



Balcons
DU
Cauphiné
COMMUNAUTE
DE COMMUNES



Conseil communautaire

27 janvier 2022

Rapport de présentation Conseil communautaire du 27 janvier 2022

ORDRE DU JOUR

Approbation du procès-verbal du conseil communautaire du 25 novembre 2021

Approbation du procès-verbal du conseil communautaire du 16 décembre 2021

I. Délibérations

Ressources

1. Structuration de la direction de l'eau et de l'assainissement, mise à jour du tableau des effectifs, emplois permanents

Rapporteur : monsieur Blanc

2. Débat d'orientation budgétaire

Rapporteur : monsieur Drogoz

3. Versement d'un acompte à la subvention pour l'Établissement Public Industriel et Commercial (EPIC) Tourisme

Rapporteur : monsieur Drogoz

4. Politique de ressources humaines : les critères d'avancement et de promotion ; taux de promotion pour les avancements de grades (ou ratios)

Rapporteur : monsieur Blanc

Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Services à la population

Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Environnement – transition écologique – cycles de l'eau

Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Ingénierie et développement territorial

Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

II. Point divers

1. Structuration de la direction de l'eau et de l'assainissement, mise à jour du tableau des effectifs, emplois permanents

Rapporteur : monsieur Blanc, vice-président en charge de l'administration générale

RAPPORT

Dans le cadre de la structuration de ses services, la communauté de commune des balcons du Dauphiné s'est dotée d'un budget de fonctionnement ambitieux qui doit permettre d'accompagner de manière efficiente la mise en œuvre du projet de territoire.

Le bureau communautaire s'est également engagé à proposer de manière transparente pour validation au conseil communautaire, chaque création de poste budgétaire.

Les propositions suivantes traduisent le processus de réorganisation visant à mettre en œuvre les moyens humains de la direction de l'eau et de l'assainissement afin d'atteindre les objectifs prioritaires du mandat en termes de **préservation de la ressource en eau** et d'amélioration de l'expertise interne de la collectivité. **Elles ont reçu l'avis favorable du comité technique du 15 décembre 2021.**

Direction de l'eau et de l'assainissement :

1. Service usagers / relations abonnés : moderniser les prestations et harmoniser les organisations

Le service usagers se compose de 4 ETP, avec une responsable de service (régisseur principal) ainsi que 3 agents gestionnaires facturation (dont 2 régisseurs suppléants). Ce service assure la gestion complète des quittances et des facturations en direct. Conformément à la démarche d'harmonisation des organisations et de rapprochement des services administratifs supports ; et afin de développer la proximité avec les abonnés, la résidence administrative de ce service sera transférée au siège d'Arandon-Passins. Des permanences pour l'accueil des usagers seront mise en œuvre sur les espaces France Service de Morestel et Villemoirieu ainsi que sur le site d'Optevoz. Ces dernières pourront être faites de concert avec des agents en charge de l'accueil de l'espace France service pour accompagner les usagers qui en feraient la demande.

2. Service travaux en régie : un renforcement pour répondre aux objectifs politiques

Les objectifs fixés en début d'année 2021 impactant le service sont les suivantes : +80 % de rendement d'eau potable pour l'année 2023 + 7 km de réseau AEP renouvelés par an dans la cadre d'une gestion patrimoniale (à ce jour 97 % des travaux sont externalisés).

S'agissant de l'organisation du service, l'échelon hiérarchique entre les chefs d'équipe et les fontainiers travaux n'est pas pertinent aux vues de l'organisation actuelle de la direction. Il est proposé de changer l'appellation « chef d'équipe » en « chef de chantier » permettant de conserver l'échelon fonctionnel entre ces agents et les fontainiers présents sur le chantier dont ils ont la charge et de mettre sous la responsabilité directe du chef de service travaux l'ensemble des agents.

S'agissant des effectifs, il est proposé le **renfort d'une équipe travaux supplémentaire (+4 ETP)** afin de réaliser une partie plus importante des études et des travaux en interne, et ainsi optimiser les financements (en lien avec la facturation et les subventions). L'option proposée permettrait d'assurer en direct la réalisation de 3 km / an de renouvellement de réseaux. Cette évolution permettra également une meilleure gestion des ressources en interne (congrés, intervention d'urgence non programmée, astreinte de nuit et personnel en récupération etc.).

3. Service exploitation : structurer et adapter le service

Ce service se compose de 3 niveaux hiérarchiques ; un responsable de service, des référents Eau et Assainissement avec les électromécaniciens (profil expert) et des fontainiers exploitation avec chacun sa spécificité (recherche de fuites, Assainissement collectif et Non Collectif, interventions et entretiens AEP).

La volonté est de spécifier et de spécialiser les fonctions afin de mieux définir les différents postes (**identification des fonctions d'électromécaniciens, de référents eau et assainissement, de fontainier recherche de fuite et de fontainiers exploitation**).

Le poste de référent garage/véhicules est maintenu sur le site d'Optevoz mais l'émergence d'un atelier mécanique mutualisé est à l'étude et pourra faire l'objet d'une 2^e phase d'ajustement de l'organisation.

Un renfort et une structuration du volet assainissement du service sont proposés, pour anticiper la fin de plusieurs contrats de prestataires (SUEZ, SOGEDO) fin 2021 et l'arrivée d'un agent Assainissement Non Collectif : création d'une fonction de référent Assainissement Collectif et d'une fonction de référent Assainissement Non Collectif **ainsi que la création de deux postes fontainiers AC** (plus de 3/4 des charges « compensés » par l'économie liée à la fin des contrats).

A noter qu'en raison de l'organisation de la direction, il est aussi proposé que le **chef de service exploitation soit aussi « responsable de site »**, pour être référent du bon fonctionnement matériel et humain du site d'Optevoz.

Par ailleurs, un agent en renfort contractuel (assistant administratif et technique) était jusqu'ici rattaché au service facturation, la majorité de ses missions étant orientée sur la gestion des devis travaux et sur l'intégration des interventions des agents travaux et exploitation. Il est proposé dans la nouvelle organisation de créer un véritable poste **d'assistant technique** rattaché au service exploitation.

4. Service programmation et conduites d'opérations : mise en route opérationnelle

Le poste d'ingénieur d'études sera pourvu en février 2022. En tant que chef de service, il sera particulièrement chargé de l'élaboration des schémas directeurs d'eau et d'assainissement, de l'élaboration du programme d'investissements en lien avec les services travaux et exploitation de la direction des eaux, de l'élaboration et du suivi des marchés de maîtrise d'œuvre et de travaux jusqu'à la réception du chantier, etc.

Les missions du **géomaticien releveur (=référent patrimonial)** n'ont pu être réalisées en totalité en raison de difficultés de ressources humaines et matérielles. Ce poste permet de satisfaire aux obligations réglementaires et d'assurer le bon fonctionnement du service (corrélation avec le logiciel de facturation / sectorisation des réseaux / gestion automatique des DICT / gestion patrimoniale et perspectives d'études et de travaux).

La bonne structuration de ce service est donc cruciale à compter de 2022. Dans ce but, il est proposé de profiter de l'arrivée de l'ingénieur pour assoir et déployer les missions du service, avec l'ajout d'un renfort sur les études techniques et la coordination inter-direction, par la **création d'un poste de chargé de conduites d'opération**.

5. Service comptabilité et assistance de direction : intégration au services supports

2,33 ETP attachés à la comptabilité de la régie ont été regroupés en 2021 au sein des services supports sur le site d'Arandon-Passins, avec l'ensemble des gestionnaires comptables conformément à l'avis du comité technique du 12 juillet 2021.

Dans le cadre de la mutualisation des fonctions supports et en lien avec l'intégration des missions administratives sur le site d'Arandon (notamment la gestion du courrier), il est proposé que le poste **d'assistante de direction soit rattaché au service des moyens généraux**.

6. Synthèse des propositions - évolution des effectifs + 6 ETP (3 suppressions et 9 créations) :

Service	Poste	ETP	Grade	Impact chapitre 012
Usagers et relations abonnés	Assistant technique et administratif	-1	Adjoint administratif	-32 000 €
Exploitation	Assistant technique	1	Adjoint technique	32 000 €
Exploitation	Référent eau potable	-1	Technicien	-55 900 €
Exploitation	Fontainiers Assainissement Collectif	2	Agent de maîtrise	74 000 €
Travaux	Chef de chantier équipe travaux	1	Agent de maitrise	40 000 €
Travaux	Fontainiers équipe travaux	3	Adjoint technique	111 000 €
Ingénierie et conduite d'opération	Référent patrimonial	-1	Technicien	-42 400 €
Ingénierie et conduite d'opération	Géomaticien releveur	1	Technicien	42 400 €
Ingénierie et conduite d'opération	Chargé de conduite d'opérations	1	Rédacteur	37 800 €
TOTAL	TOTAL	6		206 900 €

D'un point de vue financier, des recettes significatives sont engendrées lorsque les travaux sont réalisés en interne ; tant sur les travaux pour les abonnés que les travaux internes (permettant par exemple le financement de 55 % de la masse salariale dédiée, de générer différentes recettes, ouverture/fermeture de compte ; PFAC, redevances diverses et prestations diverses...).

Aussi, malgré l'augmentation des effectifs et donc de la masse salariale de la direction de l'eau et de l'assainissement, le processus de réorganisation permet la réalisation d'économies d'échelle évaluées à périmètre égal et tous chapitres confondus à 120 000 €, du fait :

- D'économies réalisées en lien avec les mouvements de personnel.
- De gains liés aux immobilisations et amortissements (travaux en régie, re-facturés et subventionnés).
- De travaux réalisés en régie subventionnables.

Le président propose au conseil communautaire la suppression de :
2 postes permanents à temps complet de catégorie B de la filière technique (référent eau potable et référent patrimonial).

1 poste permanent à temps complet de catégorie C de la filière administrative (assistant technique et administratif).

Et la création de :

1 poste permanent à temps complet de catégorie B de la filière administrative (chargé de conduite d'opérations).

1 poste permanent à temps complet de catégorie B de la filière technique (géomaticien releveur).

7 postes permanents à temps complet de catégorie C de la filière technique (4 postes pour l'équipe travaux, 2 postes de fontainiers en assainissement collectif et 1 poste d'assistant technique).

2. Débat d'orientation budgétaire

→ Rapporteur : monsieur Drogoz, conseiller délégué en charge des finances

RAPPORT

CE QU'IL FAUT RETENIR

- 1- La communauté de communes conserve une **situation financière saine** :
 - Maintien du niveau d'épargne au-dessus de 5 millions d'euros et notamment la capacité d'autofinancement à 5,8 millions d'euros pour 2021
 - Un ratio mesurant la capacité de désendettement très faible : 0,33

- 2- La **stratégie budgétaire** posée en 2021 est **maintenue** pour l'exercice 2022 :
 - Piloter les charges de fonctionnement
 - Préserver les marges de manœuvre
 - Porter les projets du mandat

- 3- Les grandes orientations en **fonctionnement** :
 - Un maintien global projeté des recettes de fonctionnement (dotations, fiscalité, ...)
 - Les charges à caractère général sont cadrées à 4,1 millions d'euros
 - Les charges de personnel sont projetées à 8,6 millions d'euros
 - Les autres de charges de gestion courante (subventions*, charges à caractère exceptionnelles,...) sont projetées à 12,5 millions d'euros

**TEOM : augmentation de la contribution au SYCLUM passant de 7,4 millions d'euros à 7,7 millions d'euros, soit un taux de TEOM porté à 11,49% (10,98% en 2021).*

- 4- La programmation pluriannuelle d'investissements : 18,6 millions d'euros sur 5 ans.
 - 2,6 millions d'investissements **programmés** sur 2022, afin notamment de financer
 - Des opérations de préservation de la ressource en eau et des milieux humides
 - Le réaménagement du bâtiment annexe d'Arandon-Passins
 - L'aménagement de l'Espace France Services de Villemoirieu.

- 5- Une enveloppe de un million d'euros pour financer des projets portés par les communes, servant les enjeux partagé, communaux et intercommunaux, au bénéfice du territoire et de ses habitants.

- 6- L'eau et l'assainissement
 - Des investissements au service des orientations validées en 2021 :
 - A hauteur de 2,8 millions pour l'eau en régie
 - A hauteur de 3,9 millions pour l'assainissement en régie.

 - Des recettes en lien avec les ambitions portées et selon la stratégie tarifaire actée :
 - Lissage de la tarification vers un point haut : produit indispensable en assainissement et utile en eau potable.

Le débat d'orientation budgétaire est une étape réglementaire et essentielle du cycle budgétaire des collectivités. Il favorise l'information des élus, puis celle des citoyens, sur les évolutions financières et les débats quant au choix des priorités de la collectivité, en amont du vote du budget primitif.

Ce débat fait l'objet d'un rapport d'orientation budgétaire permettant de contextualiser la situation financière ainsi que les orientations stratégiques de la communauté de communes.

La communauté de communes des Balcons du Dauphiné adoptera son budget primitif pour l'exercice 2022, le 24 mars prochain. L'élaboration de ce budget intervient après une année dynamique marquée par la structuration des services et la mise en place du nouveau processus décisionnel.

L'adoption du projet de territoire à l'été 2022 et la poursuite de la structuration de notre administration vont marquer cette nouvelle année. De grandes orientations, dans chacune des politiques publiques, vont continuer d'être définies et des priorités d'actions vont être arbitrées.

Parallèlement, le budget 2022 devra permettre d'asseoir la dynamique d'actions de la communauté de communes par la poursuite des projets et dispositifs existants, quand ils répondent aux orientations décidées par le conseil communautaire et la construction de ceux à venir.

Un travail ainsi qu'une réflexion devront être conduits au cours de l'année afin de mettre en cohérence la réalisation du projet de territoire et la trajectoire budgétaire.

A- La communauté de communes dans son environnement économique

1- Dans l'hypothèse d'un rebond de l'économie mondiale dans un contexte de pandémie

La crise épidémique liée au COVID 19 a impacté l'économie mondiale au cours de l'année 2020. L'année 2021 s'inscrit dans un rebond et dans le retour d'une croissance positive, du fait notamment des apprentissages tirés des différents confinements. Cette expérience a permis de limiter les effets néfastes sur l'activité économique et d'atténuer les pertes de croissance, notamment en raison de la mise en place de plans de soutien budgétaire massifs.

Toutefois, cette reprise économique est à mesurer en fonction des pays : le redémarrage économique des Etats-Unis a été plus rapide du fait d'une campagne de vaccination démarrée tôt et de mesures moins restrictives, tandis qu'en Europe, avec des règles sanitaires plus strictes (des confinements plus longs) et des plans de soutien hétérogènes en fonction de la capacité de chaque pays à intervenir dans l'économie, l'activité est répartie à un rythme moins soutenu.

Ainsi, dans ce contexte, le niveau de PIB préalable à la pandémie devrait être rejoint dans la plupart des grandes économies entre la fin d'année 2021 et le premier semestre 2022.

Les projections de la croissance mondiale enregistrée en recul de -2,8% en 2020 portent son rebond 2021 à 5,7% (5,9% FMI oct)), s'apparentant à la reprise d'activités freinées par la COVID, pour ralentir en 2022 à 4% (4,9% FMI oct) (source doc caisse d'épargne).

Quant à celle de la zone euro, elle atteindrait 5,1% en 2021 (-6,5% en 2020) puis ralentirait progressivement en 2022 à environ 4,1%.

Si la reprise de l'activité économique n'est pas contestée, certains facteurs venant y contrevenir sont à constater :

- la hausse des prix de l'énergie provoquant une accélération de l'inflation sur le second semestre 2021 plus importante qu'attendu (4,1% en zone euro en octobre contre 0,9% en janvier). Bien que les pressions sur les prix devraient s'atténuer dans la plupart des pays en 2022, les perspectives d'inflation demeurent toutefois très incertaines.

- une pénurie de biens intermédiaires impactant certaines productions industrielles

- une pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs (transport, restauration, ...).

2- La situation de l'économie française dans ce contexte de pandémie et de rebond économique

Malgré la poursuite de la pandémie sur cette année 2021, l'impact de la crise sanitaire sur l'activité économique en France aura été moins conséquent. La campagne de vaccination a permis de lever des restrictions sanitaires et de favoriser la reprise de l'activité.

En stagnation au premier trimestre 2021, la croissance du PIB a été de 1,3% au deuxième trimestre et de 3% au troisième trimestre.

Parallèlement, les prévisions de la croissance française établies par le FMI pour 2021 s'établissent à 6.75%, au regard du « fort rebond de la consommation et de l'investissement » au cours des deuxième et troisième trimestres, prévisions partagées par la Banque de France et par l'INSEE.

Cette dynamique s'explique par un rebond de quasiment tous les secteurs et notamment par la reprise de la demande dans le secteur des services (restauration, hébergement, ...).

Le niveau de **consommation** enregistre une progression sur cette fin d'année 2021 :

- La consommation des ménages a progressé de 5 % au troisième trimestre 2021
- La consommation publique (3 %) et le commerce extérieur ont contribué également à stimuler la croissance sur ce troisième trimestre.

L'impact de la pandémie sur le marché de **l'emploi** semble avoir été neutralisé. Ce sont 438 000 emplois créés au premier semestre 2021, permettant à l'emploi salarié de dépasser son niveau prépandémique au moins de juin dernier.

Les projections pour la fin de l'année 2021 prévoient un retour à une tendance « classique » de la population active et un taux de chômage en baisse à 7,6 %, taux inférieur au niveau prépandémique. Néanmoins en intégrant toutes les catégories confondues, ce sont quelques 6,5 millions de personnes qui sont concernées.

Cette situation entraîne néanmoins des problématiques de recrutement avec notamment :

- 40 % des entreprises de l'industrie française qui estiment rencontrer des difficultés à recruter (sondage Insee août 2021).
- 72 % des entreprises dans le secteur du bâtiment (juillet 2021).

Après une baisse du taux d'**inflation** courant 2020, celui-ci a progressivement atteint les 2,6% en octobre dernier.

Cette hausse s'explique en partie par :

- l'augmentation des prix de l'énergie
- la hausse des prix du gaz et des carburants pour véhicules personnels
- le rattrapage de prix dans certains services notamment ceux durement touchés par les restrictions sanitaires
- la pénurie de biens intermédiaires conduisant à des difficultés d'approvisionnement et donc des difficultés de production.

Si l'inflation a été plus importante que les prévisions, son caractère transitoire n'est pas remis en cause.

Cependant, les causes de cette inflation étant toujours d'actualité au regard des incertitudes liées notamment à la crise sanitaire, les projections de l'inflation sont elles aussi incertaines à ce stade.

La dynamique de la demande sur 2021 a permis de renforcer la situation des entreprises. Le nombre de faillites a connu une baisse importante.

Parallèlement, ont été constatés des augmentations des taux d'épargne et des taux d'investissement, dans les entreprises.

Les comptes publics

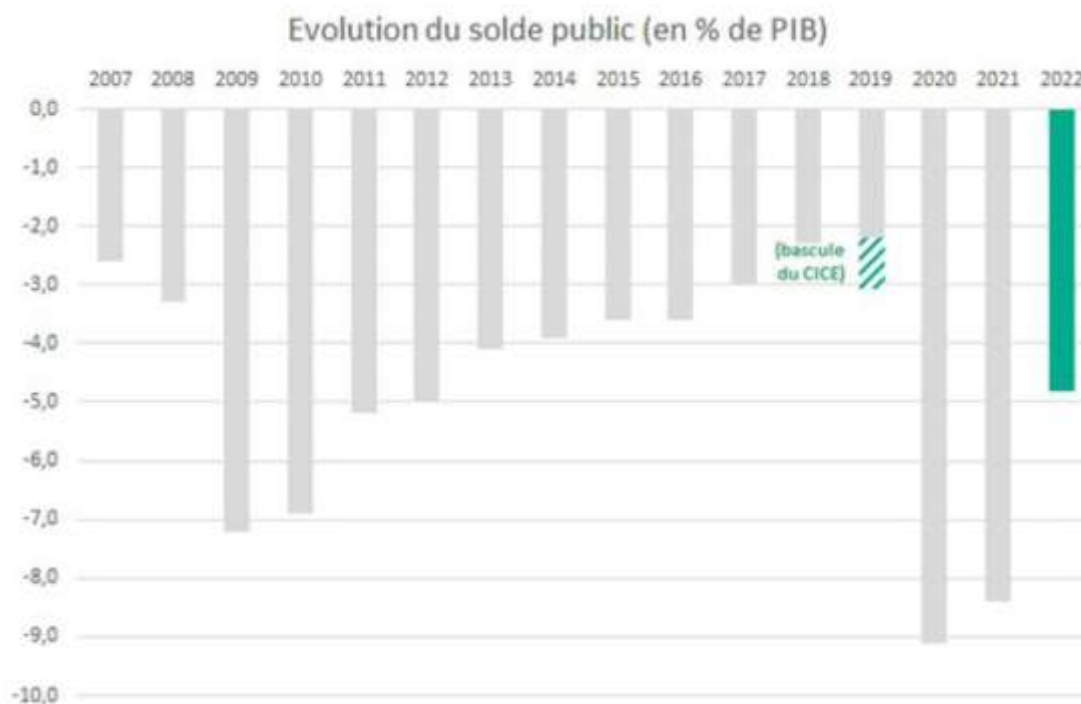
Le déficit public pour 2021 est moins élevé que la projection faite dans la loi de finances 2021. S'il atteint un niveau inédit de près de 210 milliards d'euros, soit 9,1 % du PIB en 2020, les projections le portent à 8,4 % en 2021.

En 2022, le déficit public est projeté à 4,8 % du PIB du fait de la poursuite du rebond de l'économie et la suppression progressive des mesures de soutien. Il resterait cependant élevé porté à 124,5 Mds €.

Ce sont les comptes de la sécurité sociale et de l'État qui enregistrent une progression particulièrement importante du déficit, le poids des administrations publiques locales restant limité.

Ce constat s'explique notamment par l'impact de la crise sanitaire sur les comptes publics : avec une baisse des recettes de fonctionnement couplée à une augmentation des dépenses de fonctionnement liées au soutien massif porté à l'activité économique.

De fait, la dette publique aura augmenté de 275 milliards d'euros en 2020, pour atteindre 115% du PIB. Les comptes de l'État et de la Sécurité sociale font apparaître une forte augmentation de l'endettement, tandis que celui des administrations publiques locales progresse dans une moindre mesure. La dette de ces dernières représente 10 % de la dette publique, contre 93,4 % pour l'État.



B- L'environnement législatif : le projet de loi de finances 2022

Le projet de loi de finances (PLF) 2022 s'inscrit dans la fin d'un cycle : dernière loi de finances du quinquennat et dernière étape de la loi de programmation des finances publiques 2018-2022. Il s'inscrit dans une période intermédiaire entre une phase d'intervention sans précédent de l'État pour compenser les effets de la pandémie et un probable retour à la normal prévu en 2023.

Il marque la continuité du plan de relance lié à la crise sanitaire, la sortie progressive des mesures d'urgence et contient des ajustements des réformes fiscales.

Pour les collectivités, le PLF prévoit notamment les mesures suivantes :

- Maintien du gel de l'enveloppe de la DGF
- Part de la TVA attribuée aux EPCI : + 5,4 %
- Modification des indicateurs financiers.

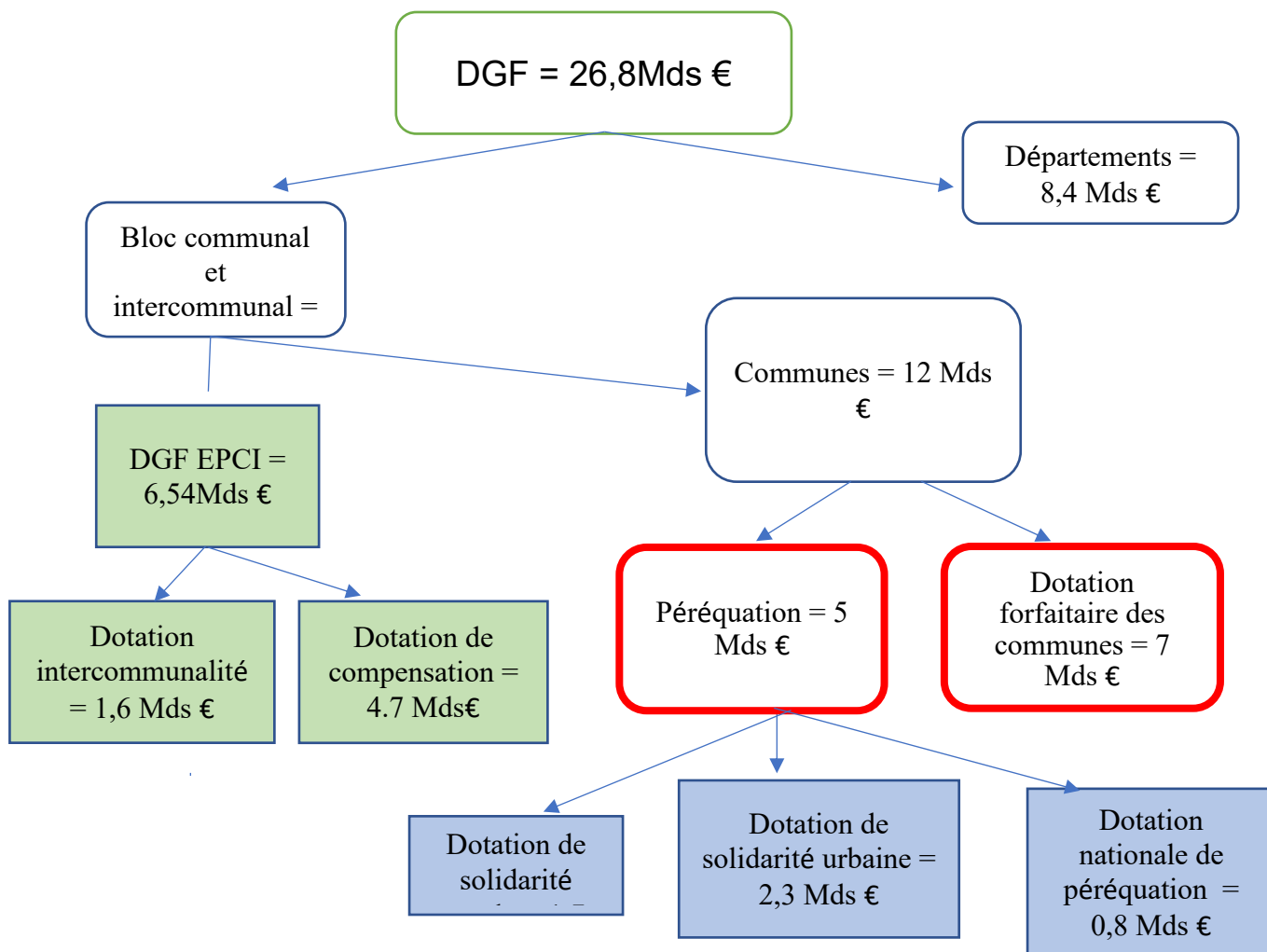
1- Stabilisation du montant de la Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)

Pour la cinquième année consécutive, le montant de la DGF est stable et s'élève à 26,78 milliards d'euros, conséquence d'un gel de ressources et d'une perte de pouvoir d'achat.

En parallèle, pour les dotations de péréquation communale, une progression plus importante que celle constatée ces dernières années, est prévue avec :

- + 95M€ pour la dotation de solidarité urbaine (DSU)
- + 95 M€ pour la dotation de solidarité rurale (DSR).

Comme en 2021, l'augmentation est financée notamment par l'écroulement de la dotation forfaitaire, appliqué aux communes dont le potentiel fiscal par habitant est inférieur à 85% de la moyenne des communes.



Les dotations de soutien à l'investissement local sont en hausse pour cette exercice 2022 avec des dotations d'investissement allouées aux communes et Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) qui s'élèvent à 2,1 milliards d'euros, essentiellement liée à l'augmentation de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL):

- Dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) : 1 046 millions €
- Dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) : 907 millions € (+ 337 millions € par rapport à 2021)
- Dotation politique de la ville : 150 millions €.

Les concours financiers de l'Etat d'un montant de 41,29 Mds € pour 2022, envers les collectivités sont en augmentation dans la limite de 264 M €.

2- Suppression de la taxe d'habitation pour les résidences principales

Le projet de loi de finances 2022 confirme le calendrier acté en 2018, pour la réforme relative à la suppression de la taxe d'habitation portant sur les résidences principales.

Depuis 2020, 80 % des ménages les plus modestes qui s'en acquittaient n'en sont plus redevables. Ainsi, les 20 % des ménages restants ont bénéficié d'un dégrèvement de 30 % en 2021, porté à 65 % en 2022. Cet impôt sera définitivement supprimé en 2023.

Le coût de cette mesure est estimé à 2,9 milliards en 2022. Et viendrait à redonner à terme 23 Md € de pouvoir d'achat aux contribuables locaux.

En parallèle, cette perte de recette fiscale est neutralisée par la mise en place d'un nouveau panier fiscal tel que schématisé ci-dessous :

Pour les EPCI, la perte de la taxe d'habitation est compensée par l'attribution d'une fraction de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA), fraction évoluant chaque année dans les mêmes proportions que celle du produit national de TVA.

Selon les prévisions inscrites au PLF pour 2022, le produit de la TVA augmentera de 5,4 %.

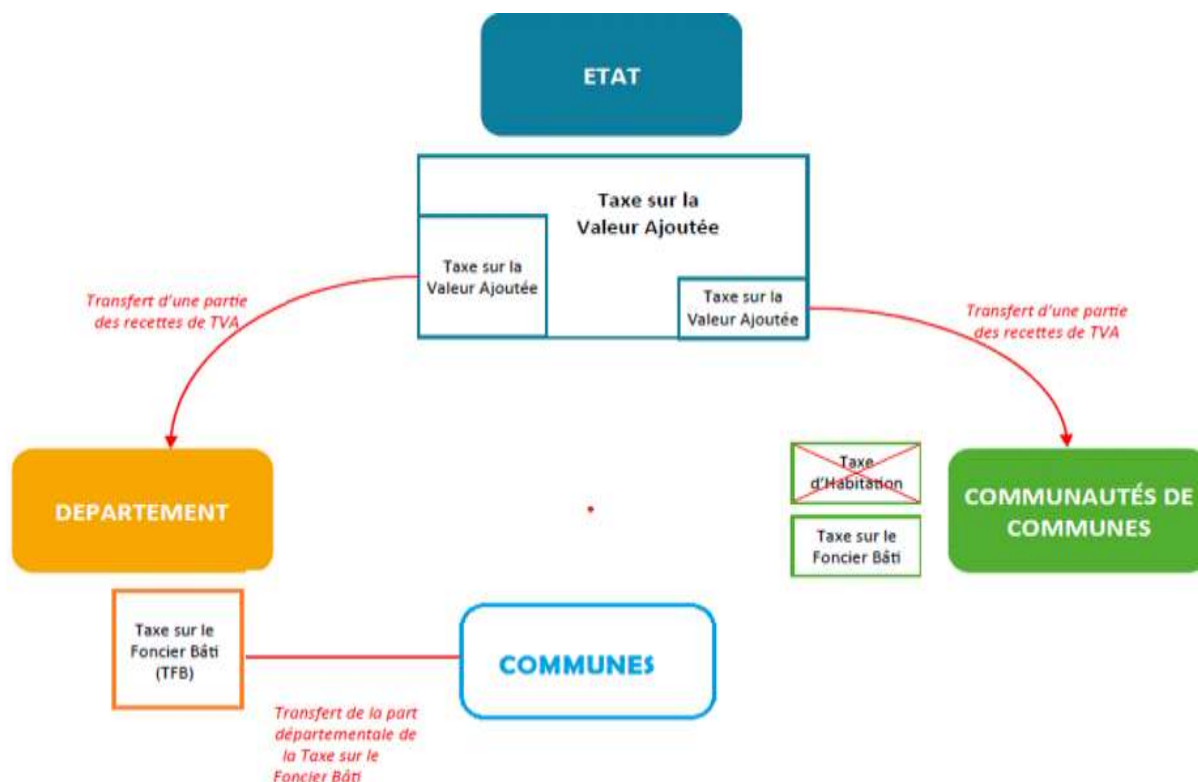


Schéma modélisant l'impact de la suppression de la Taxe d'Habitation

Ce taux n'étant qu'une estimation, un point de vigilance doit être apporté car des régularisations à la hausse ou à la baisse seront susceptibles d'intervenir lors de la connaissance du produit réel de TVA perçu par l'État au titre de 2022.

3- Modification des indicateurs financiers utilisés pour le calcul des dotations et des mécanismes de péréquation

Les évolutions des paniers de recettes évoquées notamment ci-dessus pour les communes et les EPCI rend nécessaire la réforme des indicateurs financiers utilisés pour la répartition des dotations et des mécanismes de péréquation, afin de donner une image plus fidèle de la situation de la collectivité.

Ces indicateurs s'appuyant principalement sur des données financières de l'année N-1, la première année d'application de la réforme se fera en 2022.

Deux évolutions majeures sont à noter :

- La prise en compte dans les potentiels fiscaux / financiers de nouvelles ressources pour les communes, en particulier les Droits de Mutation à Titre Onéreux (DMTO -moyenne sur trois ans), la taxe locale sur la Taxe sur La Publicité Extérieure (TLPE), la taxe sur les pylônes et la majoration de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires pour les communes qui l'ont mise en place.

- La simplification du calcul de l'effort fiscal communal et de l'effort fiscal agrégé.

C- La communauté de communes dans son contexte budgétaire / orientations

1- La situation financière des Balcons du Dauphiné au regard de son budget principal 2021*

* Il est précisé que la communauté de communes des Balcons du Dauphiné compte 9 budgets : un budget principal, quatre budgets de zones d'activités, quatre budgets relatifs à l'eau et à l'assainissement.

Le budget de l'exercice 2021 fut le premier de ce nouveau mandat et a poursuivi le mouvement d'inflexion initié en 2020, à savoir la conservation d'une partie du résultat de fonctionnement en section de fonctionnement, afin d'assurer une continuité d'actions pour la communauté de communes au regard du champ de ses compétences et de ses domaines d'interventions.

Il convient de rappeler que la situation financière de la communauté de communes est saine et qu'elle dispose toujours de marges de manœuvre confortables pour financer ses investissements. Son résultat d'investissement en fin d'exercice 2020 reporté en 2021 était de 11,9 millions d'euros.

L'exercice 2021 a posé la stratégie budgétaire suivante : piloter les charges de fonctionnement et préserver les capacités financières, afin que puissent être portés les projets du mandat.

Ainsi la stratégie qui a été déployée a consisté à contenir l'évolution des charges générales en tenant compte des capacités à faire et en développant ces mêmes capacités en interne.

Si l'année 2020 tenait sa particularité à la crise sanitaire et au renouvellement des instances, l'année 2021, quant à elle, prend acte des prémices de la structuration de la communauté de communes, tant d'un point de vue organisationnel, que des grandes orientations politiques.

Selon la projection faite au stade de la rédaction du présent rapport, les recettes de fonctionnement, pour 2021, seraient en forte augmentation avec une projection à 40,8 millions d'euros (36,6 millions d'euros sur 2020 soit une augmentation de 11 %).

Les dépenses de fonctionnement connaissent quant à elles une croissance due notamment à :

- Un retour à la normale de l'activité des services, partiellement à l'arrêt en 2020 en raison de la crise sanitaire.
- La structuration de la collectivité avec une augmentation de la masse salariale et de fait un renforcement des capacités à faire des services. Si le budget 2021 actait une augmentation portant l'enveloppe de ce chapitre à 8,5 millions d'euros, les mouvements de personnel (départs) et le temps dédié à finaliser les divers recrutements, portent les dépenses prévisionnelles à hauteur de 7,8 millions d'euros.
- Une légère hausse des participations aux organismes extérieurs et notamment aux syndicats de déchets (11,1 millions d'euros de dépenses projetées pour les autres charges de gestion courante)
- Des charges exceptionnelles en forte hausse en raison du plan de soutien de l'activité économique voté et notamment l'opération « au cœur des Balcons » et à la contribution au fonds région unie.

Le montant des dépenses de fonctionnement pour 2021 est projeté à 37,5 millions d'euros.

En investissement, les dépenses sont projetées à hauteur de 6,8 millions d'euros, et les recettes à 5,5 millions d'euros.

Ainsi, les résultats prévisionnels projetés pour 2021 sont les suivants :

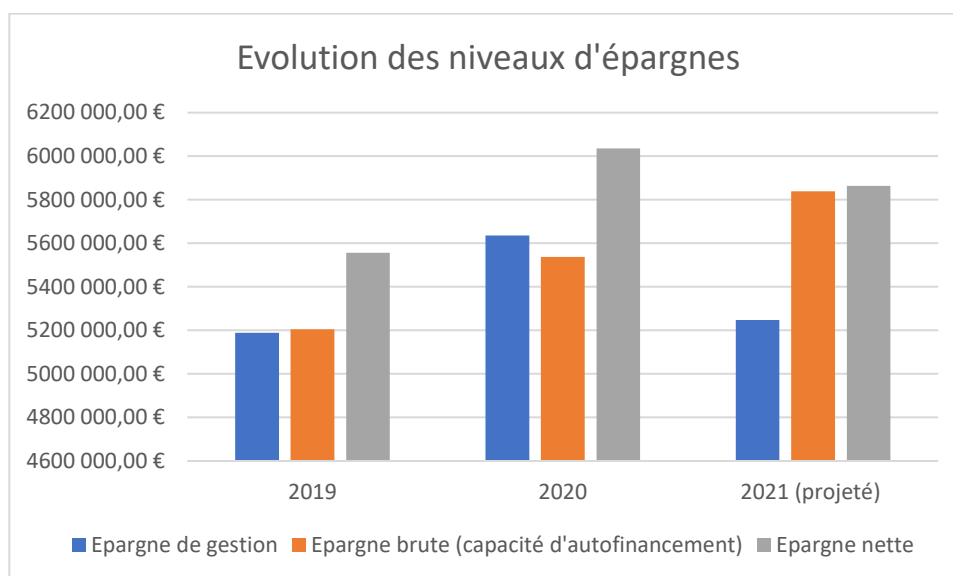
	Projection clôture 2021*
Recettes de fonctionnement	40,8 M€
Dépenses de fonctionnement	37,5 M€
Résultat reporté 2020	5,5 M€
Résultat cumulé de fonctionnement	8,8 M €
Recettes d'investissement	5,5 M€
Dépense d'investissement	6,8 M€
Restes à réaliser	0,6 M €
Résultat reporté 2020	11,9 M€
Résultat cumulé d'investissement	10 M€

Il convient de préciser que les sommes précisées ci-dessus sont notamment impactées par la vente du bâtiment de Morestel et par les écritures comptables qui l'accompagnent, permettant notamment la sortie du bien de l'inventaire comptable.

Enfin, il est opportun d'ajouter qu'au moment de la rédaction de ce rapport, un travail est en cours sur le rapprochement de l'actif du trésorier et l'inventaire comptable de la communauté de communes. Ainsi, les écritures d'immobilisations sont projetées mais seront amenées à évoluer notamment au moment de l'approbation des comptes administratifs et de gestion.

Le niveau d'épargne

	2019	2020	2021 (projeté)
Epargne de gestion	5 188 239 €	5 636 135 €	5 247 000 €
Epargne brute (capacité d'autofinancement)	5 205 030 €	5 563 814 €	5 838 822,99 €
Epargne nette	5 556 676 €	6 035 173 €	5 863 822,99 €



2- Les orientations budgétaires du budget principal pour l'exercice 2022 :

La stratégie budgétaire appliquée à l'exercice 2021 est maintenue pour cette année 2022 : coupler ce dynamisme avec un pilotage rigoureux, en contenant les charges de fonctionnement et en maîtrisant les évolutions de la masse salariale, afin d'assurer la préservation des marges de manœuvres financières de la collectivité.

D'un point de vue global, le budget 2022 se construit au regard des objectifs poursuivis ainsi que des moyens humains et financiers de la communauté de communes.

De ce fait, la préparation budgétaire et les demandes de crédits afférentes sont travaillées au sein de chaque direction sous les angles suivants :

- Tenir compte des capacités à faire actuelles au sein de chaque direction
- Intégrer la structuration en cours de chaque direction
- Prendre en considération la notion de temporalité de la réalisation des actions et construire une programmation pluriannuelle
- Prioriser les actions.

Cela permettra de répondre à la stratégie déployée et d'améliorer le taux de réalisation budgétaire.

A ce stade, l'objectif est de présenter les grandes tendances structurant le budget de la communauté de communes pour l'exercice 2022.

Ce budget traduira :

- La structuration de la collectivité au regard des moyens humains
- Le pilotage des charges à caractère général, en section de fonctionnement, afin de préserver les marges de manœuvre de la collectivité
- Le dynamisme de la collectivité à faire et une porte ouverte sur le projet de territoire en cours d'élaboration et dont l'adoption est programmée avant l'été 2022.

2.1- Les recettes

Les recettes de fonctionnement reposent pour l'essentiel sur les recettes fiscales, les autres provenant des dotations et participations et des produits des services.

L'évolution des taux et des bases d'imposition

➤ La Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM)

La contribution de la part du SYCLUM, syndicat de déchets désormais compétent sur l'ensemble du territoire communautaire, s'élève à un montant prévisionnel de 7,7 millions d'euros soit une augmentation de 3,97% par rapport à la contribution 2021 (7,4 millions €).

La hausse de cette cotisation s'explique en raison de l'évolution des coûts de collecte et de traitement des déchets.

Le traitement des déchets induit notamment un besoin de financement supplémentaire du fait :

- De la faible offre des filières de tri, de traitement et de valorisation des déchets ;
- De l'augmentation de la Taxe Générale sur les Activités Polluantes (TGAP) supportée par le syndicat de collecte, pour inciter à la réduction à la source des déchets (d'ici 2025, passage de 3 € à 15 € la tonne de déchets incinérés, de 17€ à 65 € la tonne de déchets enfouis) ;
- Des investissements supplémentaires nécessaires pour l'extension des consignes de tri en 2022 (déchets plastiques notamment).

Pour couvrir cette contribution en totalité, le taux de TEOM projeté est de 11,49 % pour 2022, contre 10,98 % en 2021.

➤ La contribution économique territoriale composée de la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) et de la Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE)

Pour rappel, dans le cadre du plan de relance et de la loi de finances 2021, des mesures de diminution des impôts économiques locaux ont été prises, à savoir notamment la diminution de moitié de la CVAE et de la CFE.

Il convient de préciser également que ces pertes de recettes fiscales sont compensées par des dotations de l'État.

➤ La CFE

Les projections pour 2022 portent le produit de CFE à 4,448 millions d'euros, contre 4,404 millions d'euros soit une hausse de 1%.

➤ La CVAE

Parallèlement, la CVAE estimée pour 2022 est également en diminution de 100 000 € (source état 1386RC) avec un produit projeté à 2,984 millions d'euros (contre 3,084 millions d'euros perçus en 2021).

➤ La fraction de la TVA

La fraction de la TVA perçue en contrepartie de la suppression de la taxe d'habitation, serait en hausse en 2022 au niveau national de 5 %. Dans l'absolu, la part reversée à la communauté de communes doit évoluer dans la même proportion. Cependant, considérant qu'un réajustement est possible à la hausse comme à la baisse en fin d'année 2022, et pour agir avec vigilance, il est proposé une augmentation prévisionnelle de 3% de cette recette, sur l'exercice à venir.

La fraction de TVA projetée pour 2022 s'élève à 7,7 millions d'euros (7,4 millions en 2021).

➤ Taxe GEMAPI

Concernant la taxe Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention des Inondations (GEMAPI), elle devra faire l'objet d'une délibération lors du vote du budget afin d'en fixer le produit. S'agissant d'une taxe affectée, il sera proposé de reconduire le produit à l'identique au regard des actions prévues sur l'année 2022 et du renforcement des capacités à faire de ce secteur, pour un montant de 486 000 €.

Il s'agit de projections réalisées sur la base des éléments portés à connaissance au moment de la rédaction du rapport. Les bases d'imposition 2022 seront notifiées par les services des impôts courant mars 2022.

Les dotations

Au regard du projet de loi de finances pour 2022 et de la stabilité des dotations allouées par l'État, il est projeté des dotations d'un montant équivalent aux notifications 2021 :

	Notification 2021	Projection 2022
Dotation d'intercommunalité	1 302 836 €	1 302 836 €
Dotation de compensation	2 066 320 €	2 066 320 €
Dotation Compensation de Réforme de la Taxe Professionnelle (DCRTP)	209 240 €	209 000 €
Compensation au titre de la Contribution Economique Territoriale (CET)	2 113 617 €	2 200 000 €
Autres organismes	2 500 000 €	2 500 000 €
Sous total chapitre 74	8 192 013 €	8 278 156 €

Les recettes émanant des produits des services

Une légère hausse est estimée sur les recettes provenant directement des produits des services avec un montant projeté de 1,05 millions d'euros (979 600 € inscrit en 2021).

2.2 - Les dépenses de fonctionnement

Dans la lignée de la stratégie posée consistant à piloter et contraindre les charges de fonctionnement, des lettres de cadrage ont été envoyées à chacune des directions, fixant une enveloppe budgétaire par secteur pour le chapitre 011- charges à caractère général.

Secteur	Cadrage
Petite enfance	430 000 €
Culture	250 000 €
Services à l'usager	50 000 €
Habitat logement	200 000 €
Equipements sportifs	120 000 €
Environnement	390 000 €
Enfance	320 000 €
Urbanisme foncier	70 000 €
Economie et tourisme	200 000 €
Patrimoine	1 050 000 €
Secrétariat général	70 000 €
Moyens généraux	160 000 €
Ressources humaines	100 000 €
DSI	275 000 €
Communication	230 000 €
Affaires juridiques, commande publique et finances	150 000 €

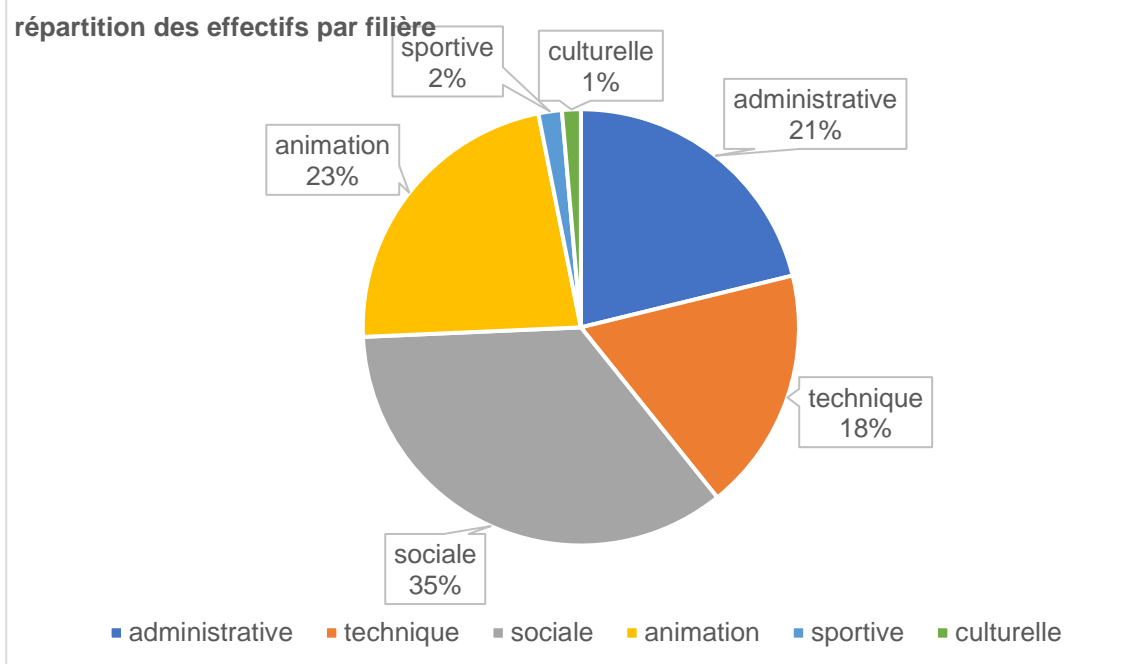
Ainsi, au regard du cadrage et de l'avancée de la préparation budgétaire, les dépenses de fonctionnement sur ce chapitre 011 sont projetées à 4,1 millions d'euros, soit une enveloppe équivalente à celle inscrite au budget de 2021.

Les charges de personnel

Les effectifs

La communauté de communes compte 288 agents au 31 décembre 2021 (**tous budgets confondus**).

Filière	Effectifs	Titulaires	Contractuels
Administrative	61	46	15
Technique	52	39	13
Sociale	101	50	51
Animation	65	15	50
Sportive	5	3	2
Culturelle	4	1	3
Total	288	154	134



Les dépenses de personnels **exécutées sur 2021** se répartissent de la façon suivante selon les budgets :

Masse salariale totale	Réalisé 2021
Budget général	7 877 812 €
Budget eau	1 394 499 €
Total	9 272 311 €

La durée effective du travail :

Le temps de travail effectif est de 1607 heures par an selon décliné selon deux protocoles :

- Un protocole « général » avec au choix de l'agent :
 - 37h / hebdo sur 5 jours (pour 25 jours de congés annuels et 12 jours d'ARTT)
 - 37h / hebdo sur 4,5 jours (pour 22,5 jours de congés annuels et 12 jours d'ARTT)
- Un protocole « annualisé » pour :
 - **La direction de l'enfance** : 48h / hebdomadaire en période haute et 27h / hebdomadaire en période basse.

- **La direction petite enfance** : l'organisation des plannings s'effectue sur 5 jours pour les agents à temps complet et 35 heures hebdomadaires. Les plannings sont organisés en mixant les journées « continue » c'est-à-dire intégrant uniquement une pause de 20 minutes non décomptée du temps de travail et des journées « avec pause » au minimum 45 minutes et au maximum 2 heures (pouvant aller jusqu'à 2h30 pour les postes de maîtresse de maison). *Les périodes de fermeture des structures sont intégrées à la gestion du temps de travail.* Il est précisé que les directrices de structure bénéficient du protocole général depuis le comité technique du 25/10/2021.
- **La direction des équipements sportifs** : avec des cycles saisonniers.

Le comité de travail stratégie ressources humaines a livré ses préconisations quant à la réforme des protocoles d'organisation du temps de travail dans une logique d'harmonisation et d'adaptation plus précise aux nécessités de services. Cette réforme sera menée sur l'exercice 2022.

Les dépenses (tous budgets confondus)

L'exercice budgétaire 2022 s'inscrit dans la conclusion de la première phase de réorganisation des services, processus qui s'est appuyé sur un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines, une gestion prospective des compétences et des effectifs et dans une logique de maîtrise de la masse salariale.

Dans le cadre de la structuration de ses services, la communauté de commune des Balcons du Dauphiné s'est dotée d'un budget de fonctionnement ambitieux qui doit permettre d'accompagner de manière efficiente la mise en œuvre du projet de territoire.

Ainsi, l'enveloppe arrêtée pour l'exercice 2021 portait à 8 500 000 euros pour le budget principal, en dehors des postes financés dans le cadre de partenariats, créés après validation du conseil communautaire pour permettre le déploiement des ambitions de la communauté de communes ou les prises de compétences.

L'évolution de la masse salariale projetée pour 2022 tiendra compte de la réorganisation actée ainsi que des postes d'opportunité créés, mais également des évolutions réglementaires (indemnité inflation, réforme de la catégorie C, ...) et du glissement vieillesse technicité arrêté en 2021 à 2,4 %.

L'optimisation de la structuration réalisée en 2021 permet la projection faite pour les charges de personnel du budget général et porte les dépenses à 8,6 millions d'euros. L'année 2022 sera l'occasion de continuer la structuration de l'intercommunalité.

Concernant le budget de l'eau en régie (avec refacturation au budget de l'assainissement en régie), les charges de personnel s'élevaient en 2021 à 1 534 000 euros (budget primitif 2021).

La réorganisation de la direction de l'eau et de l'assainissement est présentée et soumise à approbation lors de la séance du conseil communautaire au cours de laquelle le débat d'orientations budgétaires a lieu.

Le processus de réorganisation a été mené en application des mêmes principes et dans un objectif de rapprochement et de mutualisation des fonctions et des ressources humaines dans l'optique d'intégrer les priorités du mandat en matière de :

- Préservation de la ressource en eau.
- D'amélioration de notre expertise interne.
- De développer notre proximité aux usagers.

La meilleure connaissance de l'organisation permet de projeter les charges de personnel (chapitre 012) pour le budget de l'eau à 1,6 millions pour l'exercice 2022, au regard des éléments évoqués.

Les autres charges de gestion courante (chapitre 65)

Les projections sur ce chapitre font état d'une hausse des dépenses portées à ce jour à 12,4 millions d'euros (12,2 millions d'euros en 2021) notamment du fait :

- De l'augmentation de la TEOM reversée au SYCLUM (pour rappel 7,7 millions au lieu de 7,4 millions)
- De l'augmentation de la contribution portée au syndicat Epave de la Bourbre

	Projections 2022	2021 (BP)
011- Charges à caractère général	4 100 000 €	4 127 636 €
012- Charges de personnel	8 600 000 €	8 500 000 €
65- Autres charges de gestion courante	12 550 000 €	12 248 579 €
Total	25 240 000 €	24 876 215 €

Au stade de la préparation budgétaire et des arbitrages à venir, les dépenses sur ce chapitre pourraient augmenter dans une plus large proportion s'il venait à être décidé de reconduire les opérations de soutien aux commerçants dans le cadre de la crise sanitaire (opération chéquiers « au cœur des Balcons »).

Ces dépenses étaient initialement affectées au chapitre 67 – Charges exceptionnelles. Avec le changement de nomenclature comptable et le passage à la M57 au 1^{er} janvier, ces dépenses seraient désormais à inscrire au chapitre 65.

Dans la mesure où ces opérations viendraient à être reconduite sur l'année 2022, elles porteraient le chapitre 65 à 12 800 000 €.

2.3 – L'investissement

Le budget principal de la communauté de communes dispose de marges de manœuvre importantes dû à une affectation automatique du résultat de fonctionnement en investissement.

Les principales dépenses en investissement sont présentées dans la programmation pluriannuelle d'investissement ci-dessous.

Il s'agit d'une première étape qui sera alimentée au regard du projet de territoire adopté avant l'été 2022.

	Total prévisionnel de l'opération	2022	2023	2024	2025	2026
Conserver et valoriser le patrimoine communautaire						
Aménagement des structures petite enfance : suite à la réalisation d'un diagnostic territorial, la nécessité de réaliser des aménagements au sein de ces structures est ressortie : - Aménagement lié à l'usage des bâtiments avec comme objectif : l'amélioration de l'accueil des usagers et des personnels - Adaptation au changement climatique : confort thermique, végétalisation, ... - Mises aux normes et contrôle réglementaire des bâtiments	2 100 000 €	200 000 €	500 000 €	500 000 €	500 000 €	400 000 €
Réaménagement du bâtiment annexe du site d'Arandon-Passins, avec la création : - d'une salle d'archives - d'un atelier dédié aux services techniques - d'une salle multi-usage - d'une salle de sport	3 900 000 €	250 000 €	2 500 000 €	1 150 000 €		

	Total prévisionnel de l'opération	2022	2023	2024	2025	2026
Aménager le territoire communautaire						
Aménager et accompagner la création de cheminement doux (*PCAET)	900 000 €	100 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €	200 000 €
PLH et soutien du PCAET au PLH (*PCAET)	500 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €	100 000 €
Préservation de la ressource en eau et des milieux humides (*PCAET) au regard du plan de gestion 2020-2025	2 351 000 €	998 000 €	468 000 €	381 000 €	504 000 €	
Participation au très haut débit : déploiement de la fibre optique sur le territoire cout estimé à 100 € par prise avec 39 535 prises déployées estimées	1 482 570,00 €	494 190,00 €	494 190,00 €	494 190,00 €		
Aménagement de l'Espace France Services de Villemoirieu (*PCAET --> Faciliter le recours aux alternatives aux déplacements à impact carbone important)	550 000 €	400 000 €	150 000 €			
Projet enfance santé sur la commune des Avenières Veyrins Thuellin: rassembler sur un site unique un ensemble de services à la population avec pour thématique centrale l'enfance et la santé. <i>*L'évaluation financière du projet faite aujourd'hui en interne sera réajustée au fur et à mesure de la réalisation des études et de la définition précise du projet</i>	4 400 000,00 €	100 000,00 €	300 000,00 €	2 000 000,00 €	2 000 000,00 €	
Structurer la collectivité et ses moyens						
Mise en œuvre du schéma directeur informatique						
TOTAL	16 183 570 €	2 642 190 €	4 712 190 €	4 825 190 €	3 304 000 €	700 000 €

Les dépenses d'investissement seront financées grâce :

- A l'autofinancement important en investissement
- Au fonds de compensation de la TVA qui pourra être estimé en 2022 à 600 000 €
- Aux subventions d'équipement.

Lors du vote du budget primitif, la création d'autorisations de programme sera proposée par délibération pour les programmes et opérations présentés ci-dessus.

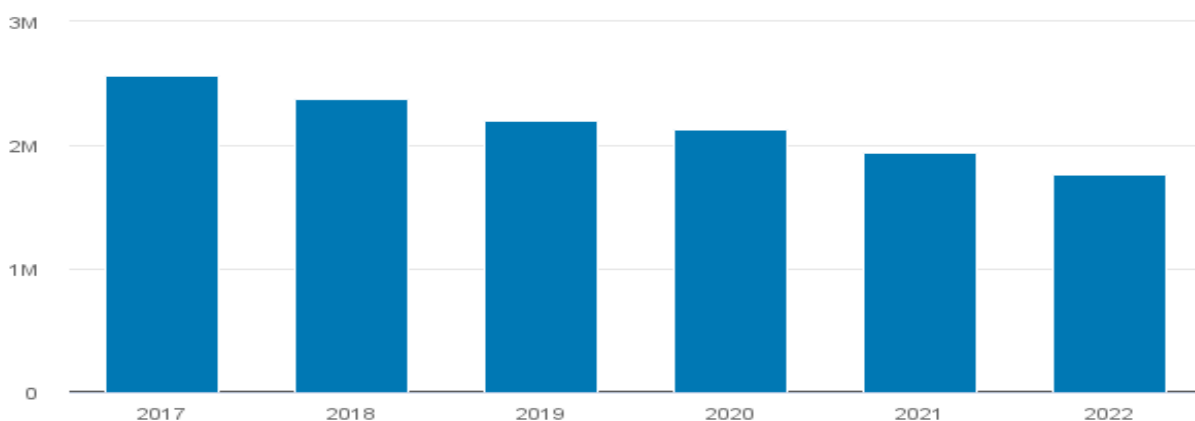
Les autorisations de programme constituent la limite supérieure des dépenses qui peuvent être engagées pour l'exécution des investissements.

Chaque autorisation de programme comportera la répartition prévisionnelle par exercice des crédits de paiement correspondants.

Il sera proposé d'inscrire une enveloppe de un million d'euros destiné à soutenir des projets portés par les communes, servant les enjeux partagés, communaux et intercommunaux au bénéfice du territoire et de ses habitants. Les modalités d'affectation et d'utilisation de ces dits crédits sont à construire et à définir.

2.4 – L'évolution de la dette

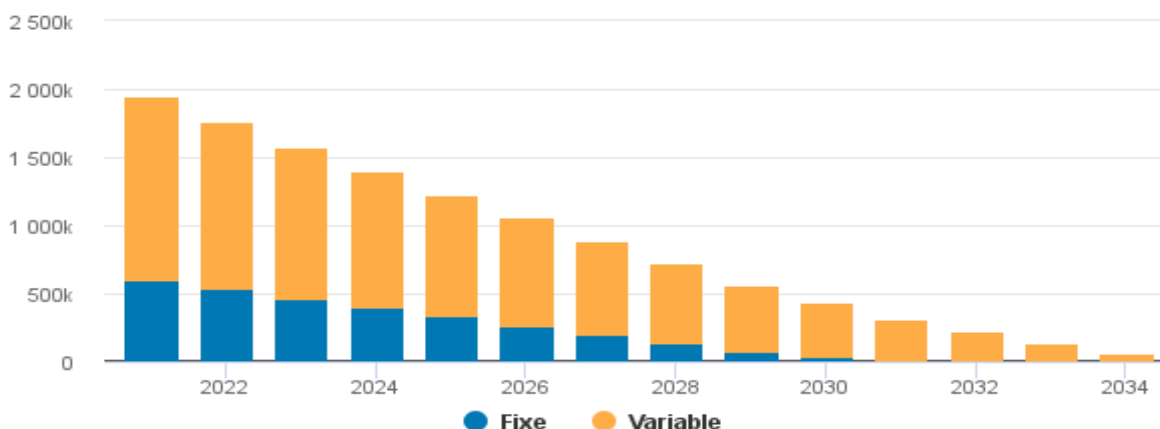
Evolution de l'encours depuis 5 ans au 01/01 en début de journée



*2021 : encours de dette de 1 944 093 €

*2022 : encours de dette de 1 760 826 €

Extinction de l'encours



Le ratio mesurant la capacité de désendettement est très faible (0,33) et vient confirmer le faible endettement de la collectivité, sur son budget principal.

3- Les orientations budgétaires des budgets eau et assainissement pour l'exercice 2022 :

Il convient de préciser qu'au moment de la rédaction de ce rapport, un travail est en cours sur le rapprochement de l'actif du trésorier et l'inventaire comptable de la communauté de communes sur ces quatre budgets. Ainsi, les écritures d'immobilisations sont projetées mais seront amenées à évoluer notamment au moment de l'approbation des comptes administratifs et de gestion.

Concernant les recettes, les budgets annexes s'équilibrent grâce aux subventions perçues, aux excédents, aux emprunts contractés, aux perceptions sur les abonnés.

Au regard des orientations actées et des charges portées par ces budgets, l'équilibre budgétaire sera proposé et réalisé avec l'application de la stratégie tarifaire actée en 2021, à savoir un lissage de la tarification.

Pour rappel, la stratégie tarifaire a fait apparaître la nécessité de générer :

- un produit indispensable pour conserver une situation saine à court terme pour le budget assainissement,
- un produit utile pour le renforcement des capacités d'action pour le budget régie eau potable.

3.1 – L'eau en régie

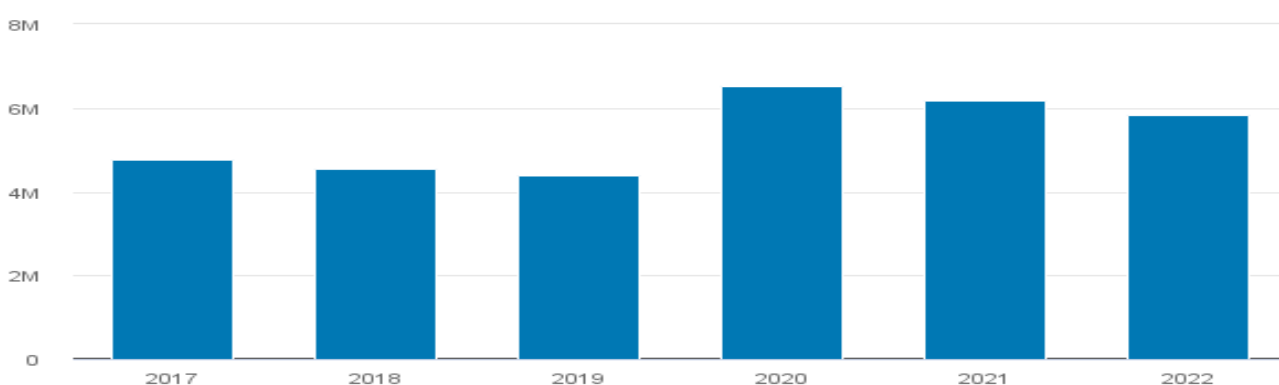
Situation financière projetée fin 2021

Les résultats cumulés projetés pour ce budget (CA anticipé) sont, en excédent, de l'ordre de :

- En fonctionnement : 2,2 millions d'euros
- En investissement : 800 000 euros

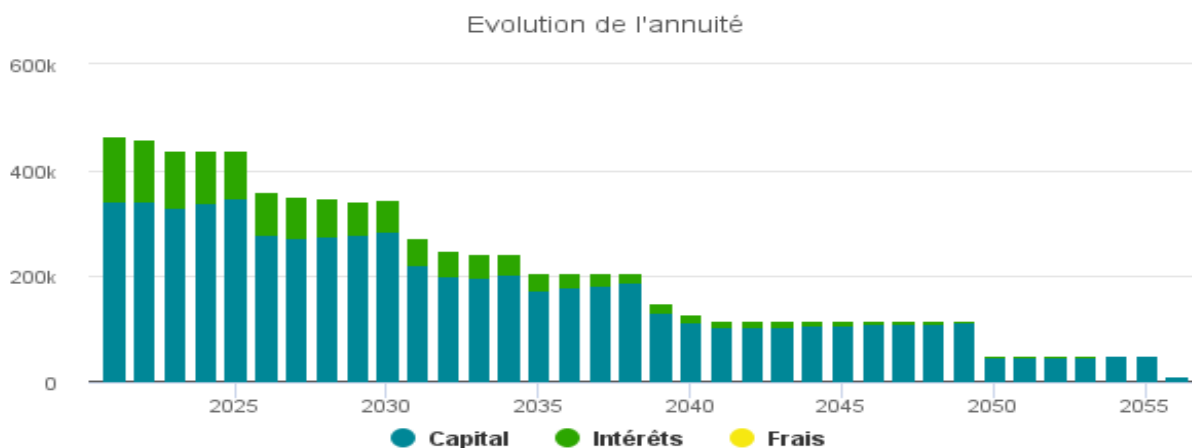
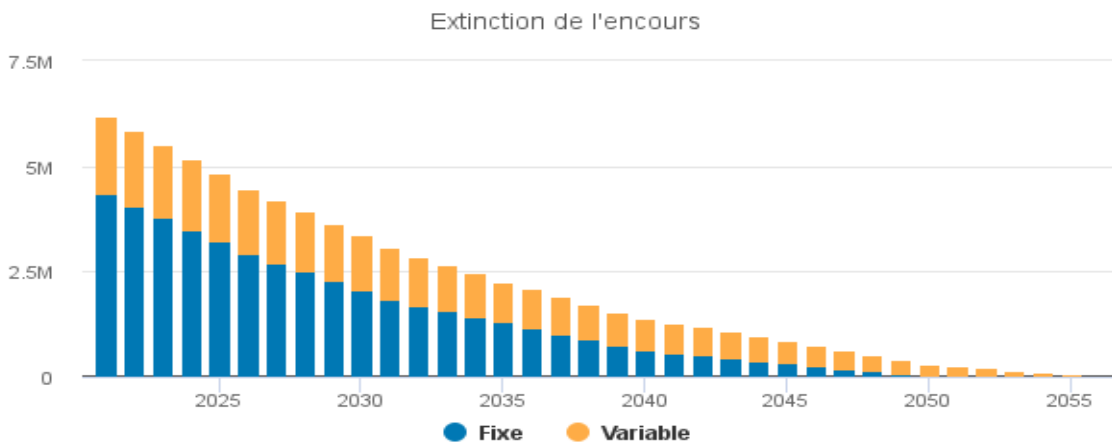
Evolution de l'endettement

Evolution de l'encours depuis 5 ans au 01/01 en début de journée



*2021 : encours de dette 6 178 725 €

*2022 : encours de dette 5 837 957 €



Orientations 2022

En fonctionnement, les orientations prises en cohérence avec la montée en puissance des capacités opérationnelles de la régie, entraînent une hausse des dépenses de fonctionnement projetées d'environ 20%, due notamment à l'évolution des charges de personnel, à l'augmentation des charges de gestion courante (hausse des tarifs de l'énergie...), à la forte hausse de la redevance à reverser à l'agence de l'eau (pour année N-1 et année N).

Dépenses de fonctionnement projetées	BP 2021	BP 2022	Evolution 2021/2022
Chapitre 011 - charges à caractère général	1 482 885 €	1 756 750 €	18%
Chapitre 012 - Charges de personnel	1 534 000 €	1 600 000 €	4%
Chapitre 014 - Redevances à l'Agence de l'eau	490 194 €	1 150 000 €	134%
Chapitre 65 - Autres charges de gestion courante	27 500 €	75 000 €	173%
Chapitre 67 - Charges exceptionnelles	100 500 €	20 000,00 €	-80%

Les orientations budgétaires 2022 reprennent les ambitions stratégiques validées en début d'année 2021 pour l'ensemble du mandat :

Objet	Objectif	Montant annuel
Renouvellement de canalisations	7 km par an	2 000 000 €
Ouvrages de production (17 forages)	Renouvellement d'un ouvrage tous les 4 ans	30 000 €
Ouvrages de stockage (41 réservoirs)	Renouvellement de 0,7 ouvrages par an	170 000 €
Station de reprise et traitement (23 ouvrages)	Renouvellement d'un ouvrage tous les 2 ans	50 000 €
Renouvellement des compteurs	Renouvellement tous les 12 ans / 1340 compteurs par an	250 000 €

Ainsi les orientations budgétaires 2022 traduisent ces arbitrages :

- Avec au chapitre 20, une projection de 300 000 euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 126 000 €)
- Avec au chapitre 21, une projection de 350 000 euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 389 390 €)
- Avec au chapitre 23, une projection de 2,3 millions d'euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 5 043 853 €).

Un travail est conduit afin d'entrer dans une logique de programmation. Des autorisations de programme seront proposées au moment du vote du budget et expliquent la diminution d'inscriptions de crédits sur l'exercice 2022.

3.2 – L'assainissement en régie

Situation financière projetée fin 2021

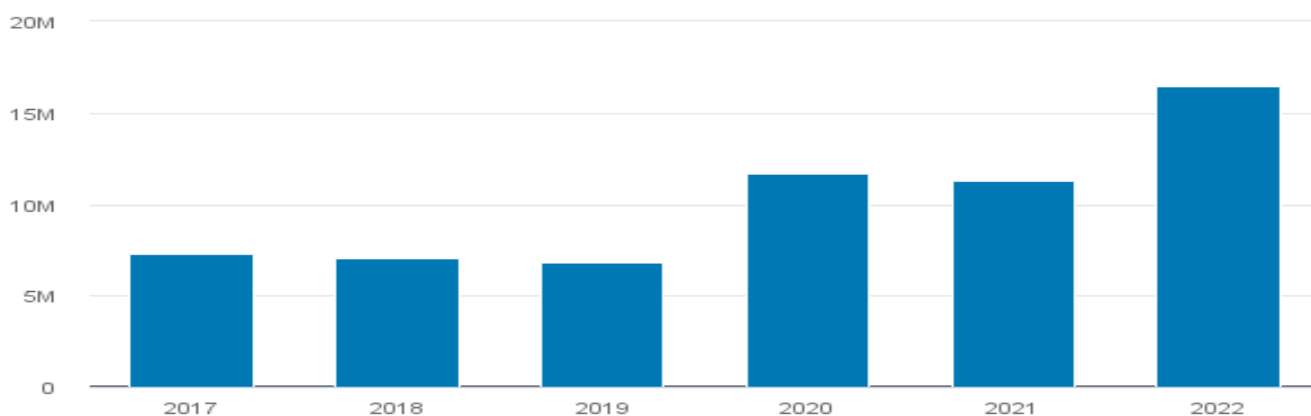
La campagne d'emprunts votée et lancée en 2021 afin de financer et supporter les investissements permet d'assurer l'équilibre budgétaire sur cette exercice 2021.

Les résultats projetés pour ce budget (CA anticipé) sont, en excédent, de l'ordre de :

- En fonctionnement : 2,5 millions d'euros
- En investissement : 1,5 millions d'euros

Evolution de l'endettement

Evolution de l'encours depuis 5 ans au 01/01 en début de journée

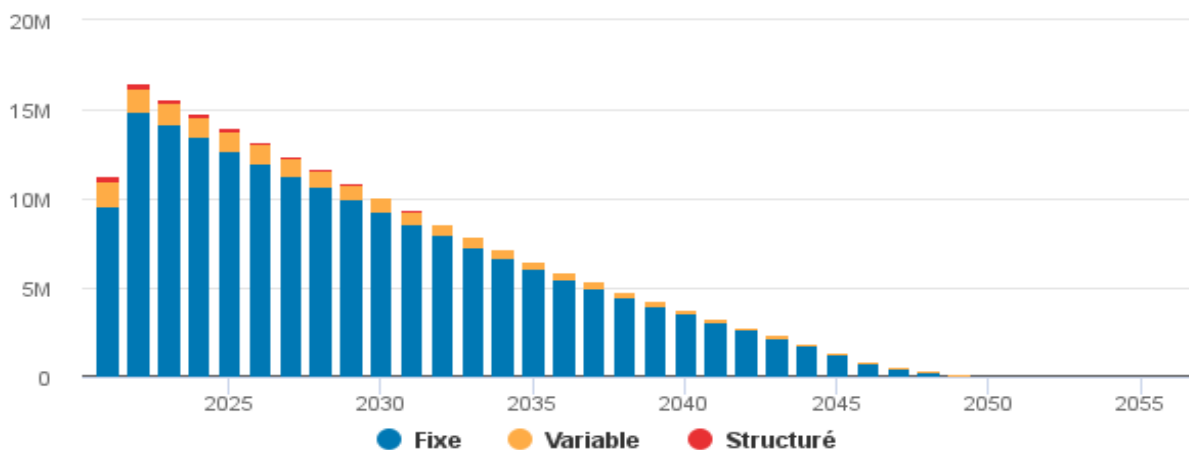


L'encours de dette augmente pour l'année 2022 en raison notamment des emprunts votés au budget 2021 et contractés au cours de l'année.

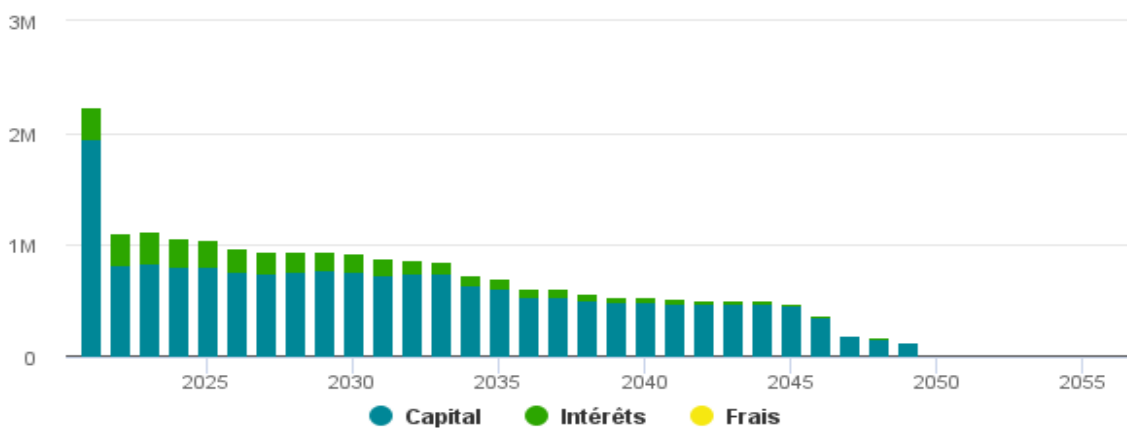
*2021 : encours de dette de 11 267 316 €

*2022 : encours de dette de 16 468 790 €

Extinction de l'encours



Evolution de l'annuité



Orientations 2022

En fonctionnement, la préparation budgétaire projetée également sur ce budget assainissement en régie une augmentation des dépenses de fonctionnement Le passage à une politique de programmation se traduisant budgétairement conduit à diminuer les enveloppes de crédits inscrits en prévisions budgétaires 2022.

Dépenses de fonctionnement projetées	BP 2021	BP 2022	Evolution 2021/2022
Chapitre 011 - charges à caractère général	1 214 300 €	1 366 937 €	12%
Chapitre 012 - Charges de personnel	693 300 €	720 000 €	4%
Chapitre 014 - Redevances à l'Agence de l'eau	215 252 €	500 000 €	132%
Chapitre 65 - Autres charges de gestion courante	334 694,95 €	500 000 €	49%
Chapitre 67 - Charges exceptionnelles	26 440 €	25 000 €	-5%

Pour les dépenses d'investissement, l'objectif est d'améliorer les rejets au milieu naturel par la poursuite de la mise aux normes des stations d'épuration et les travaux de réduction des entrées d'eaux pluviales dans les réseaux, avec :

- au chapitre 20, une projection de 314 000 euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 10 000 €)
- au chapitre 21, une projection de 200 000 euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 165 500 €)
- au chapitre 23, une projection de 3,4 millions d'euros en nouveaux crédits (BP 2021 : 8,5 millions €).

Le travail de programmation en cours sur le budget de l'eau est également réalisé sur le budget de l'assainissement en régie et explique la diminution des crédits projetés en investissement.

Par ailleurs, la politique de tarification de l'eau et de l'assainissement devra permettre la réalisation des ambitions posées et de répondre aux orientations budgétaires qui en découlent.

Les tarifs feront l'objet d'une délibération lors du vote des budgets primitifs au conseil communautaire du mois de mars prochain.

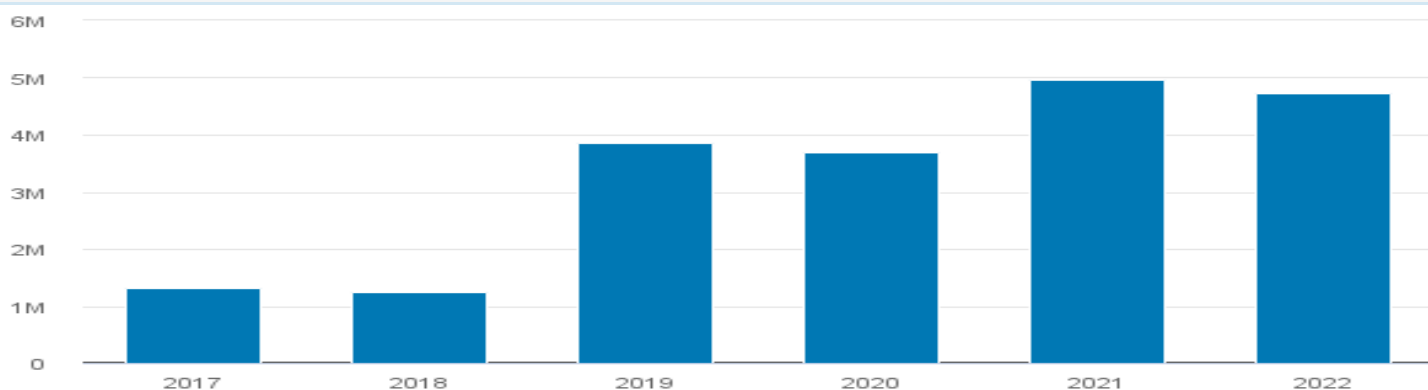
3.3 – L'eau et l'assainissement en Délégation de Service Public (DSP)

Concernant l'assainissement en DSP, le résultat projeté est de 884 000 € en excédent de fonctionnement et 491 000 € en déficit d'investissement.

Concernant l'eau en DSP, le résultat projeté est de 590 000 € en excédent de fonctionnement et 8 000 € en excédent d'investissement.

Evolution de l'endettement (assainissement en DSP)

Evolution de l'encours depuis 5 ans au 01/01 en début de journée



*2021 : encours de dette de 4 967 556 €

*2022 : encours de dette de 4 734 560 €

Orientations 2022

Sur les budgets en DSP des investissements sont prévus dans une moindre mesure et concernent des travaux de renouvellement de conduite AEP, la construction d'un BSR2 sur le réseau de la STEP de Montalieu, la conduite d'un programme d'élimination des ECP.

➤ Budget eau en DSP :

Dépenses de fonctionnement	173 500 €
Dépenses d'investissement (nouveaux crédits)	670 000 €

➤ **Budget assainissement en DSP :**

Dépenses de fonctionnement	567 000 €
Dépenses d'investissement (nouveaux crédits)	835 000 €

4- Les budgets « activités économiques »

D'importants projets d'investissement seront portés par les budgets de zones afin dans l'objectif d'aménager et de commercialiser des espaces d'accueil répondant au besoin de développement de l'activité économique.

Projets	Crédits projetés pour 2022
Extension de la zone du Rondeau à St Chef (travaux et frais annexes)	2 520 000 €
Extension du parc d'activités du Pays des Couleurs à Arandon-Passins (études)	200 000 €
Extension de la zone d'activités des Petites Champagnes à Hières-sur-Amby (études / Maitrise d'œuvre)	60 000 €
Extension de la zone d'activités de Frontonas (crédits pour opportunité d'acquisitions foncières)	50 000 €

3. Versement d'un acompte à la subvention pour l'Établissement Public Industriel et Commercial (EPIC) Tourisme

➔ **Rapporteur : monsieur Drogoz, conseiller délégué en charge des finances**

RAPPORT

L'EPIC Tourisme a la charge de la mise en œuvre de la politique touristique définie par la communauté de communes, ainsi que de la gestion de quatre bureaux d'information touristique sur le territoire.

Pour cela, il dispose de la personnalité morale et d'un budget propre. Sa principale recette est constituée par la subvention de fonctionnement versée chaque année par la communauté de communes et actée au moment du vote des budgets primitifs.

L'EPIC doit couvrir des dépenses nécessaires à son fonctionnement et sa trésorerie disponible n'est pas suffisante pour attendre l'attribution définitive de la subvention annuelle lors du vote des budgets prévus en mars prochain.

Ainsi, il convient d'attribuer un acompte sur cette subvention qui s'élevait en 2021 à 515 000 €.

 **Le président propose au conseil communautaire d'attribuer à l'EPIC tourisme un acompte de 4/12^{ème} de la subvention votée au titre de l'exercice 2021, soit un acompte d'un montant de 171 666 euros.**

4. Politique de ressources humaines : les critères d'avancement et de promotion ; taux de promotion pour les avancements de grades (ou ratios)

→ **Rapporteur : monsieur Blanc, vice-président en charge de l'administration générale**

RAPPORT

NB : ce point ne fait pas l'objet d'une délibération

L'une des innovations de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir en matière d'orientations des ressources humaines appelées Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Les modalités de mise en œuvre de ce nouvel outil de pilotage des ressources humaines sont définies par le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

L'introduction de cet outil et l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) ont modifié le cadre juridique relatif à l'exercice du dialogue social au sein des collectivités. Ces changements répondent au premier axe de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui est de promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties données aux agents publics, en passant d'une approche individuelle à une approche collective. Ils répondent également à un objectif de plus grande transparence.

En effet, l'occasion est ainsi donnée de fixer : une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, traduite dans ces lignes directrices de gestion. Les orientations générales de promotion et de valorisation des parcours professionnels, corrélativement à la suppression des compétences des CAP en matière d'avancement et de promotion interne à compter du 1er janvier 2021. Ces lignes directrices de gestion doivent notamment donner aux agents les critères généraux de choix en matière de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle, sans préjudice du pouvoir propre de l'autorité territoriale en ce qui concerne la nomination.

Les lignes directrices de gestion visent à :

1. Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
2. Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021 ;
3. Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles constituent un document de référence de la collectivité.

L'élaboration des lignes directrices de gestion :

Le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires détermine, dans ses articles 13 à 20, les dispositions applicables à la fonction publique territoriale.

Ces LDG sont établies par l'autorité territoriale et soumises pour avis au comité technique.

La promotion des agents revêt un caractère particulier en ce qu'elle participe à l'évolution professionnelle et facilite l'accès à des responsabilités supérieures. L'avancement et la promotion font partie intégrante d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et constituent en ce sens, un axe majeur des lignes directrices de gestion.

L'article 19 du décret du 29 novembre 2019 précise que les LDG fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte en matière de promotion et de valorisation des parcours. Elles précisent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

En outre, les mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion comme dans le recrutement sont à préciser dans les LDG.

Enfin, les LDG s'insèrent dans une nouvelle architecture des instances de dialogue social, caractérisée notamment par la suppression, depuis le 1er janvier 2021, de la compétence des commissions administratives paritaires pour l'avancement de grade et la promotion interne des agents au profit de règles définies par ces LDG.

Par conséquent, la mise en œuvre et la sécurisation des avancements et promotions pour l'année 2022 impose l'adoption des LDG.

I - La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

La communauté de communes s'est engagée dans une politique de structuration et d'optimisation des ressources humaines dans un contexte très évolutif.

En effet, l'histoire récente de la collectivité et sa réorganisation en cours, l'allongement de la durée de vie au travail, les enjeux du maintien dans l'emploi et de la prévention des risques, conjugués à l'évolution permanente du contexte réglementaire et à la nécessaire maîtrise de la masse salariale, ont accru la fonction conseil et l'accompagnement stratégique des directions support.

La politique ressources humaines s'inscrit également dans les démarches conduites par la communauté de communes concernant le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre les discriminations ainsi que la démarche de développement durable.

Au regard du contexte et de l'élaboration en cours du projet de territoire, les axes retenus sont les suivants :

1. Assurer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines.
2. Mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs.
3. Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail.

Ces trois axes constituent le fil conducteur du plan d'action pluriannuel à mettre en œuvre, il se décline en actions prioritaires à programmer et constitue la feuille de route de la direction des ressources humaines.

ACTIONS PRIORITAIRES A PROGRAMMER

1/ Assurer un pilotage optimisé et partagé des ressources humaines :

Définir une politique RH attractive, équitable et transparente en lien avec la politique budgétaire de la collectivité, via :

- La définition des lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion.
- La réforme du régime indemnitaire (année 2022).
- La redéfinition des cycles de travail et des protocoles d'organisation du temps de travail (année 2022).
- La mise en œuvre de la 2^e phase d'ajustement organisationnel des services communautaires.
- Le renforcement du pilotage des effectifs et de la masse salariale (janvier 2022).
- Les coopérations avec les communes du territoire

2/ Mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs :

Par le biais notamment du recrutement d'un responsable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEEC) et Qualité de Vie au Travail (QVT) (de catégorie B) centré plus spécifiquement sur la santé au travail et le développement des compétences (avis du comité technique du 12 juillet 2021) :

- Anticiper les évolutions des emplois et compétences au regard des mutations des métiers et des organisations.
- Améliorer la stratégie de recrutement visant à doter la collectivité des compétences attendues et à fidéliser les potentiels (2022-2023).
- Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation tri-annuel afin d'accompagner les agents dans le processus d'évolution des emplois (janvier 2022 -décembre 2024).
- Encourager la mobilité pour dynamiser les parcours (recrutements internes, mobilités renforcées dans certains services)

3/ Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail :

- Mettre en œuvre le plan d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes visant à réduire les écarts existants en termes de rémunération, temps de travail, responsabilité, promotion, recrutement (tout au long du mandat).
- Développer une démarche durable de qualité de vie au travail (tout au long du mandat).
- Consolider la sécurité au travail par l'élaboration et le pilotage du document unique (1^{er} semestre 2022).
- Améliorer les parcours professionnels des personnes en situation de handicap ou de maintien dans l'emploi (tout au long du mandat).

II - Les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels : élaboration des lignes directrices de gestion en matière d'avancement et de promotion

A) L'avancement de grade

L'avancement de grade constitue une possibilité d'évolution de carrière à l'intérieur d'un même cadre d'emplois.

A l'instar des enjeux de la politique de recrutement, l'évolution des avancements de grade se situe au cœur des enjeux des politiques de ressources humaines de la collectivité. Ces enjeux portent sur l'optimisation des effectifs en fonction de la nature des projets de la collectivité, la reconnaissance interne de la valeur professionnelle et la valorisation des parcours.

La procédure comporte deux phases distinctes :

- L'élaboration du tableau annuel des agents promouvables (répondant aux critères de promotion) : le tableau d'avancement.
- La nomination du fonctionnaire qui nécessite l'existence de l'emploi correspondant.

La collectivité établit un tableau d'avancement par an et par grade (au choix ou après examen professionnel), dans le respect des conditions fixées par les statuts particuliers.

Les conditions à remplir par la collectivité :

- La collectivité doit disposer d'un poste au tableau des effectifs budgétaires correspondant au nouveau grade ou envisager d'en créer un par délibération. La collectivité vérifie alors les conditions de seuils démographiques relatives à la création du poste concerné.
- Les taux de promotion doivent être fixés par l'assemblée délibérante pour les grades d'avancements concernés. La délibération conditionne les possibilités de nomination pour chaque grade. (Article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Les taux de promotion ont été fixés à 100% à la communauté de communes des Balcons du Dauphiné.

Les lignes directrices visent en particulier à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019).

Le tableau annuel d'avancement doit préciser la part respective des femmes et des hommes parmi les agents promouvables

Les critères relatifs à la procédure d'avancement de grade :

• Appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience :

Les lignes directrices visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. (Article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

L'autorité territoriale définit des critères qui s'appliquent après prise en compte des critères réglementaires exposés ci-dessus.

Ainsi, les agents promouvables qui seront inscrits au tableau d'avancement devront bénéficier d'une appréciation générale satisfaisante en lien avec un avis motivé du responsable hiérarchique.

Ce dernier, dans le cadre de l'entretien individuel annuel, devra se prononcer expressément sur sa volonté de présenter l'agent à un avancement de grade conformément à la fiche proposition établie (Cf. annexe).

• Délai entre deux avancements :

Bien que les textes ne définissent pas de durée minimum entre deux avancements, il est toutefois nécessaire de disposer d'un délai pour apprécier la progression professionnelle de l'agent entre deux avancements. La collectivité définit un délai de deux ans entre deux avancements.

- **Absence de sanction :**
L'avancement de grade ne sera pas permis pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année. Ce délai sera porté à trois ans si la sanction a été soumise à l'avis du conseil de discipline.
- **Réussite à un examen professionnel :**
Un agent ayant réussi un examen professionnel bénéficiera d'un avancement grade de l'échelle C1 à l'échelle C2 de façon systématique s'il remplit les autres critères.

B) La promotion interne :

La promotion interne est un recrutement ayant pour objet de permettre à un fonctionnaire territorial de changer de cadre d'emplois. Elle se distingue de l'avancement de grade qui se réalise dans le même cadre d'emplois.

A l'instar des enjeux de la politique de recrutement et des avancements, la promotion interne se situe au cœur des enjeux des politiques de ressources humaines de la collectivité. Cela se traduit par une réflexion sur l'optimisation des effectifs en fonction de la nature des projets de la collectivité, la reconnaissance interne de la valeur professionnelle et la valorisation des parcours des agents.

Pour bénéficier d'une promotion interne, l'agent doit être inscrit sur une liste d'aptitude établie par le **Centre De Gestion de l'Isère (CDG38) conformément à ses propres lignes directrices de gestion.**

Les critères réglementaires :

Les conditions fixées par chaque statut particulier pour l'inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne s'apprécient, en application de l'article 21 du décret n° 2013-593 du 5 juillet 2013, au 1er janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste.

La collectivité doit disposer d'un poste au tableau des effectifs budgétaires correspondant au nouveau grade ou envisager d'en créer un par délibération. La collectivité vérifie alors les conditions de seuils démographiques relatives à la création du poste concerné.

Les conditions à remplir par l'agent :

Pour accéder à un grade par promotion interne, les agents fonctionnaires doivent justifier d'une certaine période de services effectifs accomplie soit dans un autre grade, soit dans un autre cadre d'emplois, soit dans une catégorie hiérarchique.

La réussite à un examen professionnel est une modalité prévue dans certains statuts particuliers pour l'accès aux cadres d'emplois supérieurs.

Les quotas :

Les statuts particuliers fixent une proportion de postes susceptibles d'être proposés aux fonctionnaires, calculée sur l'ensemble des recrutements intervenus dans les collectivités affiliées au CDG 38.

La prise en compte de l'égalité femmes-hommes :

Les lignes directrices visent en particulier à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19 du Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019).

Les critères relatifs à la proposition des dossiers de promotions internes au CDG 38 :

- **L'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience :**
La promotion est subordonnée à l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience. Les lignes directrices visent en particulier à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale (article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019).

Ainsi, les agents promouvables qui seront inscrits au tableau d'avancement devront bénéficier d'une appréciation générale satisfaisante en lien avec un avis motivé du responsable hiérarchique.

Ce dernier, dans le cadre de l'entretien individuel annuel, devra se prononcer expressément sur sa volonté de présenter l'agent à un avancement de grade conformément à la fiche proposition établie (Cf. annexe).

- **Délai entre deux promotions :**
Un délai minimum de deux ans sera requis entre deux promotions.
- **Absence de sanction :**
La promotion interne ne sera pas permise pour les agents auxquels une sanction aurait été infligée dans l'année. Ce délai sera porté à trois ans si la sanction a été soumise à l'avis du conseil de discipline.
- **Réussite à un examen professionnel :**
Un agent ayant réussi un examen professionnel verra son dossier présenté au CDG 38 de façon systématique s'il remplit les autres critères.

L'inscription sur liste d'aptitude par le CDG 38 ne vaut pas recrutement : la promotion interne doit être prononcée par l'autorité territoriale, à condition qu'il y ait un emploi vacant dans la collectivité.

L'autorité territoriale n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude.

Pour procéder au recrutement, il est en outre nécessaire que l'agent concerné remplisse les conditions d'aptitude physique relatives à ses nouvelles fonctions. :

Date d'effet et durée des lignes directrices de gestion :

Les lignes directrices de gestions sont adoptées pour une période de 4 ans.

Avis du comité technique en date du 15 décembre 2021

- **Le conseil communautaire prend acte des critères, dans une démarche de mise en conformité réglementaire et de valorisation des carrières et des parcours professionnels, d'avancement de grade ci-dessus présentés.**

→ Les taux de promotion pour les avancements de grades (ou ratios)

Conformément au 2ème alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Technique, le taux permettant de déterminer, à partir du nombre d'agents « promouvables » c'est-à-dire remplissant les conditions pour être nommés au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La loi ne prévoit pas de ratio plancher ou plafond (entre 0 et 100%).

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade.

Le comité technique en date du 15 décembre 2021 a émit un avis avorable sur proposition du taux proposés.

- **Le président propose au conseil communautaire, dans une démarche de mise en conformité réglementaire et de valorisation des carrières et des parcours professionnels, de fixer, pour l'année 2022, un ratio commun à 100% à tous les cadres d'emplois pour l'avancement des fonctionnaires de la collectivité au grade supérieur.**

FICHE DE PROPOSITION POUR LES AVANCEMENTS ET PROMOTIONS

Avancement de grade Promotion interne

Au grade de :

SITUATION ACTUELLE DE L'AGENT

Nom et prénom de l'agent :

Catégorie : A B C

Grade :

Echelon :

Grade Maxi sur la fiche de poste :

Service :

Supérieur hiérarchique direct :

Date de l'entretien professionnel :

TABLEAU SYNTHETIQUE DES CRITERES D'APPRECIATION DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE (CF. Entretien annuel)

Critères	Point fort	Point maîtrisé	Point à améliorer	Point insuffisant	Non concerné
Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs					
Compétences professionnelles et techniques					
Qualités relationnelles					
Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur					

ELEMENTS DETERMINANTS

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Effort de prise de responsabilités
<input type="checkbox"/> Effort de formation
<input type="checkbox"/> Formateur interne
<input type="checkbox"/> Ressource interne
<input type="checkbox"/> Niveau d'encadrement | <input type="checkbox"/> Effort de mobilité interne
<input type="checkbox"/> Présentation de concours / examens
<input type="checkbox"/> Tutorat
<input type="checkbox"/> Examen professionnel
<input type="checkbox"/> Ancienneté |
|--|--|

Motiver la décision de proposition en fonction des éléments déterminants

(à remplir obligatoirement) :

.....

.....

.....

.....

Visa du supérieur hiérarchique direct :

Décision prise par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
205	Contractualisation d'un prêt long terme pour le budget de l'assainissement en régie		2 150 000 €	
204	Signature des marchés publics d'assurances		Dommage aux biens : 8 230 € Responsabilité civile : 4 817 € Flotte automobile : 13 583 € Risques statutaires : 49 979 € Cyber risques : 6 985 €	
207	Reconduction du contrat avec la société DEMATIS pour la plateforme de dématérialisation des marchés publics		2 148 €	
210	Remboursement sinistre véhicule FN-062-QW - Régie des eaux	3012,17 €		

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
70	Avenant 2 au marché de travaux de l'entreprise Paret Travaux de création d'un réseau d'eaux usées – Montée de Saint-Laurent sur la commune de Crémieu		74 414,40 €	
71	Avenant n°2 au marché de maîtrise d'œuvre pour la réalisation des travaux d'assainissement sur les réseaux de la route de Vienne et le chemin du Chevalet - Commune de Chamagnieu - fixant le forfait définitif de rémunération - Test Ingénierie		64 820,38 €	
72	Avenant n°2 au marché de maîtrise d'œuvre pour la réalisation des travaux de renouvellement de la conduite d'adduction/distribution en aval du réservoir d'Amblagnieu- commune de Porcieu-Amblagnieu- fixant le forfait définitif de rémunération - Test Ingénierie		43 521,86 €	

Services à la population

Décision prise par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
195	Remboursement d'une activité à la piscine intercommunale des Balcons du Dauphiné - Maladie		40 €	
196	Remboursement d'une activité à la piscine intercommunale des Balcons du Dauphiné - Maladie		33,33 €	
197	Remboursement d'une activité à la piscine intercommunale des Balcons du Dauphiné - Maladie		18,20 €	
198	Remboursement d'une activité à la piscine intercommunale des Balcons du Dauphiné - Maladie		33,33 €	
211	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants les Galopins		Consultations : 50 € brut de l'heure Autres (formations, etc.) : 100 € brut de l'heure	
212	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants Pom de Reinette		Consultations : 50 € brut de l'heure	
213	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants l'Isle aux Bambins		Autres (formations, etc.) : 100 € brut de l'heure	
214	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants l'Isle aux Loupiots		Consultations : 50 € brut de l'heure	
215	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants l'Isle aux enfants		Autres (formations, etc.) : 100 € brut de l'heure	
216	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants BEBEBUS		Consultations : 50 € brut de l'heure	
217	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants les Marmousets		Autres (formations, etc.) : 100 € brut de l'heure	
218	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants Gavroche		Consultations : 50 € brut de l'heure	

219	Approbation de la convention relative à l'intervention d'un médecin référent au sein de l'établissement d'accueil de jeunes enfants "LES TITOUS"		Autres (formations, etc.) : 100 € brut de l'heure	
-----	--	--	---	--

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
74	Convention bipartite d'aide aux vacances enfants entre la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de l'Isère et la communauté de communes	Intégrée dans le cadre du financmeent CAF annuel		
75	Convention bipartite entre la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de l'Isère et la communauté de communes concernant la subvention exceptionnelle bonifications ALSH 2020		2 776,32 €	
76	Convention bipartite entre la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de L'Isère et la communauté de communes pour l'attribution d'une subvention pour le surencadrement handicap jeunesse	3 000 €		
77	Hébergement urgence relais – poursuite en 2022 du dispositif expérimental		38 960 €	

Environnement – transition écologique – cycles de l'eau

Décision prise par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
199	Régie des eaux - Remboursement de certaines communes abonnées de la régie des eaux - Eau potable		8 944,34 €	
200	Régie des eaux - Remboursement de certaines communes abonnées de la régie des eaux - Assainissement		4 447,85 €	
209	Demande de subvention pour l'animation du programme LEADER - Année 2022	77 034,01 €		
221	Site Natura 2000 « L'Isle Crémieu » - FR8201727 - Demande de modification du dossier de subvention des temps d'animation 2021 en prestations pour l'animation 2022			X

Décision prise par le président dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
201	Contrat de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé		2 814 €	
202	Réhabilitation site de Villemoirieu		5 040 €	
203	Société Elyfec		4 500 €	
206	Contrat de déneigement et salage - ZA de Montalieu-Vercieu et Bouvesse-Quirieu - Société Jordan Père et Fils		Taux horaire : 138 € Taux horaire (jours fériés) : 223,20 € Astreinte : 816 € / mois Sel de déneigement : 0,48 € / kg Déverglaçant : 0,775 € / kg	
208	Contrats d'entretien portails/portes industrielles - Société IPM Industrie		3 840€	
220	Contrat de déneigement et salage - Zone Artisanale (ZA) des 4 vies / ZA des Prairies - Société Paysages Services		Taux horaire : 96 € Astreinte : 2 100 € / mois Sel de déneigement : 0,82 € / kg	

Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/12/2021 au 31/12/2021

	Objets	Recettes	Dépenses	Sans impact financier
73	Acquisition des parcelles E 164 et F 112 appartenant à La Société d'Aménagement Foncier et d'Établissement Rural (SAFER) Auvergne-Rhône-Alpes, commune de Chamagnieu		1 245,75 €	
78	Cession de parcelles de terrains au département de l'Isère	14 973 €		

QUESTIONS DIVERSES