



● ● ● ●  
Conseil communautaire

29 septembre 2022

## Rapport de présentation

## **I. Points à l'ordre du jour du conseil communautaire**

- Approbation du procès-verbal du conseil communautaire du 13 juillet 2022

### **Ressources**

1. LEADER : Participation à l'élaboration de la candidature « Terres de Dauphiné »
2. Réhabilitation site administratif de Villemoirieu en un tiers-lieu accueillant un espace France Services : Marché de travaux
3. Marché de fourniture et pose d'enseignes et signalétique : Avenant n°1, lot 2 petite enfance et lot 3 zones d'activité :
4. Égalité femme/homme : Plan d'actions

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

### **Transition et ingénierie**

5. Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM) : Exonérations 2023
6. Politique publique cycles de l'eau : Orientations stratégiques
7. Coopération internationale : Mobilisation de la communauté de communes des Balcons du Dauphiné

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

### **Développement et cohérence territoriale**

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

## **II. Questions diverses**

### 1. LEADER : Participation à l'élaboration de la candidature « Terres de Dauphiné » → Rapporteur : madame Peju, conseillère déléguée en charge des politiques contractuelles

#### RAPPORT

LEADER est un programme européen qui vise à soutenir des projets pilotes en zone rurale, qui mobilise le Fonds Européen Agricole et de Développement de l'Espace Rural. Il donne aux territoires un cadre propice à l'émergence de projets collectifs et de qualité grâce à une méthode ascendante. Il s'appuie sur des Groupes d'Action Locale (GAL).

Depuis 2017, la communauté de communes porte un programme LEADER, pour la première fois. Pour la programmation 2023-2027, la volonté de la Région Auvergne-Rhône-Alpes, autorité de gestion, est d'agrandir la taille des territoires de projet et donc des GAL.

Un appel à manifestation d'intérêt a été publié par la Région qui définit les critères de taille des territoires candidats :

- au moins 200 000 habitants
- au moins 2 500 km<sup>2</sup>
- au moins 9 intercommunalités


Ainsi, suite à plusieurs réunions politiques et techniques, un projet de Groupe d'Action Locale (GAL) « Terres de Dauphiné » a été constitué avec 10 intercommunalités et le Parc naturel régional du Vercors.

- Communauté de Communes du Diois
- Communauté de Communes du Trièves
- Communauté de Communes de la Matheysine
- Communauté de Communes de l'Oisans
- Communauté de Communes du Massif du Vercors
- Saint Marcellin Vercors Isère Communauté
- Communauté de Communes du Royans-Vercors
- Bièvre Isère Communauté
- Communauté de communes des Balcons du Dauphiné
- Communauté de Communes les Vals du Dauphiné
- Parc naturel régional du Vercors

Dans le cadre du futur GAL, ces collectivités devront partager un projet territorial commun autour de l'éco-tourisme, de l'emploi local et de la redynamisation des centres-bourgs, qui a vocation à être traduit dans une candidature en réponse à l'appel à manifestation d'intérêt. La candidature sera portée par le Parc naturel régional du Vercors, en mobilisant une équipe projet regroupant l'ensemble des collectivités concernées. Elle devra être déposée avant le 30 décembre 2022.

Lors des réunions préparatoires, il a été proposé de répartir le coût d'autofinancement à l'élaboration de la candidature à parts égales entre les structures membres du GAL. Cette disposition, proposée au vu des montants relativement modérés pour la phase d'élaboration de la candidature (évalués à moins de 1 269,94 euros par structure), ne préjuge pas de la clé de répartition ultérieure une fois la candidature reçue.

Un projet de convention définit les modalités d'organisation pour la constitution d'une candidature LEADER commune.

 **Le président propose aux membres au conseil communautaire d'approuver la présente convention et la participation à la candidature LEADER du territoire intitulé GAL « Terres de Dauphiné »**

## 2. Réhabilitation site administratif de Villemoirieu en un tiers-lieu accueillant un espace France Services : Marché de travaux

→ Rapporteur : monsieur Vial, vice-président en charge du patrimoine communautaire et des travaux

### RAPPORT

Le site administratif communautaire situé sur la commune de Villemoirieu va être aménagé en tiers-lieu intégrant un espace France Services. Une partie du bâtiment a déjà été sommairement réaménagé pour permettre la tenue des permanences d'accueil des usagers qui ont débuté en juin dernier dans une partie du bâtiment. La demande de labellisation France services est en cours, ce qui induira une extension des jours d'accueil du public.

L'aménagement du tiers-lieu doit faire l'objet de travaux qui se dérouleront en site occupé. L'ouverture est prévue à l'été 2023.

Afin de réaliser ces travaux, une consultation a été lancée le 15 mai 2022, selon une procédure adaptée, allotie en 8 lots :

- Lot n°1 - Démolitions - plâtrerie – peinture – faux-plafonds - carrelage - faïence
- Lot n°2 - Menuiseries intérieures
- Lot n°3 - Sols souples
- Lot n°4 - Mobilier
- Lot n°5 - Elévateur Personnes à Mobilité Réduite (PMR)
- Lot n°6 – Voirie et réseaux divers (VRD)
- Lot n°7 – Electricité – courants forts – courants faibles
- Lot n°8 - Chauffage – climatisation – ventilation - plomberie

La date limite de réception des offres était fixée au 14 juin 2022 à 12h00.

25 offres ont été reçues dans les délais.

Le lot n°4 mobilier étant infructueux, une seconde consultation a été lancée avec une remise des offres pour le 8 juillet 2022. Une seule offre a été reçue pour ce lot.

Au regard de l'analyse faite par l'agence Intersite, maître d'œuvre de l'opération, selon les critères fixés au règlement de consultation (à savoir 60% valeur technique et 40% prix), la commission d'acheteurs s'est réunie le 8 juillet puis le 2 septembre dernier et propose de retenir les entreprises suivantes :

| Lot  | Attributaire proposé                                 | Montant HT   |
|--|--|--------------|
| Lot n°1 - Démolitions - plâtrerie – peinture – faux-plafonds - carrelage - faïence | EMBELLIR - 38300 Nivolas-Vermelle                    | 101 840,05 € |
| Lot n°2 - Menuiseries intérieures bois   | CHANUT - 38300 Bourgoin-Jallieu                      | 81 618,00 €  |
| Lot n°3 - Sols souples   | STORIA - 69005 Lyon                                  | 28 205,50 €  |
| Lot n°4 - Mobilier   | IWOODLOVE - 38110 St Clair de la Tour                | 125 310,00 € |
| Lot n°5 - Elévateur PMR  | ARATAL ATTRACTIVE MOBILITY – 71850 Charnay-lès-Mâcon | 19 877,00 €  |
| Lot n°6 - VRD  | ERIC COMTE TP - 38890 St Chef                        | 8 385,00 €   |
| Lot n°7 – Electricité – courants forts – courants faibles                          | ELEC PARTNERS - 38090 Vaulx-Milieu                   | 82 528,10 €  |
| Lot n°8 - Chauffage – climatisation – ventilation - plomberie                      | MARTIN Frédéric – 38000 Vienne                       | 80 158,00 €  |

Soit un montant global de travaux tous lots confondus de 527 921,65 euros hors taxes.

 Le président propose au conseil communautaire d'attribuer les marchés publics aux entreprises proposées, et de l'autoriser ou son représentant, à signer les actes d'engagements.

**3. Marché de fourniture et pose d'enseignes et signalétique : Avenant n°1, lot 2 petite enfance et lot 3 zones d'activités**

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

**RAPPORT**

Un marché public pour la fourniture et la pose d'enseignes et de signalétique a été notifié en décembre 2021 aux entreprises suivantes :

Lot n°1 : signalétique touristique – SICOM 69470 Champagne au Mont D'Or

Lot n°2 : signalétique des sites petite enfance – ADZO 01700 Neyron

Lot n°3 : signalétique des zones d'activités - SICOM 69470 Champagne au Mont D'Or

Lot n°4 : signalétique provisoire : POLYMOBYL 69890 La Tour de Salvagny

Il s'agit d'un marché d'une durée de deux ans, prenant la forme d'un accord-cadre à bons de commande avec un montant maximum annuel fixé par lot, comme suit :

| Lot  | Montant maximum |
|--|-----------------|
| Lot n°1 : signalétique touristique           | 40 000 € HT     |
| Lot n°2 : signalétique petite enfance        | 40 000 € HT     |
| Lot n°3 : signalétique des zones d'activités | 100 000 € HT    |
| Lot n°4 : signalétique provisoire            | 15 000 € HT     |

Suite aux visites de terrain et aux études d'implantation, il est apparu nécessaire d'apporter des modifications aux bordereaux des prix unitaires (BPU) pour les lots n°2 petite enfance et n°3 zones d'activités.

S'agissant du lot n°2 : petite enfance, il convient de rajouter des prix au BPU concernant des supports de pose.

Concernant le lot n°3 : zones d'activités, il s'avère que suite aux visites terrains effectuées, la hauteur des totems initialement prévue au marché (soit 3 mètres) est trop grande. Il a donc été demandé à la société SICOM de chiffrer des totems avec une hauteur de 2,50 m et de 2m en simple et double face. Il convient également de rajouter un prix pour le retrait des anciens logos sur les mobiliers restant sur site.

Il est précisé que ces avenants n'ont pas d'incidence financière sur les montants des marchés. Les montants maximums prévu initialement sont maintenus.

Afin de faciliter la gestion des contrats et améliorer leur exécution, il est proposé également d'autoriser la signature d'autres modifications de marché qui pourrait intervenir par avenant pour l'un des quatre lots, ce sans impact financier sur les montants maximums prévus initialement.

**Le président propose au conseil communautaire d'adopter les termes des avenants n°1 au marché public de fourniture, pose d'enseignes et de signalétique pour les lots n°2 petite enfance et n°3 zones d'activités, et de l'autoriser à signer les documents, et tout autre modification de marché qui pourrait intervenir sur les quatre lots, n'ayant aucun impact financier sur le montant maximum.**

#### **4. Égalité femme/homme : Plan d'actions**

→ **Rapporteur : madame Péju, conseillère déléguée en charge des politiques contractuelles**

### **RAPPORT**

Dans la fonction publique, l'égalité et la non-discrimination entre les agents et les agentes constituent des principes consacrés par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 depuis sa modification par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (décret 2020-528 du 4 mai 2020).

L'article 1 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 dispose que les politiques pour l'égalité entre les femmes et les hommes sont mises en œuvre dans les collectivités territoriales selon le principe d'une approche intégrée, c'est-à-dire une approche qui imprègne l'ensemble des politiques publiques et des actions qu'elle conduit.

Parmi les domaines notamment visés par cet article, plusieurs concernent la responsabilité de la collectivité en tant qu'employeur : la prévention et la lutte contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité, l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers, l'articulation des temps de vie, le partage équilibré des responsabilités parentales ou encore l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles.

Il s'agit aujourd'hui d'acter la mise en œuvre d'un plan d'actions tout en s'appuyant sur l'existant et sur les projets déjà réalisés ou en cours.

Il devra se décliner, sur un calendrier défini, par des objectifs précis à atteindre, accompagnés d'indicateurs de suivi sur les actions suivantes :

- Évaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle, vie personnelle et familiale.
- Prévenir et traiter les actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.
- S'assurer que l'objectif de réelle égalité entre les femmes et les hommes est garanti dans tous les champs d'intervention de la communauté de communes et l'ensemble de ses politiques publiques. Afin de le garantir, chaque comité de travail s'attachera à montrer dans ces propositions que cette aspiration a été traitée.

Il s'appuiera sur les diagnostics réalisés au préalable et les données chiffrées du rapport de situation comparé 2021, annexé au présent rapport, qui permet de mettre en évidence les problématiques spécifiques de la collectivité et dans l'ensemble des diagnostics à venir.

Le contenu du plan d'actions s'inscrit dans le projet de territoire, se construit dans la concertation avec les représentants du personnel et a fait l'objet d'une présentation en comité technique le 19 septembre dernier. Il fera l'objet d'un point d'étape au 1<sup>er</sup> trimestre 2023, pour la partie interne. Ce plan d'action associera aussi l'ensemble des partenaires concernés par la mise en œuvre des politiques publiques.

 **Le président propose au conseil communautaire d'approuver le plan d'actions d'égalité femme/homme présenté.**

## ANNEXE



## Rapport de situation comparée 2022 – données 2021

À Arandon-Passins, le 1er juin 2022

### Introduction

Le rapport sur l'égalité femmes-hommes sur le territoire est un document réglementaire qui s'impose aux communes et aux intercommunalités de plus de 20 000 habitants.

Il a été instauré par l'article 61 de la loi 2014-873 du 4 août 2014, et le décret du 24 juin 2015 en fixe le contenu.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a renforcé les obligations des employeurs territoriaux en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette loi a également instauré le rapport social unique, qui regroupe depuis le 1er janvier 2021, les données relatives à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, aux parcours professionnels, aux recrutements, à la mobilité, à la formation, à la rémunération, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au handicap, à la santé et sécurité au travail, au handicap et à la lutte contre les discriminations.

### Références :

Code général des collectivités territoriales Article D2311-16 :

1/ En application de l'article L. 2311-1-2, le président présente au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

2/ Le rapport fait état de la politique de ressources humaines de la commune ou l'intercommunalité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cet effet, il reprend notamment les données du rapport, présenté en comité technique comme prévu à l'article 51 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.

### La politique des ressources humaines de la collectivité

Les effectifs présentés dans ce rapport sont ceux rémunérés au 31 décembre 2021 **hors personnel d'animation vacataire** du fait de la trop grande variabilité liée à leur statut (la pérennisation des fonctions d'animations ayant été réalisées postérieurement).

\* \*  
\*

## Les effectifs (permanents et non permanents) par catégorie hiérarchique

Effectifs physiques au 31 décembre 2021 (rémunérés au 31/12)

| Catégorie | Femme |       | Homme |       | Total |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
|           | Nb    | %     | Nb    | %     |       |
| A         | 42    | 85,7% | 7     | 14,3% | 49    |
| B         | 17    | 65,4% | 9     | 34,6% | 26    |
| C         | 103   | 76,9% | 31    | 23,1% | 134   |
| Total     | 162   | 77,5% | 47    | 22,5% | 209   |

Chaque catégorie hiérarchique est davantage occupée par du personnel féminin. Catégorie A : une majorité de femmes à la DG et uniquement des femmes à la direction des EAJE et au sein des RPE. Catégorie B : la 1/2 des effectifs sont des femmes qui occupent des missions administratives (grade de rédacteur)

Catégorie C : essentiellement du personnel féminin au sein des EAJE.



**ECLAIRAGE NATIONAL**, dans la fonction publique : 5,48 millions d'agents, soit 20 % de l'emploi total en France. En 2016, 62 % des agents de la fonction publique sont des femmes (46 % dans le secteur privé). Ce taux est de 55 % dans la fonction publique de l'état (FPE), 61 % dans la fonction publique territoriale (FPT) et 78 % dans la fonction publique hospitalière (FPH).

Dans la fonction publique territoriale (FPT) :

Cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes Cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes.

## Les effectifs (permanents et non permanents) par statut

Effectifs physiques au 31 décembre 2021

| Statut         | Femme |       | Homme |       | Total |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                | Nb    | %     | Nb    | %     |       |
| Fonctionnaires | 103   | 73,0% | 38    | 27,0% | 141   |
| Contractuels   | 59    | 86,8% | 9     | 13,2% | 68    |
| Total          | 162   | 77,5% | 47    | 22,5% | 209   |

67% des effectifs sont des agents titulaires. Parmi ceux-ci, 73% sont du personnel féminin



**ECLAIRAGE NATIONAL**, dans la fonction publique : 59 % de femmes titulaires et 67 % de femmes parmi les contractuels



## Les effectifs (permanents et non permanents) par filière

Effectifs physiques au 31 décembre 2021

| Filière        | Femme      |              | Homme     |              | Total      |
|----------------|------------|--------------|-----------|--------------|------------|
|                | Nb         | %            | Nb        | %            |            |
| Administrative | 48         | 92,3%        | 4         | 7,7%         | 52         |
| Animation      | 14         | 93,3%        | 1         | 6,7%         | 15         |
| Culturelle     | 3          | 75,0%        | 1         | 25,0%        | 4          |
| Médico-sociale | 32         | 97,0%        | 1         | 3,0%         | 33         |
| Sociale        | 50         | 100,0%       | 0         | 0,0%         | 50         |
| Sportive       | 3          | 60,0%        | 2         | 40,0%        | 5          |
| Technique      | 12         | 24,0%        | 38        | 76,0%        | 50         |
| <b>Total</b>   | <b>162</b> | <b>77,5%</b> | <b>47</b> | <b>22,5%</b> | <b>209</b> |

La filière sociale et médico-sociale (qui comprend les grades d'agent social et d'EJE) est la plus représentée au regard des effectifs féminins. Au 2nd rang, la filière administrative est la plus féminisée. Concernant les effectifs masculins, il s'agit de la filière technique qui est la plus représentée (notamment la direction de l'eau et de l'assainissement).



**ECLAIRAGE NATIONAL**, dans la fonction publique :

Les filières les plus féminisées sont les filières sociale et médico-sociale avec 95 %, administrative 82 %, médico technique 78 % et animation 72 %.

Les recrutements à communauté de communes des Balcons du Dauphiné s'appuient sur un processus de sélection basé sur l'analyse de l'expérience, des compétences et des aptitudes individuelles ainsi que des capacités des candidats à s'intégrer dans un collectif de travail. La collectivité souhaitant développer une culture commune, attentive aux principes d'autonomie et de confiance accordée aux collaborateurs qui font le service public au quotidien.

Le genre n'intervient donc aucunement dans les critères de sélection. Toutefois, à l'instar des données nationales précisées précédemment, les emplois de certaines filières sont très majoritairement occupés par des femmes (administrative, animation, et surtout sociale et médico-sociale).

Ces statistiques illustrent les difficultés à recruter des hommes ou des femmes sur certaines filières, par défaut de candidats, car les choix d'orientations professionnelles se sont opérés bien en amont (ex : 1 seul homme en poste sur une structure petite enfance).

## Les régimes de travail

Effectifs physiques au 31 décembre 2021

| Régime de travail       | Femme      |               | Homme     |               | Total      |
|-------------------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|
|                         | Nb         | %             | Nb        | %             |            |
| Temps Plein             | 120        | 74,1%         | 44        | 93,6%         | 164        |
| Temps Partiel           | 21         | 13,0%         | 0         | 0,0%          | 21         |
| Temps Non Complet (TNC) | 21         | 13,0%         | 3         | 6,4%          | 24         |
| <b>Total</b>            | <b>162</b> | <b>100,0%</b> | <b>47</b> | <b>100,0%</b> | <b>209</b> |

26% des effectifs féminins travaillent à TNC ou à temps partiel (28% au niveau national). Quant aux effectifs masculins, seuls 6% sont à TNC (pas de temps partiel).

Pour rappel, les effectifs d'animation vacataires ne sont pas comptabilisés.

**Sur les 21 agents à temps partiel, 16 bénéficient du temps partiel pour convenance personnel, les 5 autres sont des temps partiels de droit.**

Les femmes sont donc majoritairement concernées par le travail à temps partiel et non complet, ce qui peut avoir un impact sur leur déroulé de carrière et sur la constitution de leur droit à retraite.

**Le travail à temps non complet (TNC)** est attaché au poste occupé, il s'impose à l'agent. Il concerne essentiellement la catégorie C, surreprésentée dans les professions féminisées et lié aux intégrations successives de structures petite enfance et enfance.

**Le travail à temps partiel** est quant à lui accordé à l'agent de droit ou à sa demande. Il est plus fréquent chez les femmes et chez les non-cadres des métiers mixtes et à prédominance féminine. Il répond à des motivations familiales pour les femmes et professionnelles pour les hommes (autre emploi en parallèle, formation, études). Les femmes recourent davantage au temps partiel si elles ont des enfants, notamment en bas âge, et un conjoint (en particulier si celui-ci est cadre). Les femmes ayant un diplôme de niveau bac + 2 sont celles qui recourent le plus au temps partiel.

### Mouvements de personnel sur emplois permanents

Effectifs entrants sur l'année 2021

| Catégorie | Entrées |       |        |
|-----------|---------|-------|--------|
|           | Femme   | Homme | Total  |
| A         | 4       | 2     | 6      |
|           | 66,7%   | 33,3% | 100,0% |
| B         | 1       | 2     | 3      |
|           | 33,3%   | 66,7% | 100,0% |
| C         | 9       | 5     | 14     |
|           | 64,3%   | 35,7% | 100,0% |
| Total     | 14      | 9     | 23     |
|           | 60,9%   | 39,1% | 100,0% |

La majorité des effectifs entrants concerne des agents féminins de catégorie C (principalement pour le secteur de la petite enfance). La création du niveau de directeur au sein de l'organigramme a engendré l'arrivée de 3 directeurs (2 femmes et 1 homme en catégorie A).

### Les fonctions d'encadrement supérieur et de direction

Effectifs physiques au 31 décembre 2021

| Catégorie         | Femme |        | Homme |       | Total |
|-------------------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                   | Nb    | %      | Nb    | %     |       |
| DGS               | 1     | 100,0% | 0     | 0,0%  | 1     |
| Directeur cabinet | 1     | 100,0% | 0     | 0,0%  | 1     |
| DGA               | 2     | 66,7%  | 1     | 33,3% | 3     |
| Directeurs        | 9     | 60,0%  | 6     | 40,0% | 15    |
| Total             | 13    | 65,0%  | 7     | 35,0% | 20    |

| Catégorie         |                                 | Femme |       | Homme |       | Total |
|-------------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                   |                                 | Nb    | %     | Nb    | %     |       |
| DGS               | Fonctions de direction générale | 4     | 80,0% | 1     | 20,0% | 5     |
| Directeur cabinet |                                 |       |       |       |       |       |
| DGA               |                                 |       |       |       |       |       |
| Directeurs        | Encadrement supérieur           | 9     | 60,0% | 6     | 40,0% | 15    |
| Total             |                                 | 13    | 65,0% | 7     | 35,0% | 20    |

Aux balcons du Dauphiné, 2 tiers des agents occupant des fonctions d'encadrement supérieur et de direction sont des femmes soit l'inverse des données nationale (ci-après). Cette féminisation s'élève même à 80% sur les fonctions de direction générale et de cabinet.



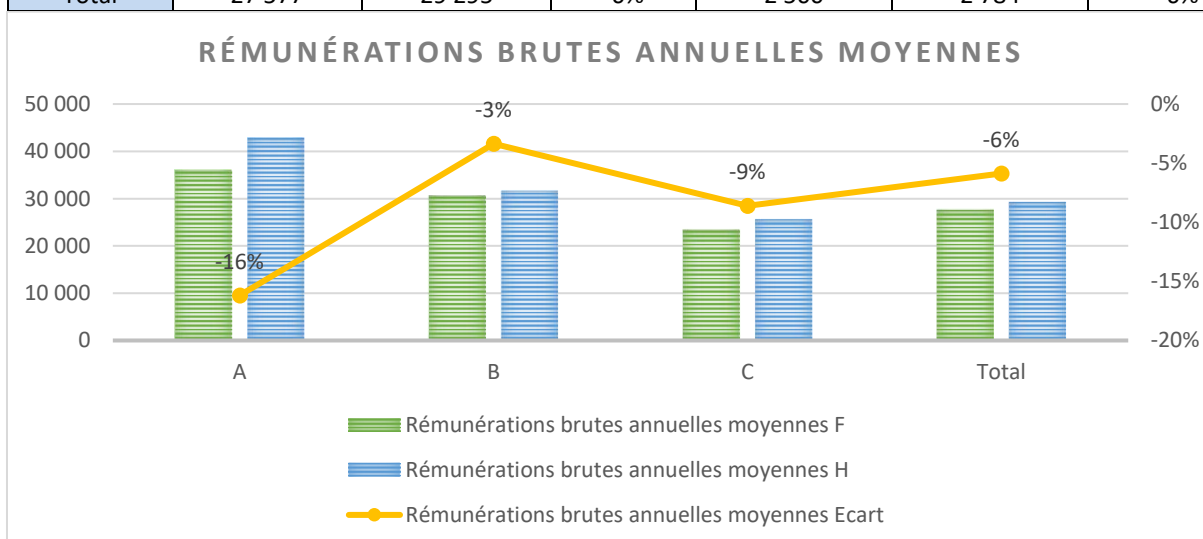
### ECLAIRAGE NATIONAL, dans la fonction publique :

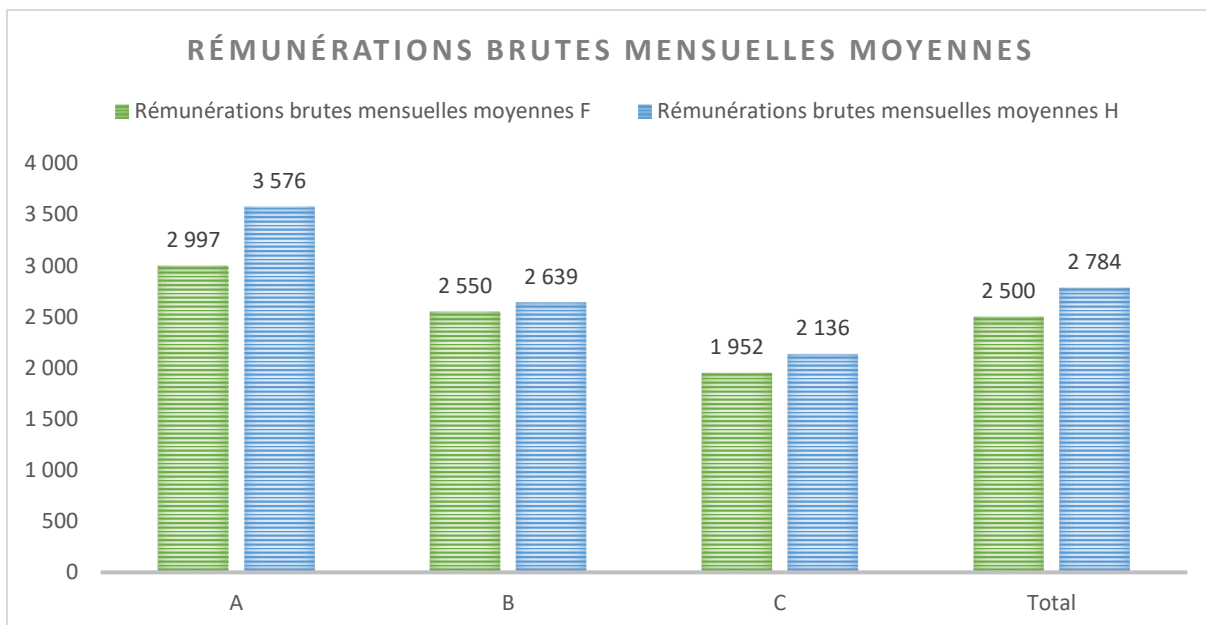
Emplois d'encadrement supérieur et de direction (ESD) : 36 % de femmes / 64 % d'hommes. Dans la FPT, les femmes représentent 55 % des 11 152 agents de catégorie A+.

A noter que dans les trois versants de la fonction publique, les hommes sont systématiquement plus âgés que les femmes dans les emplois A+ (+ 3,5 ans dans la FPT). La part des femmes est systématiquement supérieure chez les moins de 30 ans, et inférieure chez les plus de 50 ans (-11,5 ans dans la FPT), ce qui semble démontrer une féminisation récente des emplois supérieurs.

### La rémunération

| Catégorie | Rémunérations brutes annuelles moyennes |        |       | Rémunérations brutes mensuelles moyennes |       |       |
|-----------|---|--------|-------|--|-------|-------|
|           | F                                       | H      | Ecart | F  | H     | Ecart |
| A         | 35 966                                  | 42 909 | -16%  | 2 997                                    | 3 576 | -16%  |
| B         | 30 604                                  | 31 668 | -3%   | 2 550                                    | 2 639 | -3%   |
| C         | 23 427                                  | 25 632 | -9%   | 1 952                                    | 2 136 | -9%   |
| Total     | 27 577                                  | 29 295 | -6%   | 2 500                                    | 2 784 | -6%   |



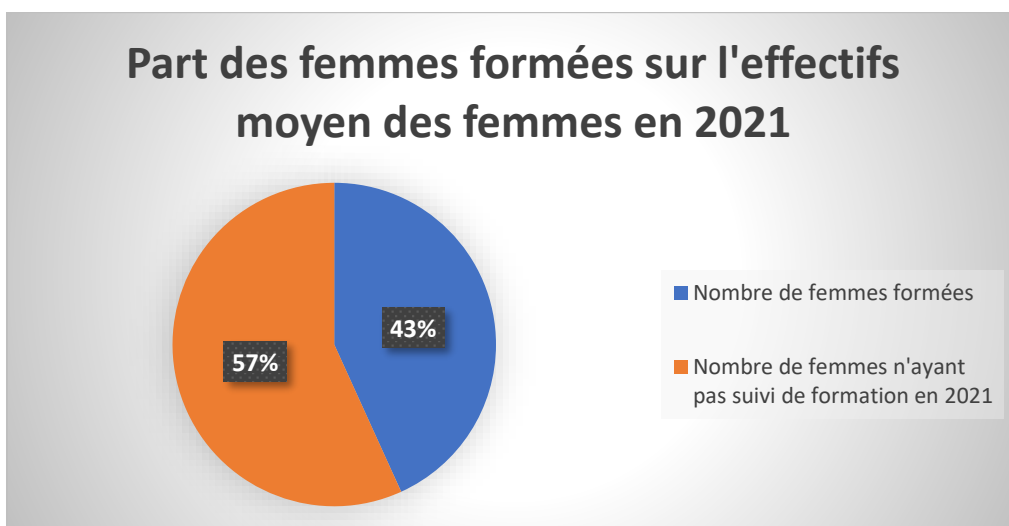


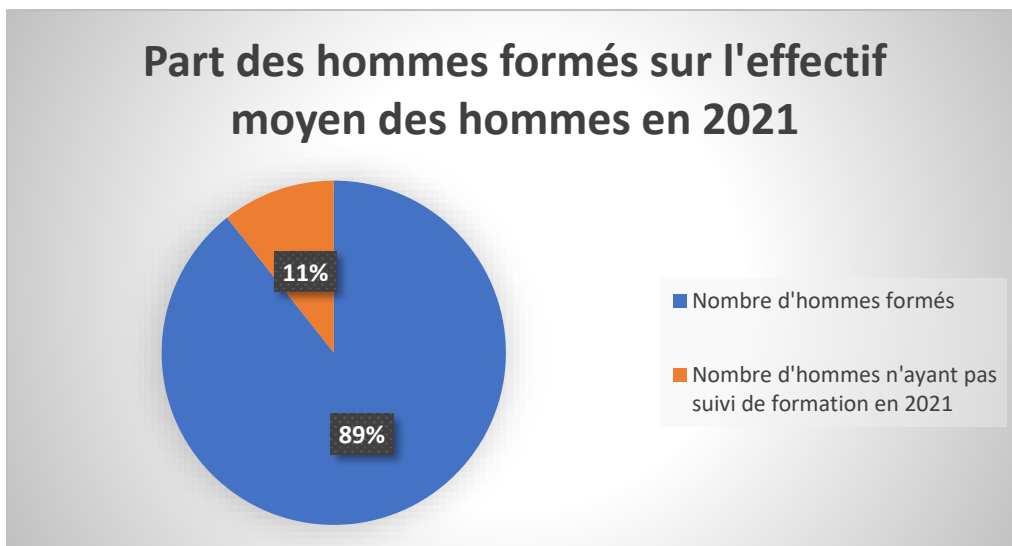
L'écart de rémunération (totale) entre les hommes et les femmes est compris entre 6 et 16% ; en faveur des hommes pour les 3 catégories.

En termes d'écart de rémunération, c'est la catégorie B qui est la moins concernée.

Malgré la très forte féminisation des fonctions d'encadrement supérieur, l'écart le plus significatif concerne la catégorie A. Cette différence s'explique par la réforme des grilles indiciaires des filières sociales et médico-sociale (ou le personnel féminin est sur représenté) de la catégorie B vers la catégorie A. Les postes concernés relèvent de la catégorie A mais les fonctions associées relèvent de sujétions, de responsabilités et d'expertise d'un niveau intermédiaire. Ces filières sont également plus concernées par le temps non complet et le temps partiel.

#### Données liées à la formation (titulaires et contractuels)





La part des hommes formés en 2021 est extrêmement élevée et s'explique notamment par l'effet de proportionnalité.

#### Bilan et pistes de travail

Si la collectivité répond pleinement aux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, concernant la présence des femmes dans les fonctions d'encadrement supérieur et de direction, ou encore d'accès aux mobilités et aux avancements, des axes d'amélioration restent à travailler, notamment :

- La répartition des femmes et des hommes entre et au sein des filières,
- L'inégale répartition sur certains métiers,
- La surreprésentation des femmes sur les postes à temps non complet,
- Le recours plus important des femmes au temps partiel ;
- Les écarts de rémunération (liées aux écarts de rémunération entre catégorie / filières, et au temps de travail).

Il est important de noter que ces différents axes répondent à des problématiques sociétales qui dépassent largement les seules capacités d'action de la collectivité en tant qu'employeur.

En 2021, la communauté de commune a élaboré un plan d'actions simplifié sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce dernier a été intégré au projet de territoire et une conseillère déléguée pour l'égalité entre les femmes et les hommes a été nommée, **M. Nathalie Péju**.

**Parallèlement, la collectivité souhaite se faire accompagner dans le cadrage et la mise en mode projet d'une démarche d'exemplarité visant à la réalisation du plan d'action, notamment sur le volet formatif (élus et agents).**

Les axes de travail de ce plan d'actions sont présentés ci-après.

\*      \*

\*

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p><b>1 - Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes</b></p> <p>La différence de salaire brut pour les agents est variable selon les catégories avec un écart moyen de 6% en faveur des hommes fin 2021. Le travail à temps non complet ainsi qu'à temps partiel, sur des postes majoritairement occupés par des femmes explique pour partie cet écart.</p>                           |  |   |
| <b>PLAN D' ACTIONS</b>   | <b>INDICATEURS</b>   | <b>DELAIS</b>   |
| Mettre en place un nouvel indicateur comparant le nombre de femmes et d'hommes à temps non complet   | Nouvelles données insérées dans le rapport égalité femme/homme.  | Rapport de situation comparé 2022   |
| Affiner les données RH sur les écarts de rémunération pour les mesurer précisément et pouvoir proposer des actions correctives   | Nouvelles données insérées dans le rapport égalité femme/homme   | Rapport de situation comparé 2021 pour mise en œuvre des correctifs en 2022 |
| <p><b>2 - Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités.</b></p> <p>La communauté de commune des balcons du Dauphiné porte une attention particulière à la non-discrimination dans tout son processus de recrutement. Fin 2021, Les femmes représentent 61% du volume de recrutement contre 29% pour les hommes.</p> <p>Cette forte disparité provient essentiellement du transfert de la compétence petite enfance.</p> |  |   |
| <b>PLAN D' ACTIONS</b>   | <b>INDICATEURS</b>   | <b>DÉLAIS</b>   |
| Valoriser la mixité des métiers dans la communication interne et externe de la collectivité  | Nombre d'actions de communication                                | En cours  |
| Réaliser un suivi spécifique des emplois de direction.   | Tableau de suivi   | Réalisé   |
| Neutraliser systématiquement les intitulés de postes et leurs contenus dans les offres d'emplois, les fiches de postes et les organigrammes  | Bilan de la révision de l'ensemble des documents.                | Réalisé   |
| Diffuser une information sur l'égalité femmes/hommes   | Élaboration d'un guide d'information à destination du personnel. | 2023  |

### 3 - Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

En lien avec les nécessités de service, l'aménagement du temps de travail de la collectivité prend en considération la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

| PLAN D' ACTIONS  | INDICATEURS  | DÉLAIS   |
|--|--|--|
| Mettre en œuvre le télétravail hors crise sanitaire.   | Bilan au terme de la période d'expérimentation   | Réalisé  |
| Intégrer un objectif d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle dans le chantier temps de travail.  | Développement des protocoles d'organisation du temps de travail existant visant à favoriser l'adéquation entre vie professionnelle et vie personnelle. | En cours / préconisation du comité de travail « stratégie RH » |
| Développer des informations de communication interne sur les actualités : congés familiaux (congé parental, congé de solidarité familiale, de présence parentale, CET) et des conséquences professionnelles des temps partiels, congés parentaux, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans...<br>Informers les agents sur les dispositifs d'aides jeunes enfants et sur les modes de gardes | Liste d'actions annuelle   | 2023   |

### 4 - Prévenir et traiter les actes de discrimination, de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En lien avec le CHSCT.

| PLAN D' ACTIONS  | INDICATEURS                          | DELAIS                               |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Mettre en place un dispositif de « signalement » et diffuser l'information auprès des agents | Elaboration d'une procédure adaptée. | Réalisé comité technique du 15/11/21 |
| Organiser des sessions de formations et de sensibilisation obligatoires sur ces thèmes       | Nombre de participants               | 2022                                 |

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|         | Objets  | Recettes | Dépenses    | Sans impact financier |
|---------|---|----------|-------------|-----------------------|
| 45-2022 | Société VEHICOM : Protocole d'accord transactionnel |          | 39 005,93 € |                       |

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|          | Objets   | Recettes    | Dépenses | Sans impact financier |
|----------|--|-------------|----------|-----------------------|
| 124-2022 | Déclaration sans suite d'une procédure de marché public de prestations intellectuelles pour motif d'intérêt général  |             |          | X                     |
| 125-2022 | Demande de subvention pour la préparation de la candidature au programme LEADER 2023-2027 pour l'année 2022  | 12 952,25 € |          |                       |
| 136-2022 | Demande de subvention pour la préparation de la candidature au programme LEADER 2023-2027 pour l'année 2022  | 129,90 €    |          |                       |
| 137-2022 | Signature du contrat pour une mission de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé dans le cadre des travaux de restauration hydromorphologique de l'Amby | 1 728 €     |          |                       |



**5. Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM) : Exonérations 2023**

→ **Rapporteur : monsieur Spitzner, vice-président en charge des déchets et de l'économie circulaire**

**RAPPORT**

La communauté de communes a institué la TEOM sur son territoire. Lors du vote du budget primitif 2021, le conseil communautaire a confirmé sa volonté de voir les participations versées au syndicat de collecte et traitement des ordures ménagères et déchets assimilés couvertes intégralement par les recettes issues de cette taxe. Depuis 2020, un taux unique de TEOM est appliqué sur le territoire communautaire. Il a été porté à 10,98 % en 2021 et a été maintenu lors du vote du budget 2022.

La TEOM est due par les propriétaires ou usufruitiers de propriétés soumises à la taxe foncière sur les propriétés bâties. La communauté de communes exonère chaque année un certain nombre de locaux industriels et commerciaux en application des possibilités prévues par l'article 1521 du code général des impôts. Pour être applicable au 1er janvier 2023, la délibération doit être adoptée et transmise aux services de l'État avant le 15 octobre 2022.

A l'image de l'année 2021, seules les entreprises apportant la preuve qu'elles ne recourent pas au service de ramassage des ordures ménagères opéré par le SYCLUM pour l'année 2022 seront exonérées. Cette preuve revêtira la forme d'un ou de contrat(s) annuel(s) d'enlèvement de leurs déchets ménagers et assimilés. Une vérification sera opérée auprès du syndicat de collecte et traitement des déchets.

**Le président propose aux membres au conseil communautaire d'approuver l'exonération de Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères pour l'année 2023 des établissements cités dans l'annexe jointe aux documents.**

**6. Politique publique cycles de l'eau : Orientations stratégiques**  
→ **Rapporteur : monsieur Granger, vice-président en charge des cycles de l'eau**

**RAPPORT**

Les Balcons du Dauphiné sont un territoire en dynamique et porteur de nombreux projets sur le grand comme le petit cycle de l'eau. L'intercommunalité a pris la compétence GEMAPI en 2018, en complément d'une compétence « gestion des cours d'eau » détenue depuis 2014. Elle porte la compétence en direct pour le bassin Isle Crémieu/Pays des couleurs du Schéma d'Aménagement et de Gestion Des Eaux (SDAGE) et l'a délégué à l'EPAGE (Établissement Public d'Aménagement et de Gestion des Eaux) de la Bourbre pour le bassin éponyme. S'agissant du petit cycle de l'eau, l'intercommunalité a pris la compétence eau et assainissement et a créé la direction de l'eau et de l'assainissement le 31 décembre 2019. La gestion de la compétence est réalisée en régie directe dans la suite des 17 structures gestionnaires précédents, pour 27 des 47 communes ; par Délégation de Service Public (DSP) pour 3 communes et par trois syndicats (Syndicat des Eaux des Abrets (SYMIDEAU), Syndicat des Eaux des Plaines Et Collines du Catelan (SEPECC) et Syndicat de Production des Eaux du Nord-Ouest Isère (SYPENOI)) pour le reste des communes.

La préservation de la ressource en eau a été affichée en 2021 par les élus comme une priorité du mandat. Des décisions ont d'ores et déjà été prises pour honorer cette ambition, telles que le renforcement de l'équipe rivière, le renforcement des moyens d'actions de la régie des eaux avec une équipe travaux supplémentaire et la structuration du service ingénierie, le pilotage d'études stratégiques comme les deux schémas directeurs d'eau potable et d'assainissement et l'engagement d'une étude sur la ressource en eau.

Pour l'adduction d'eau potable en mode gestion régie, l'ambition est aussi d'atteindre 80 % de rendement d'eau potable en renouvelant 7 kms linéaires de réseau d'eau potable par an. Les efforts sont à produire puisqu'en 2020 le rendement était de 67% et qu'un peu moins de 4 km de réseaux neufs étaient posés en 2021 (2,3 km en renouvellement). Côté assainissement, la volonté 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 claires parasites (pluviales et infiltration de sources) dans les réseaux.

Enfin, il faut bien évidemment ne pas oublier le fleuve Rhône qui, s'agissant du grand cycle comme du petit cycle de l'eau, est un (f)acteur déterminant du développement du territoire, qu'il s'agisse de ressource au regard des nappes d'accompagnement, de biodiversité ou de gestion du risque inondation.

Dans ce contexte, et conformément au processus décisionnel mis en place par le conseil communautaire permettant d'élaborer les politiques publiques des Balcons du Dauphiné, une conférence des maires et un comité de travail cycles de l'eau ont été organisés sur ce thème des cycles de l'eau. Un nombre important d'élus municipaux se sont réunis à 4 reprises avec le vice-président en charge de cette question au sein du bureau communautaire. La méthode d'animation et de facilitation des échanges en intelligence collective a permis de faire émerger de nombreuses propositions.

Rappel des différentes étapes de travail :

- 12/07/21 : comité de travail - première prise de contact suivi d'un travail participatif sur le diagnostic en identifiant les différentes problématiques spécifiques au territoire et générales, puis les conséquences et enjeux à long terme ;
- 10/03/2022 : conférence des maires « Les Balcons du Dauphiné préservent la ressource en eau » ;
- 14/04/22 et 26/04/22 : 2 comités de travail, le deuxième en présence de représentants du conseil de régie – appropriation et déclinaison des orientations issues de la conférence des maires sur les cycles de l'eau, pour construire la politique publique à intégrer au projet de territoire (récit prospectif, problématiques, objectifs opérationnels).
- 16/06/22 : recueil des recommandations des 4 collèges de la commission transversale ;
- 12/09/22 : le projet de politique publique et des recommandations de la commission transversale sont présentées en bureau, qui en valide le contenu avec certains ajustements.

Ainsi, Les différentes réflexions menées par ces instances ont permis de définir les objectifs stratégiques de la communauté de communes sur les cycles de l'eau et leurs déclinaisons

opérationnelles. Les élus souhaitent que les Balcons du Dauphiné soit un territoire qui préserve ses ressources en eau. Cinq axes d'intervention de la communauté de communes sont proposés :

- Axe 1 : Mieux connaître les ressources en eau du territoire pour mieux orchestrer collectivement la préservation ;
- Axe 2 : Poursuivre les efforts pour réduire la pression quantitative et les impacts qualitatifs sur la ressource ;
- Axe 3 : Intégrer la préservation de la ressource en eau de façon transversale à l'ensemble des politiques publiques ;
- Axe 4 : Soutenir le développement de pratiques et de filières agricoles locales favorables à la préservation de la ressource en eau ;
- Axe 5 : Assurer les ambitions par une politique tarifaire équitable et porteuse de sens.

Par ailleurs, la question des cycles de l'eau croise de façon transversale de nombreuses autres politiques publiques portées par l'intercommunalité, entre autres exemples :

- Culture / Tourisme : évènement artistique sur la thématique de l'eau, le tourisme en lien avec le fleuve Rhône ;
- Services à la population : réflexion coordonnée et cohérente sur la politique de tarification ;
- Développement économique : Développer des filières et des activités durables spécifiques ;
- Agriculture : Promouvoir des pratiques agricoles qui préservent les ressources et la biodiversité ;
- Ressources humaines : évolution des pratiques de l'ensemble des services de l'intercommunalité (exemplarité des pratiques) ;
- Communication : promotion des changements de comportement ;
- Patrimoine : équipement des sites en dispositif de récupération des eaux de pluie, de gestion économe de l'eau.

Enfin, les publics prioritaires définis par la communauté de communes seront, de fait, intégrés à la mise en œuvre de la politique cycles de l'eau.

La stratégie complète est présentée en annexe à la délibération jointe.

**Le président propose au conseil communautaire de valider les orientations stratégiques de la politique publique cycles de l'eau.**

## **Contexte**

Les Balcons du Dauphiné sont un territoire en dynamique et porteur de nombreux projets sur le grand comme le petit cycle de l'eau. L'intercommunalité a pris la compétence GEMAPI en 2018, en complément d'une compétence « gestion des cours d'eau » détenue depuis 2014. Elle porte la compétence en direct pour le bassin Isle Crémieu/Pays des couleurs du Schéma d'Aménagement et de Gestion Des Eaux (SDAGE) et l'a délégué à l'EPAGE (Établissement Public d'Aménagement et de Gestion des Eaux) de la Bourbre pour le bassin éponyme. S'agissant du petit cycle de l'eau, l'intercommunalité a pris la compétence eau et assainissement et a créé la direction de l'eau et de l'assainissement le 31 décembre 2019. La gestion de la compétence est réalisée en régie directe dans la suite des 17 structures gestionnaires précédents, pour 27 des 47 communes ; par Délégation de Service Public (DSP) pour 3 communes et par trois syndicats (Syndicat des Eaux des Abrets (SYMIDEAU), Syndicat des Eaux des Plaines Et Collines du Catelan (SEPECC) et Syndicat de Production des Eaux du Nord-Ouest Isère (SYPENOI)) pour le reste des communes.

La préservation de la ressource en eau a été affichée en 2021 par les élus comme une priorité du mandat. Des décisions ont d'ores et déjà été prises pour honorer cette ambition, telles que le renforcement de l'équipe rivière, le renforcement des moyens d'actions de la régie des eaux avec une équipe travaux supplémentaire et la structuration du service ingénierie, le pilotage d'études stratégiques comme les deux schémas directeurs d'eau potable et d'assainissement et l'engagement d'une étude sur la ressource en eau.

Pour l'adduction d'eau potable en mode gestion régie, l'ambition est aussi d'atteindre 80 % de rendement d'eau potable en renouvelant 7 kms linéaires de réseau d'eau potable par an. Les efforts sont à produire puisqu'en 2020 le rendement était de 67% et qu'un peu moins de 4 km de réseaux neufs étaient posés en 2021 (2,3 km en renouvellement). Côté assainissement, la volonté 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 claires parasites (pluviales et infiltration de sources) dans les réseaux.

Enfin, il faut bien évidemment ne pas oublier le fleuve Rhône qui, s'agissant du grand cycle comme du petit cycle de l'eau, est un (f)acteur déterminant du développement du territoire, qu'il s'agisse de ressource au regard des nappes d'accompagnement, de biodiversité ou de gestion du risque inondation.

## **Etat des lieux**

La particularité géologique du territoire des Balcons du Dauphiné implique une grande complexité dans le fonctionnement du grand cycle de l'eau et de son impact sur le petit cycle (ressource répartie de façon non homogène), où se côtoient des petits bassins versants avec celui du Rhône lui-même, des nappes perchées, des réseaux karstiques aux nappes alluviales du fleuve. Ces différentes ressources souterraines ont permis l'installation de nombreuses stations de prélèvement (38) vouées principalement à l'adduction d'eau potable pour les habitants, et par ailleurs pour l'irrigation agricole. Celle-ci est en effet très développée (21% des surfaces agricoles), avec une ressource qui provient à 40% en dehors du Rhône, dans des nappes et cours d'eau très contraints. Du fait de l'augmentation des besoins en eau, additionné à un changement d'ores-et-déjà visible du réchauffement climatique, la pression sur la ressource se fait sentir, relevant en période estivale de nombreux secteurs de cours d'eau en assec sur des linéaires très significatifs.

En surface, l'ensemble du réseau d'hydrographie (environ 835 km de cours d'eau et 77 km de fleuve) a été morphologiquement très modifié, à commencer par le fleuve avec les aménagements hydrauliques, jusqu'aux petits cours d'eau ayant fait l'objet de recalibrage, de création d'étangs... Par exemple, une grande part des zones humides du territoire, représentant au total pas moins de 8 000 ha

sur les Balcons du Dauphiné, ont été drainées dans l'objectif de valorisation agricole, d'exploitation de la tourbe. Au-delà de leurs objectifs initiaux, ces aménagements ont conduit en contrepartie à l'altération d'un certain nombre de fonctions essentielles pour les milieux naturels et les activités humaines : la rétention de l'eau lors des crues, le soutien des cours d'eau et nappes souterraines à l'étiage par les zones humides, le pouvoir auto-épuratoire, l'accueil de biodiversité...

D'un point de vue qualité, les eaux souterraines sont plutôt bonnes, mais avec localement des pollutions diffuses et/ou accidentelles (nitrates, pesticides). Cela a impliqué le classement de deux captages Assainissement Eaux Pluviales (AEP) du territoire en « prioritaire » dans le SDAGE, impliquant la mise en place de plans d'actions dans un objectif de restauration. Concernant les cours d'eau, la grande majorité sont dits « en mauvais état », soit pour le critère chimique, soit pour le critère écologique. Un lien peut être fait à la fois avec les pollutions diffuses d'origines agricoles (azote et pesticides), et les dispositifs d'assainissement collectif et à moindre mesure individuel pour partie non conformes. Sur ce dernier point, un rattrapage récent est en cours, suite à d'importants investissements des collectivités en charge.

Dans son ensemble, la trame bleue – réseau constitué du fleuve, des cours d'eau, des zones humides, des lacs...- est particulièrement riche et diversifiée. Elle est d'ailleurs aujourd'hui protégée par un certain nombre de dispositifs à l'image des prescriptions du SDAGE et du SCOT. Mais les altérations évoquées précédemment d'un certain nombre de fonctions vitales nécessite un investissement accru des pouvoirs publics, et notamment au niveau local.

### **Les enjeux et problématiques identifiés**

#### **→ Enjeu 1 : La connaissance et maîtrise de la ressource en eau sont insuffisantes**

- Comment mieux connaître les différentes ressources en eau du territoire (souterraines, superficielles...)?
- Comment avoir une vision sur le long terme en matière de ressource en eau ?
- Comment sécuriser l'accès à la ressource ?

#### **→ Enjeu 2 : La ressource doit être mieux préservée d'un point de vue quantitatif et qualitatif**

- Comment faire de la protection de l'eau une opportunité et non une contrainte ?
- Comment réduire les consommations d'eau ?
- Comment maintenir les zones humides en bon état ?
- Comment favoriser l'infiltration à la parcelle et plus largement réduire les vitesses d'écoulement dans les bassins versants ?
- Comment réduire les atteintes à la qualité de l'eau et par ailleurs mieux investir la capacité auto-épuratoire des milieux ?

#### **→ Enjeu 3 : L'eau doit irriguer l'ensemble des politiques publiques**

- Comment faire de la thématique de l'eau un principe incontournable au sein de chaque projet ?
- Comment inciter à consommer moins d'eau potable et plus largement instaurer un principe de pollueur / payeur localement, ?
- Comment garantir un entretien des cours d'eau et marais ?
- Comment éviter l'artificialisation des zones humides ?

#### **→ Enjeu 4 : L'agriculture est un partenaire privilégié pour préserver la ressource**

- Comment limiter les atteintes à la qualité de l'eau par l'agriculture ?
- Comment adapter les pratiques, les cultures, le type d'élevage pour préserver l'eau en termes de quantité et qualité ?
- Comment mieux contrôler les prélèvements et plus largement préserver les cours d'eau (débits...)?
- Comment valoriser l'agriculture qui préserve l'eau (marque ?...)?

→ **Enjeu 5 : La tarification doit être cohérente et porteuse de sens**

- Comment unifier le prix de l'eau sur le territoire, en garantissant les financements nécessaires au service ?
- Comment sensibiliser aux économies d'eau potable ?
- Comment appliquer une tarification environnementale de l'eau, tout en garantissant un dispositif aux règles simples ?

**« les Balcons du Dauphiné, un territoire qui préserve ses ressources en eau », vision de la conférence des maires, déclinée par le comité de travail cycles de l'eau**

→ **Axe 1 : Mieux connaître les ressources en eau du territoire pour mieux en orchestrer collectivement la préservation**

Pour faire les bons choix, il faut connaître nos réserves en eaux et en organiser le partage (cf. réponse question 1). Cette connaissance permettra d'anticiper les conflits d'usage : la ressource se fragilise notamment du fait des évolutions climatiques, la préserver c'est aussi préserver notre économie (cf. réponse question 8).

Pour ce faire, un dialogue est nécessaire entre élus, entreprises, agriculteurs, chambres consulaires, etc. (cf. réponse question 6), sans oublier que l'accès à l'eau est également un enjeu qui dépasse les limites du territoire et que les besoins sont à appréhender avec les territoires voisins dans un esprit de solidarité (cf. réponse question 7).

A l'échelle locale, même si les responsabilités sont partagées, les collectivités ont une responsabilité d'organisation (cf. réponse question 2). De fait, proposer une gestion harmonisée de l'eau et de l'assainissement sur le territoire (équité de tarifs et services pour tous les habitants notamment) suppose d'interroger l'organisation administrative actuelle (cf. réponse question 12).

En conséquence, la première étape sera la réalisation d'un état des lieux de l'eau sur le territoire (nappes, sources, cours d'eau...) comprenant les prélèvements par usage, étude qui a d'ores-et-déjà commencé début 2022. Elle pourra s'accompagner de suivis à long terme quantitatif, mais aussi qualitatif, à l'échelle de bassin versant, afin d'observer les évolutions.

Ce travail pourra déboucher sur une instance annuelle de type forum ou colloque, avec tous les acteurs du territoire en lien avec le thème de l'eau (Epage, SEPECC, SYMIDEAU, SYPENOI, SIDCEHR, chambre d'agriculture, CNR, FNCCR, collectivités voisines...), afin de partager les études et suivis et de convenir d'un partage équilibré de l'eau en fonction des usages et des besoins des espaces naturels. L'ensemble de ce travail ne va pas sans un volet sensibilisation important des usagers.

→ **Axe 2 : Poursuivre les efforts pour réduire la pression quantitative et les impacts qualitatifs sur la ressource**

Il faut assurer une gestion quantitative comme qualitative de l'eau (cf. réponse question 5). Dans ce but, la préservation de la ressource passe par la recherche et la réduction des fuites des réseaux (cf. réponse question 9). D'autres actions sont aussi à développer, sur la gestion économe et la prévention du gaspillage de toutes natures, l'usage d'eau de pluie dans les habitations, le recyclage d'eau dans les procès industriels, le développement du paillage et de cultures adaptées, etc...

Enfin, agir sur la ressource en eau suppose également d'agir sur la maîtrise foncière (cf. réponse question 4). Cela facilite en effet les actions de gestion et prévention favorable à la ressource, en particulier sur la trame bleue et les zones humides. Les actions conduiraient au-delà de leur sanctuarisation, à restaurer et augmenter leur pouvoir de stockage d'eau, en travaillant sur la limitation des drainages, l'aménagement des ouvrages de régulation des niveaux d'eau.

Enfin, la qualité de l'eau doit aussi être une priorité, avec la limitation des pollutions chimiques (intrants...), la poursuite de mise en séparatif des réseaux d'assainissement, et la rationalisation les installations de traitement (privilégier les petites installations au plus proche des espaces urbanisés).

→ **Axe 3 : Intégrer la préservation de la ressource en eau de façon transversale à l'ensemble des politiques publiques**

La gestion de l'eau doit être abordée du grand cycle au petit cycle et ce de façon transversale dans toutes les politiques publiques (cf. réponse question 13), en faisant évoluer les approches. Par exemple, plutôt que de mobiliser des investissements conséquents afin de collecter et traiter les eaux pluviales, il est bien plus intéressant d'infiltrer l'eau là où celle-ci tombe (cf. réponse question 3). Le principe de base doit être l'infiltration à la parcelle : limitation de l'imperméabilisation, plantation de haies pour limiter le ruissellement, dans un objectif de rechargement des nappes notamment.

Le bloc local doit mettre en œuvre des mesures concrètes en faveur de la préservation de l'eau, tout en veillant à garantir des ressources financières suffisantes permettant d'assurer le service de distribution et de traitement de l'eau. Des outils peuvent être mobilisés comme les PLU et autres outils réglementaires et d'inventaire, garantissant la préservation de la trame bleue (zones humides...), prescrivant l'infiltration des eaux de pluie à la parcelle... L'objectif est qu'en définitive tout projet, à l'image de la création d'infrastructures, intègre entièrement la thématique de la préservation de l'eau jusqu'aux bonnes pratiques concernant leur entretien et leur utilisation.

Le bloc local a également un rôle sur la gestion des cours d'eau, canaux et fossés du territoire. Pour autant, chaque partie prenante doit prendre ses responsabilités, à l'exemple de la compétence GEstion des Milieux Aquatiques et la Prévention des Inondation (GEMAPI), pour laquelle si l'intercommunalité doit prévenir les embâcles dans les rivières, les propriétaires doivent quant à eux assurer et être accompagnés dans leurs obligations d'entretien (cf. réponse question 21). La communauté de communes assure en effet pour sa part nombre d'actions d'intérêt général de type restauration de ripisylve, de sections de cours d'eau et de zones humides, ou de gestion d'ouvrages de prévention et gestion des inondations.

Enfin, le volet réglementaire doit nécessairement s'accompagner d'un volet contrôle, veillant à la réalisation et la conformité des installations, ou de respect de réglementation à l'image des arrêtés sécheresses en période de crise.

→ **Axe 4 : Soutenir le développement de pratiques et de filières agricoles locales favorables à la préservation de la ressource en eau**

Il faut accompagner l'agriculture vers de nouvelles solutions, de nouvelles cultures moins impactantes sur l'eau, en écoutant les agriculteurs (cf. réponse question 10) et avoir de la reconnaissance ou des contreparties pour ceux qui mettent en œuvre des actions sur la préservation de l'eau (cf. réponse question 14).

La limitation de la pollution de l'eau nécessite des changements de pratiques importants dans les exploitations, quel que soit leur orientation (intercultures, lutte biologique...), mais aussi la préservation des prairies qui ne nécessitent pas de traitements phytosanitaires et de fortes fertilisations. D'autres pratiques sont également à favoriser, ayant un effet sur la consommation d'eau telles que le choix de cultures adaptées, l'adaptation des systèmes et des pratiques d'irrigation, la limitation du drainage en zone humide.

Enfin, avec un objectif double de recharge des ressources en eau souterraines et de limitation de l'érosion des sols, d'autres pratiques sont à mettre en place tels que les couverts intermédiaires, le semi direct, au-delà de la préservation et du développement du réseau bocager.

D'un point de vue général, cette orientation implique un soutien à l'élevage sur le territoire (bovins, ovins, caprins...), celui-ci étant associé à la préservation des prairies, du réseau de haies, et à un certain équilibre des exploitations vis-à-vis de la question de la fertilisation.

La stratégie alimentaire locale peut aussi avoir un impact positif sur la ressource en eau par les filières et pratiques promues (cf. réponse question 11). Il faut une valorisation locale des produits issus des exploitations vertueuses (commande publique, approvisionnement de la restauration collective du

territoire, mise en place potentielle d'une cuisine centrale...), cela pouvant faire l'objet d'un label de qualité, voire de label de territoire.

#### → **Axe 5**: Assurer les ambitions par une politique tarifaire équitable et porteuse de sens

Si le coût de l'eau doit être appréhendé dans le contexte global des autres charges supportées par le citoyen (énergie, déchets...) (cf. réponse question 15), il faut pour autant maintenir un prix de l'eau apte à garantir les recettes suffisantes face aux charges du service (entretien et renouvellement des réseaux, acheminement et distribution de l'eau, etc.) (cf. réponse question 19).

Il faut sensibiliser les habitants sur ce que comprend et englobe la facture d'eau (cf. réponse question 20), sachant que les frais incompressibles liés à l'exploitation sont accompagnés par des investissements définis par la réglementation en vigueur, les priorités liés au bon fonctionnement et les orientations politiques. Une première harmonisation de tarif a été engagée avec la fusion des 17 gestionnaires avec des groupes de tarifications similaires (part variable proche) et une part fixe unique à l'ensemble de la régie eau potable. Cette démarche, à terme, devra aboutir, dans la limite du possible, à une tarification unique sur l'ensemble du territoire des Balcons, territoire des deux syndicats inclus. Aussi, il faut les inciter aux économies d'eau par le biais par exemple de tarifs progressifs par paliers de consommation (cf. réponse question 17). Cette action implique nécessairement une étude des coûts de fonctionnement dans leur globalité, comprenant notamment les efforts en matière d'amélioration des réseaux de distribution et les nécessités de leur bouclage dans un but de sécurisation de l'approvisionnement.

Par contre, une gratuité des premiers m<sup>3</sup> correspondant aux besoins vitaux ou une tarification sociale (selon revenus et composition des ménages) ne sont pas pour le moment des outils à mobiliser (cf. réponse questions 16 et 18).

En parallèle, un volet important de communication et sensibilisation des citoyens et des scolaires s'avère nécessaire, mobilisant différents moyens (plaquettes, animations...). Les sujets évoqués pourraient être en particulier la question du prix de l'eau, des projets de remise en état et de création de réseaux d'eau potable, la protection de la ressource...

#### **Les cycles de l'eau sur les Balcons du Dauphiné en 2030 – récit prospectif du futur souhaité**

Robert, agriculteur de longue date sur le territoire, connaît très bien la thématique de l'eau. Élu depuis plusieurs années sur le territoire, il s'est attaché avec ses collègues à tenir les objectifs qu'ils s'étaient fixés sur cette thématique clé, il y a déjà 8 ans.

Le travail a commencé par une étude importante sur l'eau, afin de mieux connaître les différentes ressources souterraines et superficielles, le fonctionnement complexe des cycles de l'eau en particulier dans le karst du plateau de l'Isle Crémieu. De la même manière, les usages ont été pris en compte et ainsi que leur évolution dans le temps, le territoire attirant beaucoup de nouveaux habitants. Robert a par ailleurs eu l'honneur de présider le nouveau comité de partage des eaux, avec des représentants de l'ensemble des usagers de l'eau, où se décide, comme son nom l'indique, la répartition des volumes d'eau en adéquation avec les besoins. Les milieux naturels comme les zones humides et les cours d'eau en sont pas oubliés, représentés par des associations, de telle manière qu'aucun cours d'eau n'a été en assec malgré une tendance au réchauffement climatique. Robert ne cache pas que les discussions ont été parfois complexe, notamment avec les représentants des irrigants qui défendaient à juste titre la nécessité d'assurer des niveaux de production et de revenus suffisants pour leurs exploitations. Pour autant, depuis que des solutions ont été trouvées, avec l'avènement de nouvelles manières d'irriguer, de nouvelles pratiques, productions et variétés moins consommatrices d'eau et moins sensibles aux ravageurs, les échanges sont plus aisés. D'ailleurs, les agriculteurs sont aujourd'hui mieux rémunérés, leur production étant labellisé « Produits des Balcons du Dauphiné », en rapport avec leur effort en matière d'environnement.

Les collectivités ont-elles aussi pris leur part, via les PLU avec la protection stricte de zones humides pour le stockage de l'eau et l'obligation d'infiltration à la parcelle, la rationalisation de l'usage de l'eau dans l'espace public (utilisation de paillage, adaptation des végétaux des espaces verts...) et les bâtiments, la rénovation de plus de 100 km du réseau d'adduction d'eau potable. Aujourd'hui, le résultat est une diminution d'1/3 des consommations d'eau par habitant. Cela est passé par un volet important de sensibilisation et aussi une tarification incitative. C'est un jeu gagnant/gagnant et les économies



d'eau vont bon train, surtout pour les nouveaux logements qui sont systématiquement équipés de récupérateur d'eau de pluie pour l'arrosage des jardins mais aussi pour les sanitaires des habitations.

## **7. Coopération internationale : Mobilisation de la communauté de communes des Balcons du Dauphiné**

➔ **Rapporteur : monsieur Granger, vice-président en charge des cycles de l'eau**

### **RAPPORT**

Le code général des collectivités territoriales issu de la loi Oudin-Santini prévoit à l'article L1115-1-1 que « *les communes, les établissements publics de coopération intercommunale et les syndicats mixtes chargés des services publics de distribution d'eau potable et d'assainissement peuvent, dans la limite de 1 % des ressources qui sont affectées aux budgets de ces services, mener des actions de coopération avec les collectivités territoriales étrangères et leurs groupements, dans le cadre des conventions prévues à l'article L. 1115-1, des actions d'aide d'urgence au bénéfice de ces collectivités et groupements, ainsi que des actions de solidarité internationale dans les domaines de l'eau et de l'assainissement.* »

Les membres du conseil d'exploitation proposent de mettre en application l'article L1115-1-1 du code général des collectivités territoriales avec les règles suivantes :

Les actions éligibles sont celles visant à favoriser l'accès des populations à l'eau potable et aux services d'assainissement. Ces notions sont larges et incluent notamment :

- L'ensemble des infrastructures nécessaires pour l'hydraulique,
- Les mesures d'accompagnement telle que la formation, la sensibilisation des populations,
- Les actions d'assistance à la gestion locale du service, les actions relatives à la protection de la ressource en eau, en lien avec les métiers de base des agences de l'eau.

Les règles fixées par la collectivité pour des actions éligibles sont :

- Respect de l'organisation institutionnelle locale ;
- Si une association présente un projet d'Adduction d'Eau Potable (AEP) une solution devra être apportée pour l'assainissement et la salubrité / eaux usées ;
- L'association soutenue devra s'engager à réaliser des actions de médiation et de sensibilisation dans le domaine de l'eau et de l'hygiène sur le territoire des balcons (écoles, collèges etc.).
- Aucun plafond ne sera fixé par projet, ce dernier sera étudié dans son intégralité.

Chaque projet sera présenté à la collectivité. Si ce dernier respecte les règles fixés, l'engagement de la collectivité et l'association portant la mission sera formalisé par convention.

 **Le président propose au conseil communautaire la mise en application de la loi Oudin.**

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|         | Objets  | Recettes | Dépenses    | Sans impact financier |
|---------|---|----------|-------------|-----------------------|
| 46-2022 | Réalisation d'une plateforme expérimentale pour la filière chanvre de l'entreprise Cholat – LEADER : Attribution d'une subvention |          | 15 000 €    |                       |
| 47-2022 | Soutien au service agricole de remplacement : Augmentation du plafond de la subvention annuelle des Balcons du Dauphiné           |          | 15 000 €    |                       |
| 48-2022 | Curage et épandage des boues de la lagune de Chozeau : Attribution du marché public de travaux                                    |          | 81 771,76 € |                       |
| 51-2022 | Travaux de restauration et de gestion de la ripisylve des affluents du Haut-Rhône_Avenant2  |          |             | X                     |

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|          | Objets  | Recettes     | Dépenses | Sans impact financier |
|----------|---|--------------|----------|-----------------------|
| 126-2022 | Demande de subventions auprès de l'agence de l'eau et du conseil départemental de l'Isère pour l'élaboration des schémas directeurs eau et assainissement | 703 037,61 € |          |                       |

## Développement et cohérence territorial

*Décisions prises par le bureau dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|         | Objets   | Recettes | Dépenses | Sans impact financier |
|---------|--|----------|----------|-----------------------|
| 49-2022 | Travaux d'agrandissement et de sécurisation de la déchèterie de Porcieu-Amblagnieu : Convention de Dotation de Soutien à l'Investissement Local (DSIL) |          |          | X                     |

*Décisions prises par le président dans le cadre de sa délégation du 01/07/2022 au 31/08/2022*

|          | Objets                                  | Recettes | Dépenses                                       | Sans impact financier |
|----------|---|----------|--|-----------------------|
| 123-2022 | Renouvellement contrat gaz pour piscine |          | 151,45 euros HT/MWh<br>CEE : 4,50 euros HT/MWh |                       |