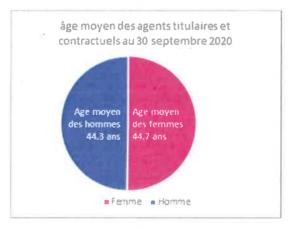
Chaque groupe d'agents (fonctionnaires territoriaux, fonctionnaires stagiaires et contractuels), comporte entre 52% et 59 % d'hommes. Ainsi, la part des femmes est minoritaire quel que soit le statut des agents de la collectivité, à l'exception des contractuels en CDI.

Statut	Nombre	% de Femmes	
Statut	Femmes	Hommes	
Titulaire	157	230	41 %
Stagiaire	11	12	48 %
Contractuel (CDI)	6	1	86 %
Contractuel	47	57	45 %
TOTAL	221	300	42 %

Tableau 5: Composition des effectifs de l'Agglo au 30 septembre 2020



La répartition des âges des agents de la collectivité (titulaires et contractuels) nous indique une moyenne globale de de 44,3 ans pour les hommes et 44,7 ans pour les femmes.



La part des hommes est plus importante que la part des femmes pour chaque niveau d'âge. Les hommes étant plus nombreux dans la collectivité, il est normal de constater une plus grande proportion d'hommes à chaque échelle d'âge. La moyenne d'âge des hommes est inférieure à la moyenne d'âge des femmes car on dénombre moins d'hommes de plus de 60 ans dans la collectivité que de femmes. Le nombre d'hommes entre 35 et 59 ans est toujours supérieur au nombre de femmes de 35 à 59 ans. La majorité des femmes et des hommes de la collectivité ont entre 35 et 54 ans.

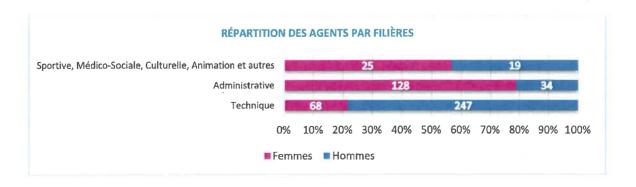


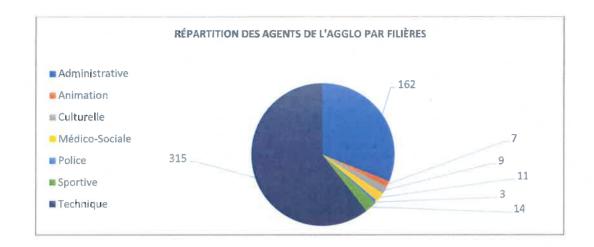
A l'échelle nationale

Les agents de l'Agglo sont en moyenne plus jeunes que les agents de la fonction publique territoriale en France, puisque la moyenne d'âge nationale des agents de la fonction publique territoriale en 2019 est de 45,5 ans pour les femmes et 45,1 ans pour les hommes.

... MARQUEE PAR UNE FORTE SPECIALISATION DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES

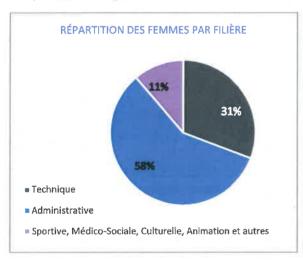
Les effectifs de l'Agglo du Saint-Quentinois sont fortement marqués par une spécialisation des activités, puisque plus de 60,5 % des agents de la collectivité travaillent dans la filière technique et plus de 31,1 % dans la filière administrative. Le reste des effectifs, soit un peu moins de 8,4 %, évolue dans les filières culturelle, animation, sportive, médico-sociale, police (garde-champêtres) et emplois fonctionnels.

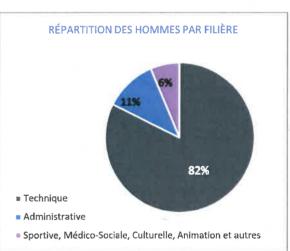




Lorsque l'on s'intéresse aux métiers et postes occupés par les femmes et les hommes de l'Agglo, on constate une corrélation entre le taux de masculinisation de la collectivité et la forte proportion d'agents techniques. Ainsi, 79 % des femmes occupent des postes administratifs, contre 21% des hommes. A l'inverse, 22% des femmes occupent des postes techniques, contre 78 % des hommes de l'Agglo.

Ainsi, 58 % des agents féminins occupent des postes administratifs contre 31% pour des postes techniques. A l'inverse, 11% des agents masculins occupent des postes administratifs contre 82% pour des postes techniques





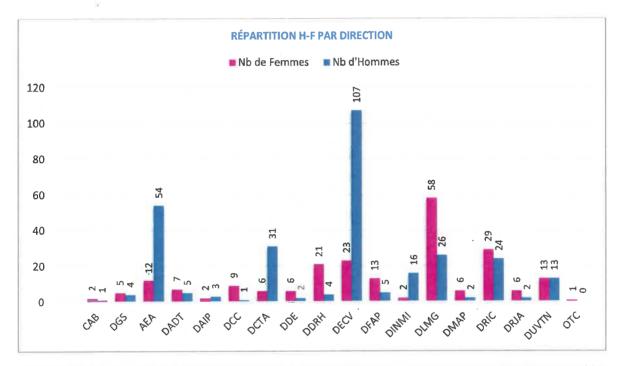
La faible mixité des filières demeure donc au sein de la collectivité, puisque les chiffres de 2020 sont similaires à ceux de 2019. Ces chiffres sont également partagés à l'échelle nationale. En effet, les chiffres clés 2020 de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, diffusés par le Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, permettent de constater que les filières sont très sexuées en France. Ainsi, seuls 17 % des métiers aujourd'hui en France sont mixtes, c'est-à-dire comportant entre 40 et 60 % d'hommes et de femmes¹.

¹ Source : 6^{ème} édition du guide des secteurs qui recrutent, réalisé par le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse (CIDJ) en 2018.

OUI SE RETROUVE DANS LA COMPOSITION DES SERVICES ET DIRECTIONS

Ainsi, au sein de la collectivité, on dénombre 16 directions fonctionnelles et opérationnelles ainsi que le Cabinet du Président et la Direction Générale des Services.

- → Six directions telles que la Direction Générale des Services, la Direction de la Modernisation de l'Action Publique (DMAP), ou la Direction des Ressources et Ingénierie Communautaires (DRIC) sont paritaires ou s'en approchent fortement. Ces directions, fortement marquées par la présence d'agents administratifs ou issus des filières animations et sportives, sont composées de métiers divers, ce qui permet d'expliquer la mixité effective au sein de leurs services.
- → A l'inverse, on dénombre dix directions à dominante masculine ou féminine, telles que la Direction de l'Environnement et du Cadre de Vie (DECV) ou l'Agence de l'Eau et de l'Assainissement (AEA) qui comportent davantage d'agents hommes, largement affiliés à la filière technique. A contrario, la Direction du Développement des Ressources Humaines (DDRH) ou la Direction des Finances et de l'Achat Public (DFAP) aux missions administratives, sont majoritairement composées d'agents féminins.



La faible mixité de certaines filières et métiers au sein de l'Agglo ne peut pas être seulement imputable à la structure de la collectivité. Les stéréotypes véhiculés par la société et les politiques en faveur de l'orientation des personnes sont à prendre en compte dans l'analyse du constat de la non-mixité de certains domaines d'intervention de l'Agglo. Ainsi, en France, les formations paramédicales et sociales sont plébiscitées à 86 % par des femmes et à 14 % par des hommes alors que les formations d'ingénieurs, du numérique, des sciences fondamentales et appliquées, ou du sport sont suivies à 66 % par des hommes².

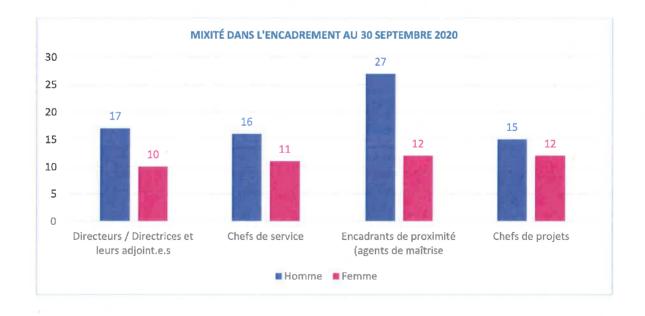
² Source : Filles et garçons sur le chemin de l'égalité, de l'école à l'enseignement supérieur (données 2018) ; rapport publié par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance en 2020

ET DANS LES POSTES A RESPONSABILITE

L'encadrement des agents de l'Agglo est organisé en plusieurs niveaux : le niveau 3 qui correspond aux encadrants de proximité ou agents de maitrise, le niveau 2, intermédiaire, qui correspond aux chefs de services, et le niveau 1, supérieur, qui correspond aux directeurs et directrices et leurs adjoints. On distingue également les chefs de projet. Au 30 septembre 2020, *on comptabilise 118 managers, dont 41 femmes* et 77 hommes, soit un taux de féminisation de 35%.

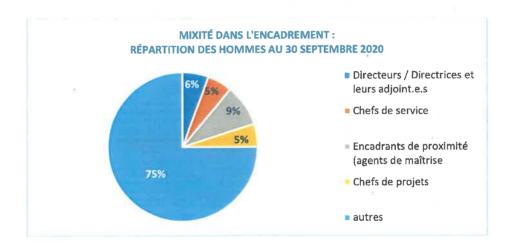


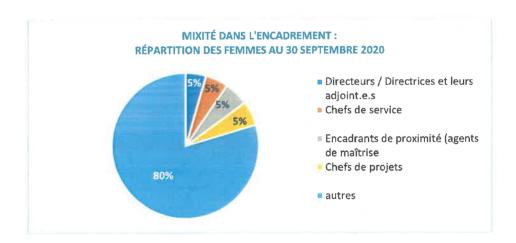
Le nombre de femmes étant inférieur au nombre d'hommes à l'Agglo, il semble logique de comptabiliser un nombre d'encadrants plus important chez les hommes que chez les femmes. L'étude des effectifs des managers montre toutefois que la répartition des hommes et des femmes sur les postes d'encadrement n'est pas égalitaire, puisqu'il y a près de deux fois plus d'hommes managers que de femmes managers. Plus d'un homme sur cinq assume des responsabilités d'encadrement, quand cela concerne moins d'une femme sur six.



En affinant l'analyse, on constate que la part des femmes de l'Agglo s'étant vu confier des responsabilités d'encadrement de niveau supérieur et intermédiaire, est similaire à la part des hommes. Bien que les taux de féminisation des postes de directeurs/directrices et chefs de services soient de 37% et 41 %, le ratio entre le nombre de femmes directrices/chefs de services et le nombre de femmes travaillant à l'Agglo est le même que le ratio entre le nombre d'hommes directeurs/chefs de service et le nombre d'hommes travaillant à l'Agglo. Cela signifie concrètement que 5% des femmes et 5 % des hommes de l'Agglo occupent des postes de manager de niveau supérieur et intermédiaire. On observe donc une parité sur ce niveau de management.

C'est à l'échelon de proximité que la différence s'opère entre les femmes et les hommes. En effet, la part des femmes encadrantes de proximité est de 5% quand celle des hommes plafonne à 10 %. Autrement dit, aujourd'hui, 10 % des hommes de l'Agglo occupent des fonctions d'encadrement de proximité, quand cela ne concerne que 5 % des femmes.





2. Le recrutement et les mouvements internes

En 2020, 16 agents ont intégré les services de l'Agglo, soit en tant qu'agent contractuel sur des postes permanents (9 hommes et 3 femmes), soit en tant que fonctionnaire (2 hommes et 2 femmes).

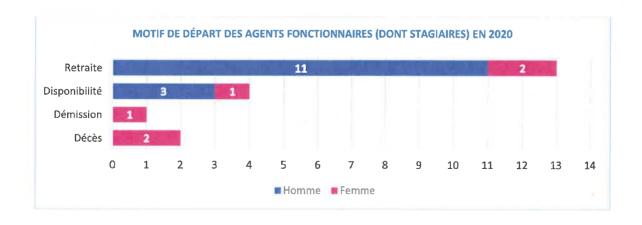
On constate donc une plus grande part d'agents masculins recrutés, notamment sur les postes de contractuels.



Concernant les départs, 21 hommes et 11 femmes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 32 agents. On constate plus de départs d'agents fonctionnaires que de départs d'agents contractuels : 20 pour 12. Toutefois, chez les fonctionnaires on remarquera une moins grande part de femmes ayant quitté leur fonction en 2020, que d'hommes : 6 contre 14.



Chez les fonctionnaires, les départs s'expliquent en 2020 en majorité par le départ en retraite de 2 femmes et 11 hommes, qui concernent 65 % des départs de fonctionnaires. 1 femme et 3 hommes ont demandé leur mise en disponibilité. On note une démission et deux décès concernant des femmes.



Pour les contractuels, 5 femmes et 7 hommes ont quitté les effectifs de l'Agglo, soit 12 agents. Pour les agents féminins, il s'agit à 25 % de démission, qui représentent 29% des raisons de départs des agents masculins et 20% pour les agents féminins. Pour 67 % d'entre eux, le départ est lié à la fin du contrat de travail à durée déterminée et pour 8% à une rupture de période d'essai.



3. La formation

La formation tout au long de la vie est nécessaire pour s'améliorer professionnellement, s'adapter aux nouveautés rencontrées dans ses missions ou dans des éventuelles évolutions de postes.

La formation permet également de faire progresser la carrière des agents, en les préparant à un concours ou à un examen de la fonction publique.



- PREPARATION ET PRESENTATION AUX CONCOURS

Les agents sollicitant des préparations aux concours et examens sont majoritairement motivés par un avancement de grade.

Dans la collectivité, ce sont les femmes qui sollicitent davantage des formations de préparation aux concours et passent le plus de concours pour évoluer. En effet, 72% des agents qui ont passé des concours sont des femmes.

Ce constat est le signe d'une volonté chez les femmes de faire avancer leur carrière.



FORMATION PROFESSIONNELLE

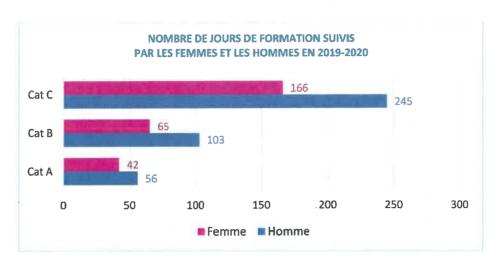
L'Agglo a pour ambition de faciliter l'accès de ses agents aux formations. Le Campus de l'Agglo, animé par deux personnes, accompagne les agents au quotidien sur la construction et la mise en œuvre de leur projet de formation, lié à une montée en compétence, nouvelle orientation professionnelle, une mobilité ... Le Campus forme également les agents, notamment sur la sécurité-prévention. Conformément aux dispositions en vigueur, tous les agents de l'Agglo reçoivent la formation « Prévention et Secours Civiques de niveau 1 », qui dispense les compétences nécessaires à l'exécution d'une action citoyenne d'assistance à personne en réalisant les gestes élémentaires de secours, aussi bien dans la vie de tous les jours que sur son lieu de travail. A l'issue de la formation d'une durée de 7h, un certificat de compétences de citoyen de sécurité civile est délivré aux agents.

Le Campus de l'Agglo porte enfin l'Ecole du Management. Chaque encadrant, tout niveau confondu, bénéficie d'un socle commun de connaissances en management. Le nombre de femmes et d'hommes inscrits à ces formations est donc proportionnel au nombre d'hommes et de femmes chargés d'encadrement.

Les agents partant en formation sont majoritairement des agents de catégorie C.

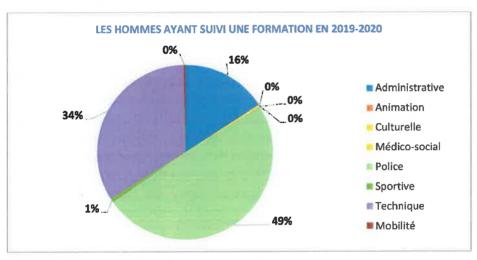
On remarque que des inégalités de genre persistent au sein de chaque catégorie d'emploi.

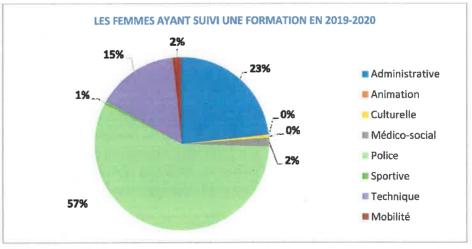
De manière générale, les femmes partent moins longtemps en formation que les hommes. La moyenne du nombre de jours de formation est de 3,1 jours pour les femmes et de 4 jours pour les hommes. Plus la position dans la hiérarchie est élevée, plus l'écart est réduit (48% d'écart pour les catégories C contre 33% en catégorie A).

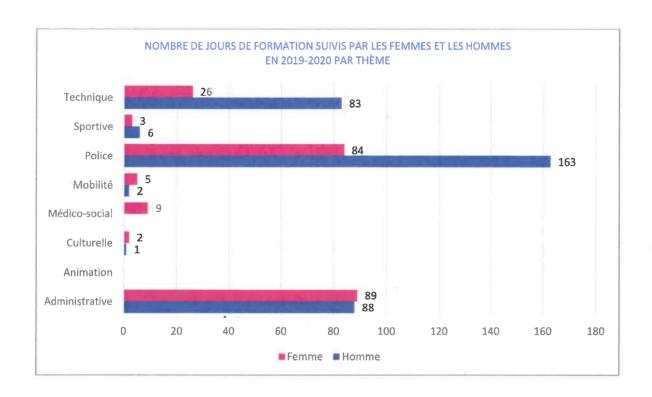


En matière de typologies de formation, on constate un équilibre parfait entre les hommes et les femmes sur les formations administratives. A l'inverse, 76% des formations techniques sont suivies par les hommes et 100% des formations dans le domaine médico-social sont suivies par les femmes.

Un plus grand nombre de femmes demandent des ateliers de reconversion professionnelle à des fins de mobilité.







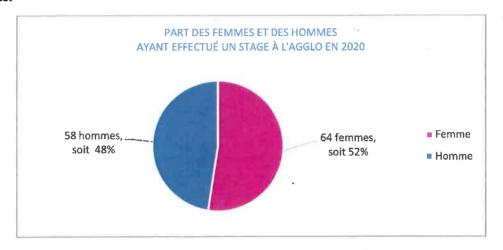
- L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

L'Agglo accueille régulièrement des personnes en stage, sur des durées variables et dans des objectifs différents selon les stagiaires accueillis : découverte du monde du travail pour certains ou confirmation d'une orientation professionnelle pour d'autres. Le stage est porteur d'enjeux immédiats pour le stagiaire mais peut également s'avérer bénéfique à plus long terme tant pour le stagiaire que pour l'Agglo. En effet, le stagiaire contribue aux missions et projets de la collectivité en apportant une aide et une expertise complémentaire auprès des services. À plus long terme, le recours aux stagiaires, permet de préparer et former des futurs professionnels et de repérer des jeunes diplômés à fort potentiel.

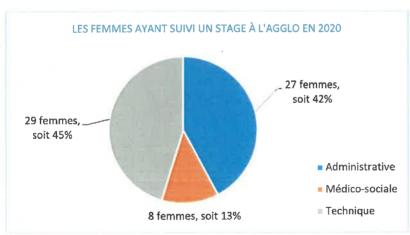
Pour mener une politique de stage dynamique, la DDRH s'est mobilisée autour de plusieurs axes :

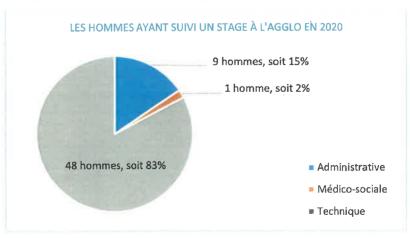
- 1. Accompagner les stagiaires jusqu'à leur départ en leur prodiguant des conseils en insertion professionnelle,
- 2. Développer les partenariats avec des écoles et des organismes de formation pour enrichir le vivier de candidatures de la collectivité sur le long terme
- 3. Définir une politique d'accueil du stagiaire de qualité :
 - o En s'assurant de sa place et de sa fonction au sein du service et en vérifiant la cohérence de la mission avec le niveau de qualification du stagiaire,
 - En soignant l'arrivée du stagiaire, qui doit disposer d'un tuteur disponible, l'accueillant par un petit-déjeuner au siège de l'Agglo, et l'équipant du matériel nécessaire,
 - En accompagnant les tuteurs dans leur mission d'encadrement des stagiaires,
 - o En évaluant le stage.

En 2020, 122 personnes ont effectué un stage au sein de l'Agglo. On comptabilise 64 femmes et 58 hommes.



Les stages sont effectués en majorité dans les filières technique et administrative, qui correspondent aux filières de l'Agglo les plus importantes en nombre d'agents et de diversité de métiers. On constate que les stages effectués par les femmes sont plus diversifiés que les stages effectués par les hommes, qui se concentrent essentiellement sur les filières techniques. 62% des stages effectués dans la filière technique sont réalisés par des hommes contre 38 % des femmes. A l'inverse, 75 % des stages effectués dans la filière administrative sont réalisés par des femmes. Ainsi, et comme cité précédemment, la faible mixité de certaines filières est visible également sur les stagiaires.

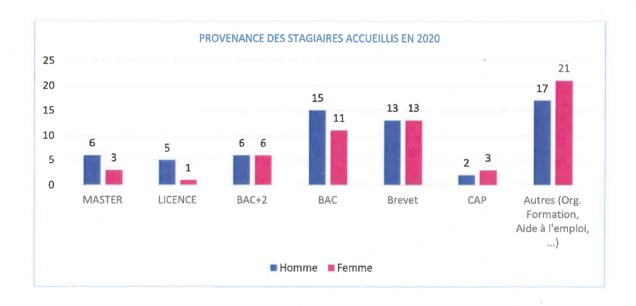


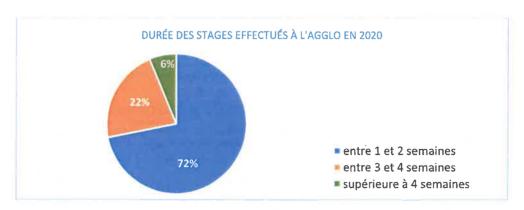


A l'échelle nationale

La sous-direction des Systèmes d'Information et des Etudes Statistiques (SIES) des Ministères de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche³, indique que les filières sont toujours très sexuées en France, puisque les formations paramédicales et sociales sont suivies à 70 % par des femmes, de même que les enseignements des facultés de lettres et de sciences humaines. Elles ne sont que 30 % à étudier les sciences et techniques des activités physiques et sportives (STAPS) ou à devenir ingénieure.

L'Agglo accueille principalement des personnes issues d'organismes de formations ou d'aide au retour à l'emploi, ce qui représente 31 % des stagiaires accueillis en 2020. On dénombre ensuite 21 % de lycéens et 21 % de collégiens. Les stagiaires issus de cursus scolaires post bac représentent 22 % des effectifs accueillis. La majorité des stages effectués dure entre 1 et 2 semaines (70 % des stages) et près de 7 % durent plus d'un mois.





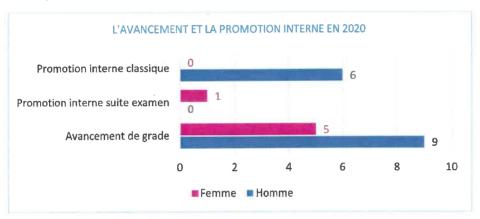
³ Chiffres 2017 parus dans L'Essentiel des chiffres-clés édition 2019 sur l'Egalité réelle entre les femmes et les hommes, publié par le Secrétariat d'Etat chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

4. La promotion professionnelle

REPARTITION DES PROMOTIONS ET AVANCEMENTS

En 2020, 21 agents ont bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne.

Les avancements de grade sont attribués aux agents qui remplissent les conditions de leur cadre d'emplois, et ont bénéficié d'un avis favorable de leur supérieur hiérarchique lors de leur entretien professionnel annuel. Ainsi, en 2020, 14 agents ont bénéficié d'un avancement à l'ancienneté dont 5 femmes et 1 agent a bénéficié d'une promotion interne à la suite de la réussite à un examen professionnel.



Concernant la promotion interne, les agents promus remplissent les conditions administratives leur permettant de progresser professionnellement, à savoir la réussite à un concours ou à un examen professionnel et l'attribution de fonctions liées à leurs concours ou examens. Ainsi, seuls les agents ayant le concours d'agent de maitrise et exerçant les fonctions liées à ce cadre d'emplois, ont été promus en 2020.

On constate que les agents concernés par l'avancement ou la promotion interne sont majoritairement des hommes, à hauteur de 75 %. L'agent promu ou bénéficiant d'un avancement à la suite d'un examen est une femme.

En 2020, les agents hommes sollicitant des formations de préparation aux concours ont été moins nombreux que les agents femmes : 29% d'hommes et 71% de femmes.

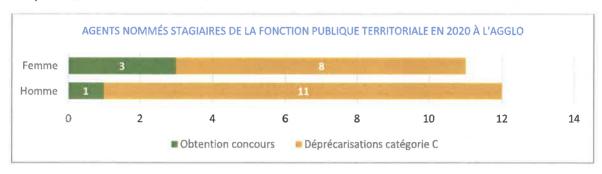
La collectivité s'engage fortement en faveur de la progression professionnelle de tous ses agents, hommes et femmes. En 2020, la collectivité a choisi de nommer l'ensemble des agents susceptibles de bénéficier d'un avancement de grade, dans la limite des seuils de nomination, pour les agents ayant bénéficié d'un avis favorable lors de leur entretien annuel.

- NOMINATION DE STAGIAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Chaque année depuis 2015, l'Agglo du Saint-Quentinois fait le choix de « déprécariser » certains de ses agents au cours d'une campagne de déprécarisation annuelle. Les agents susceptibles d'être nommés stagiaires de la fonction publique doivent bénéficier de 3 années d'ancienneté en équivalent temps-plein à l'Agglo et appartenir à la catégorie C de toute filière présente à l'Agglo (filière administrative, animation, culturelle, médico-sociale, police ou sportive).

En 2020, 19 agents ont bénéficié de la campagne de déprécarisation : 11 hommes et 8 femmes. L'Agglo a également fait le choix de nommer fonctionnaires stagiaires des lauréats de concours externes de la fonction publique territoriale.

Comme le montre le graphique ci-contre, la répartition Homme-Femme des agents nommés stagiaires est quasiment équilibrée. En effet, en 2020, 12 hommes et 11 femmes ont été nommés fonctionnaire stagiaire. Durant une année, ces personnes ont un statut de stagiaire de la fonction publique. A l'issue de la période de stage, si leur manière de servir est satisfaisante, ils sont titularisés en qualité de fonctionnaires territoriaux.



Comme le montre le graphique ci-dessus, l'aspect déprécarisation concerne 92 % des effectifs masculins nommés stagiaires pour 73% des effectifs féminins.

En comparant les chiffres des campagnes de déprécarisation des quatre dernières années, on constate qu'après une augmentation du taux d'hommes nommés fonctionnaire stagiaire au fur et à mesure des années, l'année 2020 amorce un équilibre comme le montre le tableau ci-dessous.

	2017	2018	2019	2020
Pourcentage d'hommes nommés stagiaire	67%	67%	89%	52%
Pourcentage de femmes nommées stagiaire	33%	33%	11%	48%

Tableau 6: Les stagiaires de l'Agglo

5. <u>La rémunération</u>

MALGRE UN SYSTEME EN APPARENCE EGALITAIRE, DES DISPARITES SALARIALES SUBSISTENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Il est souvent pensé que les salaires dans la fonction publique sont égaux entre les hommes et les femmes et que les salaires des fonctionnaires territoriaux participent donc, en principe, à l'égalité entre tous les agents hommes et femmes. En effet, selon l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires, les fonctionnaires territoriaux ont le droit, après service fait, à une rémunération qui comprend un traitement de base, dont le montant dépend de l'échelon de l'agent, et d'indemnités ou primes, qui sont instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Ces indemnités et primes étant variables selon les collectivités et les cadres d'emplois concernés, on constate des différences salariales entre les fonctionnaires territoriaux hommes et femmes. En effet, à l'échelle nationale, on constate des écarts salariaux de l'ordre de 9,1 % entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale⁴. Les écarts entre les salaires des hommes et les salaires des femmes sont plus ou moins importants selon la catégorie de l'agent. Ainsi, les différences sont de l'ordre de 14,17 % pour les cadres, 5,27 % pour les professions intermédiaires et 10,03 % pour les employés/ouvriers. Pour les trois catégories, les salaires des hommes sont supérieurs aux salaires des femmes.

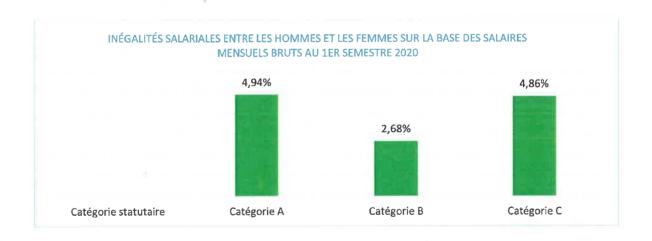
Les différences salariales dans la vie active ont un impact sur le calcul des pensions de retraites. Ainsi, le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique indique un écart de 15 % entre les pensions brutes des hommes et des femmes de la fonction publique territoriale⁵.

- QUELLE EST LA SITUATION A L'AGGLO?

Les calculs ont été réalisés sur la base d'un équivalent temps plein (ETP), c'est-à-dire que les salaires des personnes travaillant à temps partiel ou à temps non-complet ont été ramenés sur la base d'un temps plein afin de faciliter le comparatif entre les salaires.

Sur la base des salaires mensuels bruts du 1^{er} semestre 2020, qui comprennent le traitement de base, la nouvelle bonification indiciaire et le régime indemnitaire (TB, NBI, RI), on constate un écart salarial moyen en faveur des hommes de l'ordre de 4,16 % ce qui est largement inférieur aux moyennes nationales⁶.

Dans le détail, on constate des écarts salariaux entre hommes et femmes de 4,94 % pour la catégorie A, de 2,68 % pour la catégorie B et de 4,86 % pour la catégorie C, à chaque fois en faveur des hommes.



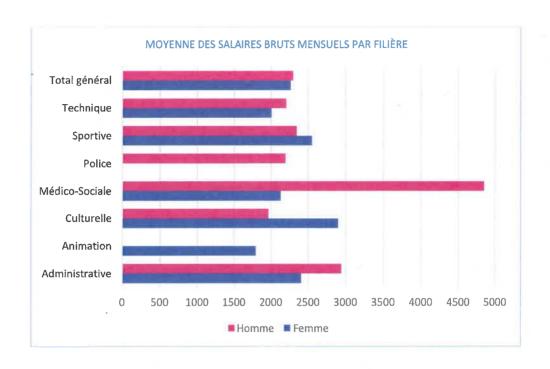
⁴ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

⁻ Edition 2019

⁵ Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

⁻ Edition 2019

⁶ Calcul effectué sur la base de l'ensemble des salaires bruts mensuels, y compris les emplois fonctionnels



Selon les filières, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes diffèrent. Ainsi, on constate un écart de 18 % entre les salaires des femmes et des hommes dans la filière administrative⁷, tandis que pour la filière technique cet écart descend à 9 %. Dans toutes les filières, excepté celles où un seul genre exerce (la filière Police composée uniquement d'agents hommes et la filière Animation, composée exclusivement d'agents femmes), les écarts salariaux apparaissent.

Filières	Moyenne des salaires bruts des femmes	Moyenne des salaires bruts des hommes	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes
Administrative	2408,96€	2942,50 €	18 % en faveur des hommes
Animation	1796,98€		100 % en faveur des femmes
Culturelle	2902,08€	1962,70€	32 % en faveur des femmes
Médico-Sociale	2132,88€	4850,79 €	56 % en faveur des hommes
Police		2192,91 €	100 % en faveur des hommes
Sportive	2553,52€	2344,46 €	8 % en faveur des femmes
Technique	2007,87€	2202,63 €	9 % en faveur des hommes

Tableau 7 : Les écarts salariaux entre agents des différentes filières sur la base des salaires moyens bruts mensuels

La comparaison entre les salaires des hommes et des femmes ne peut se faire sans analyser un maximum de critères et de situations. Si l'on compare les écarts salariaux entre catégories pour les filières, on constate des écarts différents entre les salaires des hommes et des femmes. Selon les métiers, les rémunérations sont composées différemment et peuvent inclure des primes liées au risque ou à la pénibilité du travail à mener.

Ainsi, on constate que les écarts dans la filière administrative sont concentrés sur la catégorie B, tandis que sur la filière technique, les écarts sont concentrés sur la catégorie A (mais qui concerne très peu d'agents) et sur la catégorie B.

⁷ Calcul effectué hors emplois fonctionnels

	Moyenne des salaires bruts des femmes	Moyenne des salaires bruts des hommes	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes
Filière Administrative	2408,96 €	2942,50 €	18 % en faveur des hommes
Catégorie A	3697,11€	3757,56 €	2 % en faveur des hommes
Catégorie B	2731,72€	2960,67 €	8 % en faveur des hommes
Catégorie C	2034,93 €	2045,88 €	1 % en faveur des hommes
Filière Technique	6110,36 €	4056,12 €	9 % en faveur des hommes
Catégorie A	2476,41 €	2851,35 €	34 % en faveur des femmes
Catégorie B	1834,95 €	2033,02 €	13 % en faveur des hommes
Catégorie C	2269,81€	2292,15 €	10 % en faveur des hommes

Tableau 8 : Les écarts salariaux entre catégories au sein des filières administratives et techniques sur la base des salaires mensuels nets au 1^{er} semestre 2020

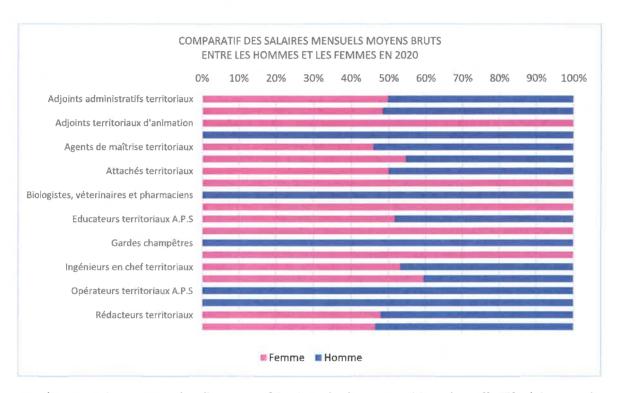
A l'échelle des cadres d'emplois, on constate également des écarts salariaux, tantôt en défaveur des femmes, tantôt en défaveur des hommes.

Ainsi, sur les 20 cadres d'emplois listés ci-contre, on constate l'absence automatique de corrélation entre la prédominance d'hommes ou de femmes y travaillant, et la majoration salariale. 10 cadres d'emplois ne sont représentés que par un seul genre. On recense 5 cadres d'emplois où le genre minoritaire en nombre d'agents gagne en moyenne davantage que le genre majoritaire. Il s'agit par exemple des Adjoints Administratifs Territoriaux et des rédacteurs territoriaux où une majorité de femmes évoluent au quotidien, mais dont la moyenne salariale est inférieure de 0,54% à 8,38% par rapport à celle des hommes. A l'inverse, dans les cadres d'emplois des Assistants Territoriaux d'Enseignement Artistique, des Educateurs territoriaux A.P.S et des ingénieurs où se trouvent une majorité d'Hommes mais dont la moyenne salariale est inférieure de 7,04% à 46,72%. La majoration salariale des femmes est davantage visible sur des cadres d'emplois aux petits effectifs. Ainsi, le salaire plus élevé d'une ou plusieurs femmes élève rapidement la moyenne salariale des femmes, en comparaison avec celle des hommes. C'est notamment le cas pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, où on constate un écart de plus de 46,72 % en faveur des femmes, malgré leur faible nombre.

Cadre d'emplois	Genre majoritaire en nombre d'agents	Ecart salarial entre les femmes et les hommes (sur la base des moyennes de salaires bruts mensuels)	Genre dominant en termes de salaire
Adjoints administratifs territoriaux	Femme	0,54%	Homme
Adjoints techniques territoriaux	Homme	6,68%	Homme
Adjoints territoriaux d'animation	Femme	100,00%	Femme
Administrateurs territoriaux	Homme	100,00%	Homme
Agents de maîtrise territoriaux	Homme	17,62%	Homme
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	Homme	20,39%	Femme
Attachés territoriaux	Femme	0,11%	Femme
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Femme	100,00%	Femme
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens	Homme	100,00%	Homme

Femme	100,00%	Femme
Homme	7,04%	Femme
Femme	100,00%	Femme
Homme	100,00%	Homme
Femme	100,00%	Femme
Egalité	13,40%	Femme
Homme	46,72%	Femme
Homme	100,00%	Homme
Homme	100,00%	Homme
Femme	8,38%	Homme
Homme	15,15%	Homme
	Homme Femme Homme Egalité Homme Homme Homme Femme	Homme 7,04% Femme 100,00% Homme 100,00% Femme 100,00% Egalité 13,40% Homme 46,72% Homme 100,00% Homme 100,00% Femme 8,38%

Tableau 9: Les écarts salariaux par cadres d'emploi, sur la base des moyennes de salaires bruts mensuels

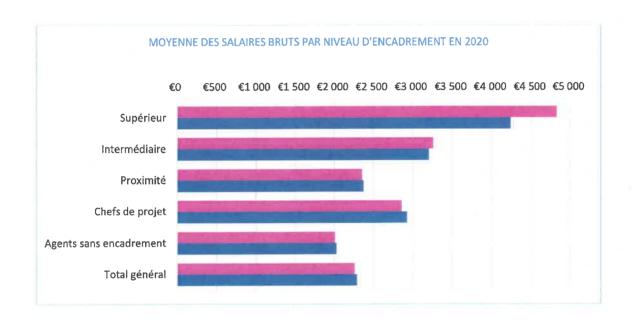


Les écarts, qui peuvent s'expliquer en fonction de la composition des effectifs (niveaux de responsabilité, date d'entrée dans la fonction publique, etc.) peuvent être analysés de plusieurs façons. Ainsi, si l'on se concentre sur les niveaux de rémunération d'agents d'un même niveau de responsabilité, on constate que les différences s'atténuent considérablement, et bien que perceptibles, deviennent moins significatives. En effet, le Centre Hubertine Auclert, spécialiste de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, indique qu'une différence est notable dès lors qu'elle dépasse 5 %.

Sur la moyenne des salaires par niveau d'encadrement, les écarts varient de 1 à 12 %, autant en faveur des femmes que des hommes. Il est toutefois important de rappeler qu'il y a deux fois plus d'encadrants hommes que d'encadrants femmes. Ainsi, outre la plus grande difficulté pour une femme d'accéder à un poste à responsabilité dans la collectivité, le niveau salarial est en moyenne inférieur à celui des hommes de même niveau.

Niveau d'encadrement	Moyenne des salaires bruts mensuels des femmes	Moyenne des salaires bruts mensuels des hommes	Moyenne des salaires bruts mensuels hommes et femmes confondus	Ecart salarial entre les moyennes des salaires mensuels bruts des hommes et des femmes	
Supérieur	4 833 €	4 243 €	4 461 €	12,21% en faveur des femmes	
Intermédiaire	3 263 €	3 209 €	3 230 €	1,65% en faveur des femmes	
Proximité	2 364 €	2 381€	2 376 €	0,68% en faveur de hommes	
Chefs de projet	2 863 €	2 928€	2 898 €	2,22% en faveur de hommes	
Agents sans encadrement	2 012 €	2 032 €	2 023 €	0,98% en faveur de hommes	

Tableau 10: Les écarts salariaux par niveaux d'encadrement sur la base des salaires moyens bruts



L'Agglo, en tant qu'employeur public, inscrit l'ensemble des rémunérations versées à ses agents dans le cadre strict des grilles indiciaires et régimes indemnitaires établis. Les écarts salariaux globaux entre les hommes et les femmes sont du même ordre de grandeur, voire inférieurs, à ceux que l'on peut constater sur le territoire national. La fonction publique territoriale, par sa diversité de métiers et d'agents, ne peut pas assurer l'égalité salariale stricte entre tous ses agents. Les études menées par l'Etat ont du mal à cerner, au sein de la fonction publique territoriale, les raisons qui justifient les écarts salariaux entre les agents, mais la grande liberté dans l'attribution des régimes indemnitaire peut en partie expliquer les différences salariales.

Toutefois, l'Agglo, en appliquant les grilles indiciaires et régimes indemnitaires établis propose une règle de fonctionnement similaire pour tous les agents, s'évertuant ainsi à une égalité de traitement et de valeur. Les différences salariales s'expliquent davantage aujourd'hui par le grade détenu et les fonctions occupées que par le genre auquel on appartient.

6. Les conditions de travail

- LE POLE PREVENTION DE LA DIRECTION DU DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

L'Agglo et plus précisément la Direction du Développement des Ressources Humaines porte un Pôle Prévention composée de plusieurs agents qui agissent quotidiennement pour la santé et la sécurité des agents de l'Agglo.

L'infirmière de santé au travail est un appui essentiel du médecin de prévention puisqu'elle effectue les pré-visites des agents avant l'examen médical du médecin de prévention (réalisation de tous les examens complémentaires tels que les tests visuels, auditifs et respiratoires, etc.). Elle détecte également les situations à risques et oriente les agents vers le médecin de prévention, la psychologue du travail, la conseillère en prévention. L'infirmière est parfois sollicitée pour des situations de violences conjugales ou de difficultés familiales (notamment de familles monoparentales féminines avec enfants). Elle oriente alors les agents vers des structures extérieures, telles que le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles de l'Aisne (CIDFF 02) qui réalise une permanence hebdomadaire à Saint-Quentin. L'infirmière propose et coordonne la mise en place d'actions de prévention et d'éducation à la santé. Le 08 octobre 2020, à l'occasion d' « Octobre Rose » une action de sensibilisation sur le cancer du sein n'a pas pu être organisée à l'Agglo comme les autres années au vu des mesures prises dans le cadre de la Covid 19. La Ligue contre le Cancer ne pouvant mettre en place leur atelier d'information, a fourni le matériel nécessaire afin de sensibiliser les agents sur le cancer du sein par une action collective via les messageries. Des cocardes roses ont été distribuées aux agents d'accueil afin d'avoir une visibilité et des informations ont été mises à disposition des agents durant tout le mois. Le bâtiment du siège de l'Agglo, situé avenue Victor Hugo à Saint-Quentin a également été éclairé en rose durant tout le mois d'octobre.

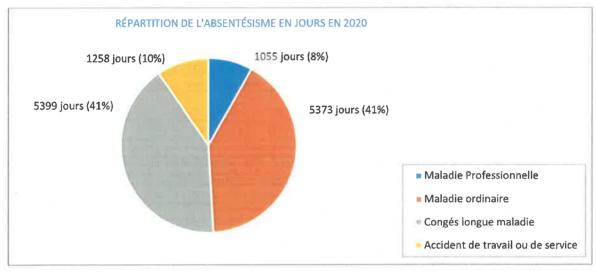
La prévention des risques professionnels est confiée, conformément à l'article 4 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, à la conseillère en prévention des risques professionnels, chargée d'assister et de conseiller la collectivité dans la démarche de prévention des risques professionnels. A ce jour, elle assure le suivi réglementaire de la mission de prévention des risques professionnels et coordonne la mise en œuvre d'un réseau des assistants de prévention au sein des services de l'Agglo (4 agents en poste à l'heure actuelle). Tous les agents, hommes et femmes, administratifs et techniques, sont amenés à être sensibilisés, de manière régulière, avant la fin de l'année 2020, aux risques professionnels via des formations dispensées sur une demi-journée, afin de responsabiliser tous les agents sur les dangers et risques de leurs métiers respectifs.

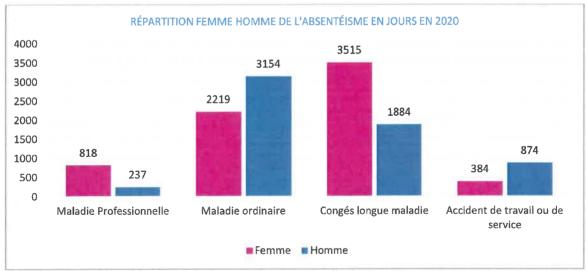
Le travail engagé par la conseillère de prévention des risques professionnels permet notamment d'adapter les postes de travail des agents de la collectivité, notamment dans le cadre de la rédaction du document unique. Ainsi, selon les métiers, la réglementation et les possibilités d'adaptation, les équipements de travail proposés aux agents, sont adaptés à leurs morphologies. Ce qui convient pour une femme ne conviendra pas forcément pour un homme et vice-versa. Le travail réalisé par la conseillère de prévention a permis notamment de changer la taille de bureaux non-adaptés à certains gabarits (personnes de grande taille) ou d'acquérir des outils adaptés à tous les agents. Ainsi, des différentiations ont pu être demandées sur certains outils de jardinage (tondeuse par exemple), pour que les agents amenés à utiliser les machines puissent le faire en toute sécurité et intégrité physique.

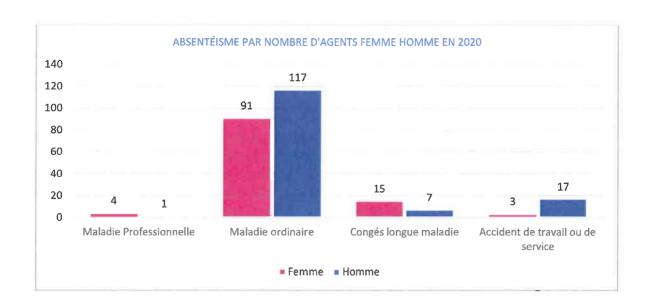
Cette mission, en permettant à tous les agents hommes et femmes de posséder des outils de travail adaptés à leurs gabarits, s'inscrit dans une véritable logique de réduction des inégalités de genre au travail.

L'ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE EN 2020

De janvier à août 2020, 245 agents permanents ont été arrêtés pour raisons de santé, ce qui représente 13 085 jours d'absence. La grande majorité des agents sont arrêtés pour maladie ordinaire ou pour longue maladie. L'accident de service représente 10 % des arrêts et les maladie professionnelles, 8%. La majorité des arrêts de travail sont délivrés aux agents techniques qui représentent 66 % des absences. Les absences des agents administratifs représentent 23 % des absences totales comptabilisées entre janvier et août 2020.

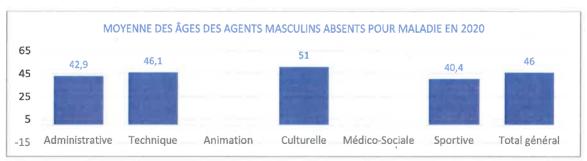


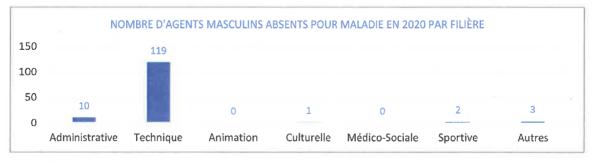




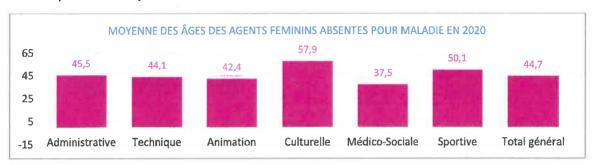
Le nombre d'arrêts accordés aux agents de l'Agglo est plus important chez les hommes que chez les femmes : on dénombre 135 absences chez les hommes, soit 55 % des arrêts, et 110 chez les femmes, soit 45 % des arrêts.

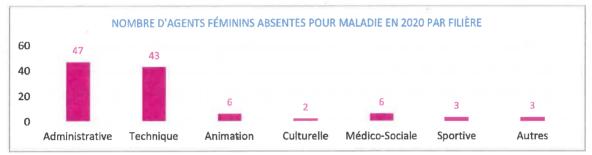
Chez les hommes, 82 % des arrêts de travail sont dus à une maladie ordinaire, 12 % à un accident de travail ou de service et 5 % à un congé longue maladie ou longue durée et 1% par un congé pour maladie professionnelle. 95 % des arrêts ont été accordés à des agents techniques. La moyenne d'âge des agents techniques hommes, qui est de 46 ans, est similaire à la moyenne générale et ne peut expliquer à elle seule le nombre plus important d'arrêts de travail. En revanche, les conditions et le caractère physique du travail engagé par les agents techniques peuvent être invoqués pour expliquer cet absentéisme. En termes de proportion, les 119 agents techniques arrêtés en 2020 composent 48% de l'effectif total des agents techniques masculins. A l'inverse, les agents administratifs masculins en arrêt en 2020 correspondent à 29 % de l'effectif masculin de la filière administrative.

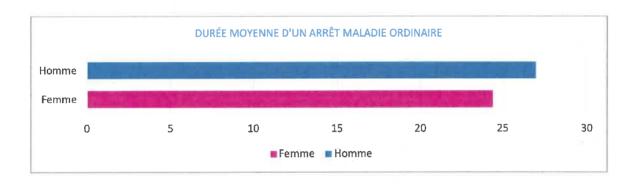




Concernant l'absentéisme féminin, il a touché sur la période de janvier à août 2020, 50% des effectifs féminins, contre 45 % des effectifs masculins, toutes catégories confondues. La répartition des arrêts de travail entre filières est moins marquée chez les femmes que chez les hommes, en raison de la meilleure répartition des femmes sur les différentes filières. Ainsi, on dénombre 47 agents administratifs femmes arrêtées en 2020, et 43 agents techniques femmes, soit 37 % et 63 % des effectifs de femmes des filières administratives et techniques. Les femmes sont arrêtées à 80 % pour maladie ordinaire, à 3 % pour accident de service, à 13 % pour congé longue maladie ou longue durée, et à 4 % pour maladie professionnelle.

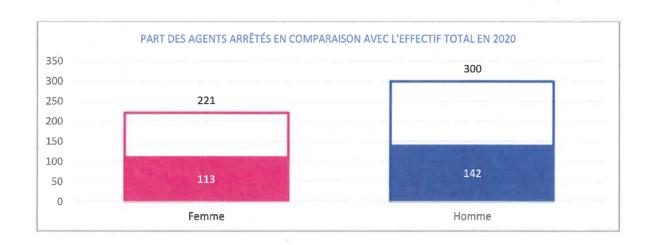






Pour conclure, la part des femmes arrêtées pour raison de santé est plus importante que la part des hommes, puisque 50 % des femmes de l'Agglo ont été arrêtées en 2020, contre 45 % des hommes. Les arrêts de travail concernent de façon comparable les femmes des filières administrative et technique, mais concernent davantage les hommes de la filière technique que de la filière administrative. La durée d'un arrêt maladie, tous types de maladies confondues et quelle que soit la filière, est plus importante chez les femmes que chez les hommes, avec une moyenne de 43,3 jours chez les hommes et 61,4 jours chez les femmes.

Ces chiffres sont toutefois à pondérer compte tenu du contexte sanitaire qui a prévalu en 2020.



PREVENTION DES VIOLENCES ET LUTTE CONTRE TOUTE FORME DE HARCELEMENT

Dans le livret « Nous Agglo » distribué aux agents de la collectivité lors de sa parution en 2017, les articles 22 « Protection contre le harcèlement moral » et 23 « Protection contre le harcèlement sexuel », de la Charte des droits et des devoirs présentent aux agents leurs droits et devoirs s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement.

Le sujet du harcèlement est également abordé lors des formations de l'Ecole du Management, où un module de deux jours est consacré au rôle de l'encadrant pour favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psycho-sociaux, notamment la prévention des violences et de tous les types de harcèlement. Ce module a notamment pour objectif de présenter les enjeux des risques psycho-sociaux (RPS), les facteurs de risques et les conséquences des RPS sur les agents et de décrypter les situations de souffrance au travail. Il permet également aux encadrants d'analyser leur pratique managériale et d'identifier les interlocuteurs et acteurs de prévention qui pourront être sollicités pour accompagner leurs agents. La psychologue du travail, qui accompagne des agents en difficulté, peut ainsi être saisie sur ce type de problématique.

Par ailleurs, Lors du comité technique du 16 septembre 2020, l'administration a mis en place, conformément aux dispositions réglementaires du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, un dispositif permettant de lutter contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.

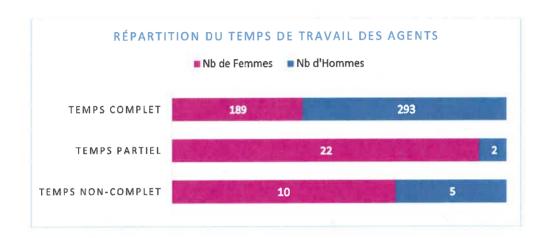
En 2020, aucune procédure pénale ni sanction disciplinaire n'a été engagée pour ce type d'agissements.

L'Agglo reste toutefois vigilante à ce que ses agents ne soient pas victimes, dans leur vie privée, de violences et harcèlement. Le Pôle Prévention de la Direction du Développement des Ressources Humaines peut donc être sollicité par des agents sur ce type de sujets. En cas de violences conjugales par exemple, l'agent est dirigé vers des structures d'accueil et de suivi locales.

7. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

HORAIRES DE TRAVAIL

Les agents publics peuvent exercer leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel, ou occuper un emploi à temps non complet. Les équipes de l'Agglo sont composées à 92 % d'agents travaillant à temps complet. Le temps partiel concerne 5 % des agents de la collectivité et le temps non complet 3 %.



A l'Agglo, on comptabilise 10 % de femmes et 1 % d'hommes à temps partiel. Est considéré comme travaillant à temps partiel tout agent dont la durée de travail est inférieure à la durée légale annuelle (soit 1607 heures). Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent et est accordée par l'Agglo lorsqu'il s'agit d'une demande de droit, pour raison de santé ou raison familiale par exemple. Dans le cas où il ne s'agit pas d'un temps partiel de droit, il est autorisé par l'employeur après analyse des nécessités de service.

A l'Agglo, on dénombre 24 agents à temps partiel, dont 2 hommes et 22 femmes. Les femmes à temps partiels représentent 7 % des femmes de catégorie C, 2 % des femmes de catégorie B et 1 % des femmes de catégorie A. On observe plus de temps partiel chez les femmes de catégorie C au sein de l'Agglo.

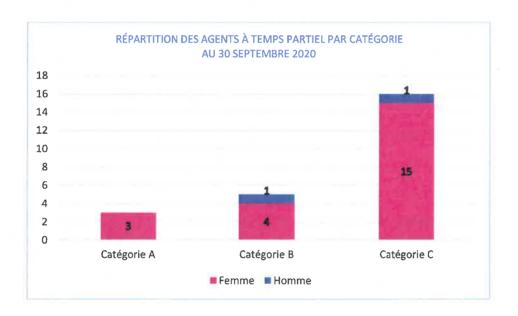
La majeure partie des agents de l'Agglo à temps partiel travaillent à 80 ou 90 %, et sollicitent un temps partiel pour raison familiale et notamment la garde d'enfants de moins de 3 ans. A l'image des chiffres nationaux, ce sont donc les femmes qui se mobilisent davantage pour s'occuper de leurs enfants. Au sein de l'Agglo, le rapport est de 92% de femmes pour 8 % d'hommes.

A l'échelle nationale, 23 % des femmes fonctionnaires contre 6 % d'hommes fonctionnaires travaillent à temps partiel en France en 2018⁸.

⁸ Chiffres les plus récents, parus dans le Rapport annuel des faits et chiffres de la fonction publics, paru en décembre 2018 et communiqué par le Ministère de l'Action et des Comptes Publics.

Si les effectifs en termes de composition sont similaires à l'année 2018, on constate toutefois une augmentation du nombre de femmes à temps partiel de l'ordre de 19 % (5 nouvelles femmes travaillent à temps partiel) et ce malgré des effectifs qui diminuent. La situation personnelle des personnes étant largement à l'origine de cette situation, il convient d'accompagner au mieux les agents dans cette période de travail réduit, en leur indiquant notamment les conséquences de ce choix sur leur avenir. Ainsi, peu de personnes sont informées des conséquences financières d'une période de temps partiel sur leurs droits à la retraite. De plus, elles n'ont pas toujours conscience de leur possibilité de surcotiser durant leur temps partiel, afin de limiter le ralentissement de la validation de leurs trimestres en fin de carrière.

La question du temps partiel est intimement liée aux conditions d'accueil et de gestion des enfants sur les territoires. La CAF ne versant plus d'allocations de complément de mode de garde pour les enfants de plus de 6 ans, leur gestion les jours où ils n'ont pas classe peut être difficile, notamment en milieu rural où la prise en charge des enfants par les centres de loisirs et garderies n'est pas toujours possible. La présence du parent est alors nécessaire pour la garde de l'enfant.



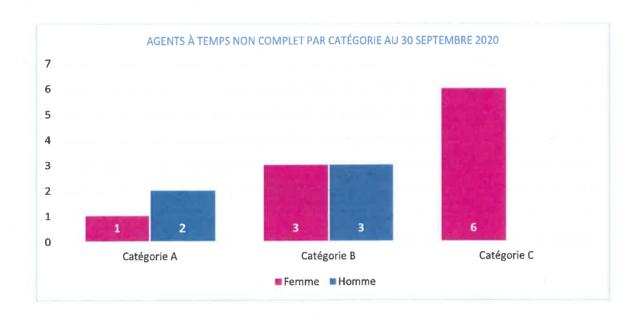
Le temps non complet concerne 15 agents de l'Agglo : 10 femmes et 5 hommes. A la différence du temps partiel, le temps non complet est une spécificité du poste : l'administration, en fonction de ses besoins définit la durée de travail du poste, qui est inférieure à la durée légale du travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). Cette durée de travail est imposée à l'agent qui l'occupe. Les personnes qui occupent un temps non complet ne peuvent pas bénéficier d'un temps partiel.

La durée de travail est très variable d'un agent à l'autre et, par définition, dépend de la nature de son poste. Ainsi, les agents à temps non complet travaillent entre 15 % et 86 % pour l'Agglo, sur des postes de professeur de musique et de coordinateur de l'école de musique, de vétérinaire, d'agent d'entretien, d'éducateur de jeunes enfants ou d'assistant d'accueil petite enfance.

Les agents à temps non complet sont issus des différentes catégories bien qu'on observe dans une plus faible mesure des agents de catégorie A sur ce type de poste. Ils ne représentent que 20 % des postes à temps non complet en 2020.

On constate que le travail à temps non complet touche en majorité des femmes puisqu'elles constituent 2/3 des effectifs. De plus, elles appartiennent majoritairement à la catégorie C et représentent 44 % des effectifs à elles-seules.

La part des hommes à temps non complet a augmenté de 60 % entre 2019 et 2020, avec un passage de 2 à 5 agents hommes à temps non complet, et ce malgré une baisse du nombre de postes non complet de 18 à 15 agents. Si une étude plus fine est nécessaire pour établir la situation économique de l'ensemble des agents à temps non complet, il est toutefois possible de remarquer que celui-ci, tout comme le temps partiel, touche davantage les femmes, et suppose des salaires moins importants qui entraineront des conséquences sur le taux de leur retraite à venir.



- LE TELETRAVAIL

La collectivité permet, pour les agents ayant au moins un an d'ancienneté et pouvant travailler à distance, de travailler depuis son domicile une ou plusieurs fois par semaine.

Au 30 septembre 2020, 51 agents sont en position de télétravail suite à leur demande et 3 agents disposent d'un régime dérogatoire pour raisons de santé. Le télétravail concerne 43 % d'agents contractuels et 57 % d'agents titulaires. Il s'agit à 55% d'agents féminins et à 45 % d'agents masculins.

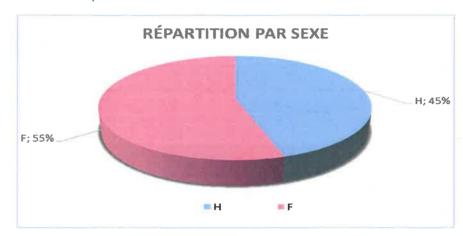
On voit ainsi le fort impact de la Covid-19 sur le nombre de demandes puisque 9 agents avaient fait une demande de télétravail en 2019 (+ 466 %).

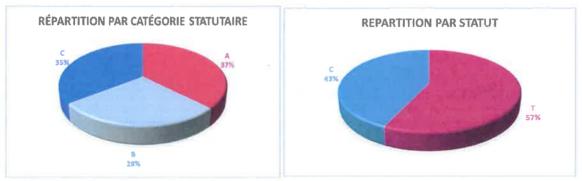
La possibilité de télétravailler peut être une source d'attractivité pour de nouveaux talents ou pour des agents évoluant dans leur vie privée (distance domicile-travail importante, contraintes familiales, etc.).

Dans les points positifs recensés, on peut citer une meilleure productivité sur la journée de travail effectuée depuis le domicile, une meilleure articulation des temps de vies personnelle et professionnelle (due notamment à la baisse du temps de transports qui engendre moins de fatigue et permet aux agents de profiter davantage de leur vie personnelle), et enfin un avantage économique, puisque les jours travaillés depuis le domicile permettent d'éviter de prendre le véhicule personnel pour se rendre au travail.

Les agents se sentent globalement soutenus par leur hiérarchie dans ce choix et respectent une organisation qui ne perturbe pas le fonctionnement de leurs services. Ainsi, les agents manageurs s'organisent pour diffuser les consignes et encadrer le travail de leurs agents lorsqu'ils sont en présentiel, tandis que d'autres agents acceptent de moduler leurs jours de télétravail en fonction des besoins de service.

Il apparait clairement que le télétravail, qui est pour certains prédominant dans leur travail hebdomadaire (jusqu'à trois jours de télétravail par semaine possible), est une réelle opportunité professionnelle qu'il convient de développer davantage. Les critères ont été assouplis, notamment sur la distance domicile-travail ou sur l'obligation d'être sur un poste à temps plein. En effet, on sait que la majeure partie des personnes télétravaillant sont des femmes, tout comme la majorité des agents à temps partiel ou non complet.



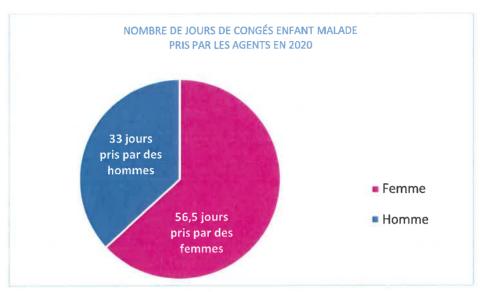


- CONGES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

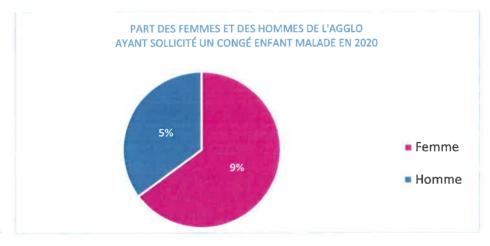
Les autorisations d'absence pour la garde d'enfants malades

La collectivité octroie aux agents des autorisations d'absences pour la garde d'enfants malades, qui sont destinées à soigner un enfant malade de moins de 16 ans ou à assurer momentanément sa garde. Elles sont accordées sur production d'un justificatif (certificat médical ou toute autre pièce attestant de la présence indispensable auprès de l'enfant). La limite d'âge n'est pas applicable aux parents d'enfants handicapés. Le nombre de jours qui peut être accordé est fixé par famille et est indépendant du nombre d'enfants. En fonction de la composition familiale, l'agent peut bénéficier jusqu'à 12 jours d'autorisation d'absence par an.

Pour la période du 1^{er} janvier au 30 septembre 2020, 89,5 jours ont été accordés à 33 agents de l'Agglo.



Les autorisations d'absences ont été accordés à 58 % de femmes (19 agents) et 42 % d'hommes (14 agents). De plus, le nombre d'agents masculins étant plus important que le nombre d'agents féminins dans la collectivité, il convient de présenter la part des hommes et la part des femmes de l'Agglo ayant sollicité un congé pour garde d'enfant malade. Selon ce calcul, on constate que la part des femmes est plus importante, avec 9 % de femmes ayant sollicité un congé et 5% d'hommes. Le nombre de jours total pris par les hommes est moins important que le nombre de jours pris par les femmes avec 33 jours posés au total par les hommes et 56,5 jours posés par les femmes.



Ainsi, la moyenne du nombre de jours posés par un homme est légèrement moins élevée que la moyenne du nombre de jours posés par une femme pour s'occuper d'un enfant malade : 2,36 jours pour les hommes et 2,97 jours pour les femmes.

Les congés paternité en 2020

De janvier à août 2020, 8 hommes sont devenus papa. 7 d'entre eux ont bénéficié à du congé de paternité de 11 jours. Celui devenu papa en décembre 2019, a bénéficié d'un congé paternité en 2020. Ce qui porte à près de 89 % le taux de prise de congés paternité. La collectivité encourage les hommes à profiter pleinement de ce congé de droit qui est à prendre dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Sauf exception, les agents de l'Agglo sont tenus d'effectuer 38h de travail hebdomadaire. Un système de pointage est mis en place depuis 2017. Ce système permet aux agents de gérer leur durée de travail hebdomadaire, dans la limite des plages fixes et des plages variables encadrées par l'Agglo⁹: 7h45 - 9h le matin, 11h30 – 14h le midi et 16h30 – 18h le soir. Ainsi, chaque agent détermine quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ, sous réserve du bon fonctionnement du service et du respect de la durée quotidienne et hebdomadaire légale du temps de travail. Ce système permet aux agents de s'organiser afin de pouvoir gérer au mieux leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

La mise en place du travail en horaires regroupés (THR) depuis mars 2020 permet également aux agents de propreté et d'hygiène des locaux de travailler dans des conditions de travail plus confortables. Outre le fait d'être désormais intégrés pleinement dans les services dans lesquels ils évoluent, les agents disposent de rythmes de travail moins soutenus et peuvent davantage profiter de leur vie personnelle après leur journée de travail. La fatigue est moins importante également pour ces agents qui travaillaient auparavant tôt le matin et tard le soir. La majeure partie des équipes bénéficiant du THR étant des femmes, l'Agglo a œuvré pour une meilleure articulation de la vie de ces personnels.

L'ouverture d'une Conciergerie au siège de l'Agglo a permis également aux agents de mieux articuler leur vie privée et leur vie professionnelle. En permettant aux agents de faire livrer leurs colis, repas, ou autre prestation directement sur leur lieu de travail, ils évitent de perdre du temps de vie personnelle dans la gestion de ces différents aspects de la vie quotidienne.

L'Agglo encourage également ses agents à se mobiliser pour des causes nobles, comme le don du sang. Ainsi, les campagnes de sensibilisation de collecte de sang sont affichées dans les locaux, et les agents qui souhaitent y participer peuvent bénéficier d'une demi-journée d'absence pour pouvoir s'y rendre.

⁹ Ne concerne pas tous les agents, notamment sur la filière technique

II. <u>LES USAGERS ET BENEFICIAIRES DES POLITIQUES PUBLIQUES DE L'AGGLO</u> DU SAINT-QUENTINOIS

1. Les politiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois

L'ensemble des politiques publiques menées par l'Agglo du Saint-Quentinois ne possède pas d'indicateurs sexués sur les usagers bénéficiaires. Aussi, l'analyse présentée ci-contre ne permet pas de mesurer pleinement les égalités et inégalités de bénéfices des activités et politiques publiques mises en place par la collectivité. Toutefois, il s'agit de dresser un portrait rapide des principales politiques publiques mises en œuvre par la collectivité, et de les analyser par le prisme du genre quand cela est possible.

- LA CLAUSE EGALITE ET LA CLAUSE INSERTION DES MARCHES PUBLICS

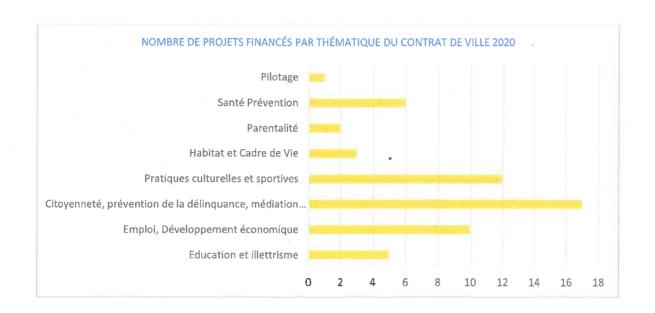
L'Agglo interroge les entreprises et associations qui répondent aux appels d'offres sur leurs pratiques en matière d'égalité professionnelle, et ce, depuis décembre 2014. Les entreprises et associations doivent fournir une attestation de respect de ce principe d'égalité.

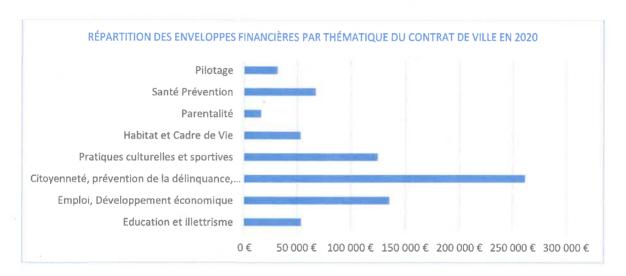
Par ailleurs, l'Agglo applique également la clause d'insertion dans les marchés publics. Les entreprises retenues par un marché public doivent faire exécuter obligatoirement et au minimum 8% des heures travaillées pour l'exécution du marché par des personnes qui rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi (jeunes sans qualifications, chômeurs de longue durée, bénéficiaires du RMI, bénéficiaires du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) et pour lesquelles les emplois d'insertion ouverts sur le chantier doivent contribuer à faire acquérir ou à améliorer la qualification et l'employabilité en vue d'une insertion professionnelle dans les entreprises de travaux publics.

En 2020, 15 224 heures ont été réalisées, sur 67 contrats portants sur 16 opérations, ce qui a permis la sortie en emploi durable ou en formation qualifiante de 14 personnes. A titre d'information, en 2019, 5 560 heures avaient été réalisées, sur 18 contrats portants sur 8 opérations, ce qui avait permis la sortie en emploi durable ou en formation qualifiante de 11 personnes.

LE CONTRAT DE VILLE

Le Contrat de Ville qui lie l'Agglo du Saint-Quentinois à la Ville de Saint-Quentin, à l'Etat et à la Région des Hauts-de-France, accompagne chaque année des projets en lien avec différentes thématiques telles que la santé et la prévention, le développement économique et l'emploi, les pratiques culturelles et sportives ou la citoyenneté et la prévention de la délinquance. En 2020, 56 projets ont été subventionnés, pour un montant de subvention de 814 234 €. L'Agglo est le deuxième financeur après l'Etat en termes de montants investis.





Chaque projet doit faire l'objet d'un recensement des publics visés, ciblés et atteints par les actions mises en œuvre, et différencier les publics féminins et les publics masculins touchés. Le Contrat de Ville encourage également la mise en œuvre d'actions de sensibilisation des publics à la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes. A titre d'exemple, une action portée par la Ville de Saint-Quentin prévoit la mise en place d'expositions temporaires et de témoignages de femmes engagées sur leur réussite professionnelle dans les établissements scolaires et dans les lieux publics. 1 500 jeunes des 4 quartiers prioritaires sont ciblés dans ce cadre.

Les projets financés en 2020 par le Contrat de Ville doivent communiquer les résultats de leurs actions auprès des services de l'Agglo au plus tard le 31 janvier 2021, pour les projets renouvelés et avant juin 2021 pour les projets non-reconduits. Aussi, à la date d'écriture du rapport, il n'est pas possible de faire le bilan des projets issus de la politique de la Ville sur les publics féminins et masculins du Saint-Quentinois en 2020. En 2019, 49 % des publics touchés par les actions du Contrat de Ville étaient des femmes. Le nombre de femmes touchées ainsi que le taux de féminisation est présenté dans le tableau ci-contre :

	Nbres de personnes bénéficiaires en 2019	Nbre de femmes bénéficiaires en 2019	Taux de féminisation
Habitat et cadre de vie	1 064	532	50%
Développement économique et emploi	4 515	1 842	41%
Education, lutte contre l'illettrisme et promotion de la lecture	2 690	1 334	50%
Citoyenneté, prévention de la délinquance, médiation sociale et accès aux droits	12 205	6 220	51%
Pratiques culturelles et sportives	4 024	2 026	50%
Parentalité	718	391	54%
Santé prévention	3 008	1 537	51%
TOTAL	28 224	13 882	49%

Tableau 11 : Chiffres des publics touchés par la politique de la Ville communiqués par la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglo du Saint-Quentinois

- LE FONDS DE CONCOURS

En 2020, 57 projets de 30 communes différentes ont été financés par le Fonds de concours de l'Agglo, pour un budget total de 364 329 €. La majorité des projets a été financée dans le but d'améliorer les services et le cadre de vie des habitants du Saint-Quentinois. 286 278,68 € ont été consacrés à cette thématique pour l'année 2020, soit 78.6 % de l'enveloppe totale dédiée bénéficiant à 20 776 habitants dont 10 593 femmes et 10 173 hommes.



ATELIERS A L'ATTENTION DES USAGERS

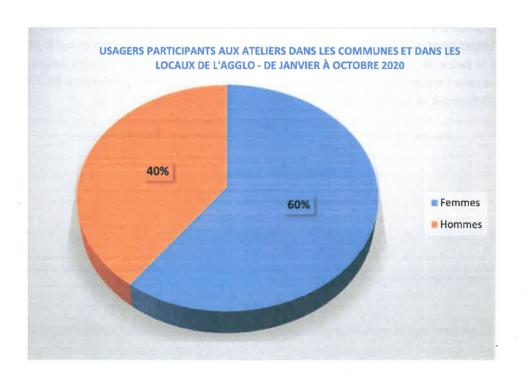
Dans une démarche de proximité avec les usagers « une agglo au plus proche de ses habitants », l'Agglomération met en place des ateliers dans ses locaux et dans les communes rurales (ateliers recyclage d'objets (réemploi d'un meuble, réemploi de livres abîmés...), confection d'un spray d'intérieur assainissant à base de produits respectueux de l'environnement, ateliers afin de promouvoir la mobilité douce ou pour contribuer à la préservation de l'environnement.

En 2020, près de 8 000 usagers (7871), contre 2 076 en 2019, ont bénéficié des 23 ateliers présentiels et ateliers vidéos dont 233 femmes et 154 hommes aux ateliers qui se sont déroulés en présentiel (répartition hommes/femmes des vues sur les réseaux sociaux non quantifiable).

L'écart s'explique notamment par le fait que le contexte sanitaire (confinement, puis application des protocoles sanitaires sur la voie publique) a amené à faire davantage d'ateliers vidéos et donc plus de visionnages.

Les ateliers ont majoritairement lieu en semaine. Les femmes qui assistent aux ateliers accompagnent principalement des enfants : il peut s'agir notamment d'assistantes maternelles, de parents ou grandsparents en charge de la garde des enfants. La majorité des participants ont entre 26 et 45 ans, et 47 % sont des mineurs (ne concerne que les ateliers ayant eu lieu en présentiel).

On recense un taux de satisfaction de près de 100 % des usagers interrogés sur leur participation aux ateliers. Ce type d'actions publiques semble donc répondre à une attente de la population.

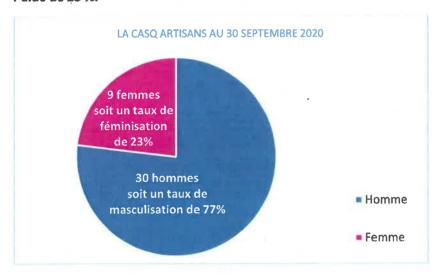


LE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

CASQ artisans

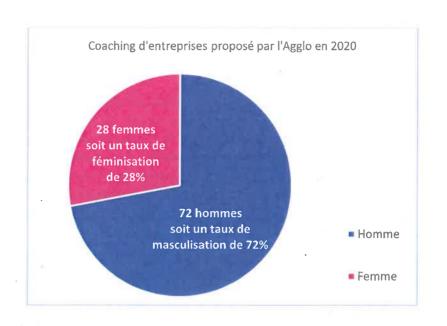
En novembre 2018, l'Agglo du Saint-Quentinois a renouvelé la convention signée avec la Région des Hauts-de-France, concernant le soutien économique aux artisans du territoire. Cette aide a pour objectif d'améliorer l'outil de production des artisans du territoire, en subventionnant par exemple l'achat de matériel, d'un véhicule ou des travaux d'amélioration des locaux professionnels. L'Agglo dispose d'une enveloppe annuelle de 80 000 €, et peut accompagner les entreprises à hauteur de 3 000 € maximum. Les activités accompagnées permettent de garantir l'équilibre économique du territoire. Les investissements portés par les entreprises sont de l'ordre de 600 000 €. L'Agglo intervient sur des secteurs qui ne sont pas éligibles aux aides régionales.

Sur l'année 2020, les entrepreneurs masculins ont été davantage accompagné que les entrepreneurs féminins : 30 hommes et 9 femmes ont reçu des subventions en 2020, soit un taux de féminisation de l'aide de 23 %.



Le coaching d'entreprises

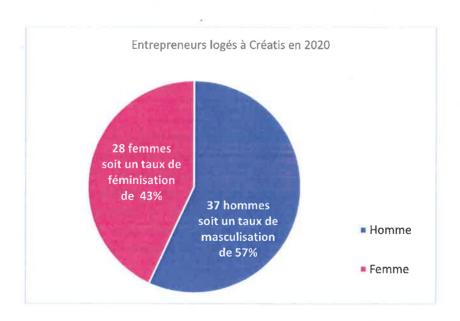
L'Agglo accompagne les entreprises du territoire qui souhaitent s'engager dans une démarche de coaching d'entreprises. Au 30 septembre 2020, 100 structures ont été accompagnés hors partenaires, pour travailler sur des problématiques multiples. *On dénombre 28 femmes et 72 hommes accompagnés soit un taux de féminisation de 28 %.* Les problématiques rencontrées par les entrepreneurs ne se distinguent pas selon le genre : hommes et femmes sont confrontés aux mêmes difficultés entrepreneuriales. Les entreprises accompagnées sont majoritairement des petites structures, qui sont confrontées à des difficultés d'ordre organisationnel (posture du chef d'entreprise, réseautage, étude du marché, protection juridique, etc.).



> Créatis, la pépinière d'entreprises

En 2020, 19 structures entrepreneuriales et associatives utilisent les locaux de Créatis pour mener leurs activités. Au total, ce sont donc 65 personnes qui travaillent au quotidien au sein de la pépinière. On compte 28 femmes et 37 hommes, soit un taux de masculinisation de 57 %.

Les chiffres de 2020 sont plus paritaires que ceux de 2019, où l'on comptabilisait 25 % de femmes et 75 % d'hommes.

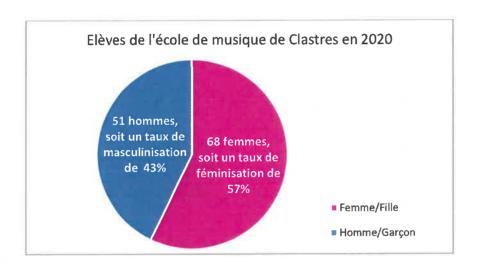


L'ECOLE DE DANSE ET DE MUSIQUE DE CLASTRES

L'école de musique de Clastres recense 119 élèves, dont 68 femmes/filles et 51 hommes/garçons, soit un taux de féminisation de 57 %.

Concernant l'école de danse, 93 % des effectifs sont féminins, avec seulement 2 hommes/garçons élèves.

Ces chiffres sont similaires à ceux que l'on peut observer partout en France : la pratique de la musique est plus mixte que la pratique de la danse, encore fortement réservée aux filles.





LES TRANSPORTS EN COMMUN

L'Agglo du Saint-Quentinois, est, depuis 2017, Autorité Organisatrice de la Mobilité pour les 39 communes du territoire (AMO). Le transport urbain est délégué à Saint-Quentin Mobilités filiale du groupe TRANSDEV jusqu'en 2029. Le réseau de bus est plus connu sous le nom commercial « PASTEL ». Le réseau compte aujourd'hui 6 lignes de transport en commun. En décembre 2014, Transdev a réalisé une étude pour connaître les habitudes d'usages des utilisateurs des transports en commun, notamment sur l'origine et la destination des voyages. Sur les 11 503 questionnaires renseignés, il s'est avéré que 35,9 % des voyageurs étaient des hommes et 64,1 % des femmes.



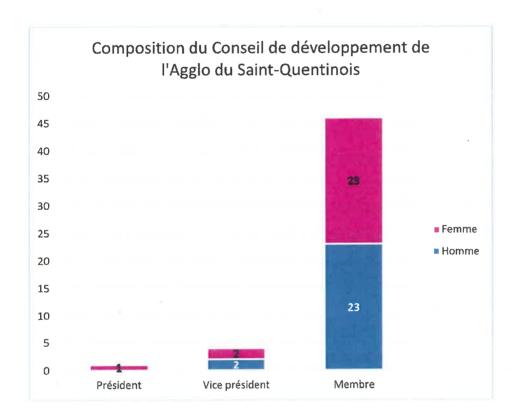
2. <u>L'implication des usagers dans le travail mené par l'Agglo : le Conseil de</u> Développement

En 2016, l'Agglo a proposé la formation d'un Conseil de Développement local dans le but de développer la démocratie participative et d'inclure davantage les habitants dans la réflexion sur les politiques et projets à mettre en œuvre sur le territoire. Les contributions du Conseil de Développement nourrissent la stratégie de développement et de valorisation du territoire. Les recherches réalisées, les échanges d'expériences, et les entretiens menés avec les partenaires, les élus et les services permettent au Conseil de Développement de formaliser des avis sur des thématiques diverses, telles que l'attractivité des entreprises, la mobilité, l'aménagement de l'espace public ou l'amélioration du bien-être et de la qualité de vie des habitants du territoire.

La loi du 4 février 1995 relative à l'aménagement du territoire, complétée par la loi du 7 août 2015 relative à la nouvelle organisation territoriale et par la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, prévoit la mise en place d'un Conseil de développement dans les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 50 000 habitants. Par voie de délibération du 10 juillet 2020, le conseil communautaire de l'Agglo crée un nouveau Conseil de développement (CODEV), suite au renouvellement de l'exécutif.

Le CODEV reflète la population du territoire, issus des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques, environnementaux et associatifs, et en veillant à la parité homme femme (écart de 1), et de tous âges.

Aussi, à l'issue de l'appel à candidatures lancé dans les 39 communes de l'Agglomération du Saint-Quentinois en septembre 2020, la composition du CODEV est arrêtée à 51 membres avec le Président du CODEV, dont 26 hommes et 25 femmes. Parmi eux, 2 hommes et 2 femmes ont été désignés en qualité de vice-président.



L'ensemble de ces données statistiques représentent l'état des lieux dressé pour l'année 2020 sur le plan de l'égalité femmes/hommes à l'Agglo du Saint-Quentinois.

Ceci posé, il y a lieu d'établir un plan d'action afin de développer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité, en déterminant, par axes, l'ensemble des actions qui seront déployées sur les années 2021 à 2023.

III. <u>LE PLAN D'ACTION PLURIANNUEL 2021/2023 DECLINÉ EN TROIS AXES</u>

1. Axe 1: Faire progresser les agents tout au long de leur parcours professionnel

Trop souvent les femmes se censurent elles-mêmes lorsqu'elles pourraient candidater sur un poste à responsabilités, ou faire évoluer leur carrière.

Selon les recommandations du Haut conseil à l'Egalité, il faut expliciter formellement la nondiscrimination pour éviter que les femmes ne se censurent sur des postes auxquels elles auraient légitimement accès en vertu du principe d'égalité.

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est également centrale. Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, la collectivité doit mettre en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'égalité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut – titulaires ou non titulaires.

1) Garantir la non-discrimination dans les processus de recrutement

> Actions:

- Etablir une charte d'engagement en matière de recrutement et de mobilité interne pour garantir l'accès des femmes à tous les emplois de la collectivité en :
 - Déterminant les valeurs et critères qui doivent guider nos procédures et la sélection des candidats
 - Adaptant et développant la communication des offres d'emploi
 - Instaurant la mixité dans les jurys de recrutement
- Engager une démarche de formation de l'ensemble des agents à commencer par les managers sur les discriminations au genre, la lutte contre les stéréotypes, les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement.

Résultats attendus :

- Atteindre l'objectif de mixité des effectifs dans les directions, dans les emplois et les métiers de la collectivité.
- Favoriser l'égal accès aux responsabilités (lutte contre le « plafond de verre »)
- Atteindre l'objectif de neutralité en termes de genre, des publicités pour le recrutement en interne comme en externe
- Ouvrir la perspective de tous les métiers aux hommes et aux femmes

> Indicateurs de suivi :

 Compiler toutes les statistiques de mobilité et les «genrer» pour établir des proportions de recrutements de femmes et d'hommes selon les Directions, les grades, les métiers et les emplois

2) Faciliter l'égal accès aux formations

> Actions:

- Renforcer les actions de promotion des formations en interne pour en faciliter l'accès.
- Sensibiliser l'ensemble de la chaine hiérarchique afin qu'ils relayent auprès de leurs équipes les formations et qu'ils favorisent les départs en formation.

> Résultats attendus :

- Conduire les agents à se former tout au long de la vie pour se qualifier et favoriser le déroulement normal de leur carrière professionnelle.
- Augmentation de la fréquentation des agents de catégorie C dans les formations.

> Indicateurs de suivi :

- Nombre de journées de formations suivies par les agents de catégories C par rapport aux autres cadres d'emploi, établissement de statistiques sexuées.

3) Réduire l'écart salarial

Actions:

- Engager un travail de diagnostic des écarts salariaux par catégories/cadres d'emplois et métiers entre les femmes et les hommes
- Engager des actions correctives sur la base du diagnostic

> Résultat attendu :

Supprimer les inégalités salariales

> Indicateurs de suivi :

 Calcul de l'index : écart de rémunération, écart du taux d'augmentations annuelles, écart du taux de promotions, taux d'augmentations à un retour de congé maternité, répartition parmi les 10 les plus hautes rémunérations.

4) Identifier et lever les freins « genrés » à l'avancement

> Actions:

- Définir des critères d'avancement qui ne pénalisent pas les agents ayant pu avoir des absences liées aux congés maternité, à la famille afin que ceux-ci ne puissent avoir d'impact sur leur déroulement de carrière.
- Mettre en place un dispositif de valorisation des carrières pour les agents à temps non complet

> Résultat attendu :

Permettre un avancement normal de carrière aux femmes ayant une charge de famille

> Indicateur de suivi :

 Mettre en place des statistiques d'avancement et de promotion par genre et procéder à leur analyse

2. Axe 2 : Faciliter l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

Plus que les hommes, les femmes prennent en charge des contraintes liées à la vie privée, majoritairement des contraintes familiales. Ceci résulte en partie des stéréotypes concernant le rôle des femmes dans la sphère familiale, qui viennent souvent également freiner le développement de leurs carrières.

Les femmes n'ont souvent pas conscience que des choix professionnels effectués pour des raisons familiales auront des conséquences à terme sur leur déroulement de carrière, leur rémunération et le niveau de leur retraite.

1- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

> Actions:

- Développer de nouvelles formes de travail comme le télétravail, le nomadisme (grâce aux nouveaux outils) pour réduire les temps de trajet, les déplacements...
- Elaborer une charte « Equilibre de vie » pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle :
 - Un travail de réflexion doit s'engager au sein de notre collectivité pour imaginer des améliorations dans l'organisation du temps de travail, les règles de vie interne... afin de faciliter la conciliation des temps de vie professionnelles et privés.
 - Aménager les postes à responsabilités.
 - Aménager les horaires : instaurer de nouvelles pratiques quant à la mobilisation des agents sur certains créneaux

Résultats attendus :

- Permettre de concilier les différents temps de vie
- Introduire de la souplesse dans l'organisation du temps de travail, favoriser la conduite de la vie professionnelle en harmonie avec la vie privée

> Indicateurs de suivi :

- Suivi Statistique des agents bénéficiant des nouvelles formes de travail

2- <u>Informer les agents des règles et des effets en termes de carrière de leur choix en matière de congés familiaux et de temps partiel</u>

> Actions:

- Informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et des congés parentaux.
- Informer l'ensemble des agents sur les dispositifs mobilisables pour accueillir un enfant et pourvoir à ses besoins (garde, scolarité et loisirs), en bonne harmonie avec leur activité professionnelle.
- Développer les mesures de soutien à la parentalité, encourager la prise du congé paternité.

> Résultats attendus :

- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel, de congé parental et d'accueil des enfants.
- Lutter contre les stéréotypes en la matière en préconisant l'implication des deux parents, indifféremment et éventuellement de façon complémentaire.

> Indicateurs de suivi :

- Suivi statistique genré des congés parentaux et des temps partiels
- 3. Axe 3: Lutter contre toutes les discriminations et toutes les violences faites aux agents sur leurs lieux de travail

Les stéréotypes entrainent souvent des préjugés et des comportements discriminants. Pas toujours conscients de ces mécanismes, certains agents s'exposent à des sanctions en interne du point de vue de la discipline, mais aussi à des sanctions au civil et au pénal.

Les violences du travail, de toutes sortes, notamment le harcèlement sexuel, sont quant à elles difficiles à identifier, à recenser et à sanctionner du fait des difficultés à en témoigner qu'éprouvent les victimes de ces agissements

1) Prendre en compte toutes les formes de discrimination et de violence liées au sexe (harcèlement, misogynie, homophobie) en garantissant la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses

> Actions:

- Développer le dispositif de signalement apportant des garanties aux agents en termes de qualité de procédure (discrétion, réactivité, impartialité dans le traitement des situations).
- Sensibiliser et former l'encadrement et les agents aux comportements discriminatoires, aux risques et aux sanctions de tels comportements.
- Intégrer cet objectif au plan de formation de la collectivité.
- Accompagner les victimes de violences

Résultats attendus :

Relier cette thématique avec le travail en cours au sein de la Direction des Ressources Humaines sur la mise en place d'un dispositif d'alerte

> Indicateurs de suivi :

Etablir des statistiques genrées concernant les saisines de la DRH

2) Garantir un environnement de travail de qualité

> Actions:

- Lancer une enquête psycho-sociale pour mesurer le niveau de qualité de vie au travail
- Inciter l'encadrement à aborder collectivement la question de la valeur professionnelle, élément central de l'évaluation professionnelle annuelle des agents

> Résultats attendus :

- Être exemplaire en matière de conditions de travail
- Acculturer les équipes concernant leurs droits et obligations et ouvrir la réflexion sur la question de la valeur professionnelle, notamment.

> Indicateur de suivi :

Exploiter les résultats de l'enquête psycho-sociale





•

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

ADMINISTRATION GENERALE - Avenant n°1 du Contrat Enfance Jeunesse communautaire pour intégration du Contrat Enfance Jeunesse d'HOMBLIERES.

> Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 75

Nombre de Conseillers votants : 75

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF. Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS. M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aicha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Mme Sylvette LEICHNAM.

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu l'arrêté du Préfet de l'Aisne n°2016-1077 portant fusion en date du 15 décembre 2016,

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 20 juin 2017 adoptant les statuts de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois,

Vu la délibération du conseil communautaire en date du 4 février 2020 approuvant le renouvellement du Contrat Enfance Jeunesse (CEJ) de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois pour la période 2019-2022,

Considérant la volonté de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois et de la Caisse d'Allocations Familiales de l'Aisne de poursuivre la politique d'accueil en direction des enfants et des adolescents sur le territoire,

Le Contrat Enfance Jeunesse de la commune d'Homblières est arrivé à expiration au 31 décembre 2019.

Faute d'être intégré au Contrat Enfance Jeunesse communautaire en cours actuellement sur le territoire avant le 31 mars 2021, et dans l'attente de la mise en œuvre de la Convention Territoriale Globale, la commune d'Homblières ne pourra plus percevoir les financements de la Caisse d'Allocations Familiales pour l'organisation de son accueil de loisirs sans hébergement pendant les petites vacances scolaires et le mois de juillet.

Ce rattachement implique simplement le rattachement de l'action au CEJ sans aucune modification des mouvements financiers actuels.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- 1°) d'approuver la signature d'un avenant au Contrat Enfance Jeunesse de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois afin d'y intégrer le Contrat Enfance Jeunesse de la commune d'Homblières;
- 2°) d'autoriser Madame la Présidente à signer avec la Caisse d'Allocations Familiales de l'Aisne et la commune d'Homblières, l'avenant annexé au présent rapport;
- 3°) d'autoriser Madame la Présidente à effectuer toutes les démarches nécessaires.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, adopte à l'unanimité, le rapport présenté.

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ
Présidente de la Communauté
d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52452-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021 Publication : 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente" par délégation

CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE FINANCEMENT



Avenant CEJ Pivot n°2019-170

Commune de Homblières

Entre:
La commune d'Homblières
Représentée par la maire, Madame Francine GOMEL, et dont le siège est situé 5 rue André Chantereau 02720 HOMBLIERES.
Ci-après désigné « le partenaire ».
Et:
L'Agglomération du Saint Quentinois
Représentée par sa présidente, Madame Frédérique MACAREZ, et dont le siège est situé 58 boulevard Victor Hugo 02100 SAINT-QUENTIN.
Ci-après désigné « le partenaire ».
Et:

La caisse d'Allocations familiales de l'Aisne

Représentée par sa directrice, Madame Anne UPRAVAN dont le siège est situé 29 Boulevard Roosevelt, 02100 SAINT-QUENTIN

Ci-après désignée « la Caf ».

Il est convenu que la convention « 2019-170 » est modifiée dans les conditions fixées aux articles suivants.

4/19

Préambule

Ce présent avenant au contrat enfance jeunesse n°2019-170 intègre désormais la commune d'Homblières suite à l'évolution des financements de la caf.

Article 1 : Les modalités de financement

Le présent avenant a pour objet de prendre en compte l'intégration des actions sur le champ de la jeunesse issu du précédent contrat enfance jeunesse de la mairie d'Homblières (n°2016-732).

Le détail de ces actions figure en annexes 1, 2 et 3 du présent avenant.

L'article « 2-1 Mode de calcul de la Psej et révision des droits » de la convention initiale est remplacé par l'article suivant pour les actions nouvelles résultant du présent avenant.

Le mode de calcul de la Psej et la révision des droits :

Le financement de la Psej est détaillé ci-après en annexe 1 de la présente convention.

Les parties à la présente convention conviennent que ce financement peut prendre en compte la réalisation d'actions nouvelles relevant du volet enfance au titre du présent avenant sur une période antérieure à sa date de signature par l'ensemble des parties, à compter du 1er janvier 2020 et jusqu'au 31.12.2022.

La Psej distingue deux types d'actions : les actions nouvelles développées dans le cadre du contrat « enfance et jeunesse » et les actions antérieures, financées dans un contrat avant la signature d'un premier Cej et reconduites dans le présent Cej.

Pour chaque action nouvelle développée dans le présent contrat (cf. annexes 1 à 3), un montant forfaitaire plafonné par action est calculé. Pour une action nouvelle instaurée dans le cadre de la présente convention du fait du présent avenant, ce montant est déterminé selon les formules ci-après :

- (Montant restant à charge retenu par la Caf x 0,55) x 1,3264 pour les actions nouvelles relevant du champ de l'enfance,
- (Montant restant à charge retenu par la Caf x 0,55) x 1,09 pour les actions nouvelles relevant du champ de la jeunesse,

les champs de l'enfance et de la jeunesse étant ceux tels que précisés à la présente convention.

Pour les actions antérieures, un montant forfaitaire dégressif est appliqué en référence aux financements antérieurs. Aucun nouveau développement relevant du volet jeunesse ne sera pris en compte dans le cas de ce présent avenant.

Une même action inscrite dans la présente convention est réalisée par plusieurs des partenaires à celle-ci. En conséquence, le montant forfaitaire précité est calculé par action et est réparti entre chacun de ces partenaires selon un pourcentage prédéterminé. Ce pourcentage figure expressément dans la fiche projet de l'action concernée en annexe 3 de la présente convention.

Le montant annuel forfaitaire de la Psej est versé en fonction :

- du maintien de l'offre existante avant la présente convention. L'offre existante est décrite en annexes 2 et 3 ci-après de la présente convention ;
- de la réalisation des actions nouvelles inscrites à la présente convention ;
- du niveau d'atteinte des objectifs avec notamment le respect de la règle de financement des actions de développement et de pilotage ;
- du respect des règles relatives aux taux d'occupation ;
- de la production complète des justificatifs.

Ce montant peut être revu en cas :

- d'une anomalie constatée dans le niveau de financement du projet ;
- de non-respect d'une clause;
- de réalisation partielle ou absente d'une action.

La Caf applique un taux de réfaction et notifie au partenaire le montant de la réfaction qui est appliquée.

La valorisation du bénévolat ne peut pas être prise en compte dans le calcul de la Psej.

Article 2 : Le suivi des objectifs, des engagements et l'évaluation des actions

L'annexe 5.1 intitulée « liste des pièces justificatives » des conditions générales de la convention initiale est remplacée par l'annexe suivante :

« Annexe 5.1 : liste des pièces justificatives » du présent avenant.

Article 3: Incidences de l'avenant sur la convention

Toutes les clauses de la convention initiale et de son(ses) avenant(s), et leurs annexes, restent inchangées et demeurent applicables tant qu'elles ne sont pas contraires aux stipulations contenues dans le présent avenant. Ces stipulations prévalent en cas de différence.

Article 4 : Effet et durée de l'avenant

Le présent avenant, annexes comprises, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est établi un original du présent avenant pour chacun des signataires.

Fait à Saint Quentin, le 25 novembre 2020 en 3 exemplaires originaux.

Fait à Saint Quentin	Le 25 novembre 2020
La Caf Anne UPRAVAN, directrice	L'agglomération du Saint Quentinois Frédérique MACAREZ, présidente
*	
La mairie d'Homblières Francine GOMEL, maire	

ANNEXE 1: TABLEAU FINANCIER RECAPITULATIF

TYPOLOGIE	TYPE ACTION NATURE	NATURE ACTION	NOM ACTON	2020	2021	2022
MODULE 1 (01/01/2019)						
Action nouvelle	jeunesse	ALSH	ALSH AES PVS GVS (Saint Simon / Clastres / Jussy)	16211,95	16211,95	16216,01
Action nouvelle	jeunesse	Séjours	Séjours été	1769,9	1769,9	1769,9
Action nouvelle	jeunesse	BAFA BAFD	BAFA BAFD	1810,28	2030,25	1876,34
Action nouvelle	jeunesse	Poste de coordination	Poste de coordination jeunesse	5479,77	5534,58	5590,03
Action nouvelle	enfance	Poste de coordination	Poste de coordination enfance	6668,28	6734,93	6802,4
Action nouvelle	enfance	Multi accueil	MAC Aubigny aux Kaisnes	27907,54	27633,31	27312,8
Total	Total actions nouvelles	Ş		59847,72	59914,92	59567,48
Action antérieure	jeunesse	ALSH AES	ALSH AES Familles rurales	844,25	844,25	844,25
Action antérieure	jeunesse	ALSH AES GVS	ALSH AES GVS (Grugies/Montescourt)	1996,44	1996,44	1996,44
Action antérieure	enfance	RAM	RAM PAMANOU	1839,13	1839,13	1839,13
Action antérieure	enfance	Multi accueil	MAC Clastres	17925,69	17925,69	17925,69
Total s	Total actions antérieures	sə.		22605.51	22605,51	22605,51
		total dégre	total dégressivité contrat antérieur			
			Total MODULE 1	82453,23	82520,43	82172,99

MODULE 2 (01/01/2020)						
Action antérieure	jeunesse	ALSH Extrscolaire	ALSH extrascolaire GVS et PVS	23435,6	23435,6	23435,6
			Total MODULE 2	23435,6	23435,6	23435,6

105888.83 105956.03 10560	AT 105888,83 105956,03 10560	TOTAL CONTRAT 105956,03 10560
105888,83 105956,03	AT 105956,03	TOTAL CONTRAT 105988,83 105956,03
105888,83	105888.83	TOTAL CONTRAT
	AT	TOTAL CONTRAT
	AT	TOTAL CONTRAT

ANNEXE 2: SITUATION DE L'OFFRE ET PERSPECTIVE DE DEVELOPPEMENT

			2020			2021			2022	
TYPOLOGIE	Nom action	taux occupation (2)	Nombre unités de référence (1)	capacité d'accueil	taux occupation (2)	Nombre unités de référence (1)	capacité d'accueil	taux occupation (2)	Nombre unités de référence (1)	capacité d'accueil

MODULE 1 (01/01/2019)										
Action nouvelle	ALSH AES	%00'09	9952	16587	16587 60,00%	9952	16587	16587 60,00%	9952	16587
Action nouvelle	BAFA BAFD		5			5			S	
Action nouvelle	Poste de coordination jeunesse		0,33 ETP			0,33 ETP			0,33 ETP	
Action nouvelle	Poste de coordination enfance		0,33 ETP			0,33 ETP			0,33 ETP	
Action nouvelle	MAC Aubigny aux Kaisnes	71,62%	19358	27027	71,62%	19358	27027	71,63%	19442	27144
Action nouvelle	Séjours	100,00%	128	128	128 100,00%	128	128	128 100,00%	128	128

					ľ			
Alsh AFR Flavy Le Martel	60,01% 1624	2706	60,01%	1624	2706	60,01%	1624	2706
Grugies / ourt)	60,00% 3840	6400	%00'09	3840	6400	%00'09	3840	6400
	58,36% 20157	34540	58,36%	20157	34540	34540 58,36%	20157	34540
	0,50 ETP			0,50 ETP			0,50 ETP	

MODULE 2 Homblières (01/01/2020)									
Action antérieure	ALSH AES GVS et Pvs 65,36%	65,36%	15032	23000	23000 65,36%	15032	23000	23000 65,36%	15032

(1) cf. annexe 5.2

(2) colonne à remplir uniquement lorsqu'elle correspond à l'année N-1 d'un avenant au Cej

Annexe 3 : fiche(s) détaillée(s) par action

FICHE PROJET CONTRAT ENFANCE JEUNESSE

d'un accueil de loisirs existant maintenu

(action antérieure)

DESCRIPTION

Nature: ALSH AES

Nom de la structure :

ALSH AES GVS PVS

Adresse:

Gestionnaire:

Vacances Plurielles

Partenaire du Cej qui finance : Commune de Homblières

ANNEE PRECEDANT LA SIGNATURE DU CEJ (SOIT EN 2019)

Capacité théorique

Capacité théorique (nombre d'heures d'ouverture par an X nombre de places contractualisées) : 23 000

Activité Les données d'activités doivent être plafonnées aux données d'activités inscrites au CEJ en 2018

Nombre d'heures enfants :

15 032

Taux d'occupation :

65,36 %

Subvention du partenaire : 64 674,03 €

Montant PSO:

6 133,06 €

2	Année 1 (soit en 2020)	Année 2 (soit en 2021)	Année 3 (soit en 2022)
Сар	acité théorique		
Nombre de jours d'ouverture :			
Amplitude d'ouverture par jour :			
Nombre d'heures d'ouverture par an :			
Nombre de places contractualisées :			
Capacité théorique (nombre d'heures d'ouverture par an X nombre de places contractualisées) :	23 000	23 000	23 000
Prév	isions d'activité	5	
Nombre de jours enfants :			
Nombre d'heures/enfant :	15 032	15 032	15 032
Taux d'occupation : (%)	65,36 %	65,36 %	65,36 %
Données fina	ancières prévisi	onnelles	
Total des dépenses :	83 080,00 €	83 080,00 €	83 080,00 €
Total des recettes :	84 136,84 €	84 136,84 €	84 136,84 €
Dont subvention du partenaire :	64 674,03 €	64 674,03 €	64 674,03 €

DESCRIPTIF DU PROJET

Organisation d'ALSH pendant les vacances scolaires.

Annexe 5.1: Liste des pièces justificatives

I – Pièces justificatives relatives au(x) signataire(s)

1.1 - Collectivités territoriales - Etablissements publics

Nature de l'élément justifié	Justificatifs à fournir pour la signature de la première convention	Justificatifs à fournir pour la signature du renouvellement de la convention
Existence légale	Arrêté préfectoral portant création d'un SIVU / SIVOM / EPCI / Communauté de communes et détaillant le champ de compétence	
	Numéro SIREN / SIRET	Attestation de non changement de
Vocation	Statuts pour les établissements publics de coopération intercommunale (détaillant les champs de compétence)	situation
Destinataire du paiement	Relevé d'identité bancaire, postal, BIC IBAN	

1.2 - Entreprises (pour les contrats enfance et jeunesse signés avec un employeur)

Nature de l'élément justifié	Justificatifs à fournir pour la signature de la première convention	Justificatifs à fournir pour la signature du renouvellement de la convention
Vocation	Statuts datés et signés	
Destinataire du paiement	Relevé d'identité bancaire, postal, BIC IBAN, ou caisse d'épargne du bénéficiaire de l'aide, ou du bénéficiaire de la cession de créance (loi Dailly)	Attestation de non changement de situation
	Numéro SIREN / SIRET	
Existence légale	Extrait K bis du registre du commerce délivré et signé par le greffier du Tribunal de commerce, datant de moins de 3 mois	Extrait K bis du registre du commerce délivré et signé par le greffier du Tribunal de commerce, datant de moins de 3 mois
Pérennité (opportunité de signer)	Compte de résultat et bilan relatifs à l'année précédant la demande (si l'entreprise existait en N-1)	

1.3 - Associations - Mutuelles - Comités d'entreprise (pour les contrats enfance et jeunesse signés avec un employeur)

Nature de l'élément justifié	Justificatifs à fournir pour la signature de la première convention	Justificatifs à fournir pour la signature du renouvellement de la convention
Existence légale	Pour les associations : récépissé de déclaration en Préfecture Pour les mutuelles : récépissé de demande d'immatriculation au registre national des mutuelles. Pour les comités d'entreprise : procès-verbal des dernières élections constitutives	Attestation de non changement de
	Numéro SIREN / SIRET	situation
Vocation	Statuts datés et signés	
Destinataire du paiement	Relevé d'identité bancaire, postal, BIC IBAN ou caisse d'épargne du bénéficiaire de l'aide, ou du bénéficiaire de la cession de créance (loi Dailly)	
Capacité du contractant	Liste datée des membres du conseil d'administration et du bureau.	Liste datée des membres du conseil d'administration et du bureau.
Pérennité (opportunité de signer)	Compte de résultat et bilan relatifs à l'année précédant la demande (si l'association existait en N-1)	

II - Pièces justificatives relatives au CEJ

Nature de l'élément justifié	Justificatifs à fournir pour la signature de la première convention	a signature ntion	Justificatifs à fournir pour la signature du renouvellement de la convention	nature intion
Engagement à réaliser l'opération	Pour les CEJ signé avec un employeur : Lettres d'intention des employeurs réservataires de places	vataires de places	Pour les CEJ signé avec un employeur : Lettres d'intention des employeurs réservataires de places	aires de places
Diagnostic territorial	Fiche diagnostic (cf. annexe 4 ci-dessus ; comprenant notamment un état détaillant les structures, activités ou actions existant au cours de l'année précédant la signature de la convention)	ci-dessus ; comprenant es structures, activités ou actions écédant la signature de la	Fiche diagnostic (cf. annexe 4 ci-dessus ; comprenant notamment un état détaillant les structures, activités ou actions existant au cours de l'année précédant la signature de la convention)	omprenant activités ou lant la signature
	Données relatives aux structures, activités, actions existant avant la signature du contrat	Données relatives aux nouvelles actions	Données relatives aux structures, activités, actions existant avant la signature du contrat	Données relatives aux nouvelles actions
Eléments financiers	Pour les structures ne bénéficiant pas de la pso: - relevé des données financières (compte de résultat) des structures, activités ou actions pour l'année précédant la signature du contrat Pour les structures existant au cours de l'année précédant la signature du contrat, et bénéficiant de la pso: - les données nécessaires ont été déjà transmises à la caf	Budget prévisionnel des structures, activités et actions entrant dans le champ du contrat pour chacune des années couvertes par le contrat	Pour les structures ne bénéficiant pas de la pso: - relevé des données financières (compte de résultat) des structures, activités ou actions pour l'année précédant la signature du contrat Pour les structures existant au cours de l'année précédant la signature du contrat, et bénéficiant de la pso: - les données nécessaires ont été déjà transmises à la caf	Budget prévisionnel des structures, activités et actions entrant dans le champ du contrat pour chacune des années couvertes par le contrat

	Pour les structures ne bénéficiant pas de la pso :	Fiche projet indiquant les données d'activité	Fiche projet indiquant Pour les structures ne bénéficiant pas de les données d'activité la pso :	Fiche projet indiquant les
\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	 relevé des données d'activités ou actions pour l'année précédant la signature du contrat 	prévisionnelles pour chacune des années du contrat (en vue de l'élaboration du	 relevé des données d'activités ou actions pour l'année précédant la signature du contrat 	données d'activité prévisionnelles pour chacune
ACIIVILE	Pour les structures existant au cours de l'année précédant la signature du contrat, et bénéficiant de la pso :	schéma de développement)	Pour les structures existant au cours de l'année précédant la signature du contrat, et bénéficiant de la pso :	des années du contrat (en vue de l'élaboration
	- les données nécessaires ont été déjà transmises à la caf		- les données nécessaires ont été déjà transmises à la caf	du schéma de développement)

Nature de Justificatifs nécessaires au suivi de l'activité l'élément justifié	Production infra-annuelle de documents intermédiaires sur les résultats d'activité au 30 septembre de l'année en cours N, pour les actions concernées par le présent CEJ	Production au 1er semestre N+1 du bilan annuel N de la réalisation des actions prévues au schéma de développement, avec taux d'occupation annuel par structure et calendrier de réalisation des actions, tarifs pratiqués et autorisation d'ouverture pour les structures soumises à cette obligation et non bénéficiaires de prestation de service.
	z	, avec ire pour

Annexe 7 : Convention initiale du contrat enfance jeunesse de l'Agglomération du Saint Quentinois

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

AMENAGEMENT DE
L'ESPACE
COMMUNAUTAIRE Approbation du Projet de
territoire de la
Communauté
d'agglomération du
Saint-Quentinois.

Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM. M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACO, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aissata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

L'Agglomération du Saint-Quentinois est allée à la rencontre des femmes et des hommes du territoire, qu'ils soient habitants, entrepreneurs, élus, membres d'associations, pour élaborer le projet de territoire de l'Agglomération du Saint-Quentinois, à l'horizon 2030.

La démarche d'élaboration du projet de territoire a été rythmée par différentes phases de travail avec notamment l'élaboration d'un diagnostic qui a permis d'identifier les atouts et les faiblesses du territoire, les enjeux, la définition des objectifs et pistes d'actions.

Au terme de cette phase de travail, près de 1 000 personnes ont été consultées au travers notamment de réunions publiques « Pour tout savoir sur l'agglo », une démarche itinérante du bus pour aller à la rencontre des habitants dans les 39 communes de l'Agglo, d'un questionnaire mis à disposition des habitants dans les 39 communes de l'Agglo, d'entretiens auprès des maires des 39 communes, de 4 assises du territoire, et 3 réunions de restitution, en partenariat avec le Conseil de développement.

Les phases d'analyse et de concertation sur le Projet de territoire ainsi que les groupes de travail, qui se sont déroulés, ont permis de faire émerger 3 chantiers stratégiques pour le développement du territoire.

- <u>Chantier stratégique n°1</u>: Faire de notre identité locale un vecteur de développement
- <u>Chantier stratégique n°2</u>: Innover au quotidien pour dynamiser l'économie locale
- <u>Chantier stratégique n°3</u>: Promouvoir la qualité de vie du Saint-Quentinois, entre le rural et l'urbain.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- d'approuver le Projet de territoire de la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 71 voix pour et 1 voix contre et 4 absentions adopte le rapport présenté.

A voté contre (par vote présent ou par pouvoir): Olivier TOURNAY

Se sont abstenu(e)s (par vote présent ou par pouvoir): Sébastien ANETTE, Julien CALON, Sylvie SAILLARD, Nathalie VITOUX

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ
Présidente de la Communauté
d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52335-DE-1-1

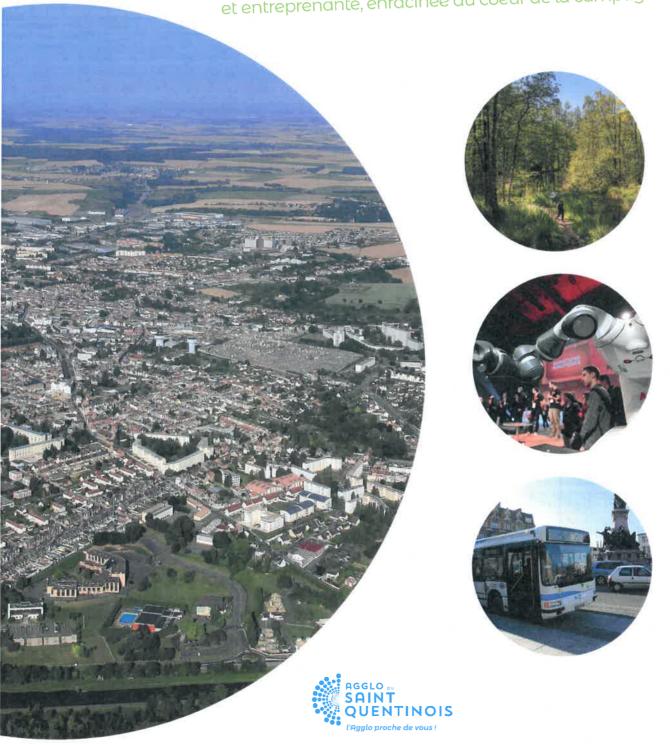
Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021 Publication : 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente" par délégation

Projet de territoire de l'Agglo du Saint-Quentinois

Pour une agglomération innovante, dynamique et entreprenante, enracinée au coeur de la campagne !



PRÉAMBULE

Depuis 2017, l'Agglo du Saint-Quentinois est allée à la rencontre des femmes et des hommes du territoire, qu'ils soient habitants, entrepreneurs, élus, membres d'associations, pour élaborer un projet de territoire à l'horizon 2030 pour la nouvelle intercommunalité, issue de la fusion de la Communauté d'Agglomération de Saint-Quentin et de la Communauté de Communes du Canton de Saint-Simon au 1er janvier 2017.

L'Agglo du Saint-Quentinois a souhaité élaborer un projet de territoire afin de mettre en perspective les ambitions du territoire à l'horizon 2030.

Plusieurs phases de concertation et de consultation ont été menées auprès des habitants et des partenaires institutionnels, sous forme d'entretiens et d'échanges autour des thèmes du transport, de la mobilité, de l'environnement, de la qualité de vie, du vivre ensemble, du développement économique, de l'attractivité du territoire, du développement touristique...:

1. Avec les habitants (766 personnes):

- ► Lors des 11 réunions « Pour tout savoir sur l'Agglo » qui se sont déroulées du 30 mars au 6 juillet 2017 (385 personnes),
- ▶ Lors de la démarche itinérante à bord d'un bus visitant les 39 communes du territoire, du 2 mai au 2 juin 2017 (221 personnes),
- ▶ Par les réponses au questionnaire mis à disposition des habitants dans les 39 communes de l'agglo (160 personnes).

- 2. Avec les partenaires institutionnels et associatifs (160 personnes au total) lors des 4 assises du territoire qui se sont déroulées :
- ► Le 2 juin 2017 à Fontaine-Notre-Dame sur le thème « Un territoire entreprenant et attractif » ;
- ► Le 7 juin 2017 à Clastres sur le thème « Un territoire au plus proche des habitants »;
- ► Le 9 juin 2017 à Montescourt-Lizerolles sur le thème « Un territoire éco-responsable » ;
- ▶ Le 15 juin 2017 à Homblières sur le thème « Un territoire garant du vivre ensemble ».
- 3. Avec les membres du Conseil de développement dans le cadre des différentes réunions des commissions thématiques, lors de la démarche itinérante du bus et des 4 assises auxquelles ils ont activement participé.
- 4. Avec les maires des 39 communes de l'Agglo du Saint-Quentinois lors d'entretiens qui se sont déroulés du 20 février au 12 mai 2017.

Outre l'émergence d'éléments de diagnostic issus du terrain, cette consultation—concertation a fait ressortir une vision prospective sur l'avenir du territoire à l'horizon 2030, autour de nombreuses thématiques, incluant notamment :

- ▶ Le développement économique et la création d'emplois, la formation et l'acquisition de compétences professionnelles pour les habitants ;
- Les services administratifs, médicaux ou commerciaux :
- Les solidarités, l'aide à la personne et la lutte contre l'isolement ;
- Le développement touristique et l'attractivité du territoire par l'affirmation de son identité et le développement de ses aménités et ses équipements structurants;
- ➤ Le développement durable et la préservation des ressources naturelles, les réseaux de distribution de proximité, la gestion des déchets ;
- La qualité de vie et la mobilité des habitants.

Cette vision a permis de mettre en perspective des objectifs et des pistes d'actions à mener ou à poursuivre dans le cadre de l'adoption du projet de territoire et de sa stratégie collective à mener en lien avec les partenaires institutionnels Une dernière phase de concertation a ainsi eu lieu, afin de restituer les travaux aux partenaires institutionnels (Etat, Région, chambres consulaires, bailleurs...).

Un projet de territoire, c'est une ligne directrice pour tous nos projets, que nous soyons acteurs publics ou acteurs privés. C'est un cap, une ambition pour le Saint-Quentinois, qui par son hétérogénéité et sa position stratégique dans les Hauts-de-France, dispose d'un grand potentiel de développement.

L'Agglo du Saint-Quentinois, c'est avant tout la rencontre de 39 communes, rurales et urbaines, qui œuvrent chaque jour au développement du territoire pour les 81 419 habitants qui y vivent. Située à la croisée des chemins entre 5 pôles urbains importants que sont Lille, Paris, Amiens, Reims et Bruxelles, l'Agglo du Saint-Quentinois dispose d'un positionnement stratégique conséquent. Les nombreuses voies d'accès, qu'elles soient autoroutières ou ferroviaires, connectent le territoire à la mégalopole européenne.

L'Agglo du Saint-Quentinois dispose donc de nombreux atouts qu'il est nécessaire de valoriser, afin de poursuivre son développement et son rayonnement dans le nord de l'Aisne. Densifier l'offre touristique autour de nos pépites environnementales et structurelles, poursuivre nos efforts d'innovation technologique et économique, permettre à toutes et tous d'évoluer dans un cadre de vie de qualité, entre rural et urbain, connecté, ce sont les objectifs que se sont fixés les élus et leurs partenaires autours de trois chantiers stratégiques.

Pour ce faire, nous avons regroupé les besoins 🖺

➤ Chantier stratégique 1 :

Faire de notre identité locale un vecteur de développement

► Chantier stratégique 2 :

Innover au quotidien pour dynamiser l'économie locale

► Chantier stratégique 3 :

Promouvoir la qualité de vie du Saint-Quentinois, entre le rural et l'urbain



VALORISER LE PATRIMOINE NATUREL, HISTORIQUE ET ARCHITECTURAL DU SAINT-QUENTINOIS

L'Agglo du Saint-Quentinois bénéficie d'un cadre de vie reconnu, dont la richesse naturelle et patrimoniale est une ressource à mobiliser pour favoriser l'attractivité du territoire, notamment d'un point de vue touristique.

Parmi les atouts naturels remarquables, on dénombre la réserve naturelle des marais d'Isle, zone naturelle d'intérêt écologique faunistique et floristique incontournable, la vallée de la Somme ou encore les nombreux sentiers de randonnée du territoire.

L'Agglo est également dotée d'une architecture riche et variée. La Basilique au style gothique et le mouvement Art déco très marqué à Saint-Quentin sont de véritables vitrines pour découvrir notre patrimoine local. Les communes rurales du territoire disposent également de nombreux trésors architecturaux et de sites remarques tels que les vitraux de Flavy-le-Martel ou l'église d'Artemps, construite au XIIIème siècle.

Cet environnement multiple constitue un atout fort pour notre territoire, tant pour préserver un cadre de vie agréable aux habitants, que pour attirer de nouveaux visiteurs et habitants futurs. Il est de notre devoir de le préserver, de le mettre en valeur et de l'exploiter, afin qu'il devienne une source de développement local.

L'objectif partagé est de poursuivre nos actions de communication et de développer l'offre touristique, afin de faire connaître ses atouts et de renforcer l'image de notre territoire, véritable bulle de nature et de culture au cœur des Hauts-de-France.

► Les actions à mettre en œuvre pour développer la communication :

- Développer la communication autour du patrimoine historique, architectural et naturel de l'Agglo: promouvoir les visites, divertissements et événements locaux et créer des circuits de découvertes du territoire.
- Améliorer la signalétique des chemins de randonnées et les informations données, en travaillant notamment sur une application numérique à destination des habitants et des touristes.
- Faire connaître notre territoire de l'échelon local à l'échelon international et réfléchir à la création d'une marque touristique pour identifier le territoire.

► Les actions à mettre en œuvre pour développer l'offre touristique :

- Diversifier et améliorer l'offre d'hébergement et de restauration sur le territoire, et favoriser l'utilisation de produits locaux notamment.
- Poursuivre l'accompagnement global et transversal des porteurs de projets touristiques et axer le développement de nouvelles offres en lien avec les attentes des visiteurs.

2 S'APPUYER SUR LES ÉQUIPEMENTS STRUCTURANTS DU SAINT-QUENTINOIS POUR ACCROÎTRE L'ATTRACTIVITÉ DU TERRITOIRE

Le territoire communautaire concentre des pépites qui agissent d'ores et déjà en faveur de son rayonnement et qui sont au cœur de la stratégie du développement de notre territoire.

Parmi les équipements structurants, nous bénéficions du Parc d'Isle, situé au cœur de Saint-Quentin et dont la poursuite de l'aménagement représente un argument important en faveur de l'attractivité du territoire. Petits et grands s'enthousiasment de se ressourcer dans un lieu préservé et de découvrir régulièrement de nouvelles espèces d'animaux. Considéré par les partenaires institutionnels et les associations comme l'atout majeur de notre territoire, il convient de le valoriser et de le mettre au centre de nos stratégies en matière de tourisme, d'économie locale et de développement d'activités.

Dans un autre style, le Pôle mécanique de la Clef des Champs constitue également une ressource forte dans le renforcement de l'attractivité du territoire et de son rayonnement national, voire international. En effet, le site homologué accueille régulièrement des passionnés de sports mécaniques. La zone de manifestation dédiée aux événements offre la possibilité d'organiser des rencontres, des courses, etc. Il existe une réelle opportunité à développer l'offre touristique autour de ce Pôle, afin de satisfaire la clientèle souvent étranaère au territoire, désireuse de pouvoir se restaurer et se loger dans des conditions agréables et faciles d'accès.

L'accessibilité du territoire Saint-Quentinois est facilitée par les nombreuses voies routières et ferroviaires. En matière fluvial, le canal de Saint-Quentin, réalisé au début du XIXème siècle, était une infrastructure très sollicitée pour le transport de marchandises, qui peut devenir la nouvelle porte d'entrée du territoire pour les visiteurs et les touristes. Le développement touristique autour de cet écrin est alors nécessaire pour faire du canal un maillon incontournable du tourisme local, véritable atout sport nature du territoire.

➤ Actions à mettre en œuvre pour accroître l'attractivité du territoire grâce aux équipements structurants :

- Développer le tourisme fluvestre et la création de commerces, marchés sur l'eau, activités nautiques, activités liées au vélo, activités équestres, chemins de halage, restauration des maisons éclusières...
- Réhabiliter le port de plaisance pour qu'il devienne une entrée de ville.
- Proposer des applications innovantes en matière de tourisme pour le territoire (avec des start-ups notamment).
- Réfléchir à la création d'une image qualitative permettant d'identifier l'Agglo du Saint Quentinois comme un territoire de développement économique autour de la batellerie, des commerces, etc.



S'APPUYER SUR LES SECTEURS PORTEURS DANS UNE DÉMARCHE PROSPECTIVE

L'ambition de l'Agglo est d'engager une démarche résolument tournée vers l'avenir avec au premier rang le développement économique, priorité incontournable du Projet de Territoire à l'horizon 2030.

Le Saint-Quentinois bénéficie de nombreux atouts, notamment en termes d'accessibilité et de positionnement vis-à-vis des grandes métropoles du nord de l'Europe.

Le développement des secteurs porteurs représente alors une opportunité à saisir, afin d'attirer entreprises, capitaux et travailleurs sur le territoire. Les activités de recherche-développement dans le secteur industriel, l'innovation numérique appliquée à la robotique, l'écoconstruction ainsi que les activités logistiques sont autant de filières d'avenir à valoriser et soutenir.

L'Agglo propose d'ores et déjà un accompagnement global et personnalisé aux entreprises, via un ensemble d'outils tels que l'espace Créatis, l'Incubateur du sport ou l'hôtel d'entreprise Le Sillage ou encore le Büro Créatis qui ont pour objectif de faciliter l'émergence de projets entrepreneuriaux innovants, en logeant et conseillant les porteurs de projets. Véritable atout à développer, il convient donc de poursuivre les actions engagées en ce sens, afin faciliter la création d'entreprises sur le territoire.

Outre les domaines de l'industrie et de l'innovation numérique déjà actifs sur le territoire, notamment grâce à l'implantation d'EuraTechnologies début 2018 qui a choisi Saint-Quentin comme lieu de premier essaimage, de nouvelles filières liées aux enjeux énergétiques et environnementaux pourraient se développer sur le Saint-Quentinois. Ainsi, la production d'énergies renouvelables, la création et la rénovation des bâtiments (construction basse consommation,

rénovation énergétique, installation et maintenance d'équipement de production d'énergie renouvelable), mais également la valorisation des déchets issus du bâtiment et le secteur des travaux publics sont autant de filières à soutenir sur le territoire.

Enfin, l'essor du tourisme fluvestre et des activités liées aux équipements structurants du territoire participera au renforcement de l'économie touristique.

► Les actions à mettre en œuvre :

- Poursuivre l'accompagnement global et personnalisé des entreprises (innovations, mobilisation de la formation sur le poste de travail, « outils » et infrastructures mis à disposition des entreprises, temps de travail partagé au sein des TPE, usage du numérique auprès des artisans...).
- Accompagner le développement de la filière de l'écoconstruction et de l'écorénovation notamment au sein du parc social, en formant les professionnels et en facilitant la conversion ou l'implantation de nouvelles entreprises au niveau local.
- Optimiser l'implantation des activités logistiques en lien avec des partenaires locaux du Canal Seine Nord Europe et Territoire Haute-Somme et de l'Economie Sociale et Solidaire de la Somme.
- Développer et soutenir les activités de recherche-développement en lien avec l'industrie (territoire d'industrie) et la robonumérique, et renforcer les partenariats avec l'Université.
- Faciliter l'installation d'entreprises ou d'associations pour réutiliser les déchets liés à l'activité du bâtiment et des travaux publics notamment.
- Poursuivre la mise en place de nouvelles mesures fiscales pour favoriser l'implantation de nouvelles entreprises.

FAIRE MONTER EN COMPÉTENCES LE TERRITOIRE

De nombreuses filières économiques locales sont pourvoyeuses d'emploi sur le territoire du Saint-Quentinois mais peinent à recruter des personnels qualifiés. Afin de s'adapter à l'évolution de la typologie d'emplois, il est nécessaire d'ajuster les formations existantes et de satisfaire les besoins des entreprises locales par des formations sur-mesure.

Le Saint-Quentinois dispose de plusieurs établissements d'enseignement et de formation, tel que la plateforme de transfert technologique Innovaltech de l'espace scolaire Condorcet ou encore le pôle technologique de l'Université de Picardie Jules Verne, qui regroupe le Campus de Saint-Quentin, l'IUT de l'Aisne et l'INSSET. L'ensemble de ces structures proposent plus de 50 formations dans de nombreux domaines, que sont l'audiovisuel, les sciences informatiques et numériques, la santé et l'environnement. Les personnes formées par ces différentes structures constituent un vivier de candidats pour les entreprises implantées sur le territoire.

De plus, et afin de permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder plus facilement à l'embauche, la création d'une nouvelle offre de formation doit être au cœur des réflexions locales. Il s'agit alors de faire le lien entre les filières porteuses de développement économique actuel et à venir et d'axer la formation sur les professions émergentes, afin de faire coïncider offres et demandes d'emploi.

Les métiers en lien avec le développement durable, la robotique et le numérique, l'agriculture durable, l'écoconstruction et l'éco-rénovation, mais aussi les langues étrangères et le tourisme, sont alors à valoriser auprès des jeunes et des personnes en recherche d'emploi afin de renforcer leur employabilité sur le Saint-Quentinois.

► Les actions à mettre en œuvre pour y parvenir :

- Assurer la transition professionnelle des salariés du territoire pour faciliter l'adaptation au poste de travail (travail sur les compétences et pas uniquement sur les qualifications, promotion de la formation tout au long de la vie).
- S'appuyer sur la dynamique du canal Seine Nord Europe pour développer l'emploi dans les domaines de la logistique, du transport...
- Développer les compétences et qualifications des publics du territoire au travers de leviers comme : formation de proximité, formation sur les métiers émergents, communication accrue sur les métiers porteurs, apprentissage des langues étrangères, promotion de l'alternance et de l'apprentissage, développement des filières d'excellence, animation du réseau des professionnels du tourisme.
- Sensibiliser le jeune public au numérique et aux métiers des nouvelles technologies afin de susciter les vocations et de répondre aux besoins non pourvus.
- Faciliter la mise en œuvre d'actions d'insertion sociale et économique en faveur des habitants et l'accompagnement individualisé de proximité, en développant les activités en lien avec l'économie sociale et solidaire (ressourcerie...), les circuits courts, la filière de l'habitat (écoconstruction, éco rénovation...) et le tourisme vert.
- Favoriser la mise en place de labels sociaux dans les marchés publics.

MAINTENIR UNE OFFRE DE SERVICES ET DE COMMERCES DE PROXIMITÉ

Lors de la concertation locale sur les besoins du Saint-Quentinois à l'horizon 2030, le maintien des services et des commerces de proximité est apparu comme un enjeu important pour les habitants du territoire, notamment dans les communes rurales. Afin de répondre à l'évolution de la société et de ses nouveaux besoins, il semble essentiel de mieux organiser la structuration et le maillage de l'offre de services et de commerces de proximité.

Ainsi, il s'agit d'encourager la diversification des activités, en proposant par exemple la mutualisation en un point de différentes fonctions (relais colis, conciergeries, permanences administratives, etc.) et la mise en œuvre de nouvelles formes de services comme l'administration en ligne ou l'administration mobile, qui se déplace dans les communes, pour rencontrer les usagers. Le développement d'une offre multifonctionnelle au cœur des communes éloignées de pôle supérieur de services qu'est Saint-Quentin permet alors d'assurer un niveau de service public pour les habitants de l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, on constate un fort soutien aux activités de l'économie sociale et solidaire ainsi qu'au développement des filières locales et des circuits courts, qui participent au développement d'une économie ancrée dans le territoire et soutenue par des habitants engagés en faveur d'une dynamique rurale non délocalisable.

Diverses formes de commerces sont visibles dans le Saint-Quentinois aujourd'hui et

tendent à se développer, notamment le commerce ambulant ou les points de ventes en libre-service (automates).

Enfin, il apparait important de conforter un niveau de service exigeant en matière de garde d'enfants, et d'accueil de loisirs, afin de répondre aux besoins des familles. L'offre culturelle et sportive proposée sur le territoire tend également à maintenir un niveau de service satisfaisant sur le Saint-Quentinois, qui participe au maintien de toute une économie de proximité.

► Les actions à mettre en œuvre pour y parvenir :

- Maintenir les services de proximité (services de l'emploi, postaux, administratifs...) et proposer de nouvelles formes innovantes de services (ex : Service Public Itinérant, e-administration, conciergerie) afin de simplifier les démarches et de poursuivre la dématérialisation.
- Démocratiser l'usage du numérique, notamment par l'accompagnement et la mise à disposition d'outils aux personnes isolées ou rencontrant des difficultés d'accès aux services de proximité.
- Maintenir et développer l'accès aux produits issus des filières locales, sans se limiter aux seuls produits alimentaires (commerces de proximité, circuits courts, etc.).



ENCOURAGER UN RÉSEAU DE SERVICES MÉDICAUX DE PROXIMITÉ

L'Agglo dispose d'une offre de services médicaux de proximité inégales, avec une offre en médecine générale et services infirmiers convenable, mais un déficit de médecins spécialisés. Les professionnels Saint-Quentinois sont sollicités par les habitants des territoires voisins, largement déficitaires en termes de nombre de praticiens médicaux.

Il apparait donc nécessaire de conforter les services médicaux de proximité afin de permettre le maintien d'une offre suffisante et de qualité pour les habitants du Saint-Quentinois. La mise en place d'actions destinées à améliorer les conditions de santé et plus généralement les conditions de vie des habitants constituent une priorité absolue en matière d'ambition sociale du territoire.

Il s'agit donc d'agir, afin de maintenir l'offre médicale existante, mais également de développer une offre paramédicale de proximité. L'enjeu majeur est de permettre la multiplication des canaux de rencontre entre les patients et les professionnels de santé, au travers le développement de nouveaux modes de prise en charge. De plus, il s'agit de permettre aux habitants de bénéficier de dispositifs d'urgence de proximité.

La poursuite d'une démarche renforcée en matière de santé, notamment en termes de prévention et de dépistage des cancers, doit permettre de lutter contre les causes évitables de décès et de faire diminuer la surmortalité visible sur le territoire.

Les actions à mettre en œuvre pour y parvenir:

- Lutter contre la désertification médicale du territoire en mettant en place un parcours de prise en charge du patient intégrant la prévention, le dépistage et le traitement et le suivi :
 - ▶ En favorisant l'accès aux soins (accompagner l'offre existante et les nouvelles formes de prise en charge comme l'e-santé, prise en charge des patients à leur sortie de chirurgie ambulatoire...);
 - ► En favorisant le prévention et le dépistage (campagnes de vaccinations) ;
 - ► En favorisant le développement de l'offre paramédicale de proximité.

Réorganiser l'accès aux soins dans les territoires ruraux en renforçant le maillage de l'offre médicale des médecins généralistes et des spécialistes par des propositions innovantes et actuelles permettant de répondre à la réduction des effectifs des professionnels de santé : bus santé, télémédecine, consultations à distance, permanences de spécialistes, etc.

FACILITER LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE DES HABITANTS

La mobilité est un enjeu majeur pour le développement économique du territoire. C'est notamment un facteur clé pour l'accès à l'emploi, aux commerces et aux services publics.

Afin de faciliter la mobilité géographique des habitants, il apparait nécessaire de favoriser le développement et l'adaptation de l'offre globale de déplacement, en confortant notamment le maillage des transports collectifs et l'offre de transport à la demande, qui permettent de lever les freins à la mobilité de nombreux publics, tels que les demandeurs d'emploi et les personnes isolées.

Le Projet de Territoire entend se saisir de l'enjeu mobilité en encourageant l'ensemble des acteurs locaux à s'engager en faveur de la mobilité pour toutes et tous. Ainsi, le Plan de Déplacements Urbains, arrêté par l'Agglo le 23 septembre 2019, encouragera les entreprises et administrations à réfléchir aux déplacements de leurs employés et agents. De même, la mise en œuvre de services itinérants sur le territoire permettrait de limiter les déplacements des habitants, tout en préservant le maintien de réseaux de proximité.

Lors de la concertation avec les usagers, le développement des modes collectifs et des modes de déplacements doux a été mis en avant à de nombreuses reprises. Il apparait important de construire une stratégie basée sur l'émergence de nouvelles pratiques, telles que le covoiturage ou le déplacement à vélo. Ainsi, on retrouve dans le Plan Climat et le Plan de Déplacements Urbains de l'Agglo, des actions en faveur de la mise en œuvre d'un schéma Vélo, du développement d'aires de covoiturage sur l'ensemble du territoire et du développement de transports collectifs avec les intercommunalités voisines, qui sont autant de leviers pour faciliter la mobilité géographique au sein et vers le Saint-Quentinois.

▶ Les actions à mettre en œuvre :

- Engager des réflexions avec les intercommunalités voisines sur les déplacements interterritoriaux, afin de se rendre attractif et accessible auprès des publics non résidant sur le Saint-Quentinois (jeunes, salariés, familles, demandeurs d'emploi, personnes âgées ou isolées, etc.).
- Conforter l'offre de transport en commun, en poursuivant le maillage en zone urbaine et en zone rurale.
- Encourager la mise en œuvre du covoiturage sur le territoire :
 - ► En créant des aires de covoiturage et les intégrant à la plateforme Hauts-de-France Mobilités,
 - ► En mettant à disposition des véhicules de covoiturage dans les communes intéressées.
- Organiser des conditions propices au développement des déplacements à vélo sur le Saint-Quentinois :
 - ► En aménageant de pistes cyclables et des Véloroutes,
 - ► En mettant à disposition des vélos de locations (y compris électriques).
- Assurer les conditions de déplacements et de mobilité des salariés et des demandeurs d'emploi, en travaillant à la mise en œuvre de Plan de mobilité des entreprises et des administrations.
- Accompagner le passage du permis de conduire des demandeurs d'emploi.
- Communiquer davantage sur l'ensemble des offres de déplacements proposés par l'Agglo et ses partenaires.

ASSURER UNE POLITIQUE TERRITORIALE DE PROXIMITÉ AUTOUR DE LA VIE ASSOCIATIVE, DU LIEN INTERGÉNÉRATIONNEL ET DE LA DÉMOCRATIE LOCALE

L'amélioration continue des conditions de vie des habitants constitue, au même titre que le développement économique du territoire, un enjeu essentiel du Projet de Territoire de l'Agglo. Comme indiqué lors de la concertation locale, l'épanouissement des habitants du Saint-Quentinois passe par le maintien du lien social et des animations de proximité, notamment dans les communes rurales.

Le renforcement des actions de l'Agglo dans le cadre de la poursuite de la démarche « L'Agglo proche de vous » contribue également à améliorer la proximité entre l'administration et les habitants, en proposant un service public accessible. L'Agglo se veut moteur de cohésion, et poursuit en ce sens l'organisation régulière d'événements festifs sur le territoire communautaire. Elle communique régulièrement sur ces compétences et son organisation, afin de répondre aux besoins des habitants du territoire.

L'organisation d'événements fédérateurs et de projets collectifs apparait important pour maintenir et renforcer le lien social entre les habitants. Ils participent également aux phénomènes de solidarité, notamment en faveur des personnes isolées.

Ainsi, le maillage associatif dense témoigne de l'implication des hommes et des femmes du territoire dans la vie locale. La vie associative est une richesse pour l'ensemble du territoire, qu'il convient donc d'encourager et de soutenir.

Par ailleurs, l'offre de prestation de services de maintien et de soins à domicile participe au maintien du lien social et permet aux personnes âgées de poursuivre leur vie chez elles. Le territoire dispose de plusieurs types de logements adaptés pour accueillir les personnes âgées dépendantes ou non dépendantes, tels que les foyers logements, maisons de retraite, les béguinages et les résidences spécialisées.

L'amélioration des conditions de vie de nos habitants passe également par l'accessibilité de nos services, notamment aux personnes à mobilité réduite. Des attentes fortes existent sur la réfection des trottoirs en zone rurale notamment. Outre les personnes âgées et en situation de handicap, l'enjeu de l'accessibilité touche l'ensemble des usagers, et a vocation à rendre plus abordables les services et activités locales.

Les actions à mettre en œuvre pour y parvenir:

- Favoriser l'autonomie des personnes âgées par une offre de logements adaptés et une offre de prestation de maintien à domicile.
- Assurer le lien social entre les habitants et les solidarités intergénérationnelles en impliquant les habitants et les associations du territoire (ex:-projets fédérateurs, petits services entre voisins).
- Renforcer les actions de service de proximité.

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET ÉNERGÉTIQUE SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

L'Agglo s'engage en faveur de la lutte contre le changement climatique et la pollution de l'air avec la création de son Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) lancé en décembre 2018 qui vise à limiter la vulnérabilité du territoire aux impacts du changement climatique, et à réduire les émissions de gaz à effet de serre du territoire, grâce à des objectifs établis jusqu'en 2025.

Les missions exercées par l'Agglo, comme la collecte et le traitement des déchets, l'aménagement de l'espace, la rénovation énergétique, l'eau et l'assainissement, sont autant de moyens d'agir efficacement avec les habitants et les entreprises. Les actions engagées ont vocation à modifier nos habitudes en termes de consommation énergétique, d'alimentation, de production des déchets, etc.

De plus, l'Agglo accompagne les habitants du Saint-Quentinois dans leurs changements d'habitudes, en mettant en œuvre des actions de sensibilisation et en promouvant les bons gestes visant à limiter le gaspillage alimentaire, à réduire les factures énergétiques, à favoriser le fait-main.

Les résultats ne pourront s'obtenir sans le soutien de tous les acteurs du territoire. C'est pourquoi les actions de l'Agglo s'inscrivent dans la démarche initiée par la Région Hautsde-France, qui a pour objectif de faire de la troisième révolution industrielle (REV3) une opportunité.

Travailler à la croissance du territoire de manière durable implique également de s'engager en faveur de la préservation des ressources et d'un environnement de qualité. C'est pourquoi l'Agglo souhaite poursuivre son action en faveur de la protection de la biodiversité et de l'entretien des milieux aquatiques que sont la réserve naturelle des marais d'Isle ou les nombreux cours d'eau du territoire. Il s'agit également de prendre conscience des impacts de l'aménagement du territoire sur l'accès à la ressource en eau et à sa aualité.

L'engagement de l'Agglo dans la lutte contre les dépôts sauvages témoigne de son implication tant dans la préservation de l'intégrité des espaces naturels du territoire, que de son souhait de parvenir à sensibiliser l'ensemble des habitants du territoire, premiers acteurs de la préservation du patrimoine naturel.

► Les actions pour y parvenir :

- Poursuivre l'accompagnement des entreprises et des habitants du territoire au changement d'habitudes quotidiennes au travers d'actions de formation et de sensibilisation.
- Poursuivre et renforcer l'accompagnement en faveur de la rénovation énergétique des logements d'habitation, des bâtiments économiques, tertiaires, et de la lutte contre la précarité énergétique.
- Assurer la protection de la biodiversité et l'entretien des milieux aquatiques du territoire (réserve naturelle, cours d'eau, marais, berges) et mener des actions de sensibilisation à destination de la population.
- Maîtriser l'impact de l'aménagement sur l'accès à la ressource en eau et sa qualité.
- Faciliter le tri sélectif et la valorisation des déchets, en poursuivant les actions de sensibilisation au tri, la distribution des composteurs collectifs et individuels, la récupération de l'eau de pluie et des mégots de cigarette, le sillonnage du territoire par la déchèterie mobile.
- Soutenir la mise en œuvre des actions développées dans le Plan Climat telles que le soutien aux énergies renouvelables (bois, solaire, éolien, etc.), le développement de l'agriculture biologique et de l'agroforesterie, la baisse de l'artificialisation et la limitation de l'étalement urbain.

SYNTHÈSE DES 4 ASSISES DU TERRITOIRE

AVEC LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS ET ASSOCIATIFS DU TERRITOIRE

(2, 7, 9 ET 15 JUIN)

► Les 4 assises se sont déroulées :

- Le 2 juin à Fontaine-Notre-Dame :
- · Le 7 juin à Clastres ;
- Le 9 juin à Montescourt-Lizerolles
- Le 15 juin à Homblières.

▶ 160 personnes ont participé aux assises

► Les principaux enjeux :

UN TERRITOIRE ENTREPRENANT ET ATTRACTIF

► Enjeux autour du développement économique

- Conforter et développer la stratégie du territoire sur les filières porteuses (Robonumérique et TRI)
- · Libérer les contraintes des entreprises

► Enjeux autour de la montée en compétences des publics et mobilité

- Nécessité d'accompagnement des publics (communiquer sur les métiers porteurs, ...)
- S'appuyer sur les compétences des publics / développer les initiatives pour révéler les potentiels
- Adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises (amener la formation au sein de l'entreprise...)
- Mobilité interterritoriale / quitter le territoire et venir dans le territoire / position géographique stratégique du saint-quentinois
- Plate-forme de covoiturage

► Enjeux autour du tourisme

- Axer le développement de l'offre sur les attentes des visiteurs, donner une plus-value au travers des expériences, des émotions que peuvent vivre les visiteurs
- Question de l'insuffisante capacité hôtelière pour accueillir des évènementiels sur le territoire
- S'appuyer sur les « pépites » du territoire (tourisme fluvial, Quentin de la Tour, le pôle mécanique...) pour renforcer notre identité

UN TERRITOIRE AU PLUS PROCHE DES HABITANTS

► Enjeux autour de la santé

- Nécessité d'organiser l'offre de soins / complémentarité avec les acteurs
- Importance d'une approche globale et interterritoriale / Rendre attractif notre territoire pour attirer des professionnels / S'appuyer notamment sur les personnes de notre territoire inscrits dans les filières sanitaires et sociales pour les « fidéliser »
- Importance de l'éducation à la santé / notion de proximité (expériences en Hauts-de-France / « médecine mobile ») / E-santé à intégrer et à développer

► Enjeux autour du commerce de proximité

- Communication à renforcer sur l'existant et initiatives impulsées
- Tenir compte des attentes et pratiques de différents types de public (seniors, salariés...), maintenir la diversité sur le territoire

▶ Enjeux autour de la petite enfance et équipements sportifs et culturels

- Importance du maintien et de l'adaptation de l'offre sur le territoire par rapport aux attentes et besoins des publics
- Importance du réseau partenarial à consolider et à renforcer
- Importance des relations intergénérationnelles (jeunes et seniors) à conserver et/ou à développer
- Initiatives et interventions associatives pour lutter contre l'isolement des seniors.

UN TERRITOIRE ÉCO-RESPONSABLE

► Enjeux autour de la GEMAPI

- Approche partenariale à intégrer (VNF, propriétaires privés, agriculteurs...)
- Vallée de la somme = véritable « colonne vertébrale » du territoire, atout majeur à valoriser

► Enjeux autour du parc d'Isle

- Atout majeur du territoire / attractivité du territoire
- Lien fort avec le tourisme, l'économie, le développement d'activités
- Volonté de développer des animations pédagogiques, la sensibilisation de la faune et la flore (en s'appuyant sur les richesses locales)

► Enjeux autour du Plan Climat Air Energie Territorial

- Rôle majeur de l'agglo dans la réduction des gaz à effet de serre et les aménagements nécessaires à l'adaptation de notre territoire aux changements climatiques
- Expérimentations possibles (ex : gaspillage alimentaire)

► Enjeux autour du transport

- Développer les modes de déplacements doux et à la demande
- Adaptation aux besoins du territoire et des usagers

UN TERRITOIRE GARANT DU VIVRE ENSEMBLE

► Enjeux autour de l'insertion

- Importance de l'accompagnement personnalisé (notions de « référent unique » et de « proximité »).
- Différents « outils » existants à mobiliser et/ ou à renforcer (ex : clause insertion) et autour d'« outils » innovants pour répondre aux problèmes des publics en lien avec les grands projets structurants (ex : canal à grand gabarit seine nord).

► Enjeux autour de la précarité énergétique

- Nécessité d'accompagner les publics sur la maîtrise des consommations. Initiatives existantes des associations caritatives en complément de l'impulsion donnée par les collectivités.
- Différence d'approche de la problématique selon le type de bailleur (social ou privé).

► Enjeux autour de l'accompagnement des populations vieillissantes

- Importance des relations intergénérationnelles (jeunes et seniors).
- Initiatives et interventions associatives pour lutter contre l'isolement des seniors.

SYNTHÈSE PAR THÈME DES RÉPONSES

AU QUESTIONNAIRE MIS À DISPOSITION DES HABITANTS

Sur 160 réponses au questionnaire mis à disposition dans les mairies de la Communauté d'agglomération et sur le site internet de l'Agglo:

TRANSPORT ET MOBILITE

- ► Modes de déplacement
- 84% des répondants utilisent la voiture comme moyen principal de déplacement (68% Saint-Quentin, 92% autres communes).
- 7% des répondants utilisent principalement le bus (15% Saint-Quentin, 3% autres communes).

► Qualité des transports sur le territoire Les répondants sont satisfaits à hauteur de :

- ₹74% concernant service de bus urbains.
- 53% des répondants sont satisfaits des routes.
- 62% concernant le Transport à la demande.
- 25% concernant les pistes cyclables.

Souhaits d'évolution des modes de transport

- 31% des répondants souhaitent voir évoluer les modes de déplacement en faveur des transports en commun (22% Saint-Quentin, 36% autres communes).
- 30% des répondants souhaitent voir évoluer les modes de déplacement doux.
- 24% des répondants souhaitent voir évoluer le transport à la demande (33% Saint-Quentin, 20% autres communes).
- 15% des répondants souhaitent voir évoluer le transport à la demande.

41% des répondants proposent d'avoir recours au transport à la demande afin de favoriser la mobilité (10% Saint-Quentin, 40% autres communes).

GESTION DES DECHETS

- 95% des répondants sont satisfaits du service de ramassage des ordures ménagères.
- 94% des répondants sont satisfaits de la collecte du tri sélectif.
- 75% des répondants sont satisfaits du ramassage des déchets valorisables.

► Visites en déchèteries

Lors de leur dernière visite en déchèterie

- 95% des répondants ont été satisfaits de l'accueil.
- 90% des répondants ont été satisfaits du délai d'attente.
- 95% des répondants ont été satisfaits de la signalétique et des consignes de tri.
- 98% des répondants ont été satisfaits de la disponibilité et des conseils de l'agent.
- 97% des répondants ont été satisfaits de l'état de propreté de la déchèterie.
- 90 % des répondants ont été satisfaits de la circulation dans la déchèterie.

► Propositions d'amélioration

- · Améliorer la fluidité lors de fortes affluences.
- Avoir une aide du personnel en cas de difficultés ou d'obiet trop volumineux.

EQUIPEMENTS COMMUNAUTAIRES

▶ Piscines communautaires

Piscines Jean-Bouin et Gauchy : 86% des répondants sont satisfaits, et 72% pour la BUL (horaires, tarifs, activités, propreté).

▶ Pôle mécanique de la Clef des Champs 76% des répondants ont connaissance de l'existence du Pôle mécanique de la Clef des Champs (73% Saint-Quentin, 78% autres communes).

QUALITE DE VIE / VIVRE-ENSEMBLE

▶ Logement

A l'échelle de l'agglomération du Saint-Quentinois, 90% des habitants sont satisfaits de leur logement (79% répondants Saint-Quentin, 94% autres communes), mais 37 % d'entre eux estiment que celui-ci n'est pas économe en énergie (43% Saint-Quentin, 35% autres communes).

► Garde d'enfants

- 48% des habitants de l'agglomération concernés par la garde d'enfants estiment que l'offre est satisfaisante sur le territoire (42% Saint-Quentin, 51% autres communes).
 53% des répondants ont déclaré ne pas être concernés par la garde d'enfants.
- Priorités d'amélioration dans les thématiques

Seniors

- Pour 30% des répondants : proposer des rencontres afin de lutter contre l'isolement (26% Saint-Quentin, 33% autres communes)
- Pour 27% des répondants: faciliter le maintien à domicile des personnes âgées par l'essor des services et transports (26% Saint-Quentin et 28% autres communes).
- Accessibilité des personnes handicapées
- Réaménager ou réfectionner les trottoirs pour 33% des habitants de l'agglomération (20% répondants Saint-Quentin, 50% autres communes).
- Proposer un guide d'accessibilité recensant les accès handicapés (26%).

Accès aux services de santé

- Créer des maisons de santé sur le territoire pour 36% des répondants (31% Saint-Quentin et 39% autres communes).
- Etendre l'intervention de SOS médecin pour 23% des répondants (17% Saint-Quentin, 26% autre communes) et inciter à l'installation de futurs médecins sur le territoire pour 16% des répondants (20% Saint-Quentin, 13%, autre communes).

Sécurité

- Mener des campagnes de prévention pour 31% des répondants (42 % Saint-Quentin, 24% autres communes).
- Renforcer la présence des autorités pour 14% des répondants.

Solidarité

- Organiser des temps de rencontre dédiés entre habitants de l'agglomération pour 39% des répondants (31% Saint-Quentin, 50% autres communes).
- Valoriser les associations et le bénévolat pour 21% des répondants; 31% Saint-Quentin, 14% autres communes) et assurer la prise en compte des communes rurales (15% autres communes).

ATTRACTIVITE DU TERRITOIRE ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

- ▶ Priorités selon les habitants en matière de développement économique
- Promouvoir l'artisanat et les productions locales pour 26% des répondants (18% Saint-Quentin, 30% autres communes).
- Soutenir les commerces de proximité pour 22% des répondants (25% Saint-Quentin, 21% autres communes).
- Encourager l'innovation technologique (robotique, numérique, objets connectés) pour 12% des répondants (7% Saint-Quentin, 13% autres communes).
- Promouvoir l'industrie pour 11% des répondants (13% Saint-Quentin, 10% autres communes).
- ▶ Propositions d'amélioration de l'attractivité économique du territoire
- Agir en faveur de l'emploi pour 26% des répondants (20% Saint-Quentin, 32% autres communes).
- Lutter contre la désertification des commerces au centre de Saint-Quentin pour 13% des répondants (25% Saint-Quentin, 5% autres communes).
- Tirer profit d'évènements à portée nationale ou internationale (JO, coupes...) pour 10% des répondants (5% Saint-Quentin, 16% autres communes).

DEVELOPPEMENT TOURISTIQUE

- Axes prioritaires de développement touristique
- Développer les activités de pleine nature pour 21% des répondants (18% Saint-Quentin, 23% autres communes).
- Améliorer la signalétique et les informations données pour 19% des répondants (9% Saint-Quentin, 23% autres communes).
- Proposer plus d'évènementiels et d'animations pour 17% des répondants (21% Saint-Quentin, 16% autres communes).
- Relancer le tourisme fluvial pour 16% des répondants (16% Saint-Quentin, 15% autres communes).

► Actions à mener pour renforcer l'attractivité touristique du territoire

- Renforcer la communication sur le territoire pour 25% des répondants (15% Saint-Quentin, 33% autres communes).
- Organiser plus d'évènements d'ampleur (concerts, festivals...) pour 18% des répondants (30% Saint-Quentin, 5% autres communes).
- Améliorer les sentiers de randonnées pour 13% des répondants (5% Saint-Quentin, 19% autres communes).

ENVIRONNEMENT ET RESSOURCES NATURELLES

- 52% des répondants sont satisfaits de la qualité des cours d'eau sur le territoire.
- 55% des répondants sont satisfaits de la qualité des chemins de randonnées.
- 81% des répondants sont satisfaits de la qualité des forêts et parcs.
- 82% des répondants sont satisfaits de la qualité de l'air.
- 68% des répondants sont satisfaits de la qualité de l'eau.
- > Propositions d'amélioration du cadre de vie
- Revoir l'entretien de la Somme pour 17% des répondants (25% Saint-Quentin, 13% autres communes)
- Améliorer les chemins de randonnées pour 15% des répondants.
- Entretenir les trottoirs et les caniveaux pour 6% des répondants (19% des répondants de Saint-Quentin).

L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS AUJOURD'HUI

Définition de l'agglomération aujourd'hui

La définition la plus citée parmi les 9 propositions définissant le mieux l'agglomération du Saint-Quentinois a été :

«Une agglomération à taille humaine, enracinée au cœur de la campagne».

Puis «Une agglomération innovante, dynamique et entreprenante».

Et «Un fleuron du patrimoine historique, architectural et naturel».

L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS À L'HORIZON 2030

Sur les 10 objectifs proposés, les 3 objectifs prioritaires pour l'agglomération d'ici 2030, définis par les répondants ont été :

- ► Favoriser le développement des activités créatrices d'emploi.
- Développer le tissu économique local.
- ➤ Renforcer la sécurité, ex aequo avec Développer l'attractivité du territoire.

Parmi les 7 ambitions proposées pour le territoire, les ambitions définies comme prioritaires à l'horizon 2030 ont été :

- Devenir un territoire modèle du développement durable fondé sur une agriculture responsable, un système alimentaire maîtrisé, une production énergétique renouvelable, un habitat durable, une économie coopérative, des modes de déplacement doux (priorité 1).
- ▶ Un territoire à forte croissance, fondant son développement économique sur la recherche, l'innovation et le développement des nouvelles technologies (*priorité 2*).
- ▶ Une agglomération paisible et accueillante, garantissant une qualité de vie résidentielle (priorité 3).



. "

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

ADMINISTRATION
GENERALE Approbation du
projet de Pacte de
Gouvernance.

Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage: 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s :

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA. M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s) \div

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

La loi Engagement et proximité du 27 décembre 2019, introduit la possibilité d'élaborer un Pacte de Gouvernance entre l'intercommunalité et ses communes membres.

Les modalités juridiques et pratiques de la procédure d'adoption dudit

pacte sont arrêtées au nouvel article L. 5211-11-2 du code général des collectivités territoriales.

Tout d'abord un débat sur son élaboration est obligatoire, le conseil communautaire se prononce ainsi sur l'intérêt d'élaborer, et le cas échéant d'adopter, un Pacte de Gouvernance, tel est donc l'objet de la présente délibération.

Si l'organe délibérant décide de son élaboration, il doit l'adopter dans un délai de neuf mois à compter du nouveau mandat.

Enfin, le projet de pacte est transmis aux communes qui devront ellesmêmes l'approuver dans un délai de 2 mois avant son adoption définitive.

Le contenu de ce Pacte de Gouvernance est assez ouvert, l'article L. 5211-11-2 du CGCT donne des exemples de ce qu'il peut prévoir, par exemple :

- les conditions dans lesquelles le bureau de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peut proposer de réunir la conférence des maires pour avis sur des sujets d'intérêt communautaire;
- la création et le fonctionnement de commissions spécialisées associant les maires et leurs modalités de réunions ;
- les orientations en matière de mutualisation de services entre les services de l'établissement public et ceux des communes membres afin d'assurer une meilleure organisation des services...

Le présent Pacte de Gouvernance est avant tout l'expression politique du projet de l'Agglo qui a pour but de renforcer les liens entre l'EPCI, les communes et les maires. Il est structuré selon le plan suivant :

- mise en perspective des ambitions du territoire à 2030 autour de nombreuses thématiques incluant les compétences de l'Agglo,
 - les moyens d'actions,
 - l'information, la communication,
- la mutualisation afin de bâtir une logique de territoire qui place l'usager au cœur de l'organisation.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- d'approuver le Pacte de Gouvernance, tel qu'il est annexé à la présente délibération, laquelle sera transmise aux communes pour avis avant adoption définitive.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 71 voix pour et 5 absentions adopte le rapport présenté.

Se sont abstenu(e)s (par vote présent ou par pouvoir): Sébastien ANETTE, Julien CALON, Sylvie SAILLARD, Olivier TOURNAY, Nathalie VITOUX

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ Présidente de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52441-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021

Publication: 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation



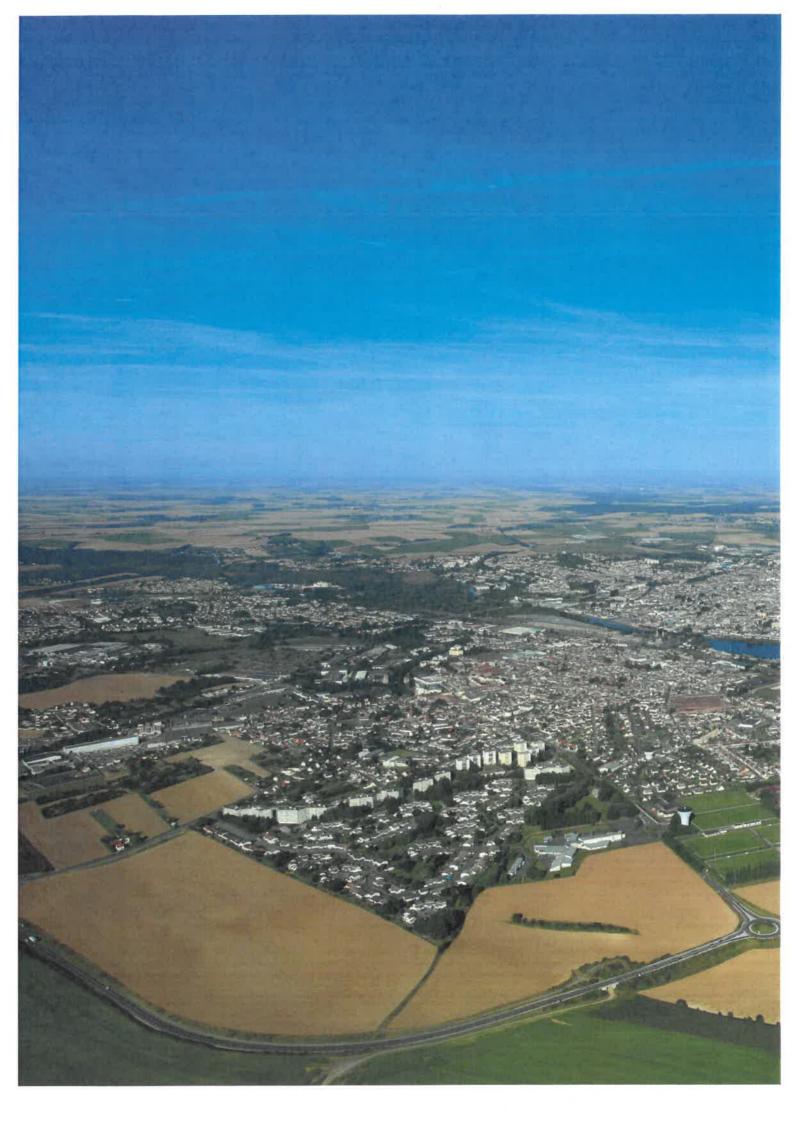


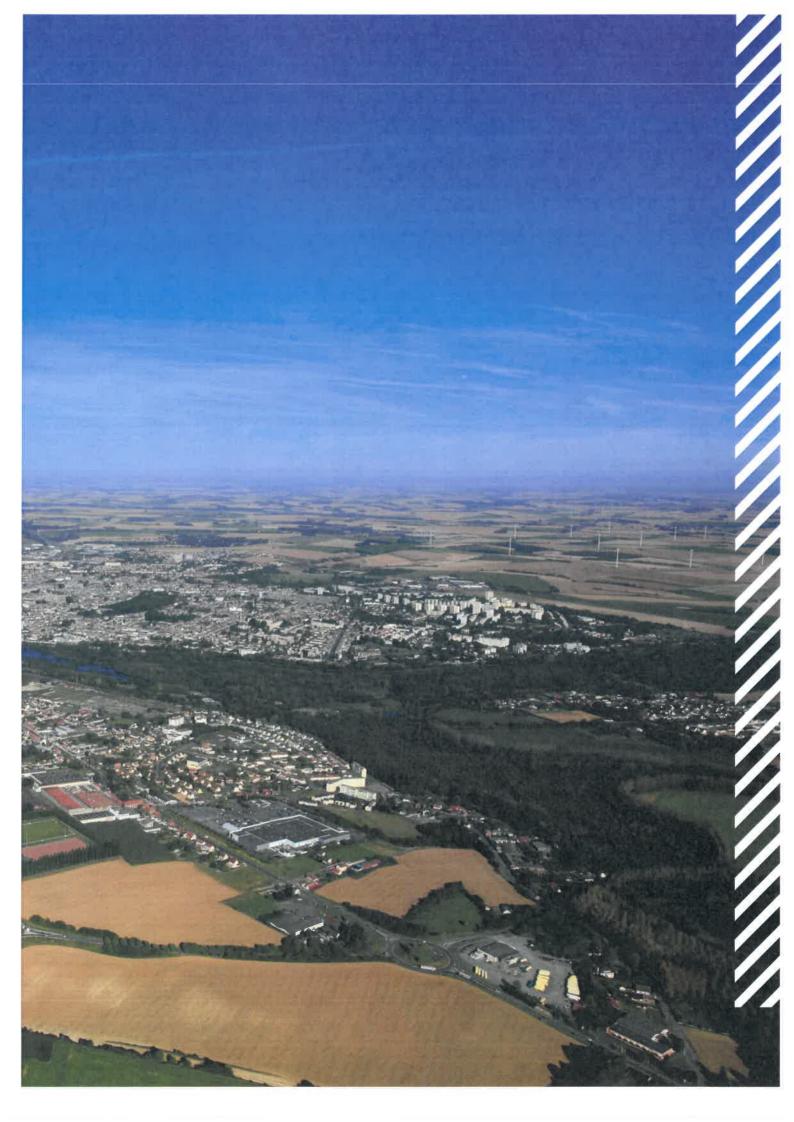














L'intercommunalité « sur mesure »

La coopération intercommunale est née dans les années 60 d'abord pour unir les forces sur les sujets économiques. Elle traçait la voix d'une première dynamique locale à l'échelon d'un territoire.

Cette coopération intercommunale est en perpétuelle évolution, dessinant le nouveau visage du Saint Quentinois.

Aujourd'hui, la Communauté d'Agglomération du Saint-quentinois est donc constituée des 39 communes qui se sont unies pour construire ensemble un avenir meilleur pour leurs habitants. Ainsi elle intervient sur des domaines de compétences spécialisés transférés par les communes.

Alliant le dynamisme de la ville centre et la diversité de la ruralité, un nouveau projet a vu le jour pour créer les conditions du développement harmonieux de notre territoire.

Cette diversité est une richesse sur laquelle nous devons veiller afin de respecter l'équilibre dans nos processus de concertation et de décision.

La relation entre l'Intercommunalité et ses Communes membres est en effet un enjeu fort de démocratie qui doit permettre à chacun de s'exprimer et de participer de manière éclairée aux prises de décisions. Les Maires, mais aussi les conseillers municipaux doivent être les acteurs de cette démocratie locale.

L'action de l'Agglo du Saint Quentinois doit être guidée par la proximité nécessaire à la relation avec les usagers, par l'efficacité et la pertinence des politiques publiques communautaires. La réactivité et l'adaptabilité de nos services seront les garants de la réussite de ces actions.

L'intercommunalité est un projet au service de la population!

Le présent pacte fournit les bases solides de l'évolution et de la cohésion de notre Intercommunalité.

Pacte fondateur de notre mode de collaboration intercommunale, il pose le cadre de la gouvernance politique que nous voulons collégiale et collaborative. C'est par l'implication de l'ensemble des communes à bâtir une communauté « sur mesure », plaçant l'usager au cœur de son organisation, que nous écrirons l'avenir de notre territoire.



Sylvain VAN HEESWYCKVice-président en charge
de la cohésion communautaire



Frédérique MACAREZPrésidente de la communauté
d'agglomération du Saint-Quentinois

AVANT-PROPOS

Promulguée le 27 décembre 2019, la loi « Engagement et Proximité » introduit la possibilité d'élaborer un pacte de gouvernance entre les communes et un EPCI. Ses modalités procédurales et pratiques sont désormais codifiées à l'article L. 5211-11-2 du CGCT.

I. Un débat obligatoire sur son élaboration

Le conseil communautaire doit en conséquence se prononcer sur l'intérêt d'élaborer, et le cas échéant adopter, un pacte de gouvernance dans les cas suivants :

- Après le renouvellement général des conseils municipaux ;
- Ou lors de la création d'un EPCI à fiscalité propre par partage d'une Communauté d'agglomération ou d'une Communauté de communes existante (article L. 5211-5-1 A du CGCT), ou par fusion (article L. 5211-41-3 du CGCT).

Le président de l'EPCI doit donc inscrire à l'ordre du jour de l'organe délibérant la tenue de ce débat, et prévoir une délibération sur l'élaboration du pacte de gouvernance entre les communes et la Communauté d'agglomération. S'il est décidé d'élaborer un tel pacte, il doit être adopté dans un délai de neuf mois à compter du renouvellement général, après avis des conseils municipaux des communes membres, rendu dans un délai de deux mois après la transmission du projet de pacte.

II. Contenu du pacte

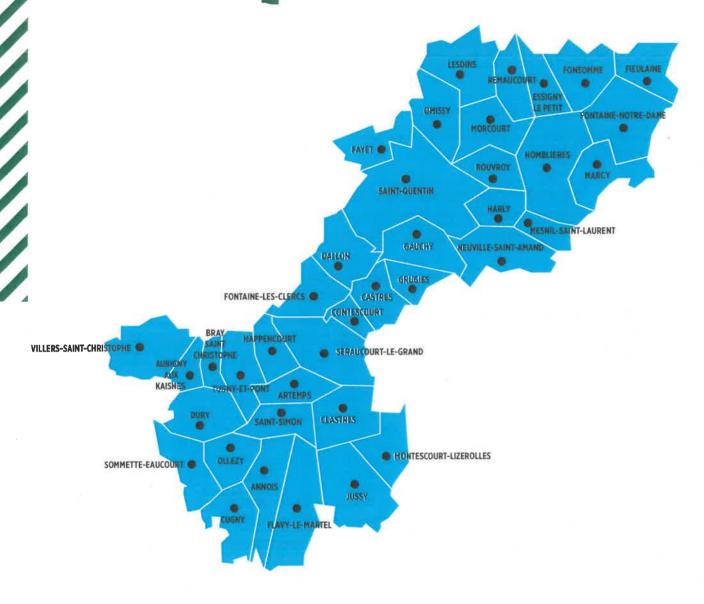
Le contenu du pacte de gouvernance est assez ouvert, l'article L. 5211-11-2 du CGCT donnant des exemples de ce qu'il peut prévoir :

- Les conditions dans lesquelles sont mises en œuvre les dispositions de l'article L. 5211-57 (les décisions de l'EPCI dont les effets ne concernent qu'une seule des communes membres) ;
- Les conditions dans lesquelles le bureau de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre peut proposer de réunir la conférence des maires pour avis sur des sujets d'intérêt communautaire;
- Les conditions dans lesquelles l'établissement public peut, par convention, confier la création ou la gestion de certains équipements ou services relevant de ses attributions à une ou plusieurs de ses communes membres ;
- La création de commissions spécialisées associant les maires ; le pacte détermine alors leur organisation, leur fonctionnement et leurs missions. Le pacte fixe, le cas échéant, les modalités de fonctionnement des commissions prévues à l'article L. 5211-40-1.

L'objet du présent pacte étant de répondre à l'obligation légale tout en proposant un document constructif et structurant autour de l'intérêt intercommunal.



LA CASQ



Notre territoire en chiffres

39 communes

85 000 habitants dans l'Agglo

6 000 entreprises

300 km²

7 minutes
de temps de trajet moyen
domicile – travail

à la croisée de **3 autoroutes**

5 pôles commerciaux majeurs

Une zone de chalandise de 150 000 habitants

INTRODUCTION

La Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois fédère aujourd'hui 39 communes sur un territoire de près de 300 km², regroupant un peu moins de 85 000 habitants.

L'Agglo du Saint-Quentinois c'est avant tout la rencontre de ces 39 communes, rurales et urbaines, qui œuvrent chaque jour au développement du territoire pour les habitants qui y vivent.

Située à la croisée des chemins entre cinq pôles urbains importants que sont Lille, Paris, Amiens, Reims et Bruxelles, l'Agglo du Saint-Quentinois dispose d'un positionnement stratégique qui en fait une collectivité en plein devenir, desservie par les axes routiers ferroviaires et aériens, et au milieu d'un environnement de qualité qui marie à la fois le rural et l'urbain.

L'Agglo du Saint-Quentinois dispose de nombreux atouts qu'il est nécessaire de valoriser, afin de poursuivre son développement et son rayonnement.

C'est dans ce but que la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois, issue de la fusion opérée au 1^{er} janvier 2017 entre la Communauté de Communes du Canton de Saint-Simon et l'Agglomération de Saint-Quentin, a souhaité élaborer un projet de territoire afin de mettre en perspectives les ambitions du territoire à 2030.

C'est au travers de cette perspective structurante que le présent pacte de gouvernance propose d'aborder le contenu du Projet de territoire, point phare du développement de la collectivité et de ses implications en termes de gouvernance, avant de développer les compétences de l'Agglo et ses moyens en termes d'action.





II - LE PROJET

DE TERRITOIRE



Le projet de territoire a fait ressortir une vision prospective quant à l'avenir du territoire à l'horizon 2030, autour de nombreuses thématiques, incluant notamment :

- Le développement économique et la création d'emplois, la formation et l'acquisition de compétences professionnelles au bénéfice de ses habitants ;
- Le maintien des services administratifs, médicaux ou commerciaux ;
- La prise en compte des solidarités, de l'aide à la personne et de la lutte contre l'isolement :
- Le développement touristique et l'attractivité du territoire par l'affirmation de son identité et ses équipements structurants ;
- Le développement durable et la préservation des ressources naturelles, les réseaux de distribution de proximité, la gestion des déchets ;
- La qualité de vie et la mobilité des habitants.

Le Projet de territoire est une ligne directrice pour les projets de l'Agglo, un cap, avec pour ambition d'accroitre l'emploi, le nombre d'habitants, d'étudiants, et de touristes.

Densifier l'offre touristique autour de ses pépites patrimoniales et environnementales, poursuivre ses efforts d'innovation technologique et économique, permettre à toutes et à tous d'évoluer dans un cadre de vie de qualité, entre rural et urbain connecté, sont les objectifs que se sont fixés les élus et les partenaires au travers du **Projet de territoire**, notamment trois chantiers stratégiques :

1. FAIRE DE L'IDENTITÉ DE L'AGGLO DU SAINT-QUENTINOIS UN VECTEUR DE DEVELOPPEMENT :

- En valorisant son patrimoine naturel, historique et architectural: la réserve naturelle des marais d'Isle, la vallée de la Somme, les sentiers de randonnée, le mouvement Art déco très marqué à Saint-Quentin et les nombreux trésors architecturaux et sites remarquables des communes rurales;
- En poursuivant les actions de communication et de développement de l'offre touristique afin de faire connaître les atouts et renforcer l'image du territoire de l'Agglo du Saint-Quentinois, véritable bulle de nature et de culture au cœur des Hauts-de-France;





• En s'appuyant sur les équipements structurants pour accroître l'attractivité du territoire : le parc d'Isle considéré comme l'atout majeur du territoire, le canal de Saint-Quentin maillon incontournable du tourisme fluvestre, le pôle mécanique de la clef des Champs...

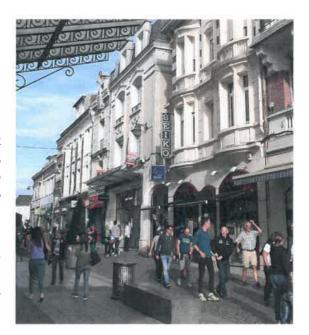
2. INNOVER AU QUOTIDIEN POUR DYNAMISER L'ÉCONOMIE LOCALE :

- En valorisant et en soutenant les activités de recherche-développement dans le secteur industriel, l'innovation numérique appliquée à la robotique, l'écoconstruction ainsi que les activités de logistiques pour attirer les entreprises, les capitaux et les travailleurs sur le territoire de l'agglo;
- En faisant monter en compétences le territoire avec un enjeu fort concernant les formations des métiers stratégiques de demain en lien notamment avec le numérique, la transition écologique, les filières de réemploi et d'activité de réduction des déchets qui sont vecteurs d'emploi mais aussi d'insertion pour les publics les plus éloignés de l'emploi;
- En maintenant une offre de services et de commerces de proximité qui participe au développement d'une économie ancrée dans le territoire.



3. PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE DU SAINT-OUENTINOIS

- En confortant les services médicaux de proximité et en réorganisant l'accès aux soins afin de maintenir une offre suffisante et de qualité pour les habitants du Saint-Ouentinois :
- En facilitant la mobilité géographique des habitants pour favoriser l'accès à l'emploi, aux commerces et aux services publics;



- En assurant une politique territoriale de proximité autour de la vie associative, du lien intergénérationnel et de la démocratie locale qui contribuent à l'amélioration des conditions de vie des habitants :
- En s'engageant en faveur de la lutte contre le changement climatique et la pollution de l'air au travers notamment du **Plan Climat Air Energie.**

Aussi, le présent pacte a pour but de poser les bases de la gouvernance au travers

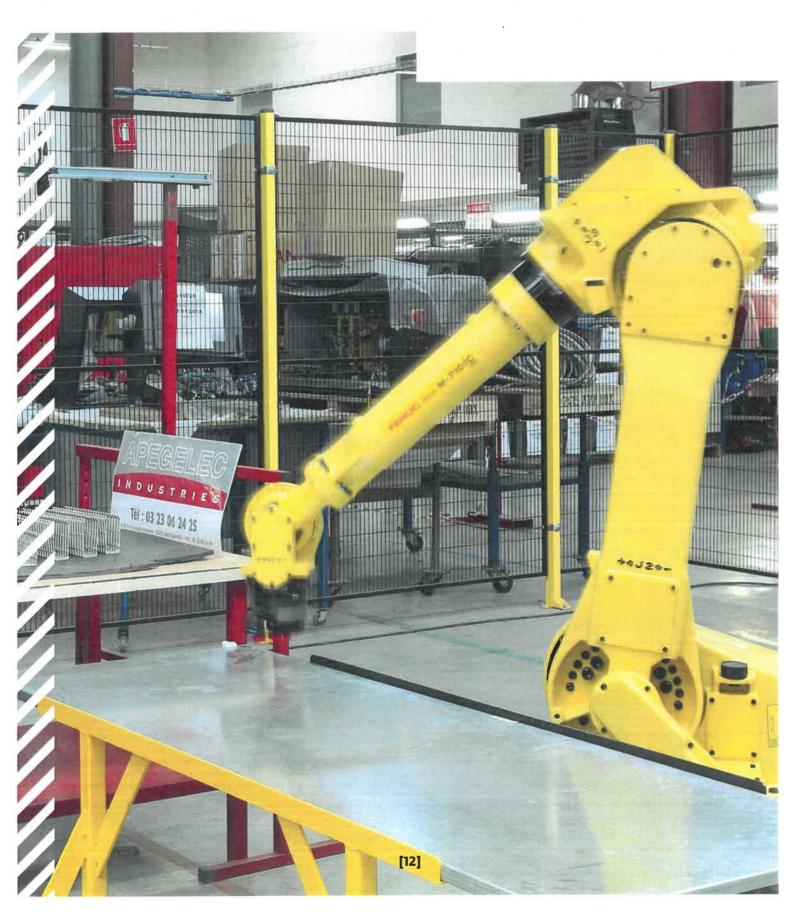
- D'objectifs communs et partagés avec les communes, de moyens, plaçant la proximité et la relation aux habitants au centre du projet politique ;
- De valeurs fondatrices, telles que la solidarité et la transparence ;
- D'une gouvernance partagée et d'une organisation qui place les communes au cœur du système décisionnel dans la mise en œuvre des politiques communautaires.

Il est à noter que depuis les lois de décentralisation, les établissements publics de coopération intercommunale, entité juridique à laquelle appartiennent les communautés d'agglomération, se définissent tout autant par leur territoire d'intervention, que par les compétences qu'ils détiennent. Ils ne sont pas pourvus, en effet, au contraire des communes, d'une clause de compétence générale : ainsi, l'énoncé clair des compétences de la CASQ constitue un des éléments fondamentaux du pacte de gouvernance. Les compétences de la Communauté d'agglomération, qu'elles soient obligatoires ou facultatives, sont exercées « au lieu et place » des communes membres.





II - LES COMPÉTENCES



1. EN MATIÈRE DE DEVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Statutairement cette compétence peut se définir ainsi :

Les actions de développement économique comprenant la création, l'aménagement, l'entretien et la gestion des zones d'activité économique, industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire et aéroportuaire; la politique locale du commerce et le soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire; la promotion du tourisme.

Dans ces conditions, la Communauté d'agglomération constitue la porte d'entrée du territoire pour les entreprises, les communes et les porteurs de projets de développement ou d'implantation. C'est aussi l'interlocuteur privilégié sur les questions d'emploi, de recrutement, d'innovation, de recherche ou d'enseignement supérieur.

Dans cette logique, très tôt, la Communauté d'agglomération a souhaité la mise en place d'une stratégie Robonumérique au travers sa compétence économique.

Cette démarche a permis de se décliner sous différentes filières d'excellence : Smart Industrie, Smart Agri, Smart Sport et Smart Commerce.

La Communauté d'agglomération dispose par ailleurs d'une offre foncière adaptée et un accompagnement, auprès des entreprises du territoire, au travers, la gestion des sept parcs d'activités.

L'Agglo a donc pour vocation de favoriser l'essor d'activités en étant un territoire attractif pour la création ou l'implantation d'entreprises. Elle propose pour cela différentes solutions et accompagnements, tels que des terrains viabilisés, un incubateur des innovations sportives, une pépinière d'entreprise avec un espace de co-working, un hôtel d'entreprises, des bâtiments clés en main (à l'Amorce).

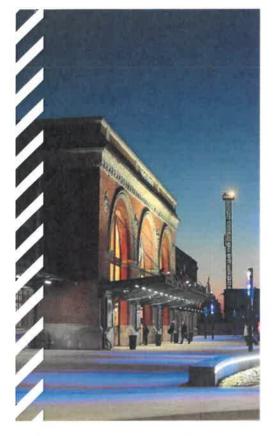
Un quartier de Saint-Quentin est par ailleurs classé en Zone Franche Urbaine. Ainsi, en 2019, (Territoire d'Industrie) le Saint-Quentinois a été identifié par le Premier ministre comme l'un des 144 Territoires d'Industrie français.

L'objectif lié au développement de cette compétence, est de réunir l'ensemble des pouvoirs publics (collectivités territoriales, EPCI, Etat, opérateurs...) et les acteurs industriels, afin d'identifier et répondre aux besoins du territoire et de concentrer les moyens d'actions. Le tourisme fait également partie intégrante de cette compétence. Il constitue un réel atout pour notre territoire : créateur d'emplois souvent partagés, apporteurs de chiffre d'affaires pour les professionnels, fédérateurs autour d'initiatives originales...

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.







2. EN MATIÈRE D'AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE COMMUNAUTAIRE

Statutairement cette compétence peut se définir ainsi : Mise en place du schéma de cohérence territoriale (PLUI) ; du plan local d'urbanisme intercommunal ; création et réalisation de zones d'aménagement concerté d'intérêt communautaire ; organisation de la mobilité. Prise en compte du programme local de l'habitat ; mise en place d'une politique du logement d'intérêt communautaire et d'actions et aides financières en faveur du logement social d'intérêt communautaire ; prise en compte d'actions en faveur du logement des personnes défavorisées et amélioration du parc immobilier bâti d'intérêt communautaire ; développement des opérations liées au bonus énergie.

Pour un territoire durable, l'aménagement du territoire se détermine dans le respect de la préservation de l'environnement. Pour ce faire, l'Agglo dispose des compétences dans l'élaboration des différents documents d'urbanisme qui fixent les grands axes en termes d'habitat, de déplacements, de développement économique ou encore de préservation d'espaces naturels et agricoles.

La Communauté d'agglomération est dotée d'un Plan local d'Urbanisme Intercommunal qui est un document d'urbanisme commun à l'ensemble des communes de l'agglomération et qui permet de définir les possibilités et les conditions d'aménagement, de construction et d'utilisation de chaque parcelle du territoire.

L'Agglomération est par ailleurs titulaire d'une délégation de compétence de la part de l'État en matière d'attribution des aides publiques en faveur du logement, dites « aides à la pierre ». Ces aides sont destinées à encourager l'investissement immobilier sous forme de prêts ou aides, pour le parc public mais aussi le parc privé.

Dans le cadre de sa compétence Habitat, l'Agglo prend aussi activement part à la rénovation énergétique des logements anciens.

Par ailleurs, l'Agglo a lancé des études sur le renouveau du tourisme fluvial et sur le Canal de Saint-Quentin. Il s'agit d'études visant à identifier les opportunités de valorisation touristique des territoires traversés par le Canal de Saint-Quentin (d'une longueur de 92 km entre Chauny et Cambrai) ainsi que les possibilités d'aménagement du port de plaisance de Saint-Quentin. L'enjeu est de développer des activités de tourisme autour et sur le canal, comme la création de logements insolites à proximité, ou à la location de matériel de loisirs nautiques.

Depuis 2017, l'Agglo du Saint-Quentinois est également l'Autorité Organisatrice de la Mobilité (AOM) pour les 39 communes de son territoire. L'objectif de l'Agglo à travers



les documents réglementaires en construction tel que le Plan de Déplacements Urbains, est de proposer un maillage efficace et inclusif.

Pour l'ensemble des habitants, elle gère le réseau urbain délégué « Pastels », ainsi que les transports à la demande « Déclic Agglo » et « Déclic pro ».

Elle est aussi en charge d'AndiGO pour le transport adapté aux Personnes à Mobilité Réduite (PMR). Ce service permet aux personnes en situation de handicap de se déplacer dans des conditions raisonnables d'accès, de qualité et de prix.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.

3. EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE LA VILLE

Statutairement cette compétence peut se définir ainsi :

Élaboration du diagnostic du territoire et définition des orientations du contrat de ville ; animation et coordination des dispositifs contractuels de développement urbain, de développement local et d'insertion économique et sociale ainsi que des dispositifs locaux de prévention de la délinquance ; programmes d'actions définis dans le contrat de ville ; mise en place et gestion du point info habitat ; coordination des aides de l'Anah. La Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois est très impliquée dans le cadre

Il est difficile d'établir un catalogue précis de l'ensemble des actions menées, peut être cependant citée la mise en place d'actions concertées afin d'améliorer la vie quotidienne des habitants dans les domaines :

du contrat de ville aux côtés de l'État, de la région Hauts-de-France et de ses collectivités.

- De l'éducation ;
- De la lutte contre l'illettrisme, la promotion de la lecture ;
- Des pratiques culturelles et sportives ;
- De la parentalité ;
- De l'insertion, l'emploi, du développement économique ;
- De l'habitat et du cadre de vie ;
- De l'accès aux droits, la citoyenneté, la prévention de la délinquance, la prévention de la récidive, la lutte contre la radicalisation et la médiation sociale ;
- De la santé.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.



4. LA GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES ET PRÉVENTION DES INONDATIONS (GEMAPI)

Deux lois récentes (27 janvier 2014 de Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d'Affirmation des Métropoles - MAAPTAM - et Nouvelle organisation territoriale de la République - NOTRe - en 2015) ont créé une nouvelle compétence ciblée et obligatoire à l'échelle des intercommunalités des bassins versants, relative à la Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention des Inondation (GEMAPI).

Face aux inondations de ces dernières années, le législateur a souhaité ainsi imposer aux intercommunalités l'aménagement de bassins hydrographiques, l'entretien de cours d'eau ou de plan d'eau, la défense contre les inondations, la gestion des digues, enfin la protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides, ainsi que des formations boisées riveraines.

Cette nouvelle compétence exercée ponctuellement par délégation des communes pour l'Agglomération du Saint-Quentinois permet de fédérer les usagers pour assurer sur un même territoire (le bassin versant), une transversalité et une cohérence dans les actions qu'il sera nécessaire de produire pour préserver la ressource en eau comme pour prévenir les inondations.

La double approche « milieux aquatiques » et « inondations » portée par la compétence GEMAPI est un enjeu fort pour les années à venir. Elle apportera des solutions novatrices et intégrées à ces deux problématiques longtemps traitées de manière distincte.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.

5. L'AMÉNAGEMENT, L'ENTRETIEN ET LA GESTION DES AIRES D'ACCUEIL DES GENS DU VOYAGE

L'Agglo gère l'aménagement et l'entretien d'une aire accueil des gens du voyage située à Saint-Quentin à proximité du stade Paul Debrésie.

L'aire d'accueil de l'Agglomération du Saint-Quentinois a été ouverte en 2004 conformément aux prescriptions du schéma départemental établi conjointement par le Préfet et le Président du Conseil Départemental.

L'aire d'accueil est ouverte à la communauté des gens du voyage sur un site aménagé et chacun de ses emplacements peut accueillir trois caravanes. La durée maximale de stationnement des familles sur l'aire y est de trois mois renouvelables une fois.

Chaque emplacement est pourvu en eau, en assainissement, et en électricité et fait l'objet d'un suivi attentif par les services de l'Agglo et le chef de la police municipale de Saint-Quentin mis à disposition à cet effet.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.



6. LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DÉCHETS MÉNAGERS ET DES DÉCHETS ASSIMILÉS

L'Agglo du Saint-quentinois exerce la compétence collecte des déchets sur l'ensemble de son territoire. La compétence traitement est déléguée quant à elle au syndicat départemental de traitement des déchets Valor'Aisne.

Ainsi, la communauté d'agglomération a, à la fois, pour objectif de collecter efficacement les déchets ménagers afin



de satisfaire pleinement la population au travers de ce service public, mais aussi de réduire les déchets destinés à l'enfouissement et ainsi de favoriser l'essor de l'économie circulaire par le réemploi, la valorisation, l'amélioration des performances de tri.

Pour cela plusieurs actions sont mises en place :

- l'aménagement de zones de réemploi en déchèterie ;
- la mise en place de broyeur à végétaux ;
- la mise en place de composteurs collectifs ;
- · l'animation d'ateliers sur la prévention des déchets ;
- · la suivi quantitatif et qualitatif de collecte;
- · les rencontres avec les usagers.

La mise en décharge est dans ces conditions en baisse constante depuis plusieurs années au profit donc de la valorisation.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.

7. LA CRÉATION, L'AMÉNAGEMENT ET L'ENTRETIEN DE LA VOIRIE D'INTERÊT COMMUNAUTAIRE

Dans le cadre de cette compétence, les voiries d'intérêt communautaire sont en cours de transfert aux communes concernées, il demeurera au patrimoine de la Communauté d'agglomération les voiries affectées aux zones d'activité économique.



8. L'EAU POTABLE ET L'ASSAINISSEMENT

Les compétences en matière d'eau potable sont exercées en régie directe ou par le biais de contrats de concession.

Dans un contexte réglementaire en constante évolution, l'objectif de l'Agglomération est en effet de disposer d'une eau potable de qualité qui doit être acheminée en limitant au maximum les pertes et pour un prix satisfaisant.

Dans un deuxième temps, les eaux usées doivent être traitées selon les normes européennes avant rejet dans le milieu naturel.

Les enjeux en matière d'eau potable sont ainsi inhérents à la préservation de la ressource en eau, à la qualité de l'eau distribuée et à la maîtrise des volumes qui transitent par les réseaux gérés par la Communauté d'agglomération.

Ainsi, la Communauté d'agglomération compte 17 forages, 25 réservoirs, 500 km de réseau pour près de 32 000 abonnés.

En matière d'assainissement, la collecte et le transport des eaux usées aboutissent à sept stations d'épuration situées sur diverses communes de la Communauté d'agglomération. En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.

9. LA PROTECTION ET LA MISE EN VALEUR DE L'ENVIRONNEMENT ET DU CADRE DE VIE

La Communauté d'agglomération assure la promotion et la découverte du patrimoine naturel du territoire en s'appuyant sur de nombreux sites remarquables comme la réserve naturelle nationale du Marais d'Isle, les sources de la Vallée de la Somme, ou bien encore les sentiers de randonnée.

Ainsi, la réserve naturelle est un poumon vert, elle héberge et accueille de nombreuses espèces remarquables et elle est la seule réserve naturelle en milieu urbain de France. Cette réserve est également dotée d'un centre de sauvegarde de la faune sauvage et d'un parc animalier, c'est ainsi que la Communauté d'agglomération s'engage au quotidien en faveur de l'environnement.

Parmi les actions phares on peut citer notamment :

- La préservation des habitats de la réserve naturelle;
- La sensibilisation du public à la protection de l'environnement ;
- · La valorisation du patrimoine naturel local;
- · La sauvegarde des oiseaux sauvages ;
- La gestion écologique des espaces verts du parc.



Le Parc d'Isle représente ainsi une véritable oasis de loisirs au sein du territoire des 39 communes.

Cette gestion de l'environnement ne se résume pas toutefois à la mise en valeur d'une réserve exceptionnelle, elle concerne également la gestion des cours d'eau, la démoustication, la gestion des sentiers de randonnées, qui sont un véritable support de la biodiversité et des points de vue privilégiés sur les paysages.

Cette compétence est accompagnée par la Brigade Intercommunale de l'Environnement, composée de trois gardes champêtres qui interviennent sur les communes de l'agglomération. Les gardes champêtres sont des agents chargés de fonctions de police judiciaire et de la force publique, sous l'autorité conjointe du maire de la commune concernée et de la présidence de la communauté d'agglomération. Ils interviennent sur les territoires et sont affectés, pour rechercher constater les délits et infractions aux lois et règlements en matière de police rurale et environnementale. L'intervention soutenue de la BIE permet de dresser un état des lieux des infractions. Les affaires qui relèvent de la justice, lesquelles sont transmises par l'intermédiaire de procès-verbaux, sont instruites par le parquet, qu'il s'agisse de rappel à la loi ou de procédure renvoyées en audience correctionnelle.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.



10. LA CONSTRUCTION, L'AMÉNAGEMENT ET L'ENTRETIEN LA GESTION D'EQUIPEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS D'INTÉRET COMMUNAUTAIRE

L'Agglomération du Saint-Quentinois est propriétaire de 5 complexes omnisports évolutifs couverts (COSEC) :

- LP Ameublement à Omissy ;
- · Paul Eluard à Gauchy;
- · Anne Frank à Harly;
- · Gabriel Hanotaux;
- Pierre de la Ramée à Saint-Quentin.

Chacun d'entre eux comprend un espace couvert (gymnase) et un espace extérieur, proposant des équipements pour la pratique de différents sports collectifs et de l'athlétisme. L'Agglo dispose également d'un terrain de tennis couvert, situé à Montescourt-Lizerolles.

Elle assure la gestion de ces sites et se charge d'organiser et contrôler la maintenance, l'hygiène et la sécurité, d'organiser la planification de l'utilisation, d'anticiper et d'identifier les besoins en renouvellement d'équipements. Cela implique de mettre à disposition les équipements sportifs aux établissements scolaires et aux associations sportives dans le cadre de la mise en œuvre de la politique sportive des communes. L'Agglomération du Saint-Quentinois est par ailleurs propriétaire des trois équipements aquatiques du territoire dont deux sont directement gérés par ses services : les piscines de Gauchy et Jean-Bouin.

La BULLE, quant à elle, est gérée en délégation de service public. Elle regroupe un ensemble d'équipements complémentaires pour le sport, les loisirs, la remise en forme, la détente et la restauration. Elle comprend un espace aquatique (6 bassins), un espace fitness, un espace bien-être et balnéo, une patinoire (d'une surface de 1400 m² disposant d'une école de glace), un bowling de 12 pistes, un restaurant et un espace pour l'organisation de séminaires et évènements divers.

La complémentarité des trois établissements et la diversité de leurs activités permettent de proposer aux habitants du territoire une large gamme d'offres (apprentissage de la natation, pratique sportive associative ou libre, loisirs et animations aquatiques, détente, bien-être, animation aquatique enfance/jeunesse à destination des familles).

Le Pôle Mécanique de la Clef des Champs :

Implanté sur un site de plus de 200 hectares, le pôle mécanique de la Clef des Champs bénéficie d'une situation géographique favorable à son développement et abrite des infrastructures proposant une offre de service diversifiée.

Le Pôle mécanique articule sa stratégie autour de trois objectifs qui sont la sécu-



rité pour tous et avant tout, le développement de l'activité économique par une diversification de l'offre de service et l'intégration du site dans son environnement (existence d'une Commission Consultative Environnement Sécurité et Tranquillité Publiques, contrôle acoustique permanent, développement d'activités non motorisées à impact environnemental positif). Le site héberge un circuit de vitesse, une piste d'accélération et un site de motocross. L'Agglo exerce également des compétences supplémentaires telles que la gestion de certains accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) et la gestion et l'entretien du lotissement de Clastres.

Équipements culturels et petite enfance :

L'Agglomération du Saint-Quentinois vise à favoriser l'accès des usagers à des activités culturelles et de loisirs à destination du jeune public, au travers de ses accueils de loisirs organisés pendant les vacances scolaires mais également par le biais de son école de musique et de danse, ouverte au pôle communautaire de Clastres. Elle a également pour objectif de soutenir les jeunes ménages, en leur proposant un mode de garde pour les enfants de moins de 6 ans dans ses deux structures multi-accueil les *Trot'Tinous* et *A Petits Pas*, ou en les accompagnant dans leurs recherches de solutions de garde grâce au Relais d'Assistants Maternels (RAM) Pamanou.

En 2019, l'Agglo a renouvelé pour 4 ans, en partenariat avec la Caisse d'allocations familiales de l'Aisne, le Contrat Enfance Jeunesse existant sur les communes du territoire de l'ancienne C32S, marquant ainsi son engagement envers les politiques à destination des jeunes publics en territoire rural.

Le relais d'assistants maternels :

Le relais d'assistants maternels constitue un véritable outil à disposition des parents employeurs et des assistants maternels. Des ateliers en direction des enfants et des assistants maternels y sont proposés : motricité, activités manuelles, lecture, jeux, des ateliers bébés signe mais également des ateliers parents/enfants pendant les vacances scolaires.

L'École de musique :

Grâce à ses 7 professeurs, elle propose l'enseignement de neuf disciplines musicales : la guitare classique, la guitare musique actuelle, le piano, la flûte, le violon, la batterie et le chant. Les plus jeunes ont la possibilité de s'initier à l'univers de la musique grâce à l'atelier d'éveil ouvert aux enfants à partir de 4 ans. Enfin, chaque élève inscrit en cours d'instrument a accès à la classe de Formation Musicale (solfège).

A l'école de danse, une professeure diplômée d'état assure les cours de modern jazz pour 6 classes allant de l'éveil (à partir de 4 ans) au cycle 3 (16 ans et plus).

Par ailleurs, en 2019, une séance de musique est dispensée, chaque semaine, par les professeurs de musique dans les 2 EAJE. L'ensemble de ces compétences sont mises en œuvre au travers d'un schéma administratif présidé par l'exécutif de la collectivité selon des modalités qui font l'objet de la troisième partie du présent pacte.

En annexe 1, les actions concrètes relatives à ce domaine de compétence.





.....

La Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois et ses communes membres, sont attachées, à travers du présent pacte, à définir et mettre en œuvre une gouvernance qui garantisse la transparence, la représentativité de chaque commune et une prise de décision efficace et partagée.

À cet effet, la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois dispose de moyens d'action qui lui permettent de mener à bien ses missions.

La Communauté d'agglomération s'appuie notamment sur :

1. SES INSTANCES INSTITUTIONNELLES POLITIQUES:

- L'instance délibérative chargée de prendre toutes les décisions les plus importantes qu'est le **Conseil communautaire**, composé de 76 élus qui représentent toutes les communes de la Communauté d'agglomération
- La **conférence des maires**, instance désormais obligatoire mais déjà existante statutairement au cours des précédents mandats, et qui associe tous les maires dans le cadre de réunions liées justement à la gouvernance et à la préparation de la décision
- Les différentes commissions issues du Conseil communautaire et chargées d'instruire les dossiers présentés au conseil, notamment les commissions thématiques en charge de l'eau et de l'assainissement et des politiques publiques.

La commission d'évaluation des politiques publiques et des services aux usagers :

Elle est chargée de préparer, d'étudier et d'instruire les dossiers qui seront soumis au bureau, au conseil ou à l'arbitrage de la Présidente concernant l'évaluation des politiques publiques (notamment au sujet des effets des actions portées par l'Agglo et leur adéquation avec les besoins du territoire) et les services aux usagers. Elle est le reflet de la composition politique de l'assemblée délibérante, et ce en application des dispositions de l'article L 2121-22 du code général des collectivités territoriales.

Ses interventions sont fondamentales dans le cadre de la prise en compte des différents points de vue techniques et politiques au sujet de dossiers importants et transversaux.

La commission est composée de 13 membres selon le principe de la représentation proportionnelle.

La commission eau et assainissement :

Elle est chargée de préparer, d'étudier et d'instruire les dossiers qui seront soumis au bureau, au conseil ou à l'arbitrage de la Présidente, concernant l'eau et l'assainissement. Elle est le reflet de la composition politique de l'assemblée délibérante, et ce en application des dispositions de l'article L 2121-22 du code général des collectivités territoriales. A ce stade, la commission a pour rôle de travailler sur toute question intéressant les domaines de l'eau et de l'assainissement.

Elle travaille – par exemple - activement sur le dossier de l'harmonisation des prestations annexes au prix de l'eau.



Elle peut également être réunie sur une autre thématique en fonction de la sollicitation des services ou de l'autorité. La commission est composée de 13 membres, selon le principe de la représentation proportionnelle.

Sont présentés en annexe du présent document les différentes commissions.

2. SES INSTANCES EXÉCUTIVES :

- La présidence qui assure la conduite politique et administrative de la Communauté d'agglomération ;
- Le bureau communautaire, composé de 15 Vice-présidents et de 12 Conseillers communautaires délégués, chargé d'étudier et de préparer les grands dossiers qui lui sont soumis.

3. SES INSTANCES DE CO-GESTION:

Le Conseil de développement :

Le conseil de développement a été créé par délibération du 10 juillet 2020 dans le but de développer la démocratie participative et d'inclure davantage les habitants dans la réflexion sur les politiques et projets à mettre en œuvre sur le territoire de l'Agglo du Saint-Quentinois.

Il est composé de 50 membres issus de la société civile, reflétant la population du territoire, issus des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques, environnementaux et associatifs, avec une parité homme-femme, et de tous âges.

Le Conseil de développement est force de proposition aux côtés des élus et propose un regard différent sur les projets portés par l'Agglo du Saint-Quentinois.

Sont présentés en annexe du présent document les différentes commissions de co-gestion.

La commission consultative des services publics locaux (CCSPL) :

Elle est institutionnelle et obligatoire et formule des avis dans le cadre des services publics délégués par la collectivité.

La commission est composée de :

Elle peut également être réunie sur une autre thématique en fonction de la sollicitation des services ou de l'autorité. La commission est composée de 13 membres, selon le principe de la représentation proportionnelle.

- Six membres représentant les diverses composantes du Conseil communautaire;
- Sept représentants d'associations locales d'usagers.





La commission consultative de l'environnement et de la sécurité et tranquillité publiques :

Elle participe à l'intégration du site de la Clef des Champs dans son environnement, et à la création de liens sur le territoire, afin de mesurer et réduire l'impact environnemental des activités du site et identifier les pistes d'amélioration concernant la sécurité à l'extérieur du site et particulièrement à l'attention des communes limitrophes. Les membres de la commission consultative de l'environnement et de la sécurité et tranquillité publiques sont répartis selon les trois catégories suivantes :

- lère catégorie, au titre des représentants des collectivités locales ;
- 2ème catégorie, au titre des représentants des services de l'État ;
- 3ème catégorie, au titre des personnes qualifiées.

4. SES GROUPES DE TRAVAIL ET STRUCTURES INFORMELLES

Par ailleurs, la Communauté d'agglomération a mis en place des groupes de travail internes dans ses différents domaines d'activités afin de préparer les grands dossiers en cours. Ces groupes de travail associent les élus, les services et permettent de préparer la décision soumise à l'assemblée communautaire et à l'exécutif.

L'esprit de consensus et l'ajustement des décisions par l'échange constituent la pierre angulaire de ces groupes de travail.

Sont présentés en annexe du présent document les différents groupes de travail.

5. LE CYCLE DES CONFÉRENCES BUDGETAIRES

Afin de préparer le budget de la Communauté d'agglomération, des conférences budgétaires sont organisées très en amont de son vote par l'assemblée délibérante. Ces réunions associent les élus en charge des finances, la Direction générale, la Direction des finances et les services concernés.

Ces conférences budgétaires ont donc pour objectif de présenter aux instances dirigeantes les projets de budget par les directions qui les ont établis.

Chaque directeur vient ainsi présenter l'état des dépenses et des recettes estimé pour le budget primitif de l'année à venir.

Cet exercice permet à l'exécutif, et à la direction des finances, d'apprécier d'une part le bien fondé des inscriptions budgétaires, et aussi d'effectuer les arbitrages nécessaires entre les différentes dépenses selon leur priorité.

Cette démarche de transparence ouvre la possibilité, chaque année, de procéder à une stricte rationalisation des dépenses et à une meilleure évaluation des recettes.



Une fois l'ensemble du budget établi au travers cette démarche procédurale, l'exécutif est à même de trancher les derniers arbitrages budgétaires.

Cette démarche à la fois consensuelle et verticale assure une grande transparence et une meilleure documentation de la décision. Elle est propre à la communauté d'agglomération du Saint-quentinois.

Ces moyens d'action se complètent d'une politique active en matière de communication sans laquelle le territoire ne serait pas à même de faire connaître et de développer ses ambitions.



IV - INFORMATION COMMUNICATION

Le présent Pacte de gouvernance vise à améliorer l'information des élus, y compris les élus communaux non communautaires, qui sont des relais de l'action communautaire auprès des citoyens.

Plusieurs mécanismes permettent déjà l'information des élus, au travers de leur participation possible aux commissions intercommunales, de l'envoi du rapport d'activités annuel de l'établissement, des projets de délibération, du compte rendu du Conseil communautaire à l'ensemble des élus du territoire et de la mise à disposition d'outils permettant de présenter les travaux de l'intercommunalité.

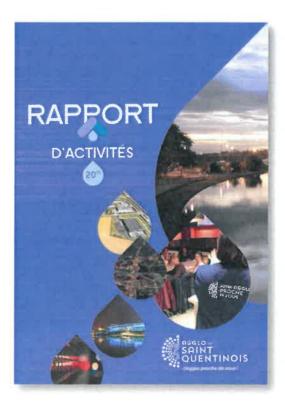
Sur l'enjeu de l'information, l'Agglo a souhaité diversifier les outils mis en œuvre pour mieux associer les élus et les habitants au travers notamment de la création de la Direction de l'Information aux Populations et de la Promotion du Territoire et en offrant un « bouquet » de propositions, de formats et de dispositifs de communication adaptés aux spécificités de chaque commune, dans le respect de la pluralité des membres, autour de trois axes :

La communication institutionnelle :

- Elle vise à expliciter et rendre accessibles ainsi : les institutions, leurs compétences, et leur fonctionnement ;
- Animer la vie démocratique, les instances de concertation et de débat ;
- Assurer la communication interne des agents, contribuer au fonctionnement de l'administration;

La communication de l'action publique :

- Rendre compte des politiques publiques, des décisions des élus et accompagner les projets;
- Informer sur les services publics et sur les droits et prestations;
- Éclairer les enjeux collectifs et chercher à faire évoluer les comportements.





L'information d'intérêt local:

- Animer la vie locale, informer sur la vie associative, culturelle, sportive et soutenir les initiatives locales;
- Promouvoir le territoire, contribuer au développement économique et touristique;
- Valoriser l'identité locale, l'histoire, le patrimoine ;
- Mission de marketing territorial.

En utilisant des types de support divers et complémentaires, ayant pour but d'améliorer la lisibilité des actions auprès des élus, des habitants :

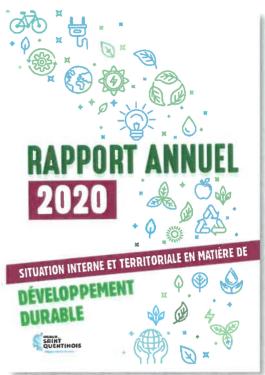
- Agglo Mag trimestriel pour informer les populations des 39 communes sur les projets du territoire.
- Livrets des grands événements afin de valoriser les grands événements, qui seront présentés sous forme de programme (Grandes Animations type Village Noël, Week-end Gourmand, Saison Culturelle...)
- Programme mutualisé en rassemblant les manifestations qui ont lieu sur l'ensemble du territoire de l'Agglo dans un document commun (Week-end, période...).
- Rapports d'activité par grandes thématiques : Développement Durable, Grands Projets, Handicap, Égalité homme-femme..

Le digital qui est la 1ère porte d'entrée sur l'Agglo, ses actions, ses manifestations sera aussi renforcé via le site Internet, les réseaux sociaux (Facebook, Instagram, YouTube, LinkedIn, Twitter).

En mettant en place des outils d'information *ad hoc* adaptés à la spécificité des communes et à la pluralité des membres :

• Les ateliers thématiques itinérants et les réunions publiques « Pour tout savoir sur

l'Agglo », qui participent à la proximité et à l'efficacité des politiques publiques en permettant aux citoyens, aux élus de faire remonter leurs attentes. Ils contribuent aussi à l'information des communes et des citoyens de manière simple, complète et actualisée.







• Le Service Public Itinérant, véritable enjeu de proximité de par la présence des services de l'Agglo sur l'ensemble du territoire qui vise à renforcer l'accessibilité vis à vis des usagers, mais aussi la proximité en tant que lien avec les communes et élus communaux sur les champs de l'action communautaire.

En poursuivant la réflexion qui a été engagée quant à la mise en place d'outils innovants en matière de communication comme la mise en place d'une communauté d'Ambassadeurs de l'Agglo: agents communautaires, municipaux, élus en contact avec les habitants qui seront formés à la démarche « Pour tout savoir sur l'agglo » pour communiquer sur les missions, l'organisation des services et l'actualité de l'Agglo.

Aussi, afin de mieux mesurer la satisfaction des usagers et alimenter sa démarche d'amélioration continue, l'Agglo poursuivra le développement de différents dispositifs de consultation et d'écoute des usagers au travers du Conseil de Développement, avec la création de communautés d'usagers et la mise en place d'outils dédiés (enquêtes de satisfaction...).

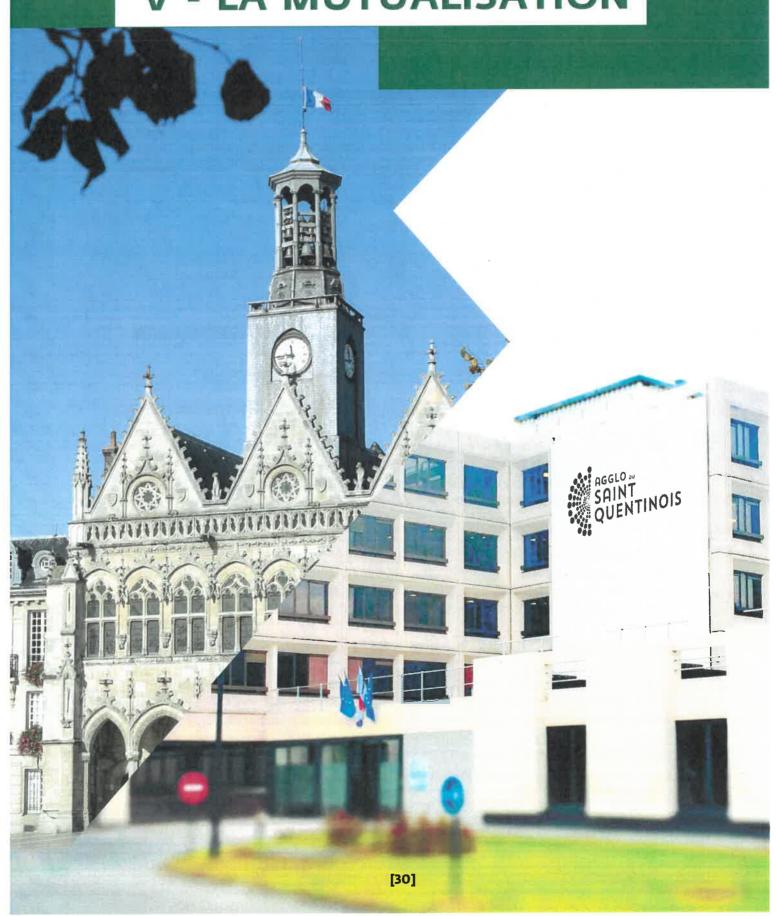
L'Agglo souhaite aller plus loin dans l'engagement auprès des administrés en s'engageant dans une **démarche qualité**: outil de management et de progrès continu pour la collectivité qui permettra d'être garant d'un service public de qualité et d'accompagner au mieux la population, les élus, dans leurs diverses démarches.

La multiplicité et la diversité des outils mis en œuvre, ou qui seront mis en œuvre pour mieux associer les élus municipaux, témoignent du renfort de l'importance de l'adhésion au projet intercommunal et de l'identité communautaire.

Aussi, parmi les éléments fédérateurs et structurants de la gouvernance figure le principe de la mutualisation qui vise à la fois à rendre l'administration plus efficace dans le cadre des coûts maîtrisés.







Depuis la loi dite « Chevènement » (n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement de la coopération intercommunale), complétée et augmentées par loi Notre (n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République), la mutualisation constitue une des pierres angulaires de l'action administrative intercommunale. Le paradigme recouvre deux notions :

- Mutualiser les expertises ainsi que l'action administrative et technique ;
- Réaliser des économies d'échelle significatives par l'intégration.

La mutualisation peut ainsi recouvrir plusieurs réalités : la création de services communs, la mise à disposition de services, la prestation de service, le partenariat, la création de réseaux, la mise en commun de moyens entre communes...

L'ensemble des formats cohabitent dans cette logique pour satisfaire les besoins des collectivités, des habitants et des communes.

Sur notre territoire la mutualisation devra constamment évoluer et s'adapter grâce à une veille permanente institutionnalisée dans l'organisation commune des services.

1. TRAVAILLER ENSEMBLE AU SERVICE DU TERRITOIRE

· Le sens du travail en commun : bâtir une seule logique de territoire

L'usager doit être au cœur de notre organisation et celle-ci doit répondre à des impératifs de qualité et de cohérence.

Bâtir une seule logique de territoire, c'est se structurer afin de rendre cohérentes nos actions envers les usagers et de faire face ensemble aux enjeux majeurs qui nous attendent.

Chacune des collectivités/établissements a des compétences qui lui sont propres et qui doivent être respectées en tant que telles mais chacune de ces compétences se fait également écho.

Le partage d'une culture commune du service public est essentiel et son approche transversale l'est tout autant. C'est indispensable, sur chacune des missions, qu'elles soient administratives, techniques ou spécialisées de connaître l'entièreté et de développer une vision globale sur l'ensemble des sujets.

• La construction du travail en commun : une démarche efficiente pour le territoire

La mise en commun ou la mutualisation, s'inscrit dans un double objectif d'efficacité de l'action publique et de rationalisation des moyens dans un environnement contraint. Elle permettra d'être davantage efficient dans nos actions ainsi que de dégager des marges de manœuvre supplémentaires pour le développement des politiques publiques et la satisfaction des habitants.

C'est donc un choix de gestion publique qui vise à faire évoluer le service rendu aux usagers.



2. CONSTRUIRE UNE ORGANISATION DE TRAVAIL EN COMMUN

· Approfondir la mutualisation existante

Depuis plusieurs années, la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois et la Ville de Saint-Quentin ont engagé une politique de rapprochement de leurs services.

La loi de Réforme des Collectivités Territoriales du 16 décembre 2010 introduisant le rapport de mutualisation des services, la loi relative à la Modernisation de l'Action Publique Territoriale et de l'Affirmation des Métropoles du 27 janvier 2014 réaffirmant la création de services communs, et la loi du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République, sont venues conforter le dispositif de la mutualisation déjà en place, en lui donnant un nouveau cadre juridique plus stabilisé qu'auparavant, et en le replaçant dans la perspective du confortement du rôle de l'intercommunalité.

Dans cette perspective, et afin de structurer la mise en commun des moyens, la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois et la Ville de Saint-Quentin ont conclu le 20 décembre 2015 des conventions relatives à la création des services communs. Parallèlement, elles ont conclu des conventions de prestations de services avec le Centre Communal d'Action Sociale de Saint-Quentin et l'Office de Tourisme Intercommunal du Saint-Quentinois, ainsi que des conventions de mise à disposition d'agents.

A ce jour, plusieurs directions sont déjà mutualisées

- La Direction Générale des Services ;
- La Direction du Développement des Ressources Humaines ;
- La Direction de l'Information aux Habitants et de la Promotion du Territoire ;
- · La Direction de l'Innovation Numérique et du Management de l'Information ;
- La Direction de la Logistique et des Moyens Généraux ;
- La Direction des Equipements Communautaires et Communaux ;
- La Direction de la Voirie et des Travaux Neufs.

Il est proposé d'approfondir cette démarche pragmatique de mutualisation dans le respect des objectifs de notre intercommunalité à travers la construction d'un organigramme commun entre l'Agglomération et la Ville afin de développer la culture du travail en commun.

· Création de services communs

Elle répond à un double objectif de rationalisation des moyens et de renforcement de la capacité d'expertise de nos collectivités. Elle permettra également de répondre à l'objectif de cohérence dans le déploiement de l'action publique à l'échelle du territoire.



La Direction générale :

- Un Directeur général des services qui pilotera et coordonnera en transversalité l'action publique ;
- Un Directeur général adjoint en charge des services aux habitants au service de l'attractivité du territoire :
- Un Directeur général adjoint en charge des ressources au service du développement des politiques publiques ;
- Un Directeur général des Services Techniques en charge des chantiers majeurs et des moyens adjacents.

Les Directions fonctionnelles :

- La Direction du Développement des Ressources Humaines ;
- · La Direction des Affaires Juridiques ;
- La Direction des Assemblées et des Affaires Immobilières ;
- La Direction des Finances et de la Commande Publique.

Déploiement de mises à disposition :

Chaque direction opérationnelle devra se voir définir un périmètre pertinent au regard de la politique publique à mener.

Des missions, actions, équipements devront ainsi être regroupés pour rendre un service public à l'usager lisible et cohérent. Afin de respecter les champs de compétence des collectivités, il conviendra donc de mettre à disposition les cadres des nouvelles directions pour une meilleure coordination d'ensemble.

Voici les missions qui se rapportent aux différentes directions concernées :

La Direction du Développement des Ressources Humaines :

- Préparation, exécution et suivi du budget RH de la collectivité ;
- · Mise en œuvre et suivi de la mutualisation des moyens ;
- Gestion des frais de déplacements des agents ;
- Suivi et mise à jour des organigrammes et du tableau des effectifs ;
- Mise en place des indicateurs RH, analyse et rencontres avec les directeurs afin d'optimiser le pilotage et la prospective des politiques RH;
- Elaboration des bilans sociaux et réponses aux enquêtes ;
- Gestion du temps de travail des agents (présences/absences);
- · Formations internes sur logiciels métiers ;
- Gestion des carrières, des rémunérations, de la protection sociale, gestion des procédures disciplinaires, veille statutaire, organisation et suivi des CAP, accompagnement et conseil;
- Surveillance médicale ;



- Évaluation des risques professionnels et plan de prévention (alerte et conseil) ;
- Mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels ;
- Études de postes ;
- Formation des assistants de prévention ;
- Organisation d'événements santé, sécurité, prévention (octobre rose, réflexe prévention, mois sans tabac...);
- Élaboration et mise en œuvre des actions de formation ;
- · Conseil en organisation du travail;
- Recrutement (vacances de poste, saisonniers, apprentis);
- Renouvellement de contrat ;
- · Accompagnement des agents en demande de mobilité;
- · Accompagnement managérial;
- Pilotage de la campagne des entretiens professionnels ;
- Accompagnement des agents en situation de handicap / reclassement.

La Direction des Finances et de la Commande Publique :

- Rédaction et mise en œuvre des marchés publics / Développement de l'achat public durable / Conseil auprès des différentes directions sur les procédures de marché public / Suivi de l'exécution des marchés publics;
- Etablissement, suivi et contrôle des budgets / Analyse des coûts des activités /
 Conseil auprès des directions pour le suivi / Gestion du Fonds de Compensation de
 la Taxe sur la Valeur Ajoutée / Gestion des emprunts / Analyse prospective / Recherche de financements extérieurs;
- Traitement des dépenses et recettes / Tenue des comptes / Mission d'information et de conseil auprès des services utilisateurs, des fournisseurs et des usagers / Suivi et contrôle des propositions de mandats / Gestion administrative et comptable et contrôle des régies / Gestion du Relevé des encaissements faits directement sur le compte du Trésor Public / Déclarations de TVA / Comptabilité de la taxe de séjour / Gestion des adhésions.

La Direction de l'Information aux Populations et de la Promotion du Territoire:

• Réalisation et mise en œuvre de la communication relative aux compétences de l'Agglo.

La Direction des Affaires Juridiques et des Assemblées et des Affaires Immobilières :

- Gestion des assemblées :
- Gestion des actes unilatéraux ;
- Gestion des conventions ;
- Gestion des assurances :
- Gestion des contentieux ;



- · Gestion du conseil aux directions et aux élus ;
- · Gestion des archives ;
- · Gestion des communications CADA:
- Gestion du RGPD.

La Direction de l'Innovation Numérique et du Management de l'Information, dont les missions portent sur :

- Élaboration et suivi des budgets et des contrats informatiques ;
- Définition des choix stratégiques en matière d'architecture SI et d'organisation informatique ;
- Accompagner les services métiers dans la transformation digitale de l'adminitration ;
- Valorisation de la donnée comme capital stratégique de la collectivité ;
- Assistante au quotidien du management des grands projets d'infrastructure IT;
- Gestion du parc informatique ;
- Appréhension de l'environnement informatique des utilisateurs et identification des besoins;
- Formation et support des utilisateurs à l'usage des outils ;
- · Administration du système d'information ;
- Maintien en condition opérationnelle et de sécurité du systeme d'information ;
- Évaluation et gestion des risques informatiques ;
- Prise en compte et affectation des demandes utilisateurs par le biais d'un guichet informatique utilisateur ;

La Direction de la Logistique et des Moyens Généraux :

- Suivi des budgets et achat de mobiliers, de petits équipements, de fournitures administratives, d'appareils électroménagers, d'équipements spécifiques, de papiers et enveloppes ;
- Élaboration et suivi du budget de la direction ;
- Gestion de tous les abonnements numériques et papiers ;
- Transport logistique, petites interventions d'entretien du bâtiment }
- Formation secourisme, extincteur, organisation d'exercices et manœuvres d'évacuation ;
- Expertise réglementation, prévention, sécurité incendie ;
- Hôtel de communauté/Parc : Vidéo protection des sites CASQ et gestion des contrôles d'accès ;
- CTA : Gestions des agents de sécurité, vidéo protection, ouvertures des barrières et contrôles entrées/sorties.



3. DÉVELOPPER DE NOUVEAUX MODES DE TRAVAIL PARTENARIAL

Mise en place de coopération entre communes

Il est proposé, à travers la mutualisation, d'impulser des dispositifs d'entraide et développer ainsi des coopérations entre communes d'une part, et entre la Communauté d'agglomération et les communes d'autre part.

Des groupes de travail thématiques seront organisés à cet effet dont l'organisation est expliquée ci-dessous.

Déploiement de communautés professionnelles

Afin de partager une vision commune, d'échanger entre pairs, des communautés professionnelles seront proposées.

Il s'agira d'un outil collaboratif par la mise en place d'espaces d'échanges, de paroles, de partage d'informations, de bonnes pratiques dans le but notamment de résoudre des problèmes, développer ses savoir-faire.

Piloter la mutualisation

La mutualisation, outil au service du territoire, doit pouvoir évoluer afin d'adapter les organisations de travail aux besoins des collectivités, des habitants et des communes. Un pilotage est indispensable pour faire vivre cette mutualisation au plus près des réalités du territoire.

Il convient donc de créer un pôle d'évaluation des politiques publiques, rattaché à la Direction Générale, pour effectuer notamment le suivi et l'évaluation de la mutualisation afin de veiller au respect des parties et à l'atteinte des objectifs fixés tout en adaptant les outils.

Parallèlement, des groupes de travail thématiques devront se tenir régulièrement pour échanger et adapter le cadre du travail en commun. Ces groupes de travail seront mixtes, agents publics et élus. En fonction des sujets, ils proposeront des organisations de travail, des partenariats pour répondre aux besoins ponctuels ou permanents. Ils se regrouperont suivant un calendrier déterminé par le pôle d'évaluation des politiques publiques qui en suivra les travaux, et en tant que de besoin.

Le présent pacte, a pour but de définir et mettre en œuvre les orientations en matière de mutualisation, de services, entres les services de l'établissement public et ceux des communes membres afin d'assurer une meilleure organisation des services et répondre de manière efficace au besoin du territoire. Des temps de travail collectif seront programmés dès février 2021.

PJ: Annexe 1: Les compétences en pratique Annexe 2: Tableau des commissions Annexe 2: Organigramme sommaire



(1). EN MATIÈRE DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE les actions concrètes dans ces domaines se traduisent par :

- Implanter des entreprises sur le territoire source de création de richesse et d'emplois ;
- · Accompagner la filière SMART INDUSTRY;
- Promouvoir le territoire sur le plan national et international ;
- Développer les partenariats afin d'augmenter la visibilité du territoire ;
- · Accompagner la filière SMART AGRI;
- · Accompagner la filière SMART SPORT;
- · Accompagner les start-ups ;
- Développer les partenariats afin d'augmenter la visibilité du territoire ;
- Gérer et promouvoir l'offre de services de la collectivité en matière de développement économique à destination du commerce ;
- · Accompagner et coacher les entreprises dans leur développement ;
- Accompagner le déploiement de la stratégie de développement économique orientée robonumérique pour faire de l'agglomération Saint-Quentinoise le territoire leader dans ce secteur d'activité;
- Favoriser le brainstorming robonumérique en lien avec la stratégie de territoire ;
- Vulgariser la robonumérique en interne et en externe notamment auprès des entreprises du territoire ;
- Organiser des évènements en lien avec le développement économique ;
- Coordonner les rapports avec les organismes consulaires.

(2). EN MATIÈRE D'AMÉNAGEMENT DE L'ESPACE COMMUNAUTAIRE les actions concrètes dans ces domaines se traduisent par :

- L'élaboration, le suivi et le bilan relatif au SCoT ;
- · L'élaboration, le suivi et le bilan relatif au PLUi ;
- Etudes relatives aux entrées de ville (améliorations-requalifications...);
- En matière de tourisme fluvestre : étude stratégique avec les autres EPCI jusqu'à la définition des actions en partenariat avec les offices de tourisme ;
- Prise en compte d'études stratégique et de faisabilité sur l'aménagement de nouvelles zones ouvertes à l'urbanisation ;
- Études stratégiques sur la création de nouvelles ZAC ;
- Elaboration des études de faisabilité d'aménagement ;
- Observatoire et veille (mise en place, suivi des indicateurs du territoire);
- Définition et Elaboration de la Stratégie et de la politique habitat;
- Prise en charge des études habitat et définition d'une stratégie (PLH, OPAH-RU, OPAH rurale...);
- Mise en place d'une conférence intercommunale du logement ;
- Délégation des aides à la pierre pour le compte de l'État ;



- Gestion des dossiers de demande de subvention pour les travaux de rénovation ;
- Mise en place et suivi des permis de louer et diviser ;
- Mise en place du quichet unique de l'habitat ;
- Suivi et animation de l'OPAH-RU centre-ville ;
- Mise en place d'une étude pré opérationnelle OPAH ;
- Etude et mise en œuvre du plan de déplacement urbain ;
- Définition de la stratégie de la mobilité ;
- Suivi quotidien des différentes délégations de transport public ;
- · Mise en place du schéma directeur des cycles ;
- Mise en place du plan de déplacement de l'administration ;
- Organisation d'une semaine de la mobilité ;
- · Suivi du transport scolaire délégué à la Région ;
- Définition d'une stratégie foncière ;
- Gestion des actifs immobiliers de l'Agglo ;
- Gestion du Droit de préemption urbain pour les communes par l'établissement des Déclaration d'intention d'aliéner :
- Conseils aux communes : préemption, expropriation, négociation avec vendeurs ;
- Rédaction d'actes de vente en la forme administrative pour l'Agglo et les communes ;
- Élaboration du schéma local d'enseignement supérieur.

(3). EN MATIÈRE DE POLITIQUE DE LA VILLE les actions concrètes dans ces domaines se traduisent par :

- La mise en place d'un Fonds de concours au bénéfice de certaines communes ;
- L'élaboration du présent Pacte de gouvernance ;
- Spécifiquement pour le Contrat de ville : programmation d'actions, animation de l'instance technique et de pilotage politique, suivi / évaluation des actions, arrêtés et mandatements :
- Spécifiquement pour le Contrat Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance : animation et coordination du dispositif/appel à projets FIPD ;
- Une veille sur les appels à projets sectoriels (de l'Etat, la Région, du Département...) et transmission aux porteurs de projets et communes ;
- La mise en place et suivi de partenariats MEF, ADERMAS (convention d'objectifs et de moyens/programmation d'actions, versement des subventions, suivi évaluation);
- Pour l'action « Cœur de ville » : représentation de l'Agglo aux instances de pilotage (interface avec les directions pilotes de l'agglo) ;
- Mise en place d'une veille sur les contractualisations à venir (territoire zéro chômeur...);
- Dans le cadre de la démarche l'Agglo proche de vous : mise en place d'ateliers ruralité sur les compétences et l'organisation de l'Agglo avec notamment des réunions publiques pour tout savoir sur l'Agglo et développement du concept Ambassadeurs de l'Agglo ;



- Gestion globale du Projet de territoire : animation et de la coordination / pilotage d'actions (accompagnement de la réorganisation de l'accès aux soins dans les territoires urbains et ruraux, projets fédérateurs et mise en place de réunions publiques afin de faire adhérer et mobiliser le territoire autour des objectifs du Projet de territoire;
- Mise en place d'actions partenariales avec l'AEPS, l'Amicale des sapeurs-pompiers de Villers-Saint-Christophe, les Sapeurs-pompiers de Flavy-le-Martel, l'association des jeunes de Villers-Saint-Christophe (convention d'objectifs et de moyens, notifications, mandatements, suivi des projets);
- Pilotage et mise en œuvre d'actions issues du CISPD (village de la sécurité...);
- Animation du Conseil de développement (accompagnement administratif et mise en œuvre opérationnelle de certains projets);
- Mise en place de groupes d'usagers : panel représentatif d'usagers pouvant être ressources pour l'évaluation des services au quotidien (Agglo' j'écoute, collecte valorisante, nouvelle concession de la BULLE) ;
- Élaboration de supports de concertation et mise en œuvre opérationnelle en transversalité avec les projets d'aménagements, les équipements structurants...;
- Mise en place de services publics itinérants: accompagnement dans les démarches administratives en lien avec l'agglo, nouvelles formes innovantes de services (simplification démarches), informer et communiquer sur l'actualité et les compétences de l'agglo, ateliers thématiques (emploi, insertion...), actions partenariales internes et externes à la collectivité;
- · Commission d'évaluation des politiques publiques et des services aux usagers ;
- Proposer de nouvelles formes innovantes de services, simplifier les démarches et poursuivre la démarche de proximité de l'Agglo ;
- Numéro unique Agglo' j'écoute : traitement des demandes des usagers en interface avec les services et les partenaires externes à l'Agglo, démarche pro-active/ prestations, actualités, événements de l'Agglo, accompagnement des usagers/ illectronisme;
- Digitalisation des demandes (calendrier collecte en ligne...).

(4). LA GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES ET PRÉVENTION DES INONDATIONS (GEMAPI) les actions concrètes dans ces domaines se traduisent par :

• La prise en compte de la Gestion technique des milieux hydrologiques par la réflexion sur la mise en place des ouvrages et actions nécessaires (marais, vannes, somme...). Tout ceci en lien avec la direction chargée de la GEMAPI;

(6). LA COLLECTE ET LE TRAITEMENT DES DÉCHETS MÉNAGERS ET DES DÉCHETS ASSIMILÉS les actions concrètes dans ces domaines se traduisent par :

- La collecte pratique des déchets et les tris ;
- · La gestion des quatre déchèteries communautaires ;



- La gestion des services de proximité en communes (bennes végétaux déposables, déchèterie mobile, broyeur à végétaux...);
- La collecte des cartons des commerçants à Saint-Quentin ;
- Les collectes valorisantes (mobilier et électroménager volumineux) ;
- La distribution annuelle des sacs jaunes ;
- La distribution annuelle des composteurs dans les communes membres ;
- La distribution et la maintenance du parc de bacs roulants ;
- La gestion complète du parc de conteneurs enterrés et aériens (multimatériaux, OM et tri).

(8). L'EAU POTABLE ET L'ASSAINISSEMENT les actions concrètes dans ce domaine se traduisent par :

- Production, distribution de l'eau potable aux usagers Maintenance des infrastructures ;
- Collecte, transport et traitement des eaux usées et gestion des eaux pluviales en milieu urbain ;
- Facturation et gestion de la relation avec les usagers ;
- Assurer la relation technique avec l'usager, les élus, les équipes de terrain et l'équipe de direction :
- Suivi de la conception à la réalisation des filières d'assainissement autonome ;
- Instruction des volets eau et assainissement ;
- S'assurer de l'adéquation des rejets industriels avec les équipements communautaires de collecte et de traitement ;
- Assurer la gestion temporaire des travaux relatifs à la prévention des coulées de boues;
- Prendre en charge la conception et la réalisation des PPI eau et assainissement;
- Décliner dans le SIG les tracés et informations relatives aux infrastructures communautaires.

(9). LA PROTECTION ET LA MISE EN VALEUR DE L'ENVIRONNEMENT ET DU CADRE DE VIE les actions concrètes dans ce domaine se traduisent par :

- Des animations tout public et scolaires sur les sites naturels ;
- La prise en compte d'une gestion globale et équilibrée du Parc d'Isle, avec le développement de projets novateurs, l'accueil de nouveaux animaux, la modernisation des équipements et une gestion complète et rigoureuse au quotidien ;
- Nourrissage et soins courants de tous les animaux (oiseaux, mammifères nombreux);
- Des animations ouvertes au public et à toutes les générations (nourrissage et soigneur d'un jour par exemple) ;
- La gestion d'un centre de sauvegarde ;
- La prise en charge de soins vétérinaires.



(10). LA CONSTRUCTION, L'AMÉNAGEMENT ET L'ENTRETIEN LA GESTION D'EQUI-PEMENTS CULTURELS ET SPORTIFS D'INTÉRET COMMUNAUTAIRE les actions concrètent dans tous ces domaines se traduisent par :

- L'exploitation des équipements aquatiques communautaires gérés en régie : Jean BOUIN et GAUCHY :
- Le pilotage du projet de rénovation de l'extension de la piscine Jean BOUIN ;
- Le pilotage du contrat de concession de la Base Urbaine de Loisirs (aspects techniques / financiers / exploitation / communication);
- La conception et la mise en place du plan « Tous Nageurs » ;
- La conception du schéma directeur d'exploitation des équipements aquatiques ;
- L'exploitation commerciale du circuit de vitesse homologué, des pistes d'essais industriels et du circuit de motocross ;
- La gestion de la Commission Sécurité Environnement et Sécurité Publique du Pôle Mécanique de la Clef des Champs ;
- La gestion des 210 hectares de la ZAE du Pôle Mécanique (entretien des espaces et bâtiment, entretien des clôtures, entretien des véhicules techniques, entretien des installations techniques, mise en œuvre du plan de chasse...);
- La gestion du bâtiment Centre Technique Annexe de Clastres ;
- Le pilotage du projet de développement de l'activité du Pôle Mécanique de la Clef des Champs ;
- L'exploitation des EAJE « Les Trot'Tinous » (Pôle Communautaire de Clastres) et « A Petit Pas » (Aubigny-aux-Kaisnes) ;
- · La gestion du Relais Assistant Maternel « Pamanou » situé au Pôle Communautaire ;
- Le pilotage du Contrat Enfance Jeunesse communautaire signé avec la Caisse d'allocations familiales ;
- La gestion et exploitation de l'école de musique et de danse communautaire situé au Pôle Communautaire de Clastres ;
- La gestion et l'exploitation des 5 COSECS (Gabriel Hanotaux/ La Ramée à Saint-Quentin, LP Ameublement à OMISSY, Paul Eluard à Gauchy et Anne Franck à Harly), de l'équipement tennistique de Montescourt-Lizerolles et de l'aire de camping-cars de Saint-Quentin;
- Le pilotage et suivi du marché de prestations d'entretien externalisé pour les 6 sites sportifs ;
- Le suivi administratif et financier des participations financières liées aux occupations en temps scolaire des établissements primaires, secondaires et universitaires ;
- Le suivi du respect de la réglementation ERP applicable.



COMMUNAUTÉ

D'AGGLOMÉRATION

PACTE

DE GOUVERNANCE

Annexe 1 - Tableau des commissions

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Commission d'appel d'offres (CAO) Obligatoire	Délibération du 10/07/2020	DFAP	Intervient dans le choix des offres et dans l'attribution des marchés publics	En fonction des besoins	lère réunion octobre 2020	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant 5 titulaires : - M. Alain RACHESBOEUF - Mme Virginie ARDAENS - M. Bernard DESTOMBES - M. Denis LIESSE - M. Jean-Michel BERTONNET 5 suppléants : - M. Michel BONO - M. Vincent SAVELLI - M. Jean-Marie ACCART - M. Patrick JULIEN - M. Sébastien VAN HYFTE

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions
Commission consul- tative des services publics locaux (CCSPL) Obligatoire	Délibération du 10/07/2020	DAG	dans le cadre des	À la demande de la Présidente ou du Vice-Pré- sident et obligatoire- ment avant chaque conseil si un sujet est inscrit à l'ordre du jour	17 septembro

Observations

Présidée par Mme la Présidente ou son représentant La commission est composée :

- De six membres représentant les diverses composantes du Conseil communautaire ;
- De sept représentants d'associations locales d'usagers

1) Membres représentant le Conseil communautaire :

- · M. Jérôme LECLERCQ
- M. Dominique FERNANDE
- · M. Jean-Marc WEBER
- M. Jean-Michel BERTONNET
- Mme Sylvie ROBERT
- M. Olivier TOURNAY

2) Membres représentant les associations locales d'usagers ;

- Un représentant de la Confédération nationale du logement;
 Un représentant de l'Union départementale des associations familiales;
 Un représentant des locataires d'un organisme d'habitat à loyer modéré;
- · Un représentant du Syndicat de la confédération syndicale des familles ;
- · Un représentant de l'Union des syndicats FO de l'Aisne ;
- Un représentant de l'Union des familles laïques;
 Un représentant de l'Association des usagers des transports de l'Aisne.

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Commission intercommunale pour l'accessibilité des personnes handicapées (CIAPH) Obligatoire	Délibération du 10/07/2020	DGST	Rôle consultatif en matière d'ac- cessibilité du bâti existant, voirie, espaces publics et transports col- lectifs: constat, recensement et proposition de programmation de travaux	En fonction des besoins		Présidée par Mme la Présidente ou son représentant Le conseil communautaire est constitué de deux collèges : - un collège des élus communautaires, composé de huit membres, - un collège des représentants des associations du territoire, composé de dix membres



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Commission intercommunale des impôts directs (CIID) Obligatoire	Délibération du 23/09/2020 : proposition de la liste de membres	DFAP	Est associée aux décisions de l'administration des finances publiques en matière de fiscalité locale pour tout ce qui concerne les locaux professionnels et biens divers.	En fonction des besoins à la demande du direc- teur départemental des finances publiques	1	Délibération à venir sur la composition de la commission
Commission locale d'évaluation des charges transférées (CLECT) Obligatoire	Délibération du 23/09/2020 (Créée avec les communes membres de la CASQ)	DFAP	Procède à l'évaluation du montant des charges et recettes transférés à l'EPCI (faisant application du régime fiscal de la TPU) suite à un transfert de compé- tences	À chaque transfert de charges		Présidée par Mme la Présidente ou son représentant Un titulaire et un suppléant par commune membre.
Commission d'éva- luation des politiques publiques et des services aux usagers	Délibération du 10/07/2020	DCC	Est chargée de préparer, d'étudier et d'instruire les dossiers qui seront soumis au bureau, au conseil ou à l'arbitrage de la Présidente concernant l'évaluation des politiques publiques (effets des actions portées par la CASQ et leur adéquation avec les besoins du territoire) et les services aux usagers	En amont des conseils commu- nautaires si un sujet est inscrit à l'orde du jour. Réunions complémentaires possibles en fonction des sujets traités	03/09/2020	Présidée par Mme la Présidente ou le Vice-Président élu par la commission La commission est composée de 13 membres : - M. Jean-Marie GONDRY - M. Fabien BLONDEL - M. Jean-Marc WEBER - M. Dominique FERNANDE - M. Jérôme LECLERCQ - M. Jean-Michel BERTONNET - Mme Françoise JACOB - M. Thomas DUDEBOUT - M. Arnaud PROIX - M. Michel BONO - M. Louis SAPHORES - M. Patrick JULIEN - M. Julien CALON
Commission eau et assainissement	Délibération du 10/07/2020	AEA	Est chargée de préparer, d'étudier et d'instruire les dossiers qui seront soumis au bureau, au conseil ou à l'arbitrage du Président, concernant les domaines de l'eau et l'assainissement Elle peut être réunie sur une autre thématique en fonction de la sollicitation des services ou de l'autorité	communautaires si	20/07/2020	Présidée par Mme la Présidente ou le Vice-Président élu par la commission La commission est composée de 13 membres : - M. Jean-Claude DUSANTER - M. Jérôme LECLERCQ - M. Alain RACHESBOEUF - M. Jean-Marie GONDRY - M. Jean-Louis GASDON - M. Stéphane LINIER - M. Denis LIESSE - M. Sylvain VAN HEESWY-CK - Mme Agnès MAUGER - M. Michel MAGNIEZ - M. Arnaud PROIX - M. Louis SAPHORES - M. Olivier TOURNAY



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Commission consultative d'éla- boration et de suivi du programme local de prévention des déchets ménagers et assimilés (PLP) Obligatoire	Délibération du 10/07/2020 : renouvellement de la commission et désignation des membres. Commission créée par délibération du 15/12/2014	DECV	Définit la politique de réduction des déchets et de valorisation du tri, détermine une politique globale avec les communes, organise les collectes et gère les déchèteries Examine la politique de gestion de notre partenaire Valor'Aisne Définit les services aux usagers et les conventions et/ou les groupements de commandes avec les autres EPCI	T à 2 fois par an en fonction des demandes des élus ou des sujets à aborder	13/10/2020	La commission est composée de 13 membres : - M. Jean-Marc WEBER - Mme Agnès POTEL - M. Jean-Marie ACCART - M. Roland MORTELLI - M. Michel MAGNIEZ - M. Jean-Michel BERTONNET - Mme Agnès MAUGER - M. Sylvain VAN HEESWYCK - M. Roger LURIN - M. Alain RACHES- BOEUF - M. Philippe CARA- MELLE - M. Damien NICOLAS - M. Damien SEBBE
			- 5			
Conseil de développe- ment (CODEV) Obligatoire pour les EPCI de plus de 50 000 habitants	Délibération du 10/07/2020	DCC	Consulté sur les documents de prospective et de planification, la conception et l'évaluation des politiques locales de développement du territoire. Peut être consulté ou donne un avis sur toute autre question relative à ce périmètre	Bureau du CODEV se réunit au moins 1 fois par trimestre L'assemblée plénière se réunit au moins 1 fois par an et chaque fois que nécessaire	Novembre 2020	Représentants des milieux économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques, environnementaux et associatifs du périmètre de l'établissement public.
Commission administrative paritaire Obligatoire		DDRH	Examine les questions relatives aux carrières individuelles des agents La consultation est facultative ou obligatoire selon les sujets	1 fois par an (ou plus en fonction des sujets)	En fonction des sujets	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant
Comité technique Obligatoire	Délibération du 16/01/2017	DDRH	Examine les questions collectives relatives aux agents	2 fois par an minimum Réunions fixées avant les conseils commu- nautaires		Présidée par Mme la Présidente ou son représentant Fixation à six le nombre de représentants titulaires du personnel



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations ,
Commission de réforme Obligatoire		DDRH	Instance médicale consultative. Rend des avis sur la situation des fonctionnaires en lien avec le risque professionnel ou la retraite invalidité	Entre 5 et 7 réunions à l'année suivant les sujets Réunions se déroulent au CDG		2 titulaires 4 suppléants
CUSST	Délibération	DDRH	Examine les	3 fois par an		ésidée par Mme la Prési-
CHSCT Obligatoire	du 16/01/2017	DDRH	questions de santé et de sécurité au travail	minimum	de	nte ou son représentant
	e					
Commission consultative de l'environnement et de la sécurité et tranquillité publiques	Arrêté du 31/10/2019 (en cours de renouvelle- ment)	DRIC	Participe à l'intégration du site dans son environnement et à la création de liens sur le territoire, mesure et réduit l'impact environnemental des activités du site et identifie les pistes d'amélioration concernant la sécurité à l'extérieur du site et particulièrement à l'attention des communes limitrophes	2 fois par an	de Le coo de la pu sei su - 1' re té: - 2 rej de - 3 pe	ésidée par Mme la Prési- nte ou son représentant s membres de la mmission consultative l'environnement et de sécurité et tranquillité bliques sont répartis on les trois catégories ivantes : le catégorie, au titre des présentants des collectivi s locales ; le catégorie, au titre des présentants des services l'État ; l'ene catégorie, au titre des présentants des services l'État ; l'ene catégorie, au titre des présentants des prices l'état ; l'ene catégorie, au titre des présentants des services l'état ; l'ene catégorie, au titre des présentants des services l'état ; l'ene catégorie, au titre des présentants des services l'état ;
	de la companya de la					
Comité consultatif de la réserve naturelle nationale des marais d'Isle Obligatoire	Délibération du 10/07/2020	DECV	Chargé de suivre et d'évaluer la gestion de la réserve et d'exprimer un avis sur toute décision concernant la réserve naturelle Objectifs de conservation du patrimoine naturel	2 fois par an (prin- temps et automne)	ne la	eprésentant titulaire perma- nt : M. Xavier BERTRAND eprésentant suppléant perma- nt : M. Louis SAPHORES



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Comité de pilotage site Natura 2000 des marais d'Isle Obligatoire		DECV	Examine, amende et valide chaque étape nécessaire à l'élaboration du DOCOB (documents d'objectifs). Assure le suivi de la mise en œuvre du DOCOB	-		Mme la Présidente assure la maîtrise d'ouvrage et le pilotage du DOCOB Membre du comité de pilotage du site Natura 2000 des marais d'Isle : Xavier BERTRAND
Comité de pilotage du 3ºmº plan de gestion des cours d'eau de l'Agglo Obligatoire		DECV	Organise les débats entre les représentants des communes, les administrations, les organismes et les représentants des usagers concernés relatifs au bilan des actions passées, études préalables, définition des besoins et des opérations à mettre en place			
Réseau pour éviter le Gaspillage Alimentaire (REGAL)		DECV	Définit les orientations du réseau et échange sur les actions menées ou à mener en matière de lutte contre le gaspillage alimentaire sur le territoire (Agglo du Saint-Quentinois, ADEME, Région, Département de l'Aisne, communes de l'Agglo, acteurs socio-économiques, associations) 4 objectifs poursuivis: - sensibiliser les acteurs locaux et les habitants sur le gaspillage alimentaire - développer des partenariats avec ces acteurs et habitants - mettre en place des actions concrètes - réduire de 50% le gaspillage alimentaire dici 2025	2 fois par an	6/02/2020	Présence de Mme Agnès POTEL Invitation des 49 membres du REGAL (Département, communes, acteurs de la distribution, restauration collective ou privée, associations) Organisation ponctuelle de groupes de travail (restauration collective, restauration privée, familles zéro gaspi, préparation d'évènements tels que la semaine anti-gaspi)
Comité de pilotage PCAET CIT'ERGIE	Délibération du 22/01/2018: lancement de la démarche d'élaboration du PCAET et de la labellisation CIT'ERGIE Arrêté du 25/09/2020: composition du comité de pilotage	DECV	Définit la politique Climat Air Energie de la collectivité	En fonction des besoins (étapes de validations)	05/11/2020 1ªr semestre 2021	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant Le comité est composé de : - Agnès POTEL - Jean-Michel BERTONNET - Jérôme LECLERCQ - Xavier BERTAND - Dominique FERNANDE - Jean-Marc WEBER - Sylvain VAN HEESWYCK - Luc COLLIER - Freddy GRZEZICZAK - Alain RACHESBOEUF - Michel MAGNIEZ - 2 représentants de l'ADEME - 1 représentant de la Région - 1 représentant de la DDT - 1 représentant de la DDT - 1 représentant de la CALL - 1 représentant de la C





Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Transport PMR Commission médicale « usagers » Obligatoire	Délibération du 16/01/2017	DADT	Réunion de suivi de la DSP et rapport d'activité Commission d'examen des clients si litige sur les critères	Environ 5 commis- sions par an (selon la demande)	Les clients sont admis au fil de l'eau. Pas de commission nécessaire sauf cas particulier	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant 5 titulaires 5 suppléants
Comité régional de l'habitat et de l'hébergement (CRHH) Obligatoire		DADT	Relaie les politiques nationales au niveau régional Emet des avis sur les documents officiels en matière d'habitat (PLH, agrément des pensions de famille)	2 comités pléniers annuels et bureaux tous les 2 mois Consultations dématérialisées ponctuelles		Présence de l'élu à privilégier quand l'ordre du jour concerne la collectivité
Commission d'Amélioration de l'Habitat (CLAH) Obligatoire	Arrêté du 31/07/2020	DADT	Instance qui valide le programme d'actions Anah, à qui l'on présente le bilan annuel de la politique de contrôle et qui peut être consultée pour des dossiers complexes. Lors de la mise en place d'une OPAH, la CLAH doit également être consultée	1 fois par an a minima et selon les besoins	Novembre ou décembre 2020 Mars 2021	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant : M. Freddy GRZEZICZAK Il faudra présenter le projet d'OPAH avant la signature de la convention en janvier 2021



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Conférence Intercommunale du Logement (CIL) Obligatoire	Délibération du 20/06/2017	DADT	Définit des outils de gouvernance et de pilotage en matière d'attribution de logements sociaux	1 fois par an	Octobre ou novembre 2020	Co-présidée avec l'État Présidée par Mme la Présidente ou son représentant : M. Freddy GRZEZICZAK La CIL est composée : - d'un collège de représentants
						des collectivités locales et de l'Etat comprenant :
						I e Préfet du département de l'Aisne, ou son représentant; I e Président de l'agglomération, ou son représentant; I'ensemble des maires de l'agglomération, ou leur représentant; I'ensemble des maires de l'agglomération, ou leur représentant;
						le Président du conseil départemental de l'Aisne, ou son représentant.
						- d'un collège de représentants des professionnels du secteur comprenant :
						un représentant de chaque bailleur social présent sur le territoire: Habitat-Saint-Quentinois, la Maison du Cil, SA HLM immobilière Nord-Artois, OPAC de l'Oise, Logivam,
						Société immobilière Picarde (SIP), OPH de l'Aisne ; • le représentant de l'orga- nisme titulaire de droits de réservation : Action Logement.
Commission de coordination de la	Délibération du 04/02/2020	DADT	Instance de suivi et d'évaluation dans la cadre de la CIL	2 fois par an	Février 2021 Octobre 2021	Présidée par Mme la Présidente ou son représentant
Convention intercom- munale d'attributions (CIA)			caute de la cie			La commission est composée des acteurs du logement social du territoire :
Obligatoire					2	Maires des communes membres Bailleurs sociaux et réservatires de logements sociaux Association de locataires Organismes et associations d'insertion ou de défense des personnes en situation d'exclusion par le logement.
	<u> </u>					
Commission pour les cas complexes	Délibération du 04/02/2020	DADT	Instance de décision pour les dossiers de demande de logements sociaux les plus complexes	Selon les besoins		Commission composée d'un collège de représentants des usagers et des associations de défense des personnes en situation d'exclusion par le logement :

1111111.

cas complexes	du 04/02/2020	pour les dossiers de demande de logements sociaux les plus complexes	collège de représentants des usagers et des associations de défense des personnes en situation d'exclusion par le logement :
			- le représentant local de chaque association de locataires siégeant à la commission nationale de concertation : association Force ouvrière de défense du consommateur, confédération nationale du logement, confédération syndicale des familles ; - le représentant de l'association dont l'un des objets est l'insertion ou le logement des personnes défavorisées : accueil et promotion ; - le représentant de l'union régional pour l'habitat.

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Commissions d'attri- butions de logements sociaux (CAL) Obligatoire		DADT	Instance de valida- tion des demandes de logements sociaux des bailleurs	Clésence : toutes les semaines par voie dématérialisée Partenord : pas de fréquence particulière Ojose : 1 fois par mois		Désignation d'un représentant : M. Freddy GRZEZICZAK CAL de Clésence assurée par les services chaque semaine
Commission dépar- tementale de coor- dination des actions de prévention des expulsions locatives (CCAPEX) Obligatoire		DADT	Examen et traite- ment des situations des ménages menacés d'expulsion			M. GRZEZICZAK y va au titre du Département
Comité de pilotage stratégique de l'OPAH- RU du centre-ville		DADT	Définition des orientations de l'opération et ren- contre de l'ensemble des partenaires concernés	1 fois par an	Janvier 2021 (lancement)	M. GRZEZICZAK γ va au titre du Département
Comité de pilotage stratégique de l'OPAH- RU du centre-ville		DADT	Conduite opération- nelle	3 fois par an	Janvier 2021 (lancement)	Présidé par Mme la Présidente ou son représentant
Comité de pilotage du NPNRU		DADT	Présentation du bilan des actions menées dans le cadre du projet de renouvellement urbain	1 fois par an		Présidé par Mme la Présidente ou son représentant
				1		
Comité de pilotage du Schéma Local de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (SLESR) Obligatoire	Délibération du 26/03/2019	DADT	Suivi de la stratégie. communautaire en matière d'enseigne- ment supérieur et des actions qui en découlent	1 fois par an	Novembre 2021	Présidé par Mme la Prési- dente ou son représentant
Comité plénier du Schéma Régional de l'Enseignement supé- rieur de la recherche et de l'innovation Obligatoire		DADT	Suivi de la politique régionale en matière d'enseignement supérieur	1 fois par an		Représentation de l'Agglo



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Étude port de plaisance		DADT	Comité de pilotage visant à définir et à suivre le projet de réhabilitation et développement du port de plaisance.			Présidée par Mme la Prési- dente ou son représentant
	,					
Étude tourisme fluvestre		DADT	Comité de pilotage lié à la réhabilitation du vieux port pour sa partie relative au développement du tourisme sur le canal de Saint-Quentin			Présidée par Mme la Prési- dente ou son représentant
Name of the state	*			•		
Étude Maréchal Juin		DADT	Comité de pilotage en charge de suivre les travaux liés à la concession du Maréchal Juin.			Présidée par Mme la Prési- dente ou son représentant
Réunions de suivi Transports		DADT	Comité de suivi des dossiers dépendant de la mobilité liés au transport public de voyageurs.	Environ 4 réunions par an.		Présidée par Mme la Prési- dente ou son représentant
	4					
Réunion de suivi DSP La Bulle Selon clause contractuelle	Délibération du 02/03/2020 autorisant signature du contrat de DSP avec la société ADL	DRIC	Selon les termes de l'article 38.6 du contrat de concession « quatre rencontres par an à raison d'1 par trimestre – avant 15/03, avant 15/06, avant 15/10 et avant 30/12 en vue de faire le point sur l'exécution du contrat sur la base de la production des tableaux de bord trimestriels prévus à	Environ 4 réunions par an.	14/12/2020	Présence de Mme la Présidente et/ou du Vice-Président en charge des évènements de promotion du territoire Représentants des directions susceptibles d'être concernées : DRIC, DECC, DAIP, DRJA, DMAP, Directeur d'exploitation des équipements aquatiques gérés en régie



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Comité de pilotage de la Concession de service public La Bulle		DRIC	Comité de pilotage en charge de suivre la mise en œuvre de la concession de service public et les interactions consécutives à l'exécution du contrat sur les plans financiers, travaux à la charge de la collectivité selon l'article 19.4 du contrat, suivi des règles d'hygiène et de sécurité, suivi des mouvements financiers, suivi des litiges juridiques et des dossiers d'assurance, actions de communication et événementielles	4 réunions par an en amont des réunions de suivi		Présence de Mme la Présidente et/ou du Vice-Président en charge des évènements de promotion du territoire Conseiller technique cabinet Agglo, DGA Popu- lation, DGA Ressources, représentants DECC, DRIC, DRJA, DMAP
Comité de pilotage des Centres aquatiques communautaires gérés en régie		DRIC	Comité de pilotage en charge du suivi des travaux de rénovation/extension et d'aménagement des abords de la piscine J. BOUIN, de l'évaluation de la politique publique afférente à l'exploitation des équipements, des évènements et animations, du suivi financier de l'exploitation et de la politique tarifaire, des partenariats	Selon définition		Présence de Mme la Présidente et/ou du Vice-Président en charge des évènements de promotion du territoire Conseiller technique cabinet Agglo, DGA Population, DGA Ressources, représentants DECC, DRIC, DRJA, DMAP
Équipements sportifs communautaires		DRIC	Comité de pilotage en charge des questions relatives aux équipements sportifs déclarés d'intérêt communautaire, de l'évaluation de la politique publique afférente à l'exploitation des équipements, des évènements et animations, du suivi financier de l'exploitation et de la politique tarifaire, des partenariats	Selon définition		Présence de Mme la Présidente et/ou du Vice-Président en charge des évènements de promotion du territoire Conseiller technique cabinet Agglo, DGA Popu- lation, DGA Ressources, représentants DECC, DRIC, DRJA, DMAP



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions
Assemblée plénière du Contrat intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD) Obligatoire		DCC	Valide les priorités stratégiques proposées par la formation restreinte et évalue l'action globale	Une fois par an	

Observations

La Présidente de la CASQ ou son représentant préside l'assemblée plénière.

L'assemblée plénière est composée :

- la Présidente de l'Agglomération du Saint-Quentinois ;
- le Préfet ;
- le Procureur de la République ou son représentant ;
- le Vice-Président en charge de la politique de la Ville et de la prévention de la récidive ;
- le Maire-adjoint chargé de la sécurité et des solidarités de la Ville de Saint-Quentin;
 la Sous-préfète de l'arrondissement de Saint-Quentin;
- le Président du conseil départemental ou son représentant ;
- les Maires des communes membres ou leurs représentants ;
- le directeur académique ou son représentant ;
- le Secrétaire général de la Sous-préfecture ;
- le Commissaire de Police ;

- le Commandant de la compagnie de Gendarmerie ; la Direction générale des services de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin ; la Direction générale adjointe Attractivité du territoire de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin ;
- la Direction de la Sécurité et de la Protection des Populations de Saint-Quentin (DSPP) ;
- la Maison de l'Egalité et du Droit de la Ville de Saint-Quentin ;

- la Police municipale de Gauchy;
 la Police municipale d'Harly;
 le Colonel du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS);
 la Brigade Intercommunale de l'Environnement de l'Agglomération du Saint-Quentinois;
 la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglomération du Saint-Quentinois.



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions
Assemblée restreinte du Contrat intercom- munal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD)		DCC	Suit l'évolution de la situation en matière de prévention de la délinquance et de sécurité sur la base des éléments transmis par les comités territoriaux. Pilote la stratégie territoriale et valide les orientations proposées par les comités territoriaux.	Se réunit tous les 3 mois à l'initiative de la Présidente de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois.	

Observations

Sa composition:

La Présidente de la CASQ ou son représentant préside l'assemblée plénière.

L'assemblée plénière restreinte est composée :

- la Présidente de l'Agglomération du Saint-Quentinois ;
- le Préfet ;
- le Procureur de la République ou son représentant ;
- le Vice-Président en charge de la politique de la Ville et de la prévention de la récidive ;
- le Maire de Flavy-le-Martel, Conseiller communautaire en charge des gens du voyage ;
- le Maire de Gauchy;

- le Maire-adjoint chargé de la sécurité et des solidarités de la Ville de Saint-Quentin ;
- la Sous-préfète de l'arrondissement de Saint-Quentin ;
- le Président du Conseil départemental ou son représentant ;
- le Commissaire de Police ;
- le Commandant de la compagnie de Gendarmerie ;
- le Secrétaire général de la Sous-préfecture ;
- la Direction générale des services de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin;
- la Direction générale adjointe Attractivité du territoire de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de

- Saint-Quentin;
 la Direction de la Sécurité et de la Protection des Populations de Saint-Quentin (DSPP);
 la Maison de l'Egalité et du Droit de la Ville de Saint-Quentin;
 la Brigade Intercommunale de l'Environnement de l'Agglomération du Saint-Quentinois;
- la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglomération du Saint-Quentinois.

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions
Comités territoriaux du Contrat intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance (CISPD) Le Groupement de Partenariat Opérationnel (GPO) de la circonscription de police urbaine : Saint-Quentin, Gauchy, Harly, Neuville-Saint-Amand et Rouvroy	Se décompose en 2 zones : - la zone Sud comprenant : les quartiers du Faubourg d'Isle et de Neuville pour la Ville de Saint-Quentin, Cauchy, Harly, Rouvroy et Neuville-Saint-Amand, - la zone Nord comprenant : le Centre- Ville, Remicourt, Europe et Vermandois pour la Ville de Saint-Quentin.	DCC	Se réunissent autour des problèmes de sécurité identifiés sur les territoires pour traiter le problème de manière transversale. Evoque des évènements particuliers ou urgents. Dresse un bilan annuel des actions et réalise un diagnostic annuel de prévention et de sécurité	Tous les mois à l'initiative de la Police Nationale	

Observations

Sa composition :

- le Vice-Président en charge de la politique de la Ville et de la prévention de la récidive ;
- la Sous-préfète de l'arrondissement de Saint-Quentin;
 le Procureur de la République ou son représentant;
- le Maire-adjoint chargé de la sécurité et des solidarités de la Ville de Saint-Quentin représentant le Maire de Saint-Quentin;
- le Maire de Gauchy ou son représentant ;
- le Maire de Rouvroy ou son représentant ;
- le Maire d'Harly ou son représentant ;
- le Maire de Neuville-Saint-Amand ou son représentant;
 le Secrétaire général de la Sous-préfecture;
- le Commissaire de Police ou son représentant ;
- la Direction générale des services de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin ; la Direction générale adjointe Attractivité du territoire de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de
- la Direction de la Sécurité et de la Protection des Populations de Saint-Quentin (DSPP);
- la Maison de l'Egalité et du Droit de la Ville de Saint-Quentin ;
- l'équipe de médiation sociale et familiale ;
- la Police municipale de Gauchy ; - la Police municipale d'Harly;
- le Colonel du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS)
- Partenord Habitat;
- Clésence ;
- l'OPAL;
- Transdev mobilités du Saint-Quentinois, Réseau Pastel ; Les référents pour l'Education nationale ; la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) ; l'Unité Territoriale d'action sociale de Saint-Quentin (UTAS) ;

- la Brigade Intercommunale de l'Environnement de l'Agglomération du Saint-Quentinois ;
- la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglomération du Saint-Quentinois.

Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions
Le comité territorial du CISPD de <u>la zone</u> Gendarmerie : les 34 autres communes	Se décompose en 2 zones : - la zone Nord comprenant 12 communes au nord de Gauchy (Mesnil-Saint-Laurent, Homblières, Marcy, Morcourt, Omissy, Fayet, Lesdins, Remaucourt, Essigny-le-Petit, Fonsomme, Fleulaine, Fontaine-Notre-Dame). - la zone Sud comprenant 22 communes au sud de Gauchy (Dallon, Grugies, Castres, Fontaine-les-Clercs, Contescourt, Happencourt,	DCC	Se réunissent autour des problèmes de sécurité identifiés sur les territoires pour traiter le problème de manière transversale. Evoque des évènements particuliers ou urgents. Dresse un bilan annuel des actions et réalise un diagnostic annuel de prévention et de sécurité	Tous les mois à l'initiative de la Police Nationale	
			II.		1

Observations

Sa composition :

- le Vice-Président en charge de la politique de la Ville et de la prévention de la récidive;
 la Sous-préfète de l'arrondissement de Saint-Quentin;
 le Procureur de la République ou son représentant;
 les Maires des 34 communes de la zone Gendarmerie ou leurs représentants;

- le Secrétaire général de la Sous-préfecture ;

- le Commandant de la compagnie de Gendarmerie ;
 la Direction générale des services de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin ;
 la Direction générale adjointe Attractivité du territoire de l'Agglomération du Saint-Quentinois et de la Ville de Saint-Quentin ;
 le Colonel du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) ;
- la Brigade Intercommunale de l'Environnement de l'Agglomération du Saint-Quentinois ;
- le garde-champêtre de la commune de Flavy-le-Martel ; l'Office français de la biodiversité ;

- l'Office français de la biouiversité ;
 l'OPAL ;
 Clésence ;
 les référents pour l'Education nationale ;
 la Compagnie Saint-Quentinoise de Transports (CSQT) ;
 la Régle des Transports de l'Aisne (RTA) ;
 la Protection Judiciaire de la Jeunesse (PJJ) ;
 l'Unité Territoriale d'action sociale de Saint-Quentin (UTAS) ;
 la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglomératio - la Direction de la Cohésion Communautaire de l'Agglomération du Saint-Quentinois.



Nom de la Commission	Création	Direction gestionnaire	Compétences	Périodicité des réunions	Dates de réunions	Observations
Comité de pilotage du Contrat de ville Obligatoire	Contrat cadre 2015-2020 Contrat de ville prorogé jusqu'au 31/12/2022 Délibération du 23/09/2020	DCC	Il définit les orientations politiques, valide l'appel à projets annuel et valide le programme d'actions annuel tenant compte des éléments de bilan et d'évaluation du programme d'actions précédent	Réunions sur tout sujet en relation avec les orientations stratégiques de la politique de la ville et au moins 1 fois par an		Le comité de pilotage est présidé par la Présidente de la CASQ ou son représentant. Il est composé de : - L'État représenté par le Préfet du département, qui délègue le Sous-Préfet de Saint-Quentin - La Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois par sa Présidente - La Ville de Saint-Quentin par son Maire - Le conseil régional par son Président - Le conseil départemental par son Président - La Caisse d'Allocations Familiales de l'Aisne par son Président - Partenord par son Président - Clésence par son Président - La Caisse des Dépôts et Consignations par son Directeur
Comité technique du Contrat de ville Obligatoire		DCC	Applique les orien- tations politiques du comité de pilotage et propose un programme d'actions au comité de pilotage	Au moins 1 fois par an		Le comité technique est composé des techniciens délégués par les membres du comité de pilotage et de l'équipe opérationnelle du Contrat de Ville. Les conseillers citoyens y sont associés.
Comité de pilotage du fonds de concours Obligatoire	Délibération du 20/06/2017 : création du fonds de concours et institution d'un comité de pilotage	DCC	Emet un avis sur les projets présentés par les communes de moins de 10 000 habitants dans le cadre du fonds de concours L'attribution des subventions fait l'objet d'une délibération du Conseil communautaire après avis du Comité de pilotage	Réunion avant le conseil communau- taire dont l'attribu- tion des subventions est inscrite à l'ordre du jour. Au minimum 2 fois par an		Le 10 ^{ème} Vice-président en charge de la cohésion communautaire est désigné pour représenter la Présidente de la CASQ. Il est composé : - du Vice-président en charge du cycle de l'eau et du développement rural ; - du Vice-président en charge de l'enseignement supérieur et de la stratégie robonumérique - du Vice-président en charge du patrimoine communautaire et de la politique de l'emploi

WINNIN WAR

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DU SAINT-QUENTINOIS PACTE DE GOUVERNANCE

Annexe 2 - Organigrammes

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES

Assistantes

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES
Sophie
HENNIAUX-DUPONT

Chargés de mission

Pôle Évaluation des politiques publiques



Directeur Général Adjoint Hélène OPIALA

Ressources



Directeur Général AdjointFanny DEBOUDT

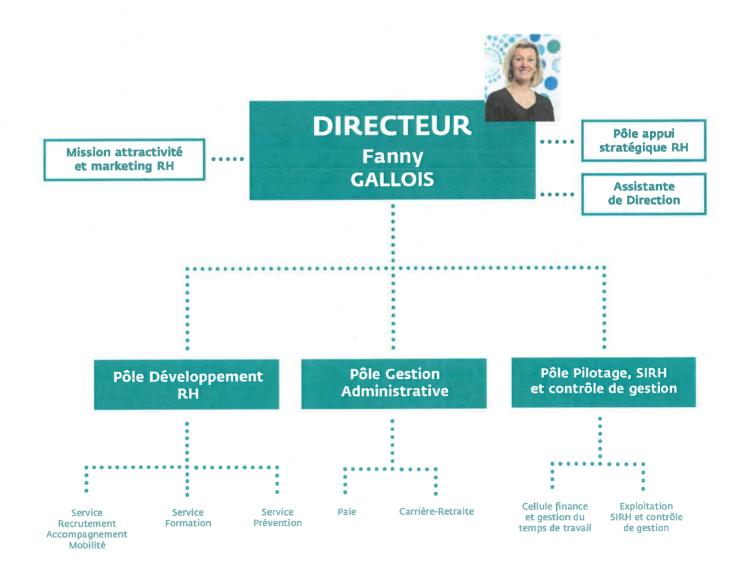
Attractivité du Territoire



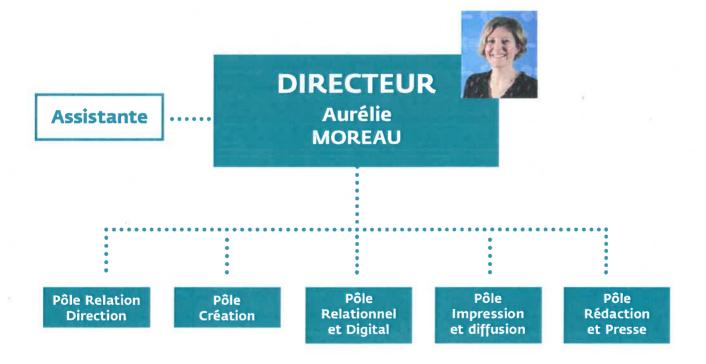
Directeur Général
Adjoint
Arnold CAUTERMAN

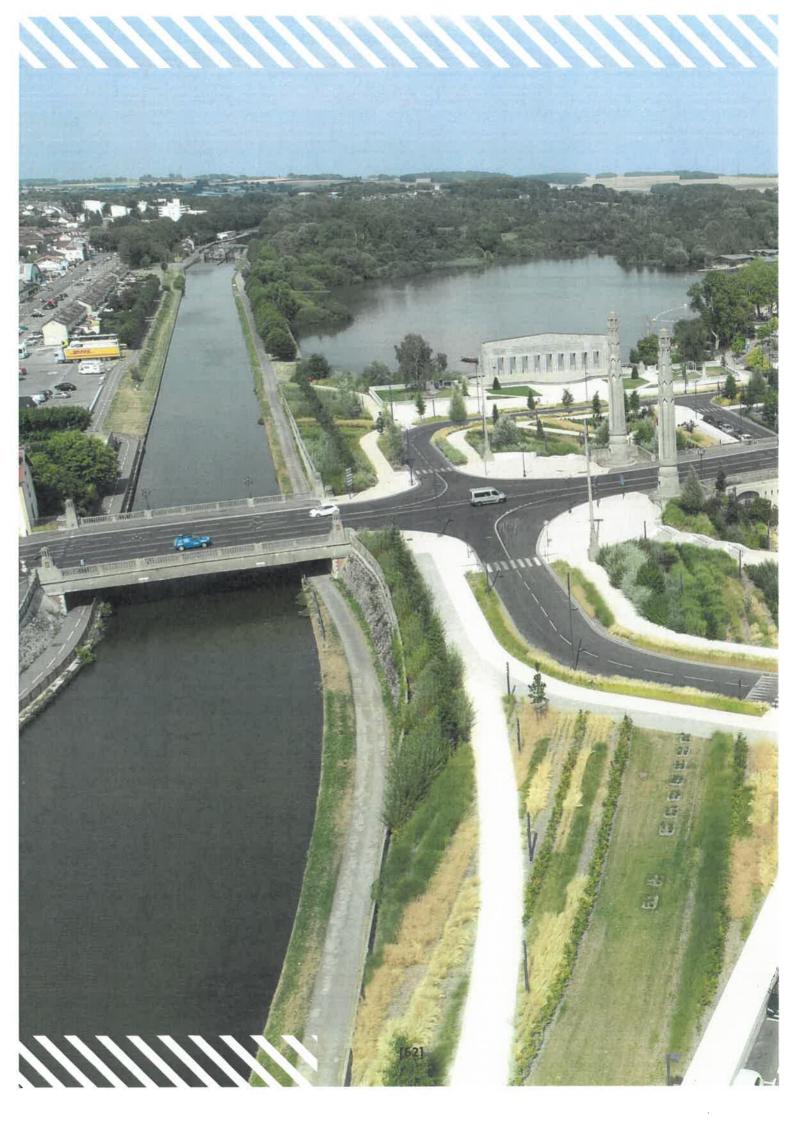
En charge des services techniques

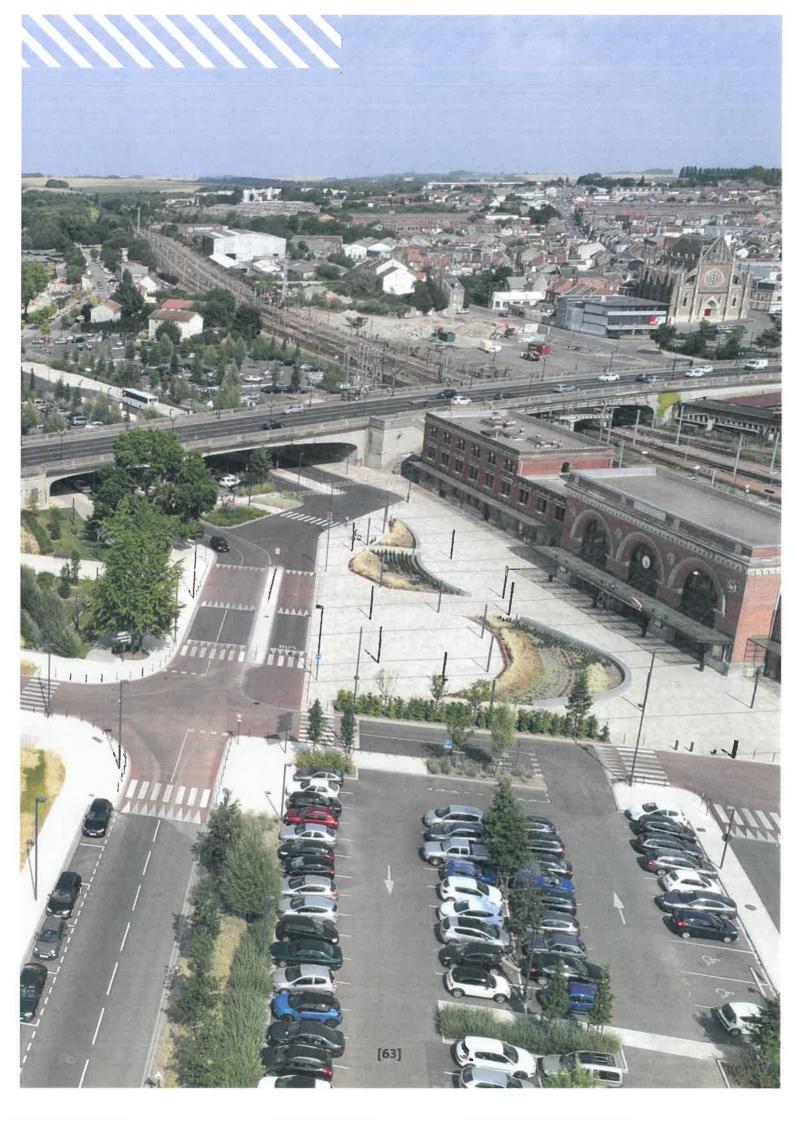
DIRECTION DU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



DIRECTION DE L'INFORMATION AUX HABITANTS ET DE LA PROMOTION DU TERRITOIRE









COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTOUENTINOIS

OBJET

FINANCES Autorisation de la
Présidente à engager,
liquider et mandater les
dépenses d'investissement
de l'exercice 2021 Budget annexe Eau
Potable.

Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER. Mme Mélanie MASSOT. M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1612-1;

Considérant qu'il convient d'autoriser la Présidente à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au

budget de l'exercice précédent jusqu'à l'adoption du budget primitif 2021.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil:

- d'autoriser Madame la Présidente à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement de 2021 avant le vote du budget dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2020, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, comme suit.

Chapitre – Libellé nature	Crédits ouverts en 2020 (BP + DM + VC)	Montant autorisé avant le vote du budget
20 – Immobilisations incorporelles	445 000,00 €	111 250,00 €
21 – Immobilisations corporelles	3 132 147,86 €	783 036,97 €
23 – Immobilisations en cours	39 994,00 €	9 998,50 €
Total des dépenses d'équipement	3 617 141,86 €	904 285,47 €

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 71 voix pour et 5 absentions adopte le rapport présenté.

Se sont abstenu(e)s (par vote présent ou par pouvoir): Sébastien ANETTE, Julien CALON, Sylvie SAILLARD, Olivier TOURNAY, Nathalie VITOUX

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ Présidente de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52703-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021

Publication: 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

FINANCES Autorisation de la
Présidente à engager,
liquider et mandater les
dépenses d'investissement
de l'exercice 2021 Budget annexe
Assainissement.

Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCO, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACO, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1612-1;

Considérant qu'il convient d'autoriser la Présidente à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au

budget de l'exercice précédent jusqu'à l'adoption du budget primitif 2021.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil:

- d'autoriser Madame la Présidente à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement de 2021 avant le vote du budget dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice 2020, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette, comme suit.

Chapitre – Libellé nature	Crédits ouverts	Montant autorisé
	en 2020	avant le vote
	(BP + DM + VC)	du budget
20 – Immobilisations incorporelles	505 405,00 €	126 351,25 €
21 – Immobilisations corporelles	5 132 294,97 €	1 283 073,74 €
23 – Immobilisations en cours	623 000,00 €	155 750,00 €
Total des dépenses d'équipement	6 260 699,97 €	1 565 174,99 €

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 71 voix pour et 5 absentions adopte le rapport présenté.

Se sont abstenu(e)s (par vote présent ou par pouvoir): Sébastien ANETTE, Julien CALON, Sylvie SAILLARD, Olivier TOURNAY, Nathalie VITOUX

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ
Présidente de la Communauté
d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52701-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021

Publication: 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

FINANCES - Rapport sur les orientations générales du projet du budget primitif 2021 -Budget principal -Budgets annexes Eau potable, Assainissement, Circuit et Lotissement.

> Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 75

Nombre de Conseillers votants : 74

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCO, Mme Virginie ARDAENS. M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelvne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

M. Xavier BERTRAND.

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

Vu la loi d'orientation du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République qui prévoit que, dans les communes de 3 500 habitants et plus, l'examen du projet de budget primitif soit précédé d'un débat permettant de dégager les grandes orientations en matière budgétaire.

Vu la loi NOTRE promulguée le 7 août 2015 qui a précisé et renforcé les

conditions de ce débat en instituant un rapport d'orientations budgétaires qui dans les communes de plus de 10 000 habitants devra présenter plus de détails sur les dépenses induites par la gestion des ressources humaines.

Le débat d'orientation budgétaire prend appui sur le présent rapport, prévu par l'article L. 2312-1 du CGCT, qui porte sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Pour les Villes de plus de 10 000 habitants, il aborde également la présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Il précise notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel, des rémunérations, des avantages en nature et du temps de travail.

Le corps du rapport en vue du ROB vous est présenté ci-après.

I – Le contexte

1.1 – <u>La situation économique</u>

Selon les projections macro-économiques pour la France effectuées par la Banque de France en décembre 2020, la croissance du PIB a progressé en moyenne annuelle passant de 1 % en 2016 à 2,4 % en 2017 puis s'est réduite de 1,7 % en 2018 1,5 % en 2019 et se détériorerait en 2020 à – 9,0 % avant de rebondir en 2021 5,0 % et 2022 5,0 %. Ces dernières prévisions tiennent compte d'un scénario médian de reprise économique. Dans le scénario appelé « sévère » intégrant une crise sanitaire intense ces prévisions seraient de -1 % en 2021.

L'OCDE, Organisation de Coopération et de Développement Economique, prévoit respectivement 1,8 %, 1,5 %, 9,1 %, 6,0 % et 3,3 % pour 2018, 2019, 2020, 2021 et 2022. Le projet de loi de finances table sur une croissance de - 10,0 % pour 2020 et 8,0 % en 2021.

Selon les perspectives de la Banque de France établies en décembre, l'inflation après un niveau faible en 2016 0,3 % s'est redressée à 1,2 % en 2017 et 2,1 % en 2018. Elle s'est repliée à 1,3 % en 2019 et atteindrait en moyenne pour 2020 0,5 % avec un niveau proche de 0,0 % en fin d'année. Elle serait stable en 2021 et se redresserait en 2022 et 2023 tout en restant modérée (0,5 % en 2021 et 0,7 % en 2022 et 1,1 % en 2023). Le projet de loi de finances prévoit 0,5 % en 2020 et 0,7 % en 2021.

La consommation des ménages après une progression faible en 2018 0,9 % a été plus dynamique en 2019 1,3 %. En 2020 les projections aboutissent à un recul de 10,00 % avant un rebond en 2021 et 2022. La Banque de France a retenu l'hypothèse que seule l'apparition d'une solution médicale pérenne à mi 2021 redonnerait suffisamment de confiance aux ménages pour réduire nettement leur taux d'épargne. Le projet de loi de finances indique – 8,4 % en 2020 et + 6,5 % en 2021.

Pour 2021, la montée attendue du chômage (un pic de 11 % serait atteint au 1^{er} semestre) et le contexte global de forte incertitude continuent de peser sur les comportements d'achats.

En 2020 le déficit public augmenterait à plus de 9 % du PIB et la dette publique atteindrait 116 % du PIB.

Les projections de croissance et d'inflation sont sujettes à des aléas importants compte tenu de la crise sanitaire mondiale.

1.2 - La loi de finances pour 2021

De profondes modifications sont prévues par la loi de finances pour 2021 qui comprend des

mesures impactant fortement l'autonomie fiscale des EPCI.

1. Tout d'abord la loi prévoit la réduction de 50 % des valeurs locatives FB et de CFE des locaux industriels (bâtiments et terrains servant à l'exercice d'une activité de fabrication ou de transformation de biens corporels mobiliers qui nécessite d'importants moyens techniques) dont la valeur des installations dépasse 500 000 €.

Les pertes de recettes pour les collectivités territoriales concernées résultant de cette mesure seront compensées par l'Etat.

Pour les EPCI la compensation sera égale à la base nette perdue de la taxe multipliée par le taux de 2020.

2. En 2021 la taxe d'habitation connait des grandes modifications tant pour les contribuables que pour les EPCI.

Ainsi en sus du dégrèvement total de taxe d'habitation prévu en faveur des ménages dont les revenus fiscaux de référence sont inférieurs aux seuils fixés par la loi, va s'appliquer la seconde partie du dispositif de dégrèvement, sans condition de ressources, à hauteur de 30 % de la taxe pour ceux qui la payaient encore.

En 2021 la CASQ ne devrait plus percevoir de taxe d'habitation sur les résidences principales (8,8 M€ en 2020) mais continuerait à la toucher sur les résidences secondaires (256 K€ en 2020)

En contrepartie des pertes fiscales il lui sera versé un produit de TVA dont la base de calcul est constituée de l'addition suivante :

Base nette de taxe d'habitation 2020 sur les résidences principales x taux TH 2017 + moyenne des rôles supplémentaires de TH 2018, 2019, 2020 + compensation de taxe d'habitation de 2020.

3. Les dotations de l'Etat.

La DGF globale des communes et EPCI devrait être stable en 2021.

Toutefois la répartition des dotations aboutit à une minoration de 0,9 % de la DGF des EPCI. La dotation d'intercommunalité progresserait de 1,9 % alors que la dotation de compensation serait minorée de 1,81 %.

<u>II – Etude rétrospective</u>

Situation financière 2017-2020 – Budget principal

	(en milliers d'euros)	2017	2018	2019	2020	2017 2020
1	Recettes réelles de fonctionnement	71 945	69 407	71 054	68 625	-4,6 %
2	dont recettes de la fiscalité locale	24 980	25 470	25 737	25 894	3,7
3	dont autres recettes fiscales	11 565	11 653	11 946	11 945	3,3
4	dont dotation globale de fonctionnement provenant de l'Etat	8 206	8 033	7 909	7 831	-4,6
5	Dépenses réelles de fonctionnement	63 308	61 284	64 284	62 450	-1,4
6	dont charges à caractère général	8 179	7 782	7 687	7 208	-11,9
7	dont charges de personnel	21 036	21 466	21 409	21 261	1,1
8	dont subventions de fonctionnement aux associations	7 879	8 212	8 598	9 045	14,8
9	dont intérêts de la dette	1 375	774	816	875	-36,4
10	dont reversements et restitutions impôts locaux aux communes membres	13 730	14 015	14 009	13 992	1,9
11	Capacité d'autofinancement brute (1)	8 610	8 104	5 945	6 175	-28,3

12	Annuité en capital de la dette	6 260	4 372	5 033	5 926	-5,3
13	Capacité d'autofinancement nette (=11-12)	2 350	3 732	912	249	-89,4
14	Recettes d'investissement hors emprunt	2 656	3 173	2 720	8 835	232,7
15	Financement propre disponible (2) (=13+14)	5 006	6 906	3 633	9 084	81,5
16	Dépenses d'équipement	7 969	16 805	18 865	19 464	144,3
17	Nouveaux emprunts de l'année	84	-	15 083	9 021	10 639,3
18	Encours de dette du budget principal au 31/12	28 252	24 427	34 478	37 551	32,9
19	Capacité de désendettement du budget principal en années (dettes/capacité d'autofinancement brute) (3)	3,3	3,0	5,8	6,1	

En fonctionnement les recettes réelles régressent plus fortement que les dépenses réelles. Cet effet ciseau amoindrit la capacité d'autofinancement brute et limite la capacité d'autofinancement nette (après le remboursement du capital de la dette) la maintenant très légèrement en positif. Les dépenses d'équipement très soutenues nécessitent un recours à l'emprunt important qui dégrade la capacité de désendettement.

III - Les grandes orientations budgétaires

1.1 <u>La situation fiscale et les recettes de gestion courante</u>

Les produits fiscaux ont été estimés en tenant compte des taux d'imposition inchangés et des bases d'imposition définitives de 2020 notifiées par les services fiscaux.

Pour les taxes ménages, le coefficient de revalorisation forfaitaire des bases d'imposition sérait nul en 2021. Il n'a pas été retenu d'évolution physique des bases. Suite à la réforme de la taxe d'habitation le produit de la fiscalité ménage a été majoré du montant de l'allocation compensatrice de la taxe d'habitation (1,46 M€ en 2020).

Dans l'incertitude des imputations budgétaires 2021, le produit de la TVA devant remplacer la TH a été laissé sur les produits ménages et sera rectifié en décision modificative.

Les impôts économiques ont été calés sur les produits réels de 2020 sauf en ce qui concerne la CVAE pour laquelle les services fiscaux ont transmis une prévision pour 2021 (4,8 M€).

Compte tenu de la crise sanitaire et de ses incidences sur l'économie, le montant de versement mobilité a été minoré (3,69 M€).

La dotation globale de fonctionnement 7 762 K€ est répartie en deux catégories et régresse globalement en 2021 de 138,1 K€.

La dotation d'intercommunalité a été majorée d'environ 43,6 K€ alors que la dotation de compensation diminue de 181,7 K€.

Les autres recettes de fonctionnement comprennent les produits des services et du domaine qui bien que diminuant à périmètre constant augmentent en volume par rapport à 2020 en raison de la mutualisation des directions fonctionnelles (8,2 M€)

Les produits de gestion courante constitués pour l'essentiel des rachats de matériaux

et des revenus des immeubles sont estimés à 1,7 M€ comme en 2020.

3-2 La maîtrise des dépenses de fonctionnement

Comme constaté dans l'étude rétrospective (II) l'autofinancement se dégrade régulièrement en raison de l'effet ciseau entre les dépenses et les recettes (les dépenses diminuent moins que les recettes).

La préparation budgétaire s'est effectuée dans un souci de maîtrise des dépenses de fonctionnement.

Ainsi les dépenses de personnel ont été ajustées en intégrant différents éléments comme le glissement vieillesse technicité, les départs en retraite, l'adhésion au CNAS, l'augmentation du SMIC, les cotisations URSSAF et retraites.

Certaines directions fonctionnelles étant remutualisées en 2021, les crédits nécessaires ont été inscrits ainsi que les recettes y afférent.

En effet ces opérations s'inscrivent dans le cadre d'une mutualisation descendante.

Un focus sur les ressources humaines a été joint en annexe 1.

La CASQ continuera à verser les attributions de compensation et la dotation de solidarité communautaire en 2021.

Cette DSC est votée chaque année suivant les données issues des fiches DGF établies par l'Etat de l'année N-1 et sera versée en octobre de l'année N.

Les charges à caractère général augmentent de 2,1 % compte tenu de l'achat de masques (60 K€) et des dépenses liées à la remise en activité de la piscine Jean Bouin (électricité, chauffage 172 K€ et eau 243 K€).

Les autres charges de gestion courante augmentent de 4 % en raison de la hausse des contributions à Valor Aisne (+ 300 K€), pour la Bulle (+ 452 K€) et des aides aux entreprises dans le cadre des incidences économiques engendrées par la crise sanitaire.

Les objectifs concernant l'évolution pluriannuelle des dépenses et recettes réelles de fonctionnement seront à planifier dans le cadre de l'audit financier et fiscal prévu au premier semestre 2021.

3.3 Une politique d'investissement cohérente

Un travail de planification des investissements se traduisant par l'élaboration d'un nouveau plan pluriannuel d'investissement dont la durée correspond au mandat sera mis en place à partir de l'audit prospectif. Une politique d'évaluation des dépenses publiques comprendra un suivi des réalisations budgétaires par des tableaux de bord.

Le budget 2021 se traduit par un effort d'investissement avec la fin d'opérations importantes déjà commencées.

Les emprunts ne seront réalisés qu'en fonction des besoins réels de financement de la collectivité.

Par ailleurs, le projet de budget 2021 est établi en tenant compte des recettes d'investissement certaines.

L'inscription des subventions pour l'exercice 2021 ne tient compte que des engagements financiers des précédentes contractualisations.

Ainsi le niveau d'emprunt prévu pour l'exercice 2021 pourrait être revu à la baisse en cas d'octroi de nouvelles subventions.

3.4 La formation des élus

La loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux énonce un droit à la formation pour tous les élus locaux et a été complétée par celles du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité et du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat.

Le code général des collectivités territoriales (articles L 2123-12 à L 2123-16 et articles R 2123-12 à R 2123-22) indique les modalités d'exercice de ce droit.

Ce droit est également reconnu au profit des membres des organes délibérants des métropoles, communautés d'agglomération, communautés urbaines et communautés de communes. Les élus salariés, fonctionnaires ou contractuels, ont droit à un congé de formation de 18 jours pour toute la durée de leur mandat et quel que soit le nombre de mandats qu'ils détiennent.

Concernant ces formations, sont pris en charge les frais d'enseignement (si l'organisme est agréé par le Ministère de l'Intérieur), les frais de déplacement et, le cas échéant, si une délibération a été adoptée en ce sens, la perte de revenus liée à l'exercice du mandat.

Les crédits sont plafonnés à hauteur de 20 % du montant maximum des indemnités de fonction susceptibles d'être allouées aux élus. Le montant des dépenses de formation est arrêté à 16 700 € pour l'année 2021.

Dans ce cadre, les grands axes de formation validés par l'organe délibérant de l'Agglo en 2020 sont les suivants :

- gestion comptable et financière;
- gestion des personnels et ressources humaines ;
- marchés publics;
- urbanisme opérationnel et réglementaire ;
- droit des assemblées locales;
- statut de l'élu ;
- environnement et cadre de vie;
- développement local;
- communication et technique d'expression.

3. 5 - Les ressources humaines

L'annexe n°1 permet notamment de retracer les évolutions d'effectifs de 2017 à début 2021, une situation des charges de personnel en 2020, un zoom sur les emplois permanents et non permanents au 1^{er} janvier 2021 et des éléments sur la durée du temps de travail.

L'année 2021 est marquée par la réorganisation administrative, dans le cadre de la mutualisation descendante des services, avec la création de services communs qui ont un impact sur les effectifs de la communauté d'Agglomération (+34 agents au 1^{er} février; +30 agents au 1^{er} mars). Cette augmentation des effectifs aura pour incidence une augmentation du niveau de remboursement de l'Agglomération par la

ville de Saint-Quentin.

En parallèle, un travail de régularisation des effectifs et sa répartition entre emplois permanents et emplois non permanents sera engagé.

3.6 - Le développement durable

Le développement durable fait l'objet d'une délibération spécifique retraçant à la fois un bilan des actions menées et une prospective des opérations à conduire.

IV – <u>Les investissements programmés en 2021</u>

4.1 – Les enveloppes

Patrimoine communautaire	7 761 131,90
Aménagement du territoire – Habitat Transport - ZAE	2 679 087,00
Environnement – Déchets ménagers	1 116 030,74
Développement économique	311 000,00
Eau pluviale – voirie – réseaux divers	3 463 956,36
TOTAL	15 331 206,00

Ces enveloppes n'intègrent pas les dépenses relatives à la dette, aux écritures d'ordre concernant notamment les travaux en régie et les subventions transférées.

La liste établie ci-dessus est susceptible d'être modifiée dans le temps afin d'intégrer les éventuelles opérations qui deviendraient inévitables.

Les principales opérations pour 2021 sont les suivantes :

- Travaux d'eaux pluviales de voirie d'intérêt communautaires et sur les ouvrages d'art
- Parc animalier/Parc d'Isle
- Rénovation et extension de la piscine Jean Bouin
- Les équipements sportifs
- Travaux USEDA
- Travaux de lutte contre les coulées de boues
- Friche du Maréchal Juin
- Fonds de concours
- L'aide au logement
- Des travaux d'aménagement sur les ZAE
- Le renouvellement des bacs roulants de conteneurs et composteurs et véhicules bennes à ordures ménagères
- Des travaux d'entretien aux Marais d'Isle Les travaux de modernisation des déchèteries
- Les aides à l'artisanat

BALANCES BUDGET PRIMITIF 2021

FONCTIONNEMENT RECETTES

	Libellé	2020	2021
013	Atténuation de charges	55 000,00	108 500,00
70	Produits des services, du domaine, ventes diverses	5 262 456,00	8 253 950,00

72	Travaux en régie		50 000,00
73	Impôts et taxes	48 240 880,00	49 252 783,00
74	Dotations et participations	13 597 725,00	11 859 357,00
75	Autres produits de gestion courante	1 712 585,00	1 739 460,00
77	Produits exceptionnels	473 599,00	738 186,00
78	Reprises sur provisions		2 275 786,00
	TOTAL	69 342 245,00	74 278 022,00

DEPENSES

	Libellé	2020	2021
011	Charges à caractère général	8 861 291,00	9 051 286,00
012	Charges de personnel	22 049 910,00	24 046 310,00
014	Atténuation de produits	14 353 021,00	14 480 821,00
022	Dépenses imprévues	150 000,00	0,00
65	Autres charges de gestion courante	18 791 866,00	19 466 275,00
66	Charges financières	805 987,00	879 280,00
67	Charges exceptionnelles	75 170,00	854 050,00
68	Dotations aux amortissement et provisions	4 255 000,00	5 500 000,00
	TOTAL	69 342 245,00	74 278 022,00

INVESTISSEMENT

RECETTES

	Libellé	2020 BP + reports	2021 BP + reports
10	Dotations, fonds divers et réserves	6 086 890,00	4 159 307,00
13	Subventions pour risques et charges	7 595 145,20	3 458 257,00
15	Provisions pour risques et charges		
16	Emprunts et dettes assimilées	13 202 030,59	9 102 714,00
23	Immobilisation en cours	200 000,00	4 777 310,00
28	Amortissements des immobilisations	4 255 000,00	5 500 000,00
024	Produits des cessions d'immobilisations	396 000,00	183 780,00
27	Autres immobilisations		1 500 000,00
	TOTAL	31 735 065,79	28 681 368,00

DEPENSES

	Libellé	2020 BP + reports	2021 BP + reports
13	Subventions d'investissement	516 599,00	667 886,00
16	Remboursement d'emprunts	5 353 256,00	5 579 180,00
20	Immobilisations incorporelles	1 824 162,60	1 257 310,00
204	Subventions d'équipement versées	2 317 559,00	3 035 864,00
21	Immobilisations corporelles	11 873 557,36	6 783 278,00
23	Immobilisations en cours	9 849 932,83	8 910 064,00
15	Provisions pour risques et charges		2 275 786,00
27	Autres immobilisations		172 000,00

TOTAL	31 735 066,79	28 681 368,00
1 0 1112	,	,

Etat et évolution de la dette

La dette du budget principal de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois au 31/12/2020 comprend 33 emprunts.

Le capital restant dû s'élève à 37 551 532,32 € contre 34 085 257,39 au 31/12/2019.

Structurellement, la dette est répartie à 88,2 % en taux fixe et 11,8 % en taux variable.

Parmi les taux variables, les emprunts indexés sur le livret A représentent 4,7 % du capital restant dû.

Le taux moyen de la dette au 31/12/2020 est de 1,91 % pour une durée résiduelle moyenne de 13 ans et 5 mois.

Les deux emprunts structurés recensés dans l'encours de la CASQ (1,8 % de l'encours) sont des contrats à barrière considérés comme peu risqué, classé B par la circulaire interministérielle du 25 juin 2010 sur les produits financiers offerts aux collectivités locales et à leurs établissements publics (dangerosité de A à F, F étant la catégorie la plus risquée). Le capital restant dû sur cet emprunt au 31/12/2020 est de 662 656,52 €.

La barrière retenue est relativement élevée :

6 % sur de l'euribor 12 mois valant - 0,499 % au 31/12/2020

Ainsi sur la période 2008-2020, l'indice n'a pas dépassé la barrière et les risques anticipés de l'atteindre sont faibles.

Par ailleurs, en cas de dépassement de cette barrière, le contrat bascule sur l'indice majoré d'une marge nulle sans effet multiplicateur.

Ce contrat a permis d'obtenir un taux fixe bonifié à un instant T.

Par ailleurs ont été réalisés en 2020 deux emprunts, le premier auprès de la Banque Postale de 3 000 000 € au taux fixe de 1,03% pour une durée de 20 ans et le second auprès de la Banque des Territoires Caisse des Dépôts et Consignations de 6 000 000 € au taux fixe de 0,78 % pour une durée de 20 ans.

Pour l'année 2021, comme les années précédentes, la stratégie sera de contracter des emprunts en taux fixe ou variable classique et de continuer à gérer la dette « en bon père de famille ».

BUDGET ANNEXE EAU POTABLE

Les articles 66 et 68 de la loi NOTRe, prévoient qu'au 1^{er} janvier 2018 figurent parmi les compétences optionnelles les compétences « Eau » et « Assainissement ». Ces compétences deviennent des compétences obligatoires de plein droit au 1^{er} janvier 2020.

L'Agglomération du Saint-Quentinois exerçant de plein droit cette compétence

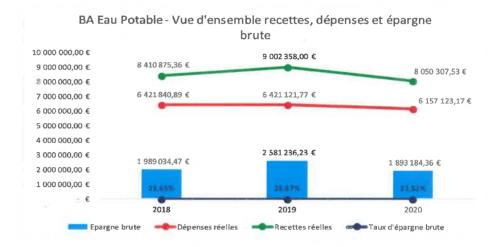
antérieurement, les règles et syndicats suivants ont été repris en régie au 1er janvier 2018 :

- 6 Communes: Montescourt-Lizerolles, Jussy, St Simon, Clastres, Villers Saint-Christophe et Aubigny aux Kaisnes;
- 2 Syndicats : Syndicat de la Vallée de la Somme et le Syndicat du Bois l'Abbé.

Partie I - Analyse rétrospective

1. Le budget de fonctionnement

Afin de permettre une meilleure lisibilité en raison du périmètre, seules les années 2018, 2019 et 2020 sont comparées.



2. Le budget d'investissement

Le PPI a été modifié en 2018.

Trois enveloppes ont été créées à la place des enveloppes annuelles et spécifiques qui comprenaient des opérations.

Cette modification a permis de simplifier et d'améliorer la lisibilité.

Les dépenses réelles 2020 sont estimées à 4,8 millions d'euros soit un taux de réalisation d'environ 85 % (hors restes à réaliser).

3,3 M€ de dépenses d'équipement ont été réalisées

Les opérations concernent : travaux Saint-Quentin, travaux Gauchy, travaux Omissy, travaux réservoirs d'eau potable...

Partie II - Les orientations 2021

1. Le budget de fonctionnement

a) Dépenses réelles

Budget 2020	Propositions	Ecart en	Ecart en
	2021	montant	pourcentage
6 970 380,00 €	7 180 670,00	210 290,00	3,02 %

b) Recettes réelles

La vente d'eau et les redevances sont estimées à 8,1 millions d'euros.

Les tarifs n'ont pas évolué depuis 2015.

2. Le budget d'investissement

• L'investissement 2021 s'élève à 5,7 millions d'euros.

Enveloppe	Montant 2021 en € HT
Travaux d'eau potable dans les communes	2 025 000,00
Opérations connexes d'entretien sur les ouvrages	3 406 170,00
Opérations des directions supports sur le budget eau potable	235 545,00

Les principales opérations pour 2021 sont les suivantes :

- Travaux -Saint-Quentin
- Travaux Gauchy
- Création de forage, essai de pompage
- Schéma d'adduction en eau potable
- Travaux de rénovation des réservoirs
- Acquisition de pompes et compteurs

3. Les balances financières

EAU

FONCTIONNEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
013	Atténuations de charges	350 000,00	330 000,00
70	Produits des services, du domaine	8 034 140,00	8 092 475,00
72	Travaux en régie	500 000,00	500 000,00
74	Dotations et participations	0,00	0,00
75	Autres produits de gestion courante	12 800,00	7 410,00
76	Produits financiers	0,00	0,00
77	Produits exceptionnels	222 500,00	275 500,00
	TOTAL	9 119 440,00	9 205 385,00

DEPENSES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
011	Charges à caractère général	2 204 900,00	2 260 650,00
012	Charges de personnel et frais assimilés	2 743 580,00	2 761 120,00
014	Atténuations de produits	1 200 000,00	1 100 000,00
65	Autres charges de gestion courante	350 000,00	400 000,00
66	Charges financières	151 900,00	128 900,00
67	Charges exceptionnelles	320 000,00	530,000,00

023	Dotations aux amortissements Virement à la section d'investissement	1 100 000,00 1 049 060,00	924 715,00
	TOTAL	9 119 440,00	9 205 385,00

INVESTISSEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
10	Dotations, fonds divers et réserves	0,00	0,00
13	Subventions d'investissement	579 000,00	1 597 500,00
16	Emprunts et dettes assimilées	4 100 000,00	3 865 000,00
23	Immobilisations en cours	100 000,00	200 000,00
28	Amortissements des immobilisations	1 100 000,00	1 100 000,00
021	Virement de la section de fonctionnement	1 049 060,00	924 715,00
	TOTAL	6 928 060,00	7 687 215,00

DEPENSES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
13	Subventions d'investissement	20 500,00	20 500,00
16	Remboursements d'emprunts	1 500 000,00	1 300 000,00
20	Immobilisations incorporelles	547 860,50	545 545,00
21	Immobilisations corporelles	4 173 844,50	3 317 170,00
23	Immobilisations en cours	685 855,00	2 504 000,00
	TOTAL	6 928 060,00	7 687 215,00

4. Les données financières relatives aux ressources humaines

Ces données sont retracées en annexe.

Etat et évolution de la dette

La dette du budget eau de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois au 31/12/2020 comprend 16 emprunts.

Le capital restant dû s'élève à 6 602 848,14 € contre 9 070 318,32 € au 31/12/2019.

Structurellement, la dette est répartie à 75,6 % en taux fixe et 24,4 % en taux variable.

Parmi les taux variables, les emprunts indexés sur le livret A représentent 1,0 % du capital restant dû.

Le taux moyen de la dette au 31/12/2020 est de 1,76 % pour une durée résiduelle moyenne de 8 ans.

Les établissements préteurs sont la Banque Postale (40,6 % du CRD), le Crédit Agricole (34,2 %), la Caisse d'Epargne (15 %), SFIL CAFIL (8,5 %) et divers établissement (1,7%)

Pour l'année 2021, comme les années précédentes, la stratégie sera de contracter des emprunts en taux fixe ou variable classique et de continuer à gérer la dette « en bon père de famille ».

BUDGET ANNEXE ASSAINISSEMENT

Les articles 66 et 68 de la loi NOTRe, prévoient qu'au 1^{er} janvier 2018 figurent parmi les compétences optionnelles les compétences « Eau » et « Assainissement ». Ces compétences deviennent des compétences obligatoires de plein droit au 1^{er} janvier 2020. Ainsi ces recompositions ont pour objectif la rationalisation de l'organisation territoriale de la gestion de ces compétences.

L'Agglomération du Saint-Quentinois exerçant de plein droit cette compétence antérieurement, les règles et syndicats suivants ont été repris en régie au 1^{er} janvier 2018:

En assainissement collectif:

- 2 Communes : St Simon et Clastres ;
- <u>2 Syndicats</u> : Syndicat de la Vallée de la Somme et le Syndicat de la Vallée la Clastroise

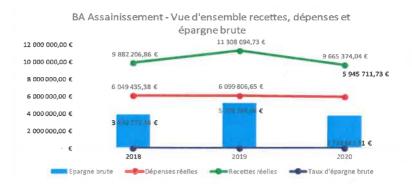
En assainissement non-collectif:

- 2 Communes : Saint Simon et Villers Saint Christophe (zonage terminé) ;
- 1 Syndicat : le Syndicat de la Vallée de la Clastroise (contrôle uniquement).

Partie I – Analyse rétrospective

1. Le budget de fonctionnement

Afin de permettre une meilleure lisibilité en raison du périmètre, seules les années 2018, 2019 et 2020 sont comparées.



2. Le budget d'investissement

Le PPI a été modifié en 2018.

Trois enveloppes ont été créées à la place des enveloppes annuelles et spécifiques qui comprenaient des opérations.

Cette modification à permis de simplifier et d'améliorer la lisibilité.

Les dépenses 2020 sont estimées à 7,5 millions d'euros dont 2,1 millions d'euros de déficit antérieur reporté soit un taux de réalisation d'environ 68 % (hors restes à réaliser).

Les opérations concernent : travaux Saint-Quentin, travaux Gauchy, travaux Omissy, travaux Saint Simon ...

Partie II - Les orientation 2021

1. Le budget de fonctionnement

a) <u>Dépenses réelles</u>

Budget 2020	Propositions 2021	Ecart en montant	Ecart en pourcentage
7 945 360,00 €	7 721 125,00	-224 235,00	-2,82 %

b) Recettes

La collecte, le traitement et les redevances sont estimés à 10,0 millions d'euros. Les tarifs n'ont pas évolué depuis 2015.

2. Le budget d'investissement

L'investissement 2021 s'élève à 3,7 millions d'euros dont 385 K€ de reports.

en € TTC
,00
,00
,00
,00
,08
,00
,92
֡֡֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜֜

Les principales opérations pour 2021 sont les suivantes :

- Travaux Saint-Quentin
- Travaux Jussy
- Travaux Seraucourt le Grand
- Travaux-Dury
- Travaux Harly
- Travaux Homblières
- Schéma directeur d'assainissementBranchements et raccordements au réseau
- Travaux sur les stations d'assainissement

3. Les balances financières

ASSAINISSEMENT

FONCTIONNEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
013	Atténuations de charges	12 000,00	15 000,00
70	Produits des services, du domaine	9 326 110,00	10 037 650,00
72	Travaux en régie	110 000,00	100 000,00
74	Dotations et participations	385 000,00	450 000,00
75	Autres produits de gestion courante	53 500,00	43 500,00
76	Produits financiers	,28 000,00	18 000,00
77	Produits exceptionnels	860 000,00	645 000,00
	TOTAL	10 774 610,00	11 309 150,00

DEPENSES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
011	Charges à caractère général	4 487 230,00	4 509 030,00
012	Charges de personnel et frais assimilés	2 016 030,00	1 884 595,00
014	Atténuations de produits	675 000,00	675 000,00
65	Autres charges de gestion courante	150 000,00	
66	Charges financières	334 600,00	300 000,00
67	Charges exceptionnelles	282 500,00	352 500,00
68	Dotations aux amortissements	2 600 000,00	2 600 000,00
023	Virement à la section d'investissement	229 250,00	988 025,00
	TOTAL	10 774 610,00	11 309 150,00

INVESTISSEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
10	Dotations, fonds divers et réserves	310 000,00	400 000,00
13	Subventions d'investissement	531 840,00	637 500,00
16	Emprunts et dettes assimilées	4 550 000,00	1 978 875,00
23	Immobilisations en cours	100 000,00	200 000,00
28	Amortissements des immobilisations	2 600 000,00	2 600 000,00
021	Virement de la section de fonctionnement	229 250,00	988 025,00
	TOTAL	8 321 090,00	6 804 400,00

DEPENSES

	Libellés	BP 2020	BP 2021 +
	Liberies	BF 2020	report
13	Subventions d'investissement	545 000,00	545 000,00
16	Remboursements d'emprunts	1 850 000,00	2 250 000,00
20	Immobilisations incorporelles	327 525,00	382 300,00
21	Immobilisations corporelles	4 385 565,00	3 310 100,00
23	Immobilisations en cours	213 000,00	317 000,00
	TOTAL	8 321 090,00	6 804 400,00

4. Les données financières relatives aux ressources humaines

Ces données sont retracées en annexe.

Etat et évolution de la dette

La dette du budget assainissement de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois au 31/12/2020 comprend 40 emprunts.

Le capital restant dû s'élève à 9 682 332,76 € contre 10 666 629,46 € au 31/12/2019.

Structurellement, la dette est répartie à 58,4 % en taux fixe et 41,6 % en taux variable.

Parmi les taux variables, les emprunts indexés sur le livret A représentent 17,9 % du capital restant dû.

Le taux moyen de la dette au 31/12/2020 est de 2,01 % pour une durée résiduelle moyenne de 9 ans et 3 mois.

Les établissements préteurs sont la Caisse d'Epargne (28,1 % du CRD), l'Agence de l'Eau Artois Picardie (22,1 %), le Crédit Agricole (21,9 %), la Caisse des Dépôts et Consignations (11,4 %) Dexia (11,1 %) et Crédit Agricole Coporate investment bank (5,4 %).

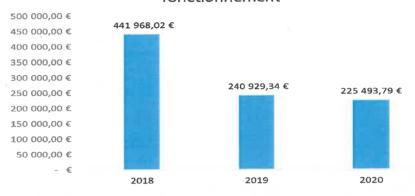
Pour l'année 2021, la stratégie sera le cas échéant de contracter des emprunts en taux fixe ou variable classique et de continuer à gérer la dette « en bon père de famille ».

BUDGET ANNEXE CIRCUIT

Partie I - Analyse rétrospective

1. Le budget de fonctionnement

BA Circuit - Evolution des dépenses réelles de fonctionnement



BA Circuit - Evolution des recettes réelles de fonctionnement



2. Le budget d'investissement

Les réalisations 2020 sont estimées à 223 K€ dont 154 K au titre du déficit antérieur reporté et 60 K€ pour le remboursement du capital des emprunts.

Partie II - Les orientations 2021

1. Le budget de fonctionnement

a) Dépenses

	Budget 2020	Propositions 2021	Ecart en Ecart en montant pourcentage	
	254 719,00 €	283 690,00 €	+ 28 971,00	+ 11,4 %

Les dépenses de personnel sont prises en charge sur le budget principal avec un

remboursement suivant une clef de répartition Les dépenses communes entre le Circuit et la Clef des Champs sont réparties entre les budgets

b) Recettes

Les recettes commerciales s'établissent à 351 K€

2. Budget d'investissement

Les dépenses s'établissement à 67,1 K€ en 2020 dont 62,1 K€ de remboursement en capital de la dette.

3. Les balances financières

CIRCUIT

FONCTIONNEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
013	Atténuations de charges	0,00	0,00
70	Produits des services, du domaine	447 001,00	350 790,00
72	Travaux en régie	0,00	0,00
74	Dotations et participations	0,00	0,00
75	Autres produits de gestion courante	0,00	0,00
76	Produits financiers	0,00	0,00
77	Produits exceptionnels	0,00	0,00
	TOTAL	447 001,00	350 790,00

DEPENSES

	TOTAL	447 001,00	350 790,00
023	Virement à la section d'investissement	192 282,00	33 839,00
68	Dotations aux amortissements	0,00	33 261,00
67	Charges exceptionnelles	0,00	0,00
66	Charges financières	15 734,00	12 530,00
65	Autres charges de gestion courante	0,00	0,00
014	Atténuations de produits	0,00	0,00
012	Charges de personnel et frais assimilés	150 035,00	171 100,00
011	Charges à caractère général	88 950,00	100 060,00
	Libellés	BP 2020	BP 2021

INVESTISSEMENT

RECETTES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
10	Dotations, fonds divers et réserves	0,00	0,00
13	Subventions d'investissement	0,00	0,00
16	Emprunts et dettes assimilées	0,00	0,00
23	Immobilisations en cours	0,00	0,00
28	Amortissements des immobilisations	0,00	33 261,00
021	Virement de la section de fonctionnement	192 282,00	33 839,00
	TOTAL	192 282,00	67 100,00

DEPENSES

	Libellés	BP 2020	BP 2021
13	Subventions d'investissement	0,00	0,00
16	Remboursements d'emprunts	60 282,00	62 100,00
20	Immobilisations incorporelles	0,00	0,00
21	Immobilisations corporelles	132 000,00	5 000,00
23	Immobilisations en cours	0,00	0,00
	TOTAL	192 282,00	67 100,00

4. Les données financières relatives aux ressources humaines

Sans objet (prise en charge par le budget principal et remboursement par le budget annexe sur la base de clef de répartition).

Etat et évolution de la dette

La dette du budget Circuit automobile de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois au 31/12/2020 comprend 5 emprunts.

Le capital restant dû s'élève à 511 122,68 € contre 571 499,68 € au 31/12/2019.

Structurellement, la dette est répartie à 21,2 % en taux fixe et 78,8 % en taux variable.

Parmi les taux variables, les emprunts indexés sur le livret A représentent 53,7 % du capital restant dû.

Le taux moyen de la dette au 31/12/2020 est de 1,78 % pour une durée résiduelle moyenne de 10 ans et 6 mois.

Les établissements prêteurs sont la Caisse des Dépôts et Consignations (53,7 % du CRD), le Crédit Agricole (34,1 %) et la Caisse d'Epargne (12,2 %).

BUDGET ANNEXE LOTISSEMENT DE CLASTRES

Le budget a été créé afin de permettre la viabilisation et la vente de terrains.

Ce budget est déficitaire d'environ 53 K€.

Des actions seront menées pour lancer la vente de ces terrains.

Le budget sera ensuite clôturé.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- de prendre acte de la présentation et de la tenue du débat sur les orientations générales en matière budgétaire compte tenu des éléments développés en annexe.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 71 voix pour et 3 absentions adopte le rapport présenté.

Emmanuel BRICOUT ne prend pas part au vote (par vote présent ou par pouvoir).

Se sont abstenu(e)s (par vote présent ou par pouvoir): Sébastien ANETTE, Sylvie SAILLARD, Nathalie VITOUX

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ Présidente de la Communauté

d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52253-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021 Publication : 19 février 2021

Publication : 19 février 2021
Pour l'"Autorité Compétente"

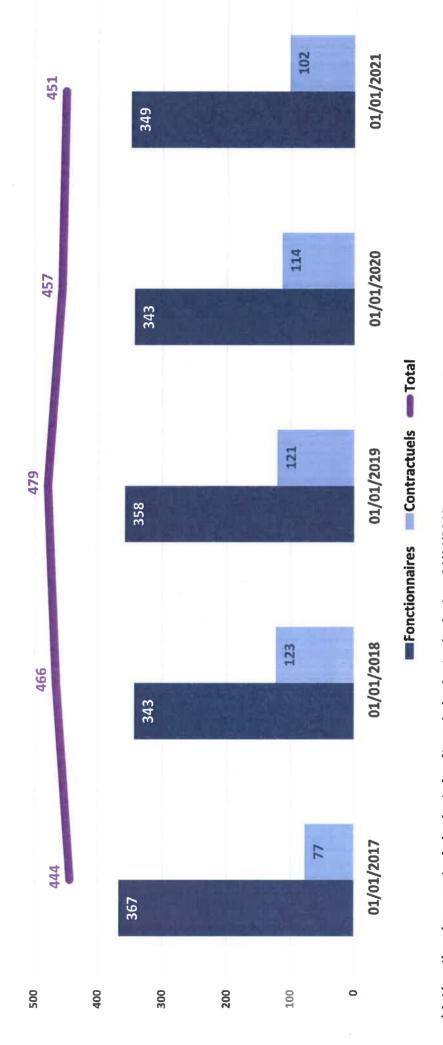
par délégation



900

Évolution des effectifs permanents du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2021

Budget Principal



* Intégration des agents du budget circuit sur le budget principal au 01/01/2019



ELEMENTS DE REMUNERATION 2020 Données RH ROB 2021

BUDGET PRINCIPAL 2020

source: SI RH 2020

Eléments de rémunération brut	Année 2020
Total masse salariale brut globale (hors charges)	5) 14 622 904 €
Traitement indiciaire	10 319 264 €
% MS	32 70,57%
Régime indemnitaire	2 327 501 €
% MS	15,92%
NBI	88 405 €
% MS	%09'0
Autres primes et indemnités	1 020 841 €
SW %	%86'9 \$1
Compte Epargne Temps (monétisation)	97 695 €
% WS	%29'0 51
Heures Supplémentaires	92 587 €
SW%	8890 0'63%
Participation mutuelle / prévoyance	204 734 €
SW %	1,40%
SFT.	164 637 €
% WS	1,13%
Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires)	307 239 €
% MS	2,10%



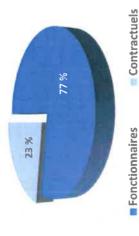
Traitement indiciaire

Régime indemnitaire
 Compte Epargne Temps (monétisation)
 Autres primes et indemnités
 Participation mutuelle / prévoyance
 Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires ...)
 SFT

Heures Supplémentaires NBI



319,6 23,6 6,7 90,2 440,0 ETP 100 % 5% 21 % 7% 325 24 -95 Nb d'agents 451 Total ... Statut Contractuels (CDI) Contractuels Stagiaires Titulaires

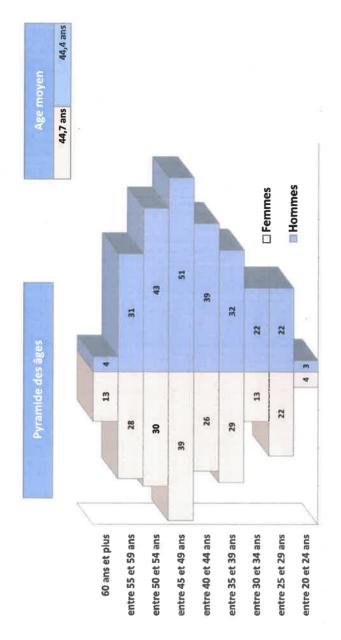


Repartition pai		
Administrative	146	32 %
Animation	7	2%
Culturelle	6	7%
Médico-Sociale	11	2 %
Police municipale	m	1 %
Sportive	14	3 %
Technique	261	28 %

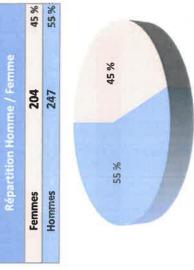
146 7 7 9 9 11 11 14

Budget Principal

Récapitulatif des emplois permanents de l'Agglo au 1er janvier 2021



Catégorie A	51	11 %
Catégorie B	75	17 %
Catégorie C	325	72 %





72%

Catégorie C

Catégorie B 17 %

Catégorie A



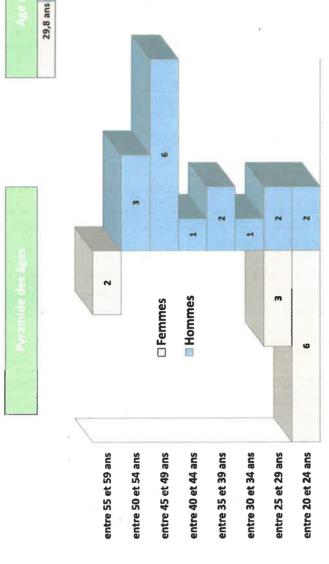
Répartition par statut d'ample Statut Nb d'agents % ETP Collaborateurs 2 7% 2,0 Contractuels non permanents 17 61% 16,9 Apprentis 9 32% 9,0 TOtal 28 100 % 27,9

Catégorie A	1	4 %
Catégorie B		%
Catégorie C	16	57 %
Hors catégorie	11	39 %

Budget Principal

Récapitulatif des emplois <u>non permanents</u> de l'Agglo au 1^{er} janvier 2021

41,0 ans



. F. 19		8	2	
	F	2	3	
				A STATE OF
		39 %	%	

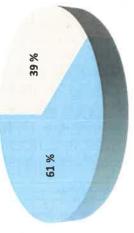
11

Femmes

39 %

11

Hors catégorie



Temps de travail

Depuis le 1er avril 2018, la durée hebdomadaire du travail a été portée à hauteur de 38 heures, conformément au nouveau règlement du temps de travail adopté par délibération du conseil de communauté le 19 mars 2018, après avis du comité technique du 12 février 2018, excepté pour les services soumis à un régime dérogatoire à raison de la réglementation particulière qui leur est applicable. Cette augmentation permet de respecter la durée annuelle légale de travail fixée à 1607 heures.

Pour les services administratifs (personnes effectuant à titre principal un travail de bureau), les agents sont assujettis à un régime d'horaires variables. La durée quotidienne de travail est passée de 7 heures 24 minutes à 7 heures 36 minutes sans changement des amplitudes de travail.

Pour les services techniques, les agents sont assujettis à un régime d'horaires fixes. La durée quotidienne de travail est passée de 7 heures 30 minutes à 7 heures 45 minutes du lundi au jeudi, le vendredi restant inchangé, selon les horaires suivants :

- 7 h 15 à 12 h 00 et 13 h 30 à 16 h 30 (du lundi au jeudi)
- 7 h 30 à 12 h et 13 h 30 à 16 h 00 le vendredi.

Pour les autres catégories de personnels, la durée hebdomadaire de travail a également été portée à 38 heures, selon les horaires spécifiques définis au sein de chaque service et validés par le comité technique du 12 février 2018.

Certains personnels sont soumis à un régime de travail particulier :

- Les agents de l'École de musique et de danse.

Cette catégorie de personnel étant soumise à un régime d'obligation hebdomadaire de service, elle ne peut se voir appliquer les textes relatifs à la réduction de la durée du travail et l'annualisation du temps de travail.

Les agents du secteur petite enfance / sport / accueil de loisirs

Les agents de ces secteurs exerçant une activité à taux d'encadrement réglementé conservent une durée hebdomadaire de travail égale à 35 heures.

Les agents du service Déchets ménagers et assimilés :

Hormis le personnel administratif, l'ensemble des agents de la filière technique de ce service conservent une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Personnels de terrain du service Déchets Ménagers et Assimilés : 5h30 à 12h30 du lundi au vendredi.

Les agents de déchetterie

Suite à l'avis favorable du comité technique du 12 juin 2020, l'organe délibérant a adopté le 23 juin 2020 l'annualisation des agents de déchetterie sur la base de

35 heures, selon les modalités suivantes : deux périodes différenciées, soit du 1er octobre au 31 mars à 32 heures 30 par semaine (cycle 1) et du 1er avril au 30 septembre à 37 heures 30 par semaine (cycle 2).

A compter du mois de mars 2020, la collectivité s'est adaptée au contexte sanitaire en développant massivement le recours au télétravail.

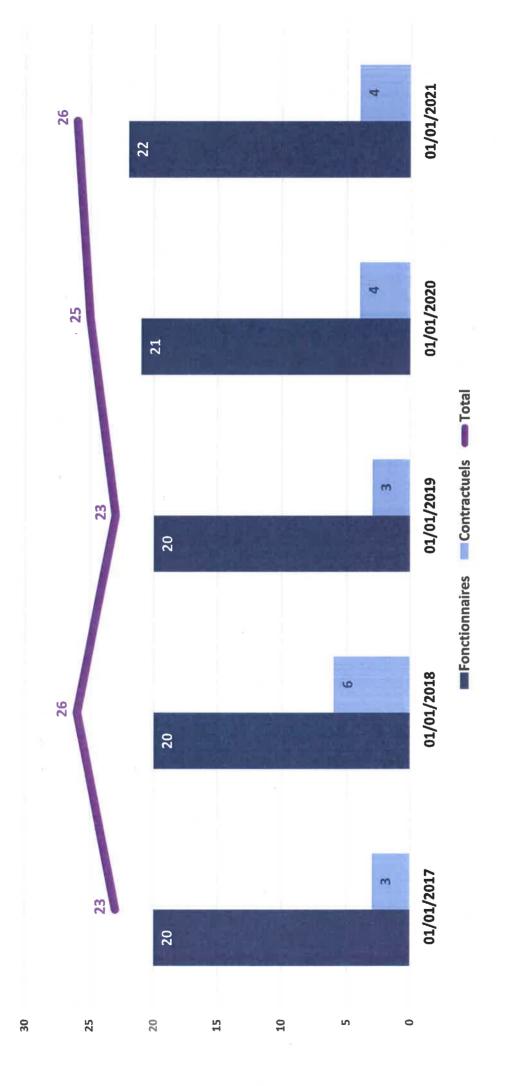
Par ailleurs, les services techniques ont mis en œuvre un système d'horaires adaptés au contexte sanitaire, avec des arrivées et des départs échelonnés, de manière à éviter au maximum les contacts entre les agents.

En outre, durant les deux périodes de confinement, les agents dits vulnérables selon les conditions fixées par le Haut Conseil de la Santé Publique ainsi que ceux ne pouvant télétravailler, ont été placés en autorisation spéciale d'absence.



Évolution des effectifs permanents du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2021

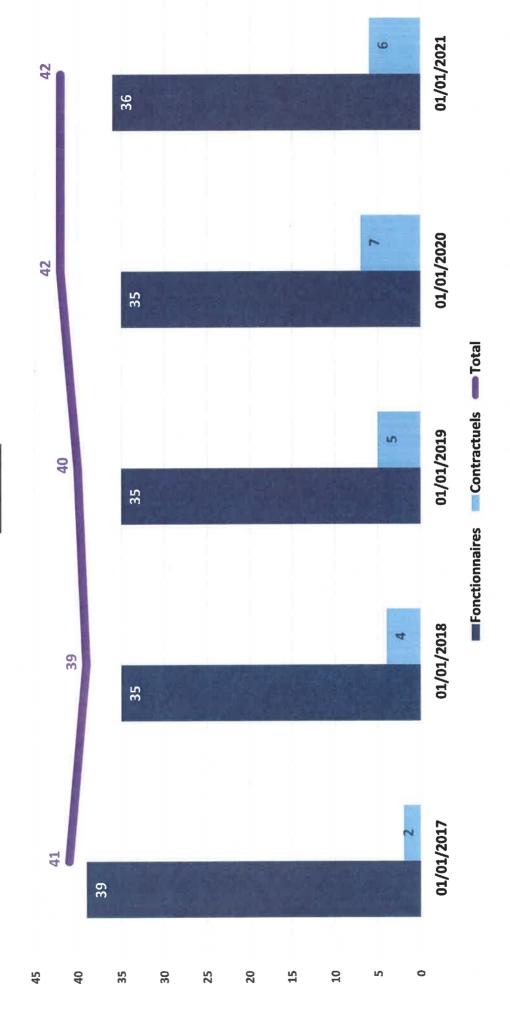
Budget Assainissement





Évolution des effectifs permanents du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2021



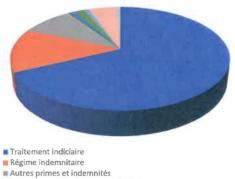


Données RH ROB 2021 **ELEMENTS DE REMUNERATION 2020**

BUDGET EAU 2020

source : SI RH 2020

Eléments de rémunération brut	Année 2020
Total masse salariale brut globale (hors charges)	1 398 832 €
Traitement indiclaire	949 031 €
% MS	67,84%
Régime indemnitaire	191 108 €
% MS	13,66%
NBI	12 605 €
% MS	0,90%
Autres primes et indemnités	122 272 €
% MS	8,74%
Compte Epargne Temps (monétisation)	2 179 €
% MS	0,16%
Heures Supplémentaires	66 629 €
%MS	4,76%
Participation mutuelle / prévoyance	19 798 €
% MS	1,42%
SFT	12 403 €
% MS	0,89%
Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires)	22 806 €
% MS	1,63%

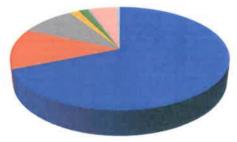


- Compte Epargne Temps (monétisation)
 Participation mutuelle / prévoyance
 Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires ...)
- SFT
- Heures Supplémentaires
- NBI

BUDGET ASSAINISSEMENT 2020

source: SI RH 2020

Eléments de rémunération brut	Année 2020
Total masse salariale brut globale (hors charges)	771 186 €
Traitement Indiciaire	529 906 €
96 MS	68,71%
Régime indemnitaire	98 743 €
% MS	12,80%
NB!	5 103 €
% MS	0,66%
Autres primes et indemnités	72 835 €
% MS	9,44%
Compte Epargne Temps (monétisation)	138 €
% M5	0,02%
Heures Supplémentaires	36 991 €
%MS	4,80%
Participation mutuelle / prévoyance	12 423 €
% M5	1,61%
SFT	2 968 €
% M5	0,38%
Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires)	12 079 €
% MS	1,57%



- Traitement indiciaire

- Régime indemnitaire

 Autres primes et indemnités

 Participation mutuelle / prévoyance

 Compte Epargne Temps (monétisation)

 Autres (contrats droit privé, apprentis, vacataires ...)
- SFT
- Heures Supplémentaires



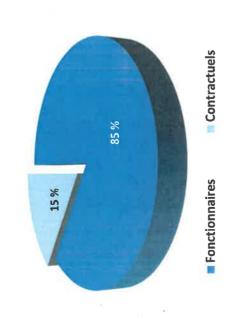
Budget Assainissement

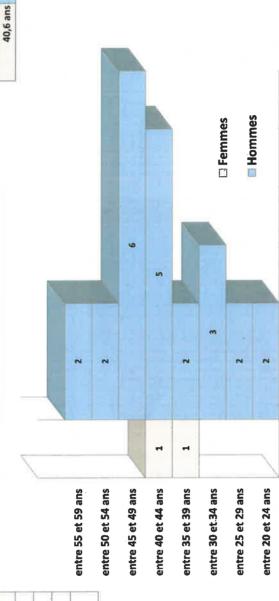
Récapitulatif des emplois permanents de l'Agglo au 1^{er} janvier 2021

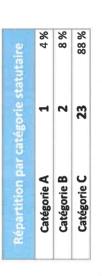
Pyramide des âges

41,5 ans





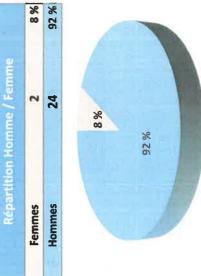






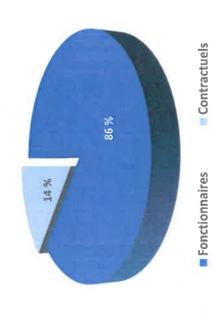
Catégorie A

4 %





35,0 1,0 6,0 42,0 ETP 83 % 7% 14 % 100% % 35 Н 9 Nb d'agents 42 Total ... Statut Contractuels Stagiaires **Titulaires**

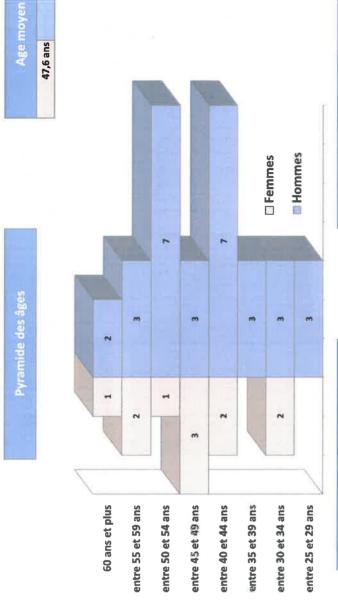


Administrative	12	29 %
erhninne	OF C	71 %

Budget Eau

Récapitulatif des emplois permanents de l'Agglo au 1^{er} janvier 2021

45,4 ans



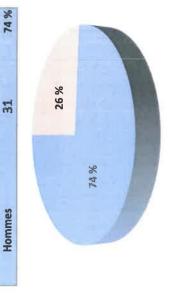
Catégorie A	m	7 %
Catégorie B	7	2 %
Catégorie C	37	88 %

% 97

디젊

Femmes

Répartition Homme / Femme



88%		Catégorie C
	% 5	Catégorie B (
	7 %	Catégorie A



Récapitulatif des emplois <u>non permanents</u> de l'Agglo au 1^{er} janvier 2020

Budget Assainissement

S	Statut	Nb d'agents	%	ETP
Apprenti		1	100%	1,0
	T.+.		9	,

	S
	ans
	10
	50,6
	O)
	N
E-9	
9-1	
B-31	
	10
	Ë
	<u>a</u>
(MD)	0,0 ans
4	- X
	0

Budget Eau

Répartition pa	ir statut d'emp	5	
Statut	Nb d'agents	%	ET
Contractuel non permanent	m	75 %	3,0
Apprentis	Н	25 %	1,0
Total	4	100 %	4,0

2	2		atégorie statutai	ო
Femmes	Hommes		Répartition par c	Catégorie C

75 % 25 %

Hors catégorie

	8 ans
	29,8
oyen	
Age m	37,0 ans

50%

Repar	tition par filière	
Administrative	2	20 %
Technique	1	25 %
Autre		25 %

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTQUENTINOIS

OBJET

FINANCES - Demande de subvention au titre du FIPD 2021 - Travaux de vidéoprotection à la piscine Jean Bouin.

> Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage: 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 76

Nombre de Conseillers votants : 76

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, Mme Colette BLERIOT, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE, Mme Jocelyne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ, Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s :

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

La Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois souhaite entreprendre des travaux de sécurisation à la piscine Jean Bouin de Saint-Quentin.

Composé de 13 caméras, le dispositif aura vocation à sécuriser le site à plusieurs niveaux, avec des visuels permettant de voir en périmétrie, périphérie et à

l'intérieur du bâtiment.

Il sera utilisé dans le cadre de contrôles d'accès et intrusions, ainsi qu'en prévention des actes délictueux tels que les agressions, les vols ou les dégradations. La protection pourra aussi porter sur l'alerte en cas d'incendie ou de détresse d'une personne.

L'implantation des caméras et les champs visuels qu'elles apportent permettent de garantir la préservation de la vie privée et de l'intimité des visiteurs.

Le coût global de l'opération est estimé à 128 478,00 € HT soit 154 173,60 € TTC

Ce projet est éligible au Fonds interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation 2021 instruit par l'Etat. Sont escomptés également divers financements qui sont détaillés dans le plan de financement prévisionnel joint en annexe.

La collectivité s'engage à prendre en charge la part non couverte par les subventions.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil ?

- 1°) de solliciter le Fonds interministériel de prévention de la délinquance et de la radicalisation auprès de l'Etat, ainsi qu'auprès de tout autre partenaire institutionnel susceptible d'apporter son soutien, au taux le plus élevé possible, pour le financement partiel des prestations susvisées;
 - 2°) d'adopter le plan de financement prévisionnel ;
- 3°) d'autoriser Madame la Présidente à signer tous documents ou conventions à intervenir dans le cadre du financement de cette opération ainsi qu'à accomplir toutes formalités en résultant.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 74 voix pour et 2 voix contre adopte le rapport présenté.

Ont voté contre (par vote présent ou par pouvoir): Julien CALON, Olivier TOURNAY

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ Présidente de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52530-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021 Publication : 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation

FINANCES

DEMANDE DE SUBVENTION AU TITRE DU FIPD 2021

TRAVAUX DE VIDEOPROTECTION A LA PISCINE JEAN BOUIN

PLAN DE FINANCEMENT PREVISIONNEL

	Montant	%
Etat – FIPD	51 391,00 €	40,00 %
Etat - DSIL	51 391,00 €	40,00 %
Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois	25 696,00 €	20,00 %
Total HT	128 478,00 €	100,00 %

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU SAINTOUENTINOIS

OBJET

FINANCES - Demande de subvention au titre de l'appel à projets national 2020-2021 - Programme national de l'alimentation - Emergence d'un projet alimentaire territorial.

> Rapporteur : Mme la Présidente

Date de convocation : 11/02/21

Date d'affichage : 11/02/21

Nombre de Conseillers en exercice : 76

Quorum: 26

Nombre de Conseillers présents ou représentés : 75

Nombre de Conseillers votants : 75

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL

DES DELIBERATIONS

Séance du 17 février 2021 à 18h00

en la salle des sports avenue Eric Jaulmes à 02100 Rouvroy.

Sont présent(e)s:

Mme Frédérique MACAREZ, M. Jérôme LECLERCQ, Mme Virginie ARDAENS, M. Jean-Marc WEBER, M. Michel BONO, Mme Agnès POTEL, M. Xavier BERTRAND, M. Christian MOIRET, M. Jean-Michel BERTONNET, M. Sylvain VAN HEESWYCK, M. Freddy GRZEZICZAK, M. Dominique FERNANDE, M. Stéphane LINIER, M. Philippe VIGNON, M. Luc COLLIER, M. Christophe FRANCOIS, M. Alexis GRANDIN, M. Alain RACHESBOEUF, Mme Rose-Marie BUCEK, M. Jean-Marie GONDRY, Mme Marie-Laurence MAITRE, M. Damien SEBBE, Mme Sylvette LEICHNAM, M. Patrick JULIEN, M. Louis SAPHORES, M. Hugues DEMAREST, M. Benoît LEGRAND, M. Jean-Marie ACCART, M. Jean-Louis GASDON, M. Roland MORTELLI, M. Gérard FELBACQ, M. Arnaud PROIX, Mme Colette NOEL, M. Frédéric MAUDENS, M. Thierry DEFRANCE. Mme Jocelvne DOGNA, M. Alain BRISON, M. Bernard DESTOMBES, Mme Francine GOMEL, M. Elie BOUTROY, M. Ghislain HENRION, M. Sébastien VAN HYFTE, M. Thomas DUDEBOUT, Mme Françoise JACOB, M. Karim SAÏDI, M. Michel MAGNIEZ. Mme Sylvie ROBERT, M. Frédéric ALLIOT, Mme Aïssata SOW, Mme Sandrine DIDIER, Mme Mélanie MASSOT, M. Vincent SAVELLI, Mme Lise LARGILLIERE, M. Bernard DELAIRE, M. Philippe CARAMELLE, Mme Aïcha DRAOU, M. Yves DARTUS, Mme Sylvie SAILLARD, M. Sébastien ANETTE, M. Julien CALON, M. Olivier TOURNAY, Mme Agnès MAUGER, M. Roger LURIN, M. Grégoire BONO, M. Denis LIESSE.

Mme Chantal ZIMMERMANN suppléante de M. Fabien BLONDEL, M. Jean-François DUSANTER suppléant de M. Jean-Claude DUSANTER, M. Emmanuel BRICOUT suppléant de M. Damien NICOLAS, Mme Edith FOUCART suppléante de M. Paul PREVOST.

Sont excusé(e)s représenté(e)s:

M. Philippe LEMOINE représenté(e) par M. Alain RACHESBOEUF, Mme Béatrice BERTEAUX représenté(e) par Mme Frédérique MACAREZ, Mme Monique BRY représenté(e) par Mme Marie-Laurence MAITRE, Mme Najla BEHRI représenté(e) par Mme Aïcha DRAOU, Mme Djamila MALLIARD représenté(e) par Mme Mélanie MASSOT, Mme Nathalie VITOUX représenté(e) par Mme Sylvie SAILLARD.

Absent(e)(s):

Mme Colette BLERIOT.

Secrétaire de Séance : M. Louis SAPHORES

La Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois souhaite développer un Projet Alimentaire Territorial.

Après la création d'un Réseau pour Eviter le Gaspillage Alimentaire en 2017 regroupant près de 50 acteurs et le lancement en 2018 d'un Plan Climat Air Energie Territorial intégrant un axe stratégique dédié à la promotion d'une

alimentation durable, un projet alimentaire territorial, piloté par la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois, a émergé en lien avec ses partenaires.

Ce projet cible les différents acteurs du territoire et a pour vocation de lutter contre le gaspillage alimentaire, lutter contre la précarité alimentaire, sensibiliser des jeunes publics à l'alimentation durable et mettre en valeur le patrimoine alimentaire.

Le Projet Alimentaire Territorial porté par la Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois a pour objectif de coconstruire une politique alimentaire transversale, en favorisant l'inclusion des acteurs dans une démarche multi-partenariale et tournée vers la transition écologique et économique du territoire.

Le coût global de l'opération est estimé à 199 130,90 € et correspond au financement du poste « chargé de mission alimentation durable » sur la période 2021-2023.

Ce projet est éligible à l'appel à projet national 2020-2021 – Programme National pour l'Alimentation instruit par l'Etat. Sont escomptés également divers financements qui sont détaillés dans le plan de financement prévisionnel joint en annexe.

La collectivité s'engage à prendre en charge la part non couverte par les subventions.

C'est pourquoi, il est proposé au Conseil :

- 1°) de solliciter le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ainsi que tout autre partenaire institutionnel susceptible d'apporter son soutien, au taux le plus élevé possible, pour le financement partiel des prestations susvisées;
 - 2°) d'adopter le plan de financement prévisionnel ;
- 3°) d'autoriser Madame la Présidente à signer tous documents ou conventions à intervenir dans le cadre du financement de cette opération ainsi qu'à accomplir toutes formalités en résultant.

DELIBERATION

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, par 74 voix pour et 1 absention adopte le rapport présenté.

S'est abstenu(e) (par vote présent ou par pouvoir): Julien CALON

Pour extrait conforme,

Frédérique MACAREZ Présidente de la Communauté d'Agglomération du Saint-Quentinois

Accusé de réception – Ministère de l'intérieur

002-200071892-20210217-52526-DE-1-1

Acte certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19 février 2021 Publication : 19 février 2021

Pour l'"Autorité Compétente"

par délégation

FINANCES

DEMANDE DE SUBVENTION AU TITRE DE L'APPEL A PROJETS NATIONAL 2020-2021 – PROGRAMME NATIONAL DE L'ALIMENTATION

EMERGENCE D'UN PROJET ALIMENTAIRE TERRITORIAL

PLAN DE FINANCEMENT PREVISIONNEL

	Montant	%
Appel à projets PNA 2020-2021	100 000,00 €	50,20 %
Communauté d'agglomération du Saint-Quentinois	99 130,90 €	49,80 %
Total HT	199 130,90 €	100,00 %