

DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE

ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS

REPUBLIQUE FRANCAISE

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL

OBJET :

Séance du : mercredi 22 février 2023

RAPPORT
D'ORIENTATION
BUDGÉTAIRE 2023 -
BUDGET PRINCIPAL

Convocation du : 15 février 2023

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 56

Président de séance : Gabriel DOUBLET

N° CC_2023_0007

Secrétaire de séance : Nadège ANCHISI

Membres présents :

Guillaume MATHELIER, Laurent GILET, Bertilla LE GOC, Christian DUPESSEY, Maryline BOUCHÉ, Michel BOUCHER, Robert BURGNIARD, Nicolas LEBEAU-GUILLOT, Chadia LIMAM, Amine MEHDI, Mylène SAILLET RAPHOZ, Pascal SAUGE, Yves CHEMINAL, Marie-Claire TEPPE-ROGUET, Marion BARGES-DELATTRE, Paulette CLERC, Anny MARTIN, Jean-Michel VOUILLOT, Nadège ANCHISI, Antoine BLOUIN, Odette MAITRE, Denis MAIRE, Jean-Luc SOULAT, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Yannick CHARVET, Danielle COTTET, Patrick ANTOINE, Jean-Pierre BELMAS, Michel COLLOT, Véronique FENEUL, Pascale PELLIER, Nadine JACQUIER, Daniel DE CHIARA, Maurice LAPERROUSAZ, Alain LETESSIER, Marie-Jeanne MILLERET, Sophie VILLARI

Représentés :

Ines AYEB par Nicolas LEBEAU-GUILLOT, Djamel DJADEL par Gabriel DOUBLET, Dominique LACHENAL par Michel BOUCHER, Louiza LOUNIS par Christian DUPESSEY, Bernard BOCCARD par Marion BARGES-DELATTRE, Claude ANTHONIOZ par Paulette CLERC, Jean-Paul BOSLAND par Antoine BLOUIN, Isabelle VINCENT par Odette MAITRE, Julien BEAUCHOT par Sophie VILLARI

Excusés :

François LIERMIER, Christian AEBISCHER, Kévin CHALEIL-DOS-RAMOS, Géraldine VALETTE-GURRIERI, Matthieu LOISEAU, Pascale MAYCA, Joanny DEGUIN, Anne FAVRELLE, Stéphane PASSAQUAY

L'article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales dispose que « Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L 2128-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique. »

Cette disposition est étendue aux établissements publics de coopération intercommunale dont au moins l'une des communes membres dispose d'une population de plus de 3 500 habitants (article L5211-36 CGCT).

Le rapport d'orientation budgétaire, joint en annexe, a pour objectif de présenter la situation financière d'Annemasse Agglo et les orientations pour la construction du budget primitif principal 2023.

Le Conseil Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :

A l'unanimité,
DECIDE :

DE PRENDRE ACTE du rapport d'orientation budgétaire présenté pour le budget principal 2023 et du débat qu'il a suscité.

Pour le président et par délégation,

Signé par : ~~Alain FARNEHISI~~
Date : 24/02/2023
Qualité : Agglo - ~~B~~ Maire Conseil Communautaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

ROB BUDGET
BUDGET PRINCIPAL

1. AVANT PROPOS

L'article L 2312-1 du CGCT dispose : « Dans les communes de 3 500 habitants et plus, un débat a lieu au Conseil Municipal sur les orientations générales du budget, dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci et dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L.2121-8. »

Cette disposition est étendue aux Etablissement Publics de Coopération Intercommunale dont au moins l'une des communes membres dispose d'une population de plus de 3 500 habitants.

Le présent rapport est complété par 3 annexes :

Annexe I : Rapport sur les Ressources Humaines comprenant :

- la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2022
- les évolutions prévisionnelles impactant le budget 2023
- les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Indemnités perçues par les élus en 2022

Annexe II : Rapport sur la mutualisation de services

Annexe III : Dépenses d'investissements réalisées de 2014 à 2022

2. CONTEXTE GENERAL

A/ Contexte macroéconomique national et international : perspectives 2023

Après une forte reprise économique en 2021, l'invasion de l'Ukraine et la situation sanitaire en Chine ont infléchi la trajectoire de reprise attendue en 2022 et 2023. L'institut national de la statistique et des études économiques (Insee) anticipe une croissance de l'économie française de + 2,6% pour l'année 2022, en dépit de la hausse des prix et des difficultés d'approvisionnement. Les prévisions d'inflation demeurent incertaines. Selon l'Insee, le glissement annuel de l'indice des prix à la consommation pourrait atteindre + 5,9% en septembre puis 5,8% en novembre. En moyenne annuelle, l'inflation s'élèverait à + 5,3%.

Ce ralentissement de la reprise intervient alors que les dernières réformes fiscales ont accru la sensibilité des finances locales à la conjoncture économique.

La situation internationale devrait peser sur les charges des collectivités (le coût des achats et services). Dans le même temps, du fait de l'inflation, leurs produits de fonctionnement devraient rester assez dynamiques en 2023, avec une hausse des produits de la fiscalité locale et économique, dont les produits de TVA issus des récentes réformes fiscales.

Dans ce contexte, l'évolution de la situation financière des collectivités locales dépendra des dynamiques respectives de leurs charges et produits de fonctionnement, mais également du coût de l'emprunt et des contraintes pesant sur

l'investissement local (renchérissement des marchés, difficultés d'approvisionnement, etc.)¹.



B/ Disposition de la loi de finances en faveur des collectivités territoriales

La LFI 2023 contient des mesures d'ajustement, mais aussi quelques dispositions significatives.

Conformément à la promesse de la campagne présidentielle, la CVAE est supprimée mais en deux temps, afin de financer le bouclier tarifaire. Les modalités de compensation pour les collectivités qui perdent toute cette ressource dès 2023 passent par l'attribution d'une fraction de TVA.

La compensation de la perte de ressources fiscales (produit de taxe d'habitation et CVAE) par une fraction de la taxe sur la valeur ajoutée :

Le PLF pour 2023 établit une prévision de produit nationale de TVA nette au titre de 2023 à 215 milliards d'Euros, soit un montant en hausse de 5.1% en terme nominal par rapport au produit national de TVA nette révisé au titre de 2022.

A titre indicatif, le produit net révisé de TVA pour l'Agglo en 2022 a représenté 11 908 K€. Ce produit ne compensait toutefois que la part de taxe d'habitation. En 2023, il conviendra d'ajouter la fraction correspondant à la perte du produit de CVAE.

Face à l'inflation qui impacte fortement les budgets des collectivités, la loi met en place un filet de sécurité centré sur les dépenses énergétiques, un bouclier tarifaire et un amortisseur sur les tarifs de l'électricité.

Autre mesure, le « fonds vert » au service de la transition écologique des collectivités augmenté est de 2M€. Le texte adopté limite toutefois son application à 2023.

Ce fonds vise à soutenir les projets de collectivités territoriales en terme de :

- performance environnementale (rénovation de bâtiments publics, modernisation de l'éclairage public, valorisation des bios déchets)
- adaptation des territoires au changement climatique (risques naturels, renaturation)
- amélioration du cadre de vie (friches mise en place de zone à faible émission...)

Puis, une première depuis treize ans: l'augmentation nominale de la DGF de 320 millions € sur un total de 26,9 milliards €.

C/ Annemasse Agglo et son environnement

Dans son rapport provisoire d'évaluation de la 4^{ème} génération de projet d'agglomération du Grand Genève de juin 2022, la Confédération suisse retient, avec une enveloppe dédiée de 43 millions pour la période 2024-2027, les financements des projets phare avec notamment :

- Le prolongement du tram d'Annemasse jusqu'au Perrier
- Le bus à haut niveau de service Annemasse-Bonne-Hôpital (CHAL)

Conformément à la trajectoire adoptée lors du comité syndical du 18 décembre 2021 établissant une augmentation de la cotisation en deux temps pour atteindre 8.50 €/habitant durant le mandat 2020-2026 et prenant en compte les propositions techniques liées aux réalisations des objectifs de la feuille de route du Pôle

¹ Source : Cour des Comptes – rapport sur la situation financière et la gestion des collectivités territoriales et de leurs établissements – octobre 2022

métropolitain, il est proposé d'établir une cotisation de 7,75€
8,50€ par habitant en 2024.

C'est dans ce contexte socio-économique qu'Annemasse Agglo devra « bâtir » ses budgets en ayant pour objectif :

- D'évaluer au plus juste les dépenses de fonctionnement en tenant compte de l'inflation et de l'augmentation des dépenses d'énergie.
- Une capacité d'autofinancement soutenue.
- D'envisager une augmentation de la pression fiscale et une politique tarifaire en adéquation avec les besoins de financement
- La réalisation d'un programme d'investissement ambitieux mesurée à l'aune de la capacité technique des services à le réaliser.

3. RESULTAT 2022

Figure 1 : Résultat 2022 provisoire

LIBELLE	FONCTIONNEMENT	INVESTISSEMENT	TOTAL
Recettes 2022	56 391 785,28	25 262 096,12	81 653 881,40
Dépenses 2022	53 219 377,46	27 604 884,11	80 824 261,57
RESULTAT 2022	3 172 407,82	-2 342 787,99	829 619,83
Situation initiale	7 087 210,67	-1 100 297,66	5 986 913,01
SITUATION FINALE	10 259 618,49	-3 443 085,65	6 816 532,84
Reports de dépenses		22 284 297,81	22 284 297,81
Reports de recettes		16 099 307,99	16 099 307,99
TOTAL		-9 628 075,47	631 543,02

Le résultat global estimé de clôture de l'exercice 2022 s'établit à **6 817 K€** (10 260 K€ en section de fonctionnement et - 3 443 K€ en section d'investissement)

Après affectation du résultat² pour couvrir le déficit d'investissement (- **9 628 K€**), le solde de la section de fonctionnement (**632 K€**) sera repris en recettes de la section de fonctionnement au budget supplémentaire 2023.

En 2022, Annemasse Agglo a investi **18 534 K€³** qui ont notamment permis de réaliser les opérations suivantes :

- Pont Neuf Ville-La-Grand : 4 277 K€
- Travaux de voirie : 1 569 K€ (y compris voie verte, Via Rhôna)
- Aides à la pierre (PLH Agglo + Délégation Etat): 2 998 K€
- Pôle d'Echange Multimodal : 1 233 K€
- Gymnase du collège de Vétraz : 540 K€
- Solde participation opération Léman Express (ex CEVA) : 502K€
- Acquisition foncière collège de St Cergues : 2 762 K€
- Acquisition matériel (y compris véhicules) mobilier : 771 K€ dont matériel et mobilier Conservatoire de musique : 117 K€

² Il s'agit du résultat de l'exercice (solde entre les recettes et les dépenses de fonctionnement de l'exercice) auquel on ajoute celui de l'exercice précédent pour obtenir le résultat global ou cumulé

³ Chapitres 20, 21, 23

- Travaux de rénovation énergétique Centre Aéré Pierre Martin (La Bergue) : 630 K€
- Construction de logement Habitat Social Adapté Machilly : 385 K€
- Aménagement locaux voirie intercommunale : 142 K€

Pour les autres opérations se reporter à **l'Annexe III**: « Investissements tous budgets 2014 à 2022 ».

4. PERSPECTIVE BUDGETAIRE 2023

Le budget primitif 2023 doit être construit en ayant pour objectif une **gestion raisonnée et responsable des crédits** conformément à la **lettre de cadrage** adressée par M. Le Président aux membres du Bureau Communautaire et à l'ensemble des Directions le 7 novembre 2022 à savoir :

- Un meilleur suivi par les gestionnaires de leur budget
- Une augmentation du taux de réalisation des dépenses par rapport aux inscriptions budgétaires
- Une préservation d'une capacité d'autofinancement positive

A/ Le fonctionnement

1. Les produits

1.1. La Dotation Globale de Fonctionnement (DGF)⁴

La DGF est composée de deux éléments : la dotation d'intercommunalité et la dotation de compensation (compensation de la perte de produit de TP résultant de la suppression de la part salaire dans la base de cotisation TP).

En 2022, chaque part de DGF représentait respectivement 4 002 K€ et 3 538 K€ soit un total de **7 540 K€**.

La DGF totale perçue en 2023 par Annemasse Agglo pourrait s'élever à 7 600 K€

1.2. La fiscalité

a. Les taux de fiscalité directe

Les taux de fiscalité directe pour l'exercice 2022 ont été votés par le Conseil Communautaire de la manière suivante :

- Taux de la Cotisation Foncière des Entreprises (CFE) : 23.80 %
- **Taux de Taxe d'Habitation résidence secondaires: 8.34 %**
- Taux de Taxe sur le Foncier Non Bâti : 2.82 %

Pour 2023, il est proposé l'instauration d'un taux de taxe sur le foncier bâti de 0.5% (produit supplémentaire attendu estimé à 654 983 €) et le doublement du taux de taxe d'habitation sur les résidences secondaires soit 16.68% avec un produit supplémentaire attendu de 1 424 168 €.

⁴ La dotation globale de fonctionnement (DGF) constitue la principale dotation de fonctionnement de l'État aux collectivités territoriales. Elle est globale et libre d'emploi. Elle est fixée chaque année par la loi de finances.

La direction des Finances, de la prospective et de l'évaluation spécialisée en finances publiques afin d'étudier les marges de manœuvre pourraient être envisagées suite à la prospective financière réalisée par les services de l'Agglo mettant en perspective un faible taux d'épargne brute et une forte mobilisation de l'emprunt.

Constats :

- Le taux d'épargne brute sur la période 2021 – 2029 reste faible (entre 8.58% et 10.52%)
- La faiblesse de l'épargne nécessite le recours massif à **l'endettement dont le niveau est multiplié par 5** sur la période entraînant ainsi **une forte dégradation du ratio de capacité de désendettement.**
- Un dégagement de 2 millions d'€ de marges de manœuvre permettrait à l'Agglo de maintenir sa situation à un niveau sain avec un niveau de dette maîtrisée.

Les leviers qui pourraient être mobilisés pour dégager des marges de manœuvre

- Relèvement des taux d'imposition (taxe sur le foncier bâti, taxe d'habitation sur les résidences secondaires, cotisation foncière des entreprises)
- Relèvement de la base minimum de CFE

Problématique locale de relèvement du taux de taxe d'habitation des résidences secondaires en 2023

- La règle d'évolution du taux de taxe sur les résidences secondaires prend en compte la plus faible évolution constatée entre le taux de taxe sur le foncier bâti et le taux moyen pondéré des deux taxes foncières
- Pour Annemasse Agglo, l'application de cette règle pose question étant donné que le taux sur le foncier bâti communautaire est nul depuis le 1^{er} janvier 2011
- Il n'est prévu aucune disposition législative en pareil cas
- Une demande écrite d'informations a été transmise aux services fiscaux pour connaître leur position quant à règle de lien à appliquer en cas d'évolution d'un taux de taxe sur le foncier bâti
- Afin que la communauté puisse faire évoluer son taux de taxe d'habitation sur les résidences secondaire, le cabinet d'étude met en évidence le fait que le calcul de variation du taux de TFB est mathématiquement impossible à réaliser = évolution par rapport à un taux de 0 est impossible.

Résultats de la simulation

Si les services fiscaux acceptent la prise en compte de la seule variation du taux moyen pondéré des taxes foncières pour faire évoluer le taux de taxe d'habitation sur les résidences secondaires, la communauté sera libre de fixer le taux qu'elle souhaite sur cette dernière taxe en modulant très faiblement le taux de taxe sur le foncier bâti. Un taux de 0,01% sur le foncier bâti permettrait de doubler le taux de taxe sur les résidences secondaire et d'obtenir un produit supplémentaire de 1.4 millions d'€

Compensation de la perte du produit de TH par reversement d'une fraction du produit de TVA

Pour compenser la perte de recettes liée à la suppression progressive de la taxe d'habitation, l'Etat a mis en place une compensation correspondant au reversement d'une fraction du produit de TVA. Pour 2022, le montant versé s'est élevé à **11 908 K€.**

Le montant de la compensation est calculé en multipliant le **taux de taxe d'habitation 2017** par les **bases de taxe d'habitation des résidences principale n-1**

b. La CET (Contribution Economique Territoriale) :

La CET est composée d'une part de la CFE (Cotisation Foncière des Entreprises) et d'autre part de la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises supprimée en 2023).

Le montant de CVAE perçu par Annemasse Agglo en 2022 re...
 Comme annoncé en introduction au présent rapport, la CVAE est supprimée en deux temps à compter de 2023 : le taux est de 0,375% en 2023 puis suppression complète en 2024

La compensation de la perte de recettes de la CVAE se fera par une fraction de TVA. Elle correspond à la moyenne des montants de CVAE (y compris la CVAE exonérée compensée perçue sur les années 2020 à 2023, et ce uniquement pour les collectivités ayant reçu un montant de CVAE en 2022.

Chaque année, la fraction de TVA sera constituée de deux parties :

- Un montant fixe qui correspond à la compensation
- La dynamique de TVA (si elle est positive) qui ne sera pas affectée de la même façon selon les échelons des collectivités. Pour les EPCI à fiscalité propre (cas d'Annemasse Agglo), la dynamique alimentera un fonds national d'attractivité des territoires et sera répartie (critères à définir) entre les collectivités pour les inciter à maintenir l'attractivité économique de leur territoire.

Le montant de la CFE représente en 2022 7 130 844 € alors qu'en 2021 le montant encaissé était de 6 872 897 € (-3.75%).

1.3. Les atténuations de produits

a. Le FNGIR

Annemasse Agglo étant bénéficiaire de la réforme de la taxe professionnelle, le produit global de sa fiscalité est écriété au profit du Fonds National de Garantie des Ressources (FNGIR). A titre indicatif, le prélèvement FNGIR est stabilisé depuis 2015 et représente 2 129 K€. Il n'évoluera pas en 2023.

b. Le Fonds de Péréquation Intercommunal et Communal (FPIC)

Figure 2 : Rétrospective FPIC

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montant	1 793 828	1 716 248	1 844 846	1 609 886	1 362 006	1 454 173
Evolution		- 77 580	128 598	- 234 960	- 247 880	92 167

Pour 2023, le montant estimé du FPIC représenterait **1 850 K€**

Comme chaque année, le montant définitif sera notifié par la DDFiP au mois de juin 2023.

1.4. Les autres recettes : la compensation financière genevoise.

Figure 3 : Rétrospective CFG (Projection pour 2023)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Montant CFG	3 337 638	22,48% 4 088 087	17,75% 4 813 782	0,22% 4 824 507	14,25% 5 512 124	-0,22% 5 500 000

Le Département de la Haute Savoie a délibéré en 2022 pour une répartition de la CFG à hauteur de 10% du montant à répartir. Ce taux, était de 9% en 2021. L'effet combiné du taux de change et de l'augmentation du taux de répartition a entraîné une augmentation de la CFG entre 2021 et 2022 de 688 K€⁵.

⁵ Taux de change 2021 : 1,099 / taux de change 2022 : 0,99

Pour le budget 2023, le crédit correspondant à la CFG sera de 5 500 K€.

B/ Les dépenses

2.1. Les charges à caractère général (chapitre 011)

A la suite des arbitrages budgétaires réalisés début janvier, les crédits affectés au chapitre 011 sont estimés à **9 611 K€** soit une hausse de 1 356 K€. Cette augmentation s'explique principalement par :

- **Les frais liés à l'énergie + 707 K€**
- **Les contrats de prestation de service + 212 K€**
- **Les frais d'assurance + 101 K€**
- **Les frais d'études + 313 K€**
- **Les impôts et taxes + 27 K€**

Un travail sera réalisé d'ici le vote du budget primitif pour affiner les inscriptions au regard de la capacité à équilibrer la section de fonctionnement du budget.

A titre indicatif, la réalisation des dépenses sur ce chapitre depuis 2019 :

Figure 4 : Taux de réalisation des dépenses sur ce chapitre

	2019	2020	2021	2022
Evolution du chapitre 011	6 986 402	6 779 245	6 733 901	7 165 371
Prévu au budget	8 154 409	8 137 107	7 955 739	8 255 270
% de réalisation	85,68%	83,31%	84,64%	86,80%

2.2 Les frais de personnel (chapitre 012)

L'estimation pour 2023 représente **16 960 K€**.

Pour information, en 2022, les crédits inscrits au chapitre 012 ont été consommés en quasi-totalité à hauteur de 99.92%

Entre 2022 et 2023, le crédit affecté aux charges de personnel évolue de **943 K€** en raison notamment :

- De l'effet report **51.5 K€** : agents recrutés en 2022 en cours d'année et comptabilisés en année pleine en 2023
- Du Glissement Vieillesse Technicité (GVT) = évolution de la carrière des agents: **229 K€**
- De l'évolution des grilles indiciaires de certains grades des catégories B et C et de l'évolution du point d'indice de la fonction publique (+3.5% en juillet 2022) **276.5 K€**
- De la refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP) **331 K€**
- De la création de postes : 1 à la direction des ressources humaines, 1 à la direction de la communication et 1/2 à la direction des Finances, de la prospective et de l'évaluation : **151 K€**
- Autres charges : **45 K€** notamment mise à disposition de personnel
- La rémunération d'apprentis : **7 K€**
- La hausse des frais de personnel est atténuée par la suppression de l'affiliation au CDG (**-78.5 K€**) et le transfert d'agent au budget de l'eau (**-70 K€**) (**réorganisation service accueil de l'agglomération**).

Cf. **Annexe I**: Rapport RH 2022.

2.3 Contribution aux organismes de regroupement

Annemasse Agglo adhère aux structures pour lesquelles elle verse une participation. Le montant total est estimé à 6 718 K€ en 2023 (6 247 K€ en 2022)

Les principales contributions pour 2023 peuvent se décliner comme suit :

- SDIS : **2 846 K€** contre 2 684 K€ en 2022 soit + 162 K€ (+6.04%)
- SM3A : **1 659 K€** contre 1 654 K€ : la cotisation reste fixée à 17.5 €/hab. DGF mais la population DGF de l'Agglo a augmenté
- GLCT Téléphérique du Salève : **266 K€**. Identique à 2022
- Pôle métropolitain : **726 K€** contre 713 k€ : maintien en 2023 de la contribution 2022 soit à 7.75 €/hab. mais évolution population (+ 1612 hab.)
- SIGETA : **386 K€** contre 380 K€ : maintien de la contribution à 4 €/hab. DGF mais augmentation de la population DGF
- CIAS : sollicitation pour **585 K€** contre 300 K€ en 2022
- Office du tourisme : **250 K€** (identique à 2022 - convention d'objectifs)

***Nb :** La participation d'Annemasse Agglo au SM3A est intégralement financée par la Taxe GEMAPI.

2.4. Les subventions vers les budgets annexes

Une enveloppe estimée à environ **6 900 K€** devra être affectée au financement des budgets annexes :

- Tramway : **2 300 K€**. Subvention versée en 2021 = **1 655 K€**
- Transports urbains : **3 700 K€**. Subvention versée en 2022 = **2 765 K€**
- Assainissement eaux pluviales : **1 500 K€**. Subvention versée en 2022 = **1 701 K€**.
- Immobilier d'entreprises : **400 K€**. Subvention versée en 2022 = **0 K€**

Ces subventions vers les budgets annexes seront ajustées au moment de la reprise des résultats 2022.

2-5. Les subventions aux organismes privés

D'après les premières estimations, les subventions versées aux organismes privés devraient mobiliser **1 492 K€ en 2023 contre 1 387 K€ en 2022**.

2-6 Les attributions de compensations

Les attributions de compensation prévisionnelles 2023 ont été votées par le conseil communautaire du 7 décembre 2022

En dépenses de fonctionnement, les AC prévisionnelles représentent 5 010 K€ et en recettes 932 K€.

En recettes d'investissement, les AC prévisionnelles sont estimées à 439 K€.

B/ L'investissement

En 2023, Annemasse Agglo terminera d'abord les investissements engagés en 2022 mais qui n'ont pas été réceptionnés.

Les restes à réaliser (RAR 2022) en dépenses s'élèvent à 5 390 K€ (hors régularisation compte de tiers). On notera principalement :

- **Acquisitions foncières : 1 649 K€** dont 1 510 K€ pour l'acquisition de l'emprise foncière du futur collège de Vétraz-Monthoux
- **Travaux d'aménagement de la Plaine des Sports : 1 194 K€**
- **Travaux d'aménagement du patrimoine bâti : 631 K€** dont 478 K€ pour la réfection des verrières du gymnase J Balmat
- **Travaux de voirie 330 K€**
- **Travaux de construction habitat social adapté : 277 K€**

Inscriptions dépenses d'investissement budget 2023

Le budget principal dispose dans le cadre d'une gestion pluriannuelle des crédits d'investissement de 7 Autorisations de Programme avec Crédits de Paiement **(AP/CP)**. Les crédits de paiement pour l'exercice 2023 sont estimés à **6 719 K€**.

Figure 5 : Echancier prévisionnel des APCP

Dénomination APCP	Montant total l'AP	Cumul réalisé au 31/12/2022	Crédits prévus 2023	Solde en 2024
Contournement centre Ville-La-Grand Pont Neuf	8 146 K€	5 516 K€	2 084 K€	546 K€
Voie verte	5 611 K€	3 790 K€	115 K€	1 706 K€
Pôle d'échange multimodal	17 115 K€	16 227 K€	456 K€	382 K€
Viarhona	13 768 K€	1 187 K€	2 065 K€	10 516 K€
Aides à la pierre (PLH Agglo)	10 306 K€	3 825 K€	1 000 K€	5 481 K€
Gymnase du collège de Vétraz-Monthoux	9 164 K€	723 K€	944 K€	7 497 K€
Contrat de performance énergétique (CPE) gymnases de l'Agglo	3 930 K€	21 K€	55 K€	3 854 K€

Propositions d'acquisitions foncières (hors AP/CP) : 1 307 K€

- Dont 632 K€ pour projet extension foyer d'accueil handicapé St François
- Dont 1 700 K€ foncier futur collège de Vétraz-Monthoux (dont suppression fonds de portage EPF 1 100 K€)

Aides à la pierre – délégation de l'Etat : 1 774 K€ (compensation intégrale par l'état)

Cohésion sociale 760 K€

- Dont 555 K€ pour l'opération de sédentarisation « Les Peyreuses » Cranves-Sales

Equipement sportifs : 663 K€

- Dont 343 K€ pour la reprise totale de l'éclairage au centre aquatique Château Bleu
- Dont 140 K€ pour la réfection de la toiture du gymnase du Salève
- Dont 180 K€ pour les travaux de modification du chauffage au gymnase du Pralère

Enseignement culturel et artistique : 540 K€

- Dont 500 K€ pour les études de la rénovation du conservatoire de musique.

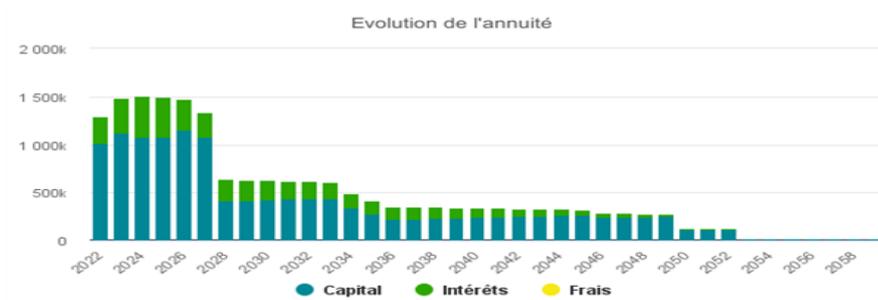
• **La dette**

Figure 6 : Evolution de l'annuité de la dette



L'encours de la dette du budget principal augmente en 2023 en raison du recours à l'emprunt de 3 000 K€ contracté en 2022 auprès de l'Agence France Locale (taux fixe 3,18% de sur une durée de 30 ans).

Figure 7 : Extinction de la dette⁶



Suite au recours à l'emprunt cité ci-dessus et à l'augmentation des taux variables (Livret A), l'annuité enregistre une hausse de de 200 K€ entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2023.

Figure 8 : Evolution du taux du Livret A

LIVRET A	01/01/2020	01/02/2022	01/08/2022	01/02/2023
Taux	0,50%	1%	2%	3%

⁶ Cet indicateur présente le nombre théorique d'années nécessaires à la collectivité pour rembourser la dette résultant des emprunts contractés pour financer les investissements nécessaires au bon fonctionnement du service d'eau potable.

Figure 9 : Répartition index et taux

Index	Nb	Encours au 01/01/2023	%	Annuité Capital + Intérêts	%
FIXE	15	7 602 125,4	59,98%	1 146 260,41	76,84%
LIVRETA	7	5 071 670,42	40,02%	345 447,58	23,16%
TOTAL	22	12 673 795,56		1 491 707,99	

Il faut toutefois noter qu'une partie de la dette est remboursée par le budget annexes pour le financement de la construction du siège social jusqu'en 2027. La dette récupérable représente 329 K€ en 2023.

5. PROSPECTIVE FINANCIERE

La prospective financière a été présentée en conseil communautaire fin 2022 (prochaine actualisation fin 2023).

Figure 10 : PPI 2023-2029 (conseil communautaire 19 octobre 2022)

	CA 2019	CA 2020	CA 2021	BP 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	TOTAL de 2022 à 2029
Services généraux	521 925	428 667	361 663	465 500	2 821 500	2 532 500	2 047 500	612 500	491 500	487 500	488 500	9 947 000
Services techniques	81 618	200 152	176 155	198 950	201 000	241 000	228 000	371 000	258 000	640 000	432 000	2 569 950
Sécurité prévention justice	8 091	1 535 515	0	181 800	55 500	500	500	500	500	500	500	240 300
Etablissements scolaires	0	0	0	2 856 114	2 411 929	459 144	159 144	54 144	54 144	54 144	54 144	6 102 907
Emploi formation	0	0	0	2 000	0	0	0	0	0	0	0	2 000
Actions culturelles	167 711	744 873	210 442	173 250	781 990	1 635 250	3 335 500	1 213 250	88 000	88 000	89 000	7 404 240
EBAG	42 171	17 115	62 584	66 500	11 180	16 366	11 556	266 754	1 511 956	1 517 164	12 380	3 413 856
Centre Aquatique	76 604	7 891	76 610	20 000	277 000	176 500	177 500	27 500	28 500	27 500	27 500	762 000
Equipements sportifs	536 904	1 268 517	539 808	2 171 600	1 746 200	646 500	578 500	157 500	121 500	897 000	93 000	6 411 800
CLSH	11 616	0	176 491	65 100	105 000	411 000	606 000	906 000	6 000	6 000	6 000	2 111 100
Gens du voyage	684 142	196 717	46 000	315 000	1 177 000	1 485 000	2 165 000	970 000	40 000	40 000	40 000	6 232 000
Politique de la ville	0	0	35 000	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hébergement	14 719	39 573	15 721	0	9 500	9 500	14 500	9 500	9 500	14 500	9 500	76 500
Action sociale	8 490	164 894	37 298	7 550	12 500	27 500	127 500	212 500	16 500	12 500	12 500	429 050
EHPAD	194 975	70 947	231 032	194 500	522 000	565 000	245 000	500 000	300 000	1 200 000	1 920 000	5 446 500
Logement	2 397 777	651 528	909 304	1 337 644	749 500	740 500	740 500	740 500	740 500	740 500	537 500	6 327 144
Voirie	225 702	3 078	531 876	0	930 000	910 000	24 000	424 000	424 000	424 000	4 664 000	7 800 000
Transport et mobilité	1 646 271	190 399	56 438	950 460	1 543 052	1 723 098	538 400	5 150 468	5 534 956	956 589	7 791 584	24 188 607
Aménagement environnement	253 720	57 430	99 308	143 665	676 200	469 950	317 500	222 500	222 500	152 450	135 000	2 339 765
Etoile	1	0	33 613	18 000	32 500	121 250	35 000	1 055 000	25 000	25 000	25 000	1 336 750
Animation économique	55 302	34 608	65 433	20 000	50 500	50 500	50 500	50 500	50 500	50 500	50 500	373 500
ZAE	9 151	480 084	574 832	629 500	1 415 917	1 315 422	1 521 225	1 265 177	1 227 373	1 368 432	1 367 375	10 110 421
Tourisme	16 860	594	0	5 000	0	0	0	0	0	0	0	5 000
Cité de la Solidarité Internationale	16 104	4 632	292	3 000	7 500	2 500	7 500	5 000	7 500	5 000	7 500	45 500
Services Mutualisés	17 513	64 087	195 447	413 560	246 500	601 080	141 600	419 500	193 700	646 700	205 700	2 868 340
Hors programme	5 158 821	10 386 530	2 972 433	11 252 130	9 048 150	8 843 475	7 935 205	2 678 581	1 702 500	1 125 000	1 125 000	43 710 041
REPORTS	0	0	0	3 856 564	0	0	0	0	0	0	0	3 856 564
Opé 917 - CPE Gymnases				80 000	1 922 000	1 367 000	671 000	1 760 000	770 000	0	0	6 570 000
AJUSTEMENT -25% HORS APCP				0	-3 016 050	-2 947 825	-2 645 068	-892 861	-567 500	-375 000	-375 000	-10 819 304
Opé 902 - Contournement centre VLG / Pont Neuf	121 521	73 218	231 169	3 003 000	3 385 000	0	270 000	0	0	0	0	6 658 000
Opé 906 - Giratoire route Bonneville / avenue	461	0	58 071	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Opé 908 - Voie Verte	112 497	141 067	117 063	304 225	74 500	236 000	206 000	0	0	0	0	820 725
Opé 909 - Pôle solidarité	1 642 354	1 628 710	344 907	102 050	0	0	0	0	0	0	0	102 050
Opé 910 - Pôle d'Echange Multimodal	2 981 506	7 902 203	1 022 267	1 582 495	0	0	0	0	0	0	0	1 582 495
Opé 912 - Viarhona	121 232	60 695	162 266	1 073 796	4 159 500	3 681 500	4 473 273	300 000	0	0	0	13 688 069
Opé 913 : Aide à la Pierre	179 250	549 000	885 375	700 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000	11 200 000
Opé 914 : Gymnase Collège Vétraz-Monthoux	0	31 636	151 314	550 000	1 023 200	5 006 800	3 460 000	11 442	0	0	0	10 051 442
Autres fonds de concours et subventions	6 766 828	1 633 818	1 844 220	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres opérations pour compte de tiers	52 922	1 056 467	2 212 141	204 431	0	0	0	0	0	0	0	0
Autres dépenses d'investissement	1 378 672	2 355 086	2 895 086	0	400 000	100 000	600 000	0	0	0	0	0
Total DI hors capital	20 344 609	21 593 201	14 359 227	21 695 254	25 232 118	23 083 535	21 607 630	17 312 374	13 054 629	10 478 979	19 094 183	151 558 702

Figure 11 : Synthèse de gestion PPI 2023-2029

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	total de 2022 à 2029
Ev° Tx Imp° Ménages	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Ev° Tx Imp° CFE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Produits de Fonctionnement	49 263 301	49 704 762	48 759 108	50 457 205	50 424 229	50 928 269	51 318 525	52 183 913	52 813 820	53 271 800	53 730 290	415 128 053
Ch. de Fonctionnement larges	43 474 672	43 737 154	47 167 586	47 596 161	47 424 229	47 928 269	48 318 525	49 183 913	49 813 820	50 271 800	50 730 290	391 267 009
Epargne nette	5 788 629	5 967 608	1 591 522	2 861 044	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	3 000 000	23 861 044
Dép Inv. hs Dette	20 344 609	21 593 201	14 359 227	21 695 254	25 232 118	23 083 535	21 607 630	17 312 374	13 054 629	10 478 979	19 094 183	151 558 702
Emprunt	0	600 000	0	6 947 836	8 338 370	7 555 819	11 650 407	7 175 648	4 552 071	5 852 945	10 425 859	62 498 955
Surplus de Ch Fct	0	0	0	0	-1 490 520	-4 410 011	-5 218 008	-3 667 548	-2 998 707	-1 917 522	-2 650 431	-22 352 747
Variables de pilotage	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	
Ep brute	6 694 291	6 899 536	2 580 943	3 874 844	4 318 599	4 686 112	5 042 412	5 565 469	5 795 042	5 354 489	5 637 869	
Encours corrigé (31.12) / Ep brute	1,8	1,7	4,1	4,3	5,5	6,3	7,8	7,9	7,8	9,1	10,1	
Taux épargne brute	13,59%	13,88%	5,29%	7,68%	8,56%	9,20%	9,83%	10,67%	10,97%	10,05%	10,49%	

Le taux d'épargne brute prévisionnel reste faible sur la période 2023 – 2029. La faiblesse de l'épargne nécessite un recours massif à l'emprunt entraînant une dégradation du ratio de désendettement⁷ qui dépasse les 7 ans en 2025 et atteint le seuil critique de 10 ans en 2029.

⁷ Ratio de désendettement = encours divisé par l'épargne brute


INVESTISSEMENT 2014 - 2022

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total général
Assainissement	6 193 294,79 €	4 993 201,63 €	5 808 345,45 €	7 753 731,92 €	6 610 684,67 €	7 882 260,13 €	12 660 508,85 €	10 396 992,30 €	7 377 230,95 €	69 676 250,69 €
Dévoiemement des réseaux CEVA	388 467,91 €	2 249 912,90 €								2 638 380,81 €
Participations capital (Agence France Locale)			43 750,00 €	43 750,00 €	43 700,00 €					131 200,00 €
Réseaux d'eaux pluviales	1 522 938,73 €	1 013 584,61 €	2 575 242,97 €	3 976 154,98 €	3 353 780,48 €	3 872 407,95 €	1 384 414,33 €	2 364 240,78 €	2 105 192,60 €	22 167 957,43 €
Réseaux d'eaux usées	2 391 621,84 €	1 437 188,48 €	2 909 492,11 €	3 342 034,45 €	1 924 246,36 €	2 606 526,27 €	3 095 078,03 €	2 847 198,31 €	2 313 056,82 €	22 866 442,67 €
STEP Micropolluants							34 978,23 €	12 969,00 €		47 947,23 €
STEP Ocybèle	142 465,18 €	206 200,80 €	97 930,87 €	68 068,32 €	68 852,88 €	142 208,24 €	329 230,50 €	36 372,43 €	33 606,44 €	1 124 935,66 €
STEP Remise à niveau d'Ocybèle	1 747 801,13 €	81 285,64 €								1 829 086,77 €
STEP Travaux Azote Ocybèle		5 029,20 €	181 929,50 €	323 724,17 €	1 220 104,95 €	1 261 117,67 €	7 816 807,76 €	5 136 211,78 €	2 925 375,09 €	18 870 300,12 €
Eau	1 964 540,09 €	880 534,58 €	1 988 525,24 €	3 118 844,34 €	2 974 604,48 €	3 357 721,92 €	2 808 692,76 €	2 896 823,47 €	2 473 109,27 €	22 463 396,15 €
2X2 Voies	8,59 €									8,59 €
Eau Distribution	1 771 719,73 €	738 711,58 €	1 587 282,82 €	2 733 044,58 €	2 687 997,53 €	2 548 438,05 €	2 245 446,24 €	2 361 832,98 €	2 192 432,79 €	18 866 906,30 €
Eau Production	192 811,77 €	141 823,00 €	344 042,42 €	328 599,76 €	229 506,95 €	809 283,87 €	563 246,52 €	534 990,49 €	280 676,48 €	3 424 981,26 €
Participations capital (Agence France Locale)			57 200,00 €	57 200,00 €	57 100,00 €					171 500,00 €
Immobilier d'entreprises	1 907 362,95 €	473 613,24 €	1 223 280,65 €	66 267,94 €	857 814,26 €	612 092,88 €	1 665 592,86 €	936 881,33 €	222 112,33 €	7 965 018,44 €
Ateliers relais Gaillard	13 426,77 €	3 679,00 €	3 948,64 €	14 890,87 €	39 472,95 €	4 910,97 €	8 766,79 €	29 723,08 €	10 945,00 €	129 764,07 €
Ateliers relais Ville La Grand	2 200,00 €	6 368,82 €	95 152,17 €	8 493,68 €						112 214,67 €
IFSI GRAN FORMA			2 575,00 €	2 575,00 €	2 600,00 €		18 909,80 €	147 239,44 €	99 035,81 €	265 185,05 €
Participations capital (Agence France Locale)										7 750,00 €
Pépinière d'entreprises	1 350 108,78 €	398 193,97 €	6 446,40 €	312,61 €	771 285,38 €	8 503,85 €	41 582,99 €	3 110,74 €	5 866,53 €	2 585 411,25 €
Pôle d'entreprises (Vuargnoz)			1 111 584,24 €	14 470,48 €	19 205,01 €	206 166,56 €	1 268 935,10 €	358 630,74 €	95 928,69 €	3 074 920,82 €
Restaurant et Villa Technosite Altéa	37 218,93 €	19 132,67 €								56 351,60 €
SCAIME	504 408,47 €	46 238,78 €	3 574,20 €	25 525,30 €	25 250,92 €	392 511,50 €	327 398,18 €	674,33 €	5 700,00 €	1 331 281,68 €
Zone du Mont Blanc								397 503,00 €	4 636,30 €	402 139,30 €
Ordures Ménagères	1 123 444,52 €	1 471 832,66 €	856 895,14 €	1 371 574,88 €	794 518,21 €	1 569 596,92 €	717 685,40 €	591 776,93 €	1 140 911,52 €	9 638 236,18 €
Collecte des Ordures Ménagères	597 516,54 €	205 880,54 €	198 982,40 €	249 372,77 €	426 263,81 €	28 435,22 €	273 678,21 €	148 871,24 €	265 771,28 €	2 394 772,01 €
Collecte Multibenches évacuation des déchets	21 982,76 €	44 786,40 €	160 957,20 €	77 819,22 €	207 907,13 €	348 304,77 €	82 696,46 €	295 905,19 €	774 485,26 €	2 014 844,39 €
Collecte selective en porte à porte		63 253,00 €	418 856,97 €	34 771,01 €		53 488,09 €	87 078,49 €	73 117,33 €	20 440,26 €	751 005,15 €
Déchetterie de Bonne	1 425,00 €	19 669,61 €	6 900,00 €	7 710,00 €	32 979,03 €		222 714,66 €	2 896,09 €		1 366 225,95 €
Déchetterie de Gaillard	66 257,17 €	4 126,62 €	18 434,72 €	2 089,26 €	1 982,99 €	10 785,64 €	5 517,29 €	37 524,24 €		146 717,93 €
Déchetterie de St Cergues	1 425,00 €	4 972,50 €	10 662,31 €	860 052,73 €	103 321,86 €	5 723,00 €	18 303,47 €	8 197,10 €		1 012 657,97 €
Déchetterie de Vétraz Monthoux	4 184,40 €	113 001,65 €	39 725,91 €	138 550,79 €	21 263,39 €	50 928,64 €	27 696,82 €	14 123,14 €	42 200,74 €	451 675,48 €
Participations capital (Agence France Locale)			800,00 €	800,00 €	800,00 €					2 400,00 €
Quai de Transfert des Grands Bois	430 653,65 €	1 016 142,34 €	1 575,63 €					3 148,35 €		1 451 519,97 €
Traitement CCV				409,10 €						409,10 €
Compostage et Biodéchets								7 994,25 €	34 714,77 €	42 709,02 €
Prévention des déchets									3 299,21 €	3 299,21 €
Principal	8 329 378,88 €	6 465 597,03 €	10 829 896,55 €	10 706 999,63 €	14 757 894,58 €	20 344 399,82 €	21 593 180,56 €	13 935 546,64 €	23 930 136,36 €	130 893 030,05 €
Accueil de jour		5 290,75 €	6 682,63 €	16 064,11 €	438,16 €		11 626,54 €	2 688,00 €	1 492,80 €	44 282,99 €
Acquisition Antarès					1 998 960,00 €	74 244,24 €				2 073 204,24 €
Actions culturelles diverses (Ciné Actuel, école musique, festival de la Batie...)			1 127,82 €	2 845,20 €	11 259,80 €					15 232,82 €
Actions touristiques (Sentiers, Signal, Chandouze,...)	35 686,85 €	38 424,90 €				16 860,00 €				90 971,75 €
Aides à la Pierre	1 231 504,39 €	351 966,00 €	540 200,00 €	1 010 700,00 €	1 423 238,00 €	1 354 882,00 €	1 104 903,00 €	1 380 395,00 €	2 681 908,60 €	11 079 696,99 €
APRETO	160,22 €	11 648,88 €	1 632,00 €	4 743,60 €	6 360,00 €	4 919,87 €		14 840,74 €	11 515,57 €	55 820,88 €
Banque Alimentaire (acquisition et travaux)			569 099,08 €		7 085,59 €					576 184,67 €
Bibliothèque patrimoniale					13 531,81 €	29 961,08 €	350 467,84 €	82 577,96 €	6 079,00 €	482 617,69 €
Centre Aéré - Esp Pierre MARTIN	17 149,89 €	12 646,86 €	44 205,99 €	7 061,87 €	29 083,16 €	11 615,60 €		176 491,18 €	692 502,40 €	990 756,95 €
Centre Aquatique	1 303 848,52 €	237 167,35 €	56 240,99 €	251 627,79 €	131 051,80 €	76 603,50 €	7 890,78 €	76 610,43 €	22 611,14 €	2 163 652,30 €
Centre d'Hébergement d'Urgence et de Stabilisation	1 255 319,31 €	78 307,72 €	24 070,42 €		4 000,00 €	15 344,06 €	24 548,45 €	13 032,50 €		1 414 622,46 €
CEVA	190 825,67 €	1 746 452,88 €	2 276 724,61 €	2 619 778,44 €	1 787 941,61 €	1 166 781,00 €			502 387,09 €	10 290 891,30 €
Cité de la solidarité	6 898,37 €	1 809,33 €	21 827,32 €	2 319,60 €	534,34 €	16 103,73 €	4 631,97 €	291,66 €	527,88 €	54 944,20 €
Commissariat			200 000,00 €		830 000,00 €		1 535 515,05 €			2 565 515,05 €

Envoyé en préfecture le 24/02/2023

Reçu en préfecture le 24/02/2023

Publié le



ID : 074-200011773-20230224-CC_2023_0007-DE

Conservatoire de musique									1 234,61 €	108 46			
Contournement centre VLG/Pont Neuf		4 089,60 €							73 218,45 €	264 168,54 €	4 276 859,14 €	4 739 857,12 €	
Déplacement accessibilité	33 064,81 €			26 518,84 €	22 912,32 €				2 250,00 €				84 745,97 €
Divers social, scolaire et sports (Equipe mobile psycho, personne en difficultés, gymnases...)	51 324,77 €	11 267,40 €	8 632,66 €	37 754,41 €	33 746,97 €	29 952,79 €			218 452,72 €	223 184,26 €	10 532,51 €		624 848,49 €
Documents d'urbanisme				106 795,50 €	235 339,59 €	169 893,69 €			57 430,05 €	79 418,47 €	13 719,56 €		662 596,86 €
Ecole des Beaux Arts	2 535,77 €	13 970,98 €	23 191,53 €	11 540,66 €	9 867,49 €	42 171,01 €			17 115,34 €	62 583,93 €	41 811,19 €		224 787,90 €
EHPAD La Kamouraska	1 138,17 €	29 974,79 €	3 094,21 €	13 342,43 €	21 294,00 €	172 930,81 €			11 102,60 €	53 029,03 €	8 713,76 €		314 619,80 €
EHPAD Les Gentianes	72 162,94 €	84 725,73 €	2 175 115,48 €	337 451,22 €	23 598,49 €	22 043,87 €			59 844,32 €	178 003,01 €	511 740,91 €		3 464 685,97 €
Enseignement supérieur				112 284,19 €	42 619,70 €								154 903,89 €
Entrée EST de Bonne	1 603 766,77 €	3 926,05 €											1 607 692,82 €
FISAC		7 301,36 €	25 648,12 €	56 313,85 €	72 572,32 €	55 302,14 €			34 607,70 €				251 745,49 €
Fonds Région unie									182 656,00 €				182 656,00 €
Foyer des Voirons								29 442,50 €	14 449,15 €	2 212,38 €			46 104,03 €
Gens du Voyage	31 159,39 €	8 986,28 €	329,00 €	9 265,64 €	15 228,97 €	111 102,22 €			2 136,00 €	32 857,00 €	90 009,94 €		301 074,44 €
Gymnase Camille CLAUDEL			974 908,80 €	243 727,20 €									1 218 636,00 €
Gymnase des Glières	23 959,87 €	54 408,01 €	37 993,46 €	18 510,18 €	21 944,70 €	96 464,26 €			39 317,34 €	89 523,63 €	13 076,92 €		395 198,37 €
Gymnase du LEP	10 824,85 €	280 000,12 €	4 089,85 €	4 227,26 €	5 452,86 €	17 068,44 €			14 433,99 €	23 582,27 €	21 249,78 €		380 929,42 €
Gymnase H.BELLIVIER	12 700,22 €	13 673,28 €	105 423,88 €	36 380,35 €	5 463,90 €	8 580,61 €			10 694,40 €	3 065,20 €	2 254,98 €		198 236,82 €
Gymnase J.BALMAT	12 092,55 €	7 183,80 €	61,68 €		1 177,90 €	3 428,00 €			22 199,36 €	19 476,58 €	21 056,74 €		86 676,61 €
Gymnase Le Pralère Cranves Sales	50 457,21 €	8 452,92 €	3 747,60 €		18 608,52 €	3 023,82 €			13 862,82 €	12 150,10 €	6 092,21 €		116 395,20 €
Gymnase P.LANGEVIN	12 004,81 €	29 044,16 €	26 305,74 €		20 442,12 €	4 895,07 €			49 600,24 €	24 525,87 €	1 017,43 €		167 835,44 €
Gymnase R. BAZ	2 529,14 €	17 104,42 €	772,22 €	23 838,38 €	15 670,60 €	1 485,18 €			781,92 €	6 668,18 €	81 394,59 €		150 244,63 €
Gymnase Vetraz-Monthoux									37 408,20 €	173 261,61 €	750 119,72 €		960 789,53 €
Habitat adapté - 3 Noyers					236 471,60 €	546 856,59 €			20 829,14 €	481,26 €			804 638,59 €
Habitat adapté - Etrembières					7 475,00 €	26 183,37 €			220 203,63 €	5 641,57 €	2 514,33 €		262 017,90 €
Habitat adapté - Rue des Jardins	1 789,27 €	1 368 421,94 €		828,92 €							6 342,10 €		1 377 382,23 €
Hotel d'Agglomération	865 623,06 €	383 543,80 €	319 854,35 €	358 808,60 €	331 983,96 €	444 456,93 €			495 152,19 €	613 407,14 €	536 951,10 €		4 349 781,13 €
Maison Butor				503 000,00 €	107 926,00 €	97 363,50 €			393 150,37 €	8 799,16 €	4 255,91 €		1 114 494,94 €
Maison de la Justice	554,48 €	3 720,00 €	356,89 €		991,46 €	8 090,95 €					14 274,07 €		27 987,85 €
Maison de la Mobilité		16 140,00 €	51 031,78 €	247 237,44 €	1 365 699,77 €	301 337,23 €			55 364,95 €	5 224,99 €	52 799,82 €		2 094 835,98 €
Maison de l'Habitat					36 023,43 €	4 574,85 €			1 064,66 €	1 008,00 €			42 670,94 €
Nœud d'Etrembières			10 205,40 €	69 891,29 €	6 149,63 €	49 190,41 €			54 742,56 €	22 458,19 €	6 806,40 €		219 443,88 €
P.L.H.	527 484,00 €	872 625,00 €	340 875,00 €	52 800,00 €	1 151 675,00 €	1 222 145,00 €			25 625,00 €	371 368,50 €	509 000,00 €		5 073 597,50 €
Parc autos	40 558,27 €	37 162,42 €	22 854,15 €	85 915,51 €	59 317,34 €	38 891,54 €			146 916,85 €	101 202,76 €	121 002,04 €		653 820,88 €
Parc des services techniques	41 734,27 €	19 635,45 €	18 581,40 €	26 403,37 €	6 443,03 €	9 616,90 €			3 208,68 €	1 262,60 €	20 305,78 €		147 191,48 €
Participation budgets annexes (dont 4 M€ Tram / 2 M€ Eaux Pluviales)	11 798,50 €		631 583,00 €			7 945 319,79 €			1 633 818,00 €	1 844 220,00 €			12 066 739,29 €
Participations capital (Agence France Locale)	42 000,00 €		145 381,00 €	45 400,00 €	45 400,00 €								278 181,00 €
PDA									16 199,20 €	21 660,98 €	29 392,01 €		67 252,19 €
PDU	9 420,00 €	103 885,13 €	13 153,45 €	24 282,21 €	12 418,85 €	149 841,04 €			50 650,20 €	13 296,60 €	84 099,60 €		461 047,08 €
PEM Pôle d'échange multiodal	254 908,97 €	60 911,26 €	135 643,07 €	815 791,04 €	1 372 801,29 €	2 982 585,71 €			10 234 717,44 €	5 437 704,52 €	1 430 503,34 €		22 725 566,64 €
Plan d'urgence hivernal	399,00 €		1 351,78 €	45 980,83 €	9 591,71 €	796,00 €			3 398,00 €				61 517,32 €
Pôle des Solidarités				11 120,67 €	103 885,75 €	1 643 664,17 €			1 785 604,74 €	367 364,36 €	12 327,70 €		3 923 967,39 €
Police Mutualisée	1 159,14 €	9 365,47 €	38 691,39 €	1 255,41 €	45 350,19 €	3 018,55 €			8 964,78 €	34 171,77 €	112 960,70 €		254 937,40 €
Prime chauffage bois						35 000,00 €			70 000,00 €	66 735,00 €	86 000,00 €		257 735,00 €
Projet Urbain Etoile	165 302,87 €	180 920,24 €	277 308,41 €	10 716,00 €	37 325,18 €	1,00 €				33 612,96 €	26 162,99 €		731 349,65 €
Randonnée									594,00 €				594,00 €
Réseau des Bibliothèques					9 407,42 €	40 566,43 €				10 602,00 €			60 575,85 €
Schéma Directeur Energie			4 003,80 €	138 022,90 €	37 018,98 €	47 919,06 €							226 964,74 €
Service mutualisé Instruction	41 121,67 €	6 201,05 €								18 052,50 €	16 023,00 €		81 398,22 €
SIG	26 163,00 €	8 490,00 €	42 437,23 €	42 147,16 €	61 786,39 €	32 821,52 €			26 965,25 €	5 193,60 €	2 394,41 €		248 398,56 €
Stand de Tir	2 097,51 €	7 270,84 €	12 672,33 €	13 729,51 €	28 070,06 €	30 600,02 €			781 249,29 €	98 109,62 €	2 097,94 €		975 897,12 €
Tennosite Altéa			39 047,88 €	313 082,27 €	116 886,28 €	200 000,00 €			100 000,00 €	100 000,00 €	100 000,00 €		969 016,43 €
Tennis des Verchères	16 806,43 €	7 004,27 €	1 819,03 €	34 456,92 €	60 054,48 €	311 963,30 €			106 171,40 €	16 262,64 €	7,01 €		554 545,48 €
Travaux espaces verts	71 115,20 €	31 761,11 €	7 778,69 €	5 301,60 €	18 653,40 €	8 760,00 €			9 138,00 €	14 131,93 €	13 832,40 €		180 472,33 €
Vélo									3 000,00 €		740,00 €		3 740,00 €
VIARHONA					4 832,26 €	145 125,71 €			68 421,38 €	178 521,29 €	759 199,68 €		1 156 100,32 €
Voie verte		138 158,93 €	172 644,64 €	2 602 108,82 €	1 945 600,63 €	165 419,08 €			876 578,98 €	117 063,49 €	180 737,68 €		6 198 312,25 €

Envoyé en préfecture le 24/02/2023

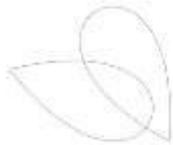
Reçu en préfecture le 24/02/2023

Publié le



ID : 074-200011773-20230224-CC_2023_0007-DE

Voirie	209 352,59 €	117 719,71 €	165 669,39 €	275 976,64 €	726 521,34 €	195 670,29 €	209 144,97 €	611 071,32 €	1 701 987,77 €	
Zone de Borly - Cranves Sales (études et concession)	25 680,00 €	20 469,00 €	1 245 827,40 €	18 090,60 €	1 584,00 €		226 180,45 €	164 151,32 €	13 055,51 €	
Zone des Bois d'Arve	13 055,51 €								13 055,51 €	
Zone des Erables - Vétraz Monthoux	140,65 €	14 367,84 €		11 561,20 €	1 125,43 €			36 964,32 €	8 376,84 €	
Zone du Mont-Blanc - Ville la Grand							62 247,61 €	163 102,72 €	541 952,52 €	
Grand Format							1 500,00 €		500,00 €	
Zone de la Chatelaine - Gaillard								21 243,89 €	21 243,89 €	
Commerces								22 560,00 €	16 600,63 €	
Zone des Vouards - St Cergues								9 762,00 €	11 383,20 €	
PCAET								19 890,00 €	19 890,00 €	
Zone du Mont-Blanc - Annemasse								170 734,21 €	75 253,76 €	
Bourse du Travail								690,39 €	260,42 €	
Habitat adapté - Peyreuses CVS								4 610,00 €	9 680,00 €	
Habitat adapté - Machilly								2 410,00 €	386 942,39 €	
Collège de Vétraz								97 692,69 €	25 539,60 €	
Collège de St Cergues									2 765 706,00 €	
Régularisation comptable									5 670 791,38 €	
Contrat Performance Energétique Gymnases									21 299,88 €	
Zone de la Menoge - Bonne									2 228,10 €	
Tramway	5 197 807,97 €	1 433 656,55 €	2 178 289,47 €	8 089 097,79 €	28 258 655,72 €	35 426 368,66 €	4 891 380,16 €	814 038,24 €	4 291 562,81 €	90 580 857,37 €
Intégration comptable du projet					5 350 137,87 €	12 716 549,19 €			1 549 976,12 €	19 616 663,18 €
Participations capital (Agence France Locale)			5 100,00 €	5 100,00 €	5 100,00 €					15 300,00 €
Tramway	5 197 807,97 €	1 433 656,55 €	2 173 189,47 €	8 083 997,79 €	22 903 417,85 €	22 709 819,47 €	4 891 380,16 €	793 776,28 €	103 452,62 €	68 290 498,16 €
Tramway - phase 2								20 261,96 €	1 026 271,84 €	1 046 533,80 €
Régularisation comptable									1 611 862,23 €	1 611 862,23 €
Transports Urbains	10 210 914,71 €	2 123 015,57 €	2 739 168,47 €	4 494 962,73 €	1 826 743,33 €	3 804 503,00 €	3 385 016,74 €	2 484 212,61 €	1 580 576,17 €	32 649 113,33 €
BHNS	6 388 860,45 €	1 885 390,57 €	388 351,08 €	877 961,59 €	224 117,79 €	15 562,25 €	20 922,48 €	41 098,50 €	113 990,88 €	9 956 255,59 €
Billetique						1 361 320,33 €	2 431 955,65 €	357 246,61 €	177 479,96 €	4 328 002,55 €
Maison de la Mobilité Transports						38 508,60 €	4 032,00 €	54 456,44 €	65 734,44 €	162 731,48 €
P+R Chasseurs			2 697,00 €	97 785,98 €	846 525,40 €	1 357 366,64 €	84 379,84 €	14 917,50 €	8 026,57 €	2 411 698,93 €
P+R Machilly						14 132,21 €	32 388,36 €	505 944,52 €	770 840,73 €	1 323 305,82 €
P+R Monnet				3 737,95 €	1 848 009,31 €	89 096,79 €	739 942,28 €	18 798,22 €	7 157,52 €	2 711 000,56 €
Participations capital (Agence France Locale)			26 675,00 €	26 675,00 €	26 600,00 €					79 950,00 €
Transports urbains	3 822 054,26 €	237 625,00 €	2 317 707,44 €	1 644 530,85 €	640 403,35 €	277 670,69 €	645 060,19 €	528 865,24 €	229 122,78 €	10 343 039,80 €
Vélo							147 480,00 €	155 076,46 €	5 984,44 €	308 540,90 €
Système d'aide à l'exploitation et à l'information des voyageurs								784 809,42 €	69 727,49 €	854 536,91 €
P+R Tramway								13 950,00 €	13 984,54 €	27 934,54 €
TCSP Annemasse - Bonne								20 690,40 €	112 517,05 €	133 207,45 €
Energie Bus									8 908,80 €	8 908,80 €
Total général	34 926 743,91 €	17 841 451,26 €	25 624 400,97 €	35 601 479,23 €	56 080 915,25 €	72 996 943,33 €	47 722 057,33 €	32 056 271,52 €	41 015 639,41 €	363 865 902,21 €



Annemasse **Agglo**

Annemasse - Les Voirons Agglomération

Rapport RH – Débat d'orientation budgétaire 2023

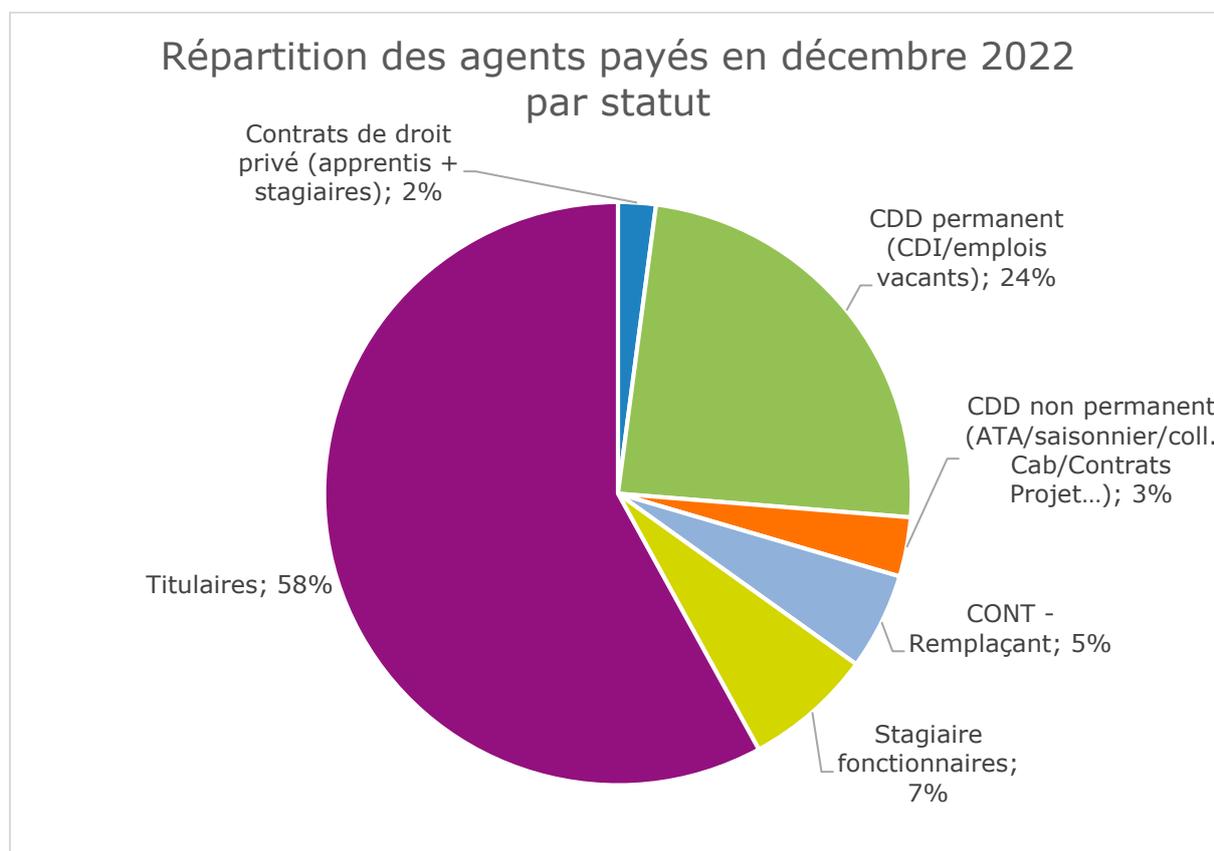
1 / Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2022

2/ Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2023

3/ Focus sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

4/ Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux

1 / Analyses statistiques sur la structure des effectifs et les dépenses du personnel en 2022



Structure de la collectivité en décembre 2022 :

Le graphique ci-dessus reprend la répartition des effectifs actifs en décembre 2022. A cette date, Annemasse Agglo est constituée de 578 agents rémunérés et en activité (fonctionnaires, apprentis et contractuels). Sur ces 578 agents, 257 sont des femmes (44.5%), et 321 des hommes (55.5%).

A titre d'information, sont également indemnisés à cette période 19 vacataires, 18 élus (annexe 1), 6 chômeurs, ainsi que 5 réversions de SFT (les conjoints divorcés non agents qui reçoivent le SFT en lieu et place de leurs ex-conjoints agents). Ce qui représente un total de 626 personnes rémunérées, toutes situations confondues.

En excluant les élus, vacataires, et inactifs (chômeurs et réversions de SFT), la collectivité comprend 65% de fonctionnaires comme l'illustre le graphique ci-dessus soit 335 titulaires et 41 stagiaires (164 femmes et 212 hommes). Annemasse Agglo rémunère en cette fin d'année 202 agents contractuels (99 femmes et 109 hommes). 140 agents occupent un emploi permanent dont 31 agents remplacent des agents indisponibles.

Sont également rémunérés 19 agents en CDD sur emplois non permanents (renfort) dont 6 contrats projet en plus de 11 apprentis et 1 stagiaire école.

Après un bond de 11 points entre 2020 et 2021 qui s'explique notamment par le transfert de personnel des écoles de musique, repris en CDI, la part des contractuels dans la collectivité en 2022

est en légère baisse par rapport à l'année écoulée (près de 26% en 2020 / 37% en 2021 / 35% en 2022).

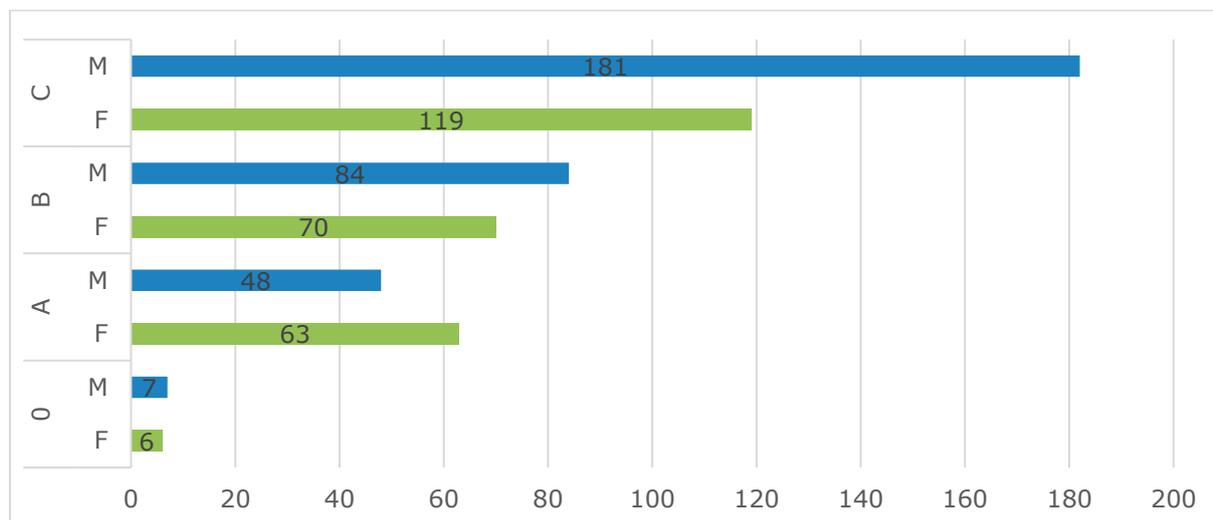
Outre le transfert du Conservatoire, la part des contractuels dans les effectifs d'Annemasse Agglo a augmenté ces dernières années de par l'assouplissement de la réglementation en matière de recours aux contractuels, issu de la loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019. Parallèlement, les candidatures de fonctionnaires se font plus rares, le nombre de candidats aux concours étant lui aussi très en baisse. Enfin, les nombreux projets menés par Annemasse Agglo nécessitent des recrutements pour une durée déterminée, postes, de fait, destinés à des contractuels (contrats de projets).

L'Effectif Temps Plein Rémunéré Annuel payé (hors élus) correspond à l'équivalence en poste à temps plein du nombre moyen d'agents payés sur l'année entière.

Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) au 31 décembre 2022

Budget	F	M	Total général	budget/etp total
ASSAINISSEMENT	10,85	33,54	44,39	8,5%
BUDGET PRINCIPAL	177,86	153,54	331,4	63,7%
EAU	30,11	36,28	66,40	12,8%
ORDURES MENAGERES	10,91	66,86	77,77	15%
Total général	229,74	290,22	519,96	100%

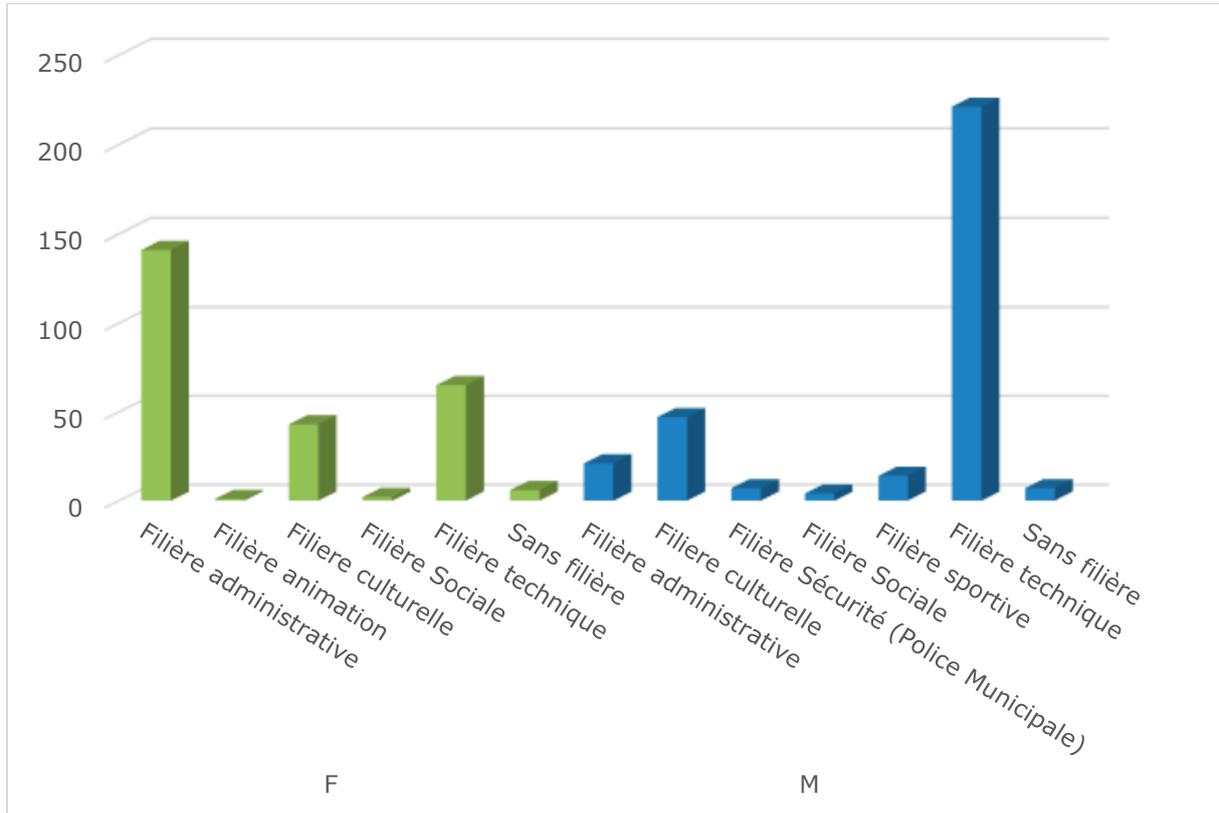
Répartition des agents par sexe et catégorie décembre 2022



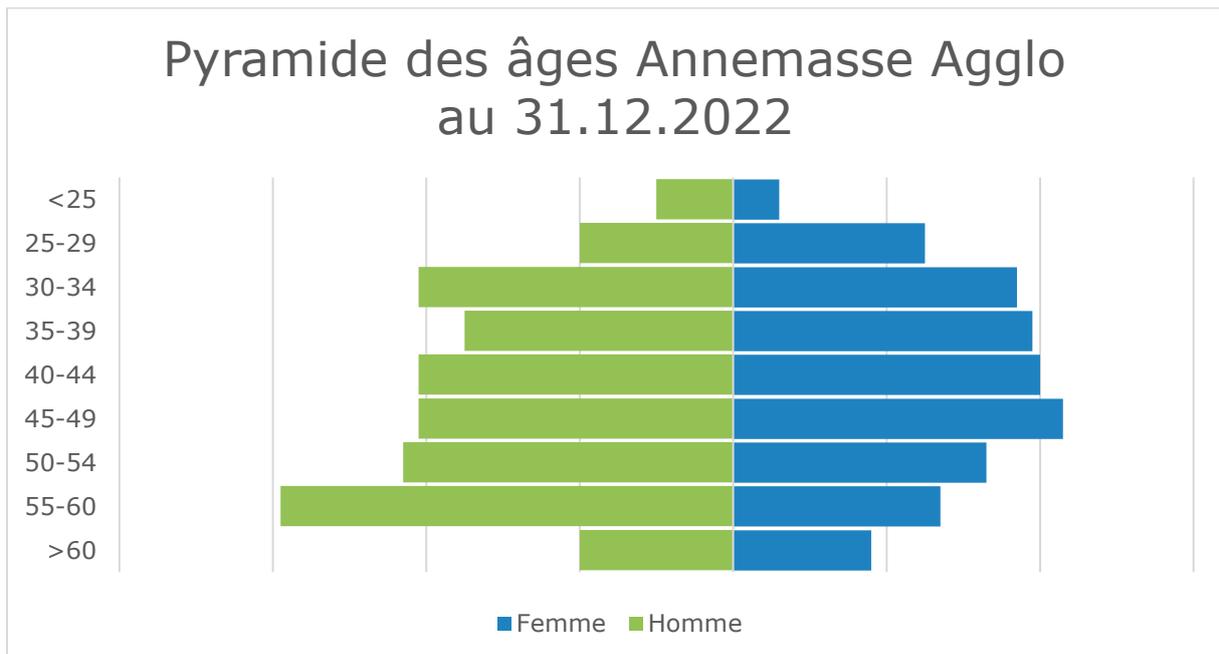
Sans catégorie (0) = apprentis, emplois aidés, étudiants en stage, collaborateur de cabinet

Il s'avère que les femmes sont les plus représentées dans la catégorie A en décembre 2022 (57% des 63 agents de cette catégorie). Au sein de la catégorie B, la répartition est de 45,5% de femmes et 54,5% d'hommes pour 154 agents. Pour la catégorie C, la population masculine est de 60,5% sur 301 agents (119 femmes, 182 hommes) : cela s'explique par la technicité des métiers présents au sein d'Annemasse Agglo (agents de la filière technique ainsi que l'exercice des compétences Eau, Assainissement et Ordures Ménagères en régie directe). Parmi la catégorie « sans filière », il y a 11 agents qui correspondent à des contrats de droit privé (7 hommes et 4 femmes).

Répartition des agents par sexe et filière décembre 2022



La pyramide des âges permet de constater la « structure démographique » de la collectivité.



Tranche d'âge	Femme	Homme	Total général	Proportion
<25	6	10	16	3%
25-29	25	20	45	8%
30-34	37	41	78	13%
35-39	39	35	74	13%
40-44	40	41	81	14%
45-49	43	41	84	14%
50-54	33	43	76	13%
55-60	27	59	86	15%
>60	18	20	38	7%
Total général	268	310	578	100%

La pyramide de âges met en évidence que le personnel de 55 ans et plus constitue 22% de l'effectif, soit 124 agents. Cette tendance est constatée depuis plusieurs années, une augmentation de 2 points a été enregistrée par rapport à l'année 2021.

De ce fait, la collectivité doit dès maintenant mettre en œuvre des dispositifs pour anticiper ces départs et les pertes de compétences liées. C'est pourquoi les lignes directrices de gestion d'Annemasse Agglo, élaborées en 2021, ont prévu la mise en place de groupes de travail sur 3 thématiques en lien avec cette problématique :

- Développer la marque employeur en externe pour recruter
- Développer la marque employeur en interne pour fidéliser
- Développer une véritable politique de mobilité interne et d'accompagnement au parcours professionnel

Ces groupes de travail se sont tenus en 2022 et ont proposé des plans d'actions, lesquels pourront être déployés à compter de 2023.

Par ailleurs, le vieillissement des collaborateurs suppose une certaine vigilance quant à l'état de santé des collaborateurs, notamment sur les métiers techniques, sur lesquels les risques de troubles musculo squelettiques (TMS) sont à surveiller. La cellule santé, mise en place au sein de la direction des richesses humaines, a vocation à suivre les agents pour lesquels l'état de santé n'est plus compatible avec leur métier, et à trouver des solutions de reclassement permettant leur maintien dans l'emploi.

Temps de travail :

Le protocole de temps de travail de la collectivité a été révisé en 2020 pour application au 1^{er} janvier 2021. Avant cela, le temps de travail des agents de la collectivité était majoritairement basé sur un calcul de 1607 heures effectives annuelles.

En 2022, les services entretien des locaux et gymnases ont revu leur temps de travail effectif pour atteindre le seuil légal.

Pour le service collecte, un groupe de travail sur la mise en conformité du temps de travail du service a été réuni. Le nouveau protocole du temps de travail est rentré en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Les principaux régimes de temps de travail appliqués sont les suivants :

- 36h30/semaine sur 4.5 jours travaillés
- 36h30/semaines sur 5 jours travaillés
- 39h/semaine sur 5 jours travaillés
- 36h/semaine sur 4 jours
- 35h/semaine sur 5 jours

- Statut particulier des professeurs d'enseignement artistique (16h/semaine)
- Statut particulier des assistants d'enseignement artistique (20h/semaine)

Temps de travail	Femme	Homme	Total général	% Femme	% Homme	% Totale
Temps complet et plein	177	268	445	68,9%	83,5%	76,9%
temps non complet	47	43	90	18,3%	13%	15,6%
Temps partiel	33	10	43	12,8%	3,5%	7,5%
Total général	257	321	578	100%	100,00%	100,00%

En 2022, la majorité des agents ont travaillé à temps complet et à temps plein (76,9%).

90 agents ont occupé un poste à temps non complet contre 95 en 2021, soit 15,6% de l'effectif total contre 17% en 2021. Les postes à temps non complet concernent essentiellement les professeurs d'enseignement artistique de l'EBAG et du Conservatoire.

Enfin, 43 agents contre 40 en 2021, soit environ 7,5% des agents au total ont bénéficié d'un temps partiel, de droit ou sur autorisation. 33 femmes (idem en 2021) et 10 hommes contre 7 en 2021 sont concernés par ces temps partiels

ETP Annuel moyen 2022 payé par sexe hors élus (y compris heures supplémentaires)

Étiquettes de lignes	F	M	Total général	% ETP sur l'ensemble de la collectivité
ASSAINISSEMENT	14,5	34,19	48,69	9%
BUDGET PRINCIPAL	177,38	152,04	329,43	64%
EAU	25,43	36,91	62,35	12%
ORDURES MENAGERES	11,03	63,95	74,98	15%
Total Agglo	228,35	287,10	515,44	100%
	44,3%	55,7%		

Tableau Global d'Evolution de l'ETPR 2018 à 2022

	2018	2019	2020	2021	2022	taux variation 2021/2022
BP	265,78	274,84	274,71	306,11	329,43	7,62%
EAU	60,34	60,70	56,07	58,95	62,35	5,77%
OM	70,76	71,78	68,19	69,12	74,98	8,48%
ASST	48,88	48,75	48,41	49,04	48,69	-0,71%
total ETPR	445,76	456,07	447,38	483,22	515,44	
		2,3%	-1,9%	8,0%	6,7%	



L'ETPR moyen était de 515,44 agents payés sur l'année 2022, contre 483,22 en 2021, soit une augmentation de 6,7%. En effet, cette augmentation s'explique par la création de 7 postes dont cinq sont affectés au Budget Principal et deux au budget OM. Parallèlement, les remplacements d'agents indisponibles ont enregistré 80,4% d'augmentation entre 2021 et 2022 passant de 12,1 ETP en moyenne à 21,83, en lien avec l'augmentation du taux d'absentéisme observé en 2022.

Les congés longue maladie et longue durée, ayant augmenté respectivement de 128,1% et 138,9% entre 2021 et 2022, la durée des remplacements en a été impactée, ainsi que le coût généré par ces remplacements.

Il apparait qu'en 2022, près de la moitié des remplacements d'agents indisponibles (10,88 ETP) ont concerné la Direction de la culture, de la jeunesse et des sports (3 remplacements uniquement, mais sur des arrêts de longue durée) et de la Direction de la gestion des déchets.

Les coûts chargés liés aux remplacements d'agents ont évolué comme suit :

2022		2021	
BUDGET PRINCIPAL	485 981,84	ASSAINISSEMENT	16 761,98
EAU	121 832,66	BUDGET PRINCIPAL	277 509,54
ORDURES MENAGERES	245 653,90	EAU	27 076,47
Total	853 468,40	ORDURES MENAGERES	128 010,54
		Total	449 358,53
2020		2019	
ASSAINISSEMENT	2 668,33	BUDGET PRINCIPAL	279 326,30
BUDGET PRINCIPAL	292 277,20	EAU	7 798,49
EAU	13 738,15	ORDURES MENAGERES	171 370,70
ORDURES MENAGERES	147 612,62	Total	458 495,49
Total	456 296,30		

*aucun remplacement n'a été opéré sur le budget assainissement pour les années 2019 et 2022

Entre en 2021 et 2022, le coût total des remplacements a augmenté de 89,93%. L'augmentation la plus significative a concerné le budget de l'eau avec une augmentation de plus de 300%, représentant 8% du réalisé (121 832€). L'absentéisme sur les métiers de l'eau a connu une très forte augmentation entre 2020 et 2021, augmentation qui s'est atténuée entre 2021 et 2022, mais qui reste néanmoins en augmentation. Ces remplacements ont concerné en grande majorité des agents de l'agence clientèle.

Avancements de grades et promotion interne 2022

Sexe	Avancement d'échelon 2022	Avancement d'échelon 2021	Promotion interne 2022	Promotion interne 2021	Avancement grade 2022	Avancement grade 2021	Total général 2022	Total général 2021
Femmes	78	63	2	2	9	9	89	74
Hommes	94	59	8	5	7	14	109	78
Total général	172	122	10	7	16	23	198	152

Les avancements d'échelon sont basés sur une durée unique d'avancement fixée par les grilles statutaires. On constate une augmentation non négligeable entre 2021 et 2022 (de 122 en 2021 à

172 en 2022). En effet, des réformes statutaires, impactant notamment les grilles des catégories B, ont pu avoir un impact.

En tant que collectivité affiliée, la promotion interne dépend encore du cdg74 en 2022. Annemasse Agglo deviendra autonome en la matière à compter de 2023. La collectivité pourra donc nommer à la promotion interne les agents qu'elle souhaite, dans la limite néanmoins des quotas posés par les textes. Ces quotas sont liés au nombre de fonctionnaires recrutés dans l'année. Annemasse Agglo devra donc continuer à veiller à recruter des fonctionnaires de manière à maintenir les possibilités de promotion interne.

Absentéisme (extraction du 09/01/2023 – données susceptibles d'évoluer)

type d'indisponibilité	ASST		BP		EAU		OM		Total nb de jours	
	Nb de jours		Nb de jours		Nb de jours		Nb de jours			
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Maladie ordinaire	183	489	2772	1861	288	365	336	1478	3579,00	4193,00
Congé de longue maladie			1626		363			360	1989,00	360,00
Congé de longue durée			1034	351	364				1398,00	351,00
Accident du travail		19	361	115	94	510		445	455,00	1089,00
Maladie professionnelle			112					230	112,00	230,00
Maternité	121		1344		103				1568,00	0,00
Congé de paternité		25		62				25	0,00	112,00
Nb de jours total par sexe	304,00	533,00	7249,00	2389,00	1212,00	875,00	336,00	2538,00	9101,00	6335,00
2022 Nb de jours total général	837		9638		2087		2874		15436	
2021 Nb de jours total général	1011		7006		1515		2109		11641	
<i>ETP annuel absents par sexe</i>	<i>0,83</i>	<i>1,46</i>	<i>19,86</i>	<i>6,55</i>	<i>3,32</i>	<i>2,40</i>	<i>0,92</i>	<i>6,95</i>	<i>24,93</i>	<i>17,36</i>
Total ETP annuel absent par budget	2,29		26,41		5,72		7,87		42,29	
<i>ETP annuel global par sexe</i>	<i>10,85</i>	<i>33,54</i>	<i>175,86</i>	<i>151,54</i>	<i>30,11</i>	<i>36,14</i>	<i>10,91</i>	<i>66,46</i>	<i>227,73</i>	<i>287,68</i>
Equivalents jours payés annuels calculés	16202,35		119501,00		24181,25		28240,05		188124,65	
2022 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	5,17%		8,07%		8,63%		10,18%		8,21%	
2021 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	5,65%		6,27%		7,04%		8,36%		6,60%	
2020 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	10,04%		6,15%		3,58%		6,89%		6,42%	
2019 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	5,31%		5,78%		2,16%		13,92%		6,53%	
2018 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	5,22%		5,76%		4,07%		7,94%		5,82%	
2017 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	7,19%		8,54%		6,03%		11,99%		8,58%	
2016 Taux absentéisme annuel (nbj total abs/équivalent jours payés annuels)	5,44%		6,71%		4,56%		9,01%		6,63%	

* L'équivalent temps plein calculé ici est basé sur 365 jours/an. En réalité les absences pèsent un peu plus que ces valeurs : en effet, certaines absences se déroulent sur des jours ouvrés uniquement mais le calcul est réalisé sur 365j (en jours calendaire). Ceci donne une tendance.

Les arrêts de travail représentent l'équivalent de 42,29 ETP en 2022 en jours calendaires contre 31,89 en 2021, tel que le montre le **total général** de la ligne de « l'ETP annuel des absents par budget » du tableau ci-dessus. Sans les congés maternité et paternité, qui ne peuvent être considérés comme de la maladie, les absences maladie représentent au total 37,69 ETP en 2022 contre 31,89 ETP en 2021.

Statistiques évolution des indisponibilités physiques 2014-2022 (exprimé en jours)

type d'indisponibilité	Année 2014	Année 2015	Année 2016	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Evolution 2021-2022
Maladie ordinaire + absences crise sanitaire	4252	5130	5650	8873	6878	5995	6246	7326	7772	6,1%
Congé de longue maladie	613	808	1374	874	1323	1169	1056	1030	2349	128,1%
Congé de longue durée	1574	1258	894	723	1118	1026	1089	732	1749	138,9%
Accident du travail	1786	1038	712	1159	1054	768	456	1161	1544	33,0%
Maladie professionnelle	193	0	0	154	362	513	182	155	342	120,6%
Maternité	663	1095	788	1219	1465	1317	1402	1196	1568	31,1%
Congé de paternité	90	85	64	98	46	84	55	41	112	173,2%
Total tous motifs indispo.	9171	9414	9482	13100	12246	10872	10486	11641	15436	32,6%
<i>ETPR Annuel payé</i>	<i>371,32</i>	<i>383,52</i>	<i>382,88</i>	<i>411,88</i>	<i>445,75</i>	<i>456,07</i>	<i>447,3891272</i>	<i>483,22</i>	<i>515,41</i>	
<i>Equivalents jours payés annuels calculés selon ETP moyen annuel</i>	<i>135531,80</i>	<i>139984,80</i>	<i>139751,20</i>	<i>150336,20</i>	<i>162698,75</i>	<i>166465,55</i>	<i>163297,03</i>	<i>176375,30</i>	<i>188124,65</i>	
<i>taux absentéisme annuel (nbj abs/équivalent annuel jours en etp)</i>	6,77%	6,73%	6,78%	8,71%	7,53%	6,53%	6,42%	6,60%	8,21%	

L'absentéisme a augmenté de 1,61 point en 2022 par rapport à 2021.

La maladie ordinaire représente encore la majorité des absences, et est toujours en augmentation. La crise sanitaire qui a encore sévi en début d'année 2022 a largement impacté ce chiffre.

Les absences longues (congés longue maladie et longue durée) connaissent une augmentation plus que significative. La Direction des Richesses Humaines a organisé le suivi de ces agents, en mettant en place une cellule santé au sein de ses services, laquelle se réunit deux fois par mois, afin d'évoquer ces situations et organiser leur suivi. Le lien avec ces agents en longue indisponibilité doit en effet être maintenu, et leur retour à l'emploi anticipé, de manière

à en assurer la réussite. Parallèlement, la pleine collaboration avec le médecin du travail du centre de gestion permet une prise en charge de ces situations la meilleure possible.

Les accidents du travail connaissent eux aussi une augmentation remarquable, à laquelle la direction des richesses humaines doit travailler plus spécifiquement. L'aboutissement du DUE en 2022 et sa bonne appropriation par les agents (managers et assistants de prévention notamment) devraient permettre d'agir plus efficacement. Par ailleurs, les quarts d'heure sécurité déployés dans les services en 2022 seront accentués sur 2023.

Le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle a également augmenté dans des proportions notables. Néanmoins, seuls 2 agents sont concernés. L'augmentation est liée à une reconnaissance de maladie professionnelle faite de manière rétroactive.

Enfin, l'augmentation du nombre de jours en congés de paternité (+173,2%) est liée aux nouvelles dispositions en la matière, portant le nombre de jours de 11 à 25 jours

Focus sur les autorisations spéciales d'absence du 01/01/2022 au 31/12/2022 :

Liées à la crise sanitaire

Inactivité (service fermé)	Garde enfant à domicile (école fermée/cas contact)	TOTAL
6,00	275,50	281

Motifs personnels

	Mariage / PACS	Maladie très grave proche	Garde Enfant Malade (hors crise sanitaire)	Décès	Total
Total	39	5,5	169,5	56	270

CONCLUSION ABSENTEISME : Après prise en compte de ces éléments, le nombre réel de jours d'absence dans la collectivité (indisposition passagère + ASA COVID + ASA motif personnel) s'élève à **15 987 jours** d'absence pour la collectivité, soit l'équivalent de **43.8 ETP calendaires** de travail « perdus » en 2022.

Le télétravail

Le télétravail régulier, dont la charte avait été élaborée par des groupes de travail dédiés dès 2019, mais qui n'avait pu être mise en œuvre du fait de la crise sanitaire, a enfin pu être instauré en septembre 2021.

Durant l'année 2022, 143 agents ont déclaré avoir exercé leurs missions dans le cadre du télétravail conventionné régulier, soit 1254 jours.

496 jours ont été télé-travaillés de manière « exceptionnelle » (confinements, isolements, garde d'enfant liée à la crise sanitaire, transport indisponible, météo ...) par 144 personnes différentes.

Comme prévu lors de sa construction, un bilan a été organisé après un an de mise en œuvre, grâce à une enquête réalisée auprès des télétravailleurs. Les réponses ont mis en exergue un besoin de plus de souplesse. La charte a donc été revue en ce sens et mise en place à compter de janvier 2023.

Rémunération des agents 2022 :

Un tableau est fourni en annexe, de ce rapport reprenant les variations mensuelles des rémunérations et des équivalents temps plein de 2020 à 2022. En voici la synthèse :

	2020		2021		2022		évolution réalisé 2021/2022		évolution Etp rémunéré 2020/2021	
	réalisé 2020	ETP payé annuel 2020	réalisé 2021	ETP payé annuel 2021	réalisé 2022	ETP payé annuel 2022	différence en valeur réalisé 2021/2022	tx de variation réalisé	différence en valeur Etp payé	tx de variation ETP payé
Assainissement	2 119 757,10	48,42	2 142 189,14	49,01	2206341,52	48,69	64 152,38	2,99%	-0,32	-0,65%
Budget principal	13 090 273,17	274,71	14 477 827,60	306,11	15763263,50	329,43	1 285 435,90	8,88%	23,31	7,62%
Eau	2 375 401,94	56,07	2 447 573,60	58,95	2698138,42	62,35	250 564,82	10,24%	3,40	5,76%
Ordures ménagères	2 736 739,50	68,19	2 760 253,46	69,12	3119975,90	74,98	359 722,44	13,03%	5,86	8,47%
Général	20 322 171,71	447,39	21 827 843,80	483,20	23 787 719,34	515,44	1 959 875,54	8,98%	32,25	6,67%

Nb : L'ETP payé comprend les heures supplémentaires

Libellé budget	ASST	BP	EAU	OM	total
ETP remplaçants temporaires et saisonniers 2019	1,28	28	5,3	12,73	47,3
ETP remplaçants temporaires et saisonniers 2020	5,28	19,86	3,47	9,22	37,83
ETP remplaçants temporaires et saisonniers 2021	2,96	16,4	3,8	5,54	28,7
ETP remplaçants temporaires et saisonniers 2022	6	43,66	11,73	22,77	84,16
<i>Tx variation 21/22</i>	<i>102%</i>	<i>166%</i>	<i>208%</i>	<i>311%</i>	<i>193%</i>

Nb : la collectivité a parfois recours à des accroissements temporaire avant de recruter des stagiaires, ce qui ne permet pas d'avoir une parfaite lecture de ces données.

Le montant des heures supplémentaires, y compris interventions d'astreintes, s'élève à 195 574.51€ bruts contre 182 526.84€ en 2021 et 142 918.83€ en 2020.

Heures supplémentaires

Budget	Total général
ASSAINISSEMENT	23 089,50
BUDGET PRINCIPAL	115 268,49
EAU	41 393,41
ORDURES MENAGERES	15 823,11
Total général	195 574,51

Conformément à l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, Annemasse Agglo publie la somme des 10 rémunérations les plus élevées de ses agents.

En 2022, le cumul des 10 plus hautes rémunérations s'élève à 952 151,16€ bruts chargés (charges employeur incluses) pour 2 femmes et 8 hommes.

2/ Evolutions prévisionnelles impactant le budget 2023

Contexte général

L'année 2022 a été particulièrement marquée par plusieurs réformes gouvernementales impactant directement la masse salariale. La réalisation du budget a connu une augmentation d'environ 8,35% par rapport à 2021, tous budgets confondus.

Plusieurs éléments expliquent ce taux de variation :

- ➔ La revalorisation de l'indice minimal de rémunération de quelques cadres d'emplois en mai 2022 ;
- ➔ La revalorisation du SMIC à compter du 1^{er} janvier 2022 ;
- ➔ L'octroi de la prime SEGUR aux assistants sociaux en avril 2022 ;
- ➔ Le Décret n° 2022-994 du 7 juillet 2022 a permis l'augmentation du point d'indice resté gelé depuis 2017, impactant ainsi les rémunérations des agents mais également la prime annuelle soit plus de 300000€ en 2022 et autant en 2023 (effet report) ;
- ➔ La création de 4 nouveaux postes (2 au budget général et 2 aux OM), pour un coût total de 38 192.95€ sur 2022 ;
- ➔ L'absentéisme a connu une forte augmentation en 2022 en raison du retour au travail en présentiel de plusieurs collaborateurs engendrant une augmentation de plus de 80% de recours aux remplacements entre 2021 et 2022 ;
- ➔ Le taux de turn-over au sein de la collectivité a augmenté de 2 points entre 2021 et 2022, passant de 17 à 19%.

Ces différents évènements 2022 auront encore un impact sur l'année 2023. En effet, les effets report liés aux différentes des réformes, et aux créations de postes pèseront sur le budget 2023.

Par ailleurs, un certain nombre d'orientations RH liées à la collectivité impacteront également le budget 2023 :

- ➔ Annemasse Agglo s'est lancée en 2022 dans un projet de refonte de sa politique salariale de manière à développer son attractivité et lutter contre ses difficultés de recrutement. Le nouveau dispositif devrait être mis en œuvre au 1^{er} mars 2023, pour un montant global de 600 000€ tous budgets confondus (10/12^{ème} pour 2023).
- ➔ La politique volontariste en faveur de l'apprentissage, mise en place dans la collectivité depuis 2020, sera maintenue et renforcée. Il s'agit d'une véritable réponse aux difficultés de recrutement, notamment sur certains métiers techniques dans le domaine de l'eau et de l'assainissement ;
- ➔ A l'instar du pack managérial de 2018, un plan de formation dédié sera mis en place pour accompagner au mieux la ligne managériale dans l'évolution de ses pratiques, pour un montant d'environ 25000€ ;
- ➔ L'élargissement du recours à l'intérim et aux mises à disposition de personnel d'organismes privés pour pallier les absences ponctuelles ou les recrutements non aboutis (difficultés de recrutement croissantes sur certains profils), déjà largement amorcé en 2022 essentiellement sur les budgets eau, assainissement et ordures ménagères concernera désormais le budget principal. Le recours sera néanmoins très surveillé.

Focus budget par budget

Budget de l'Assainissement :

Bien que l'ETP moyen annuel ait baissé de 0,32 ETP entre 2021 et 2022, ce budget a connu une augmentation de 3% qui s'explique par les effets des réformes (dégel du point d'indice avec une revalorisation de son montant de +3.5%, revalorisation du SMIC).

Le recours à l'intérim et à l'apprentissage pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées sur ces métiers très techniques sera poursuivi.

Le budget 2023 a de fait été évalué à la hausse (+3.14%) soit 2 859 750€, augmentation qui s'inscrit dans la lignée de l'évolution progressive que connaît ce budget depuis 2019.

Budget Principal :

Les dépenses réalisées sur ce budget ont augmenté de 8% entre 2021 et 2022. L'ETP moyen annuel a augmenté de 23,31 ETP sur la même période. Cette hausse de l'ETP annuel moyen s'explique essentiellement par l'augmentation importante du nombre de contractuels recrutés pour assurer le remplacement d'agents indisponibles. En effet, les coûts liés aux remplacements ont augmenté de 75%, passant de 277 500€ en 2021 à 486 000€ en 2022.

Par ailleurs, 4 postes nouveaux ont été créés pour répondre aux besoins de la DCS (Police Intercommunale + Travailleur Social), de la DCJS (gardien de gymnase) et de la DST (agent de voirie).

Par ailleurs, Le nombre moyen des postes vacants en 2022 a été divisé par 2 par rapport à 2021, passant ainsi à 4,12 ETP vacants en moyenne sur l'année, (soit 197000€). Cette variation peut s'expliquer par un recours accru aux agents contractuels en remplacement.

Les prévisions pour 2023 prévoient une augmentation du budget principal de 6%, pour atteindre un montant de 16 960 000€, et ce, du fait de plusieurs éléments :

- L'effet report de l'augmentation de la valeur du point d'indice (6/12^{ème}) ;
- La refonte du RIFSEEP, de par l'effet report de 2/12^{ème}, mais aussi de l'impact que cette revalorisation aura sur les futurs recrutements ;
- La création de 4.5 postes : à la direction des finances (0.5 ETP), à la direction de la communication dans le cadre de la phase 2 du tram, à la direction des richesses humaines en lien avec la désaffiliation du centre de gestion, à la direction des systèmes d'informations et des usages numériques pour développer la sécurité de nos systèmes d'informations, à la direction de l'achat public au vu du nombre croissant de dossiers des collectivités mutualisées.

La désaffiliation du centre de gestion, effective au 1^{er} janvier 2023, permet néanmoins de réduire les dépenses de fonctionnement de façon non négligeable, puisque le montant de nos cotisations passe d'un montant, sur le budget principal, de 126 275€ à 47 653€, soit une économie de 78 622€.

Budget de l'Eau :

L'année 2022 a été marquée par une évolution des dépenses supérieure aux années précédentes (+10%), liée en partie à l'augmentation de l'ETP annuel moyen payé, lequel est passé de 58,95 en 2021 à 62,35 en 2022. Les remplacements d'agents indisponibles expliquent en partie cette croissance (ils ont représenté un coût de 95 000€ en 2022). Parallèlement, les actions mises en œuvre par la direction des richesses humaines pour recruter sur ces métiers (forums, apprentissage, recours à l'intérim,...) ont pu, sur certains postes, porter leurs fruits. Le budget de l'eau est, par ailleurs, lui aussi, impacté par les effets des réformes nationales

Pour 2023, il est proposé une **croissance du budget de l'eau de 6%, pour un montant de 3 145 500€.**

Budget des Ordures Ménagères :

Les dépenses réalisées en 2022 ont connu une augmentation de 13% par rapport à l'année 2021. En effet, l'ETP annuel moyen est passé de 69,12 en 2021 à 74,98 en 2022.

L'évolution du schéma directeur des déchets explique en partie cette augmentation. Deux créations de postes ont été actées avec une occupation dès le début de l'année 2022.

L'absentéisme est également une explication, puisqu'il a fortement augmenté en 2022 au sein de la direction de gestion des déchets, avec une évolution de presque 2 points entre 2021 et 2022. Or la continuité de service sur ces métiers (collecte et déchetteries) suppose des remplacements dès le premier jour d'absence.

La poursuite de la mise en œuvre du SDD prévoit pour 2023 la création de deux nouveaux postes à partir de mi 2023, soit environ 41 000€.

De fait, l'effet report des créations de postes 2022 (13000€), les créations de nouveaux postes en 2023, les effets des réformes nationales (57500€), la refonte du RIFSEEP (79000€) ainsi que l'effet GVT (38000€) impliquent une **évolution incompressible du budget des ordures ménagères de 6.5%, soit 3 466 500€.**

3/ Focus sur les mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Réglementation et bonnes pratiques

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a prévu des dispositions nouvelles dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013, entre le Gouvernement, l'ensemble des dix organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la fonction publique, les Présidents de l'association des maires de France, de l'association des départements de France, de l'association des régions de France et de la Fédération hospitalière de France.

Les orientations et les mesures présentées dans le protocole d'accord fixent les principes communs applicables à l'ensemble des employeurs publics.

Au-delà de l'enjeu éthique, promouvoir l'égalité professionnelle c'est :

- Promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents
- Jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier
- Mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques
- Moderniser la gestion des ressources humaines et donner une image positive de la collectivité
- Respecter les obligations légales et réglementaires

1. Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de la politique d'égalité professionnelle

1.1 Rapport annuel sur l'égalité professionnelle

Chaque année, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes est présenté aux membres du comité social technique. Ce rapport contient des statistiques et des actions permettant une meilleure visualisation de la situation.

Ce rapport a été présenté lors du Comité Technique du 10 février 2022. Il le sera de nouveau lors du Comité Social Territorial du mois d'avril 2023.

Cette présentation est l'occasion, pour les membres du comité social territorial, d'être force de proposition en matière de plans d'actions à mener.

1.2 Représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des instances paritaires

Les listes présentées par les syndicats pour les élections des instances paritaires (CST, CAP et CCP) doivent respecter la proportionnalité des effectifs au 1er janvier de l'année électorale.

Les collectivités et les organisations syndicales ont été amenées à engager une réflexion partagée afin d'atteindre une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes au sein des collègues de représentants des personnels dans les instances de dialogue social.

L'année 2022 fut une année d'élections professionnelles. Une liste unique de candidats a été proposée, par la CGT. La répartition hommes - femmes de la liste présentée tenait compte d'une

répartition de 45% de femmes et 55% d'hommes, conformément à la répartition hommes – femmes des effectifs d'Annemasse Agglo.

Parallèlement, le collège des représentants de la collectivité a été redéfini suite à la création du CST. Il a également été constitué de manière à respecter les règles de parité.

Désormais, la répartition des représentants désignés au sein des instances paritaires d'Annemasse Agglo pour le nouveau mandat électif est la suivante :

	Collège des représentants du personnel		Collège des représentants de la collectivité	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CST	4	4	4	4
FSSCT	4	4	4	4

Les réunions se tiennent de préférence les matins et habituellement le lundi ou le jeudi matin afin de faciliter une meilleure représentation.

Le 31 mars 2023, les agents seront de nouveaux appelés à voter pour élire les représentants du personnel siégeant au sein des CAP et CCP, instances créées suite à la désaffiliation d'Annemasse Agglo du CDG74. Il sera veillé de nouveau à ce que les listes de candidats respectent ce même principe de parité, de manière à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de ces instances.

2. La mise en place d'une politique volontariste de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leur parcours professionnel au sein de la fonction publique

Le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes relève de la responsabilité de chaque employeur public.

Afin de passer d'une égalité statutaire à une égalité réelle, Annemasse Agglo met en œuvre toutes les mesures de nature à garantir l'équité salariale et l'égalité des droits dans le déroulement de la carrière des agents publics, quel que soit leur statut, titulaire ou contractuel.

A ce titre, il est toujours appliqué une politique volontariste visant à examiner l'ensemble des pratiques RH en veillant à éliminer tout stéréotype et toute démarche discriminatoire envers les femmes comme envers les hommes.

2.1 La suppression des inégalités salariales

La question des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes est centrale.

Annemasse Agglo porte une attention particulière aux disparités pouvant exister dans les parcours professionnels des femmes et des hommes et veille à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir (évaluation, réduction d'ancienneté, attribution des primes) ne pénalisent pas les agents concernés, du fait de l'absence liée à un congé.

Les congés liés à la maternité, à la famille ou à l'état de santé des agents ne doivent pas limiter les possibilités d'avancement des agents dans le cadre de leur déroulement de carrière. Ces congés ne doivent pas non plus avoir d'impact sur le montant de certaines primes attribuées en lien avec l'évaluation individuelle.

De même, Annemasse Agglo veille à ce que les agents à temps partiel et à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein, et porte une attention particulière à l'accès aux promotions et aux formations.

Pour prévenir les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes:

- La mise en place du RIFSEEP en 2017, a permis de réduire les écarts de régime indemnitaire entre les filières, en tenant compte uniquement des responsabilités occupées et non plus du grade ni de

l'ancienneté.

La refonte du dispositif de régime indemnitaire mis en œuvre en 2023 maintient les dispositions permettant de supprimer toutes inégalités salariales. Ainsi, l'exercice de nouvelle cotation des métiers de l'Agglo a été réalisé sur la base des fonctions occupées et des responsabilités inhérentes aux postes, sans prise en compte de la situation administrative de l'agent en poste. Une revalorisation des métiers a été opérée, dans un souci d'attractivité, de manière à favoriser le recrutement et la fidélisation des collaborateurs. Cette revalorisation ne s'est basée que sur des critères liés au métier (métier en tension, technicité importante, compétences rares, etc), sans aucune prise en compte de l'agent occupant le poste.

- Par ailleurs, la mise en œuvre d'une prime d'intéressement sur objectifs collectifs (PIC) a été opérée dans le cadre de cette refonte, à destination des filières police et enseignement artistique, lesquelles ne sont pas, à ce jour, intégrées au RIFSEEP et ne peuvent, de fait, bénéficier d'un CIA. Le montant de cette prime est le même que celui du CIA, garantissant, de fait, un cadre commun, à l'ensemble des agents de l'établissement public. Garantie du maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congés maternité et paternité.

Le nouveau dispositif RIFSEEP de 2023 prévoit les mêmes dispositions de maintien du régime indemnitaire.

Par ailleurs, la démarche de refonte de la politique salariale d'Annemasse Agglo a été menée de manière concertée avec les collaborateurs, une trentaine ayant participé aux travaux au sein de groupes de travail dédiés. Ces groupes ont été constitués sur la base du volontariat, la DRH ayant veillé à ce que tous les statuts, catégories hiérarchiques, filières et métiers soient représentés.

2.2 La lutte contre les stéréotypes et prévention des discriminations

- Dans le domaine de la communication

Les annonces de recrutements et les fiches de postes favorisent un égal accès à l'ensemble des emplois des femmes et des hommes. Afin que les recrutements puissent concerner indifféremment les hommes et les femmes, une attention particulière est portée pour ne pas favoriser le genre.

Il s'agit également d'objectiver les compétences requises et les conditions de fonctions. Ainsi, à titre d'exemple, les expressions "nombreux déplacements" et "grande disponibilité" sont, dans la mesure du possible, précisées.

- Dans le domaine du recrutement

Pour garantir l'égalité à l'embauche, il est fortement encouragé de :

- S'assurer de la mixité des jurys de recrutement chaque fois que cela est possible ;
 - Mettre à la disposition des jurys un guide de recrutement comportant des exemples de questions à proscrire en entretien ;
 - Analyser les fiches de poste pour déceler et supprimer toutes les dispositions qui peuvent s'avérer porteuses de discriminations liées au genre.
- Féminiser les filières masculines et inversement :
 - Travailler à la féminisation/masculinisation de quelques métiers-cibles particulièrement genrés ;
 - Objectiver les compétences requises afin que les métiers ne soient plus genrés et promouvoir ainsi les passerelles possibles ;
 - Aménager les locaux (vestiaires, sanitaires) et adapter les outils de travail.

Une charte de recrutement a été instaurée en 2018 en concertation avec les représentants du personnel pour garantir l'égalité des chances et en faciliter la mise en pratique par les responsables de service. Cette charte a été complétée par une note interne sur les conditions de recrutement suite à la loi de transformation et au décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

- En matière de formation professionnelle, tout est mis en œuvre pour en faciliter et encourager l'accès à l'ensemble des collaborateurs.

Ainsi, si une formation est organisée le jour habituel de repos ou de temps partiel de l'agent, sa journée d'absence est récupérée.

Par ailleurs, les orientations stratégiques de formation définies pour la période 2019 à 2021 ont été reprises en 2022. Pour 2023, ces orientations stratégiques de formation ont été travaillées autour de 3 grands items principaux :

- Répondre aux obligations légales
- Développer la culture managériale au sein d'Annemasse Agglo
- Favoriser l'intégration, les échanges de pratiques professionnelles et le développement professionnel des agents

En matière de formation, l'année 2022 a été essentiellement tournée vers les formations obligatoires, de manière à rattraper le retard en la matière, occasionné par la crise sanitaire. La montée en compétences des collaborateurs, pour favoriser leur évolution professionnelle et leur garantir une égalité d'accès à tous types de métiers de la collectivité via la mobilité interne, sans notion de genre, sera la priorité 2023 du service emplois et compétences de la DRH.

- Dans le déroulement de carrière des agents publics
En matière de promotion interne (tableau page 7, il est noté encore un certain déséquilibre entre les hommes et les femmes, lequel peut s'expliquer par deux facteurs :
 - La forte proportion d'hommes en filière technique, laquelle est structurée de manière unique avec le grade des agents de maîtrise, accessible par la promotion interne et non l'avancement de grade
 - En tant que collectivité affiliée, les candidats à la promotion interne ont été désignés par le centre de gestion, lequel est vigilant à respecter une parité entre les hommes et les femmes, mais au niveau de l'ensemble des dossiers de ses collectivités affiliées

Au 1^{er} janvier 2023, Annemasse Agglo devient collectivité non affiliée et sera donc autonome en matière de promotion interne. Les critères en matière d'avancement de grade et de promotion interne propres à la collectivité seront donc travaillés, dans le cadre des lignes directrices de gestion. Les notions de parité et de non-discrimination, déjà présentes dans les critères d'avancements de grades (à la main d'Annemasse Agglo) seront maintenues et intégrées pour la promotion interne.

- Obligations en matière de recrutement et de promotion sur emploi fonctionnel :
Les régions, les départements, les communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40 000 habitants sont soumis à des « quotas ».
En effet, lorsque ces collectivités recrutent en externe ou qu'elles promeuvent en interne sur des postes fonctionnels, elles doivent respecter un pourcentage minimal de personnes de chaque sexe (40%). A défaut, la collectivité encourt une pénalité financière par unité manquante de 90 000€.
Au-delà de 4 primo nominations depuis le nouveau mandat, la proportion de chaque sexe parmi les emplois fonctionnels sera analysée. Annemasse Agglo n'a pas atteint le cycle de 4 primo-nominations sur emploi fonctionnel et n'est donc pas sujette à pénalité. Au 31 décembre 2020, 3 hommes étaient en fonction.

Suite à la réorganisation générale des services mise en place au 1^{er} janvier 2021, un comité de Direction Générale composé du DGS, de 3 DGA, de la DRH et du Directeur Financier a été instauré. La répartition au 1^{er} janvier 2021 était parfaitement équilibrée, avec 3 hommes et 3 femmes.

Le recrutement d'un nouveau directeur financier en mai 2022, a permis le maintien de cette parfaite parité.

La répartition sur les emplois fonctionnels l'est tout autant : 2 femmes DGA, 1 homme DGS et 1 homme DGA.

2.3 L'égalité professionnelle au cœur de la démarche PPRH

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dans son article 30, a institué une nouvelle notion : les lignes directrices de gestion (LDG) RH, que toutes les collectivités et tous les

établissements publics territoriaux sont tenus d'élaborer. Elles ont vocation à formaliser la politique RH de l'institution, et portent sur deux volets essentiels :

- ➔ la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- ➔ la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion sont élaborées pour une durée pluriannuelle, dans la limite de 6 ans, avec la possibilité de procéder à des révisions en cours de période, en lien avec le dialogue social. Les lignes directrices de gestion de l'Agglo, rebaptisées Plan Pluriannuel des Ressources Humaines (PPRH) ont été élaborées en 2021 et validées en Comité Technique en septembre. Ce PPRH s'articule autour de 5 grands axes stratégiques :

- Le pilotage stratégique et administratif (partage de la fonction RH, politique managériale, politique de rémunération, fiabilisation des données RH, communication interne, ...) ;
- Le temps de travail ;
- La valorisation et l'accompagnement des parcours professionnels (attractivité de la collectivité, fidélisation des collaborateurs, recrutement, formation, maintien dans l'emploi, ...) ;
- La santé au travail (conditions de travail, Document Unique d'Evaluation des Risques, lutte contre l'absentéisme, ...) ;
- Le dialogue social.

Il précise qu'au cœur de chacun de ces axes, les politiques RH menées par la collectivité doivent viser à garantir l'égalité professionnelle, dont l'égalité hommes – femmes et la prévention des discriminations. Cette problématique est un véritable fil rouge du plan.

Pour l'année 2022, 3 chantiers ont été identifiés et travaillés, conformément à la méthodologie annoncée, par des groupes de travail composés de collaborateurs volontaires.

1 - Développer la marque employeur en interne pour fidéliser

2 - Développer la marque employeur en externe pour recruter

3 – Construire une véritable politique de mobilité interne et d'accompagnement aux parcours professionnels

Les travaux menés ont permis de définir des plans d'actions, pour chacun d'entre eux, lesquels seront déployés par la Direction des Richesses Humaines en 2023.

3. Un meilleur équilibre et partage entre vie professionnelle et vie personnelle

3.1 Les congés liés à la famille, les horaires de travail, les modes de garde des enfants, le logement, les transports sont autant d'éléments à prendre en compte

Lorsqu'un agent fait le choix de prendre un congé parental, un congé de solidarité familiale, un congé de présence parentale ou une disponibilité pour élever un enfant ou lorsqu'il souhaite bénéficier d'un temps partiel, il doit pouvoir appréhender l'incidence de sa décision sur les modalités de son retour, sa carrière, sa rémunération, ainsi que sur le montant de sa pension.

C'est pourquoi la collectivité informe les agents sur les règles applicables et les conséquences qui découlent des choix faits en matière de congés familiaux et de temps partiel, ainsi que sur les modalités de leur retour en poste. Ces informations données en amont, peuvent éclairer utilement les choix des agents. C'est pourquoi la Direction des Richesses Humaines réalise régulièrement des simulations personnalisées, à la demande des agents concernés.

L'objectif à terme est qu'un entretien professionnel soit proposé à chaque agent, avant son départ et avant sa reprise de fonctions, afin de lui permettre de préparer au mieux son retour au travail.

Cet entretien pourra être complété, en accord avec l'agent, d'une formation facilitant la reprise des fonctions dans les meilleures conditions.

3.2 Des dispositifs d'organisation du temps de travail visant à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

- **Adapter le temps de travail aux contraintes professionnelles et personnelles :**

Le protocole de temps de travail de la collectivité a été révisé le 25 février 2020 suivant les propositions d'un groupe de travail multi-services, intégrant les représentants du personnel, mené pendant près d'un an et demi. Une attention particulière a été gardée de manière combiner au mieux l'équilibre vie professionnelle et personnelle des agents.

C'est ainsi qu'au 1^{er} janvier 2021 a été mis en œuvre un nouveau protocole du temps de travail, qui a permis le déploiement de nouvelles organisations du temps de travail, telles que le travail de 36h30 sur 5 jours, permettant de réaliser des journées plus courtes que 36h30 sur 4.5j, et donc éviter un temps partiel ou mieux combiner ses impératifs personnels. Quelques nouvelles répartitions de temps partiel ont été proposées. Des assouplissements horaires ont également été instaurés pour les services Voirie et Garages, avec l'intégration de plages variables de travail les matins et soirs.

Depuis juillet 2017 des aménagements horaires avaient été mis en place notamment du fait des nombreux travaux sur le territoire de l'agglomération pour limiter les difficultés de transport des agents. Cet aménagement a été définitivement validé en comité technique du 10 décembre 2020 pour les agents qui travaillent à l'Hôtel d'agglo. Pour les sites de la Maison de l'Eau et de l'Usine de Dépollution, la démarche de réflexion sur les horaires sera finalisée au 1^{er} semestre 2022.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} mars 2020, les agents ont la possibilité d'octroyer et de bénéficier de dons de congés pour ceux d'entre eux ayant un proche en situation de maladie ou de perte d'autonomie conséquente.

Il a également été pris en compte des possibilités ponctuelles de dérogations aux plages fixes de travail, en cas de rendez-vous urgents, avec accord préalable de la hiérarchie.

Enfin, la charte du télétravail régulier, mise en place en septembre 2021, permet à plus de 130 agents de télétravailler. Suite à une enquête interne menée auprès de ces agents sur le premier trimestre 2022, les règles ont été assouplies, permettant ainsi aux agents en télétravail de bénéficier de plus de flexibilité dans l'organisation de leur temps de travail à domicile.

- **Rappeler des règles de bon sens relatives aux réunions et messages électroniques**

Ce travail a été mis en place au sein de la communauté d'agglomération, via un groupe de travail sur la circulation de l'information. Ses travaux ont abouti à la rédaction d'un guide des bons usages du mail, diffusé dans les services au printemps 2021.

Une formalisation du droit à la déconnexion est également prévue dans le guide accompagnant la charte informatique mutualisation mise en œuvre en 2021.

- **Améliorer la qualité de vie au travail (QVT) et le bien être**

La démarche QVT amorcée depuis 2018, avec la mise en place de différents ateliers (activités sportives, conférences thématique sur le stress, la nutrition, le sommeil etc...) pour améliorer les conditions de travail et le bien être des agents de l'Agglo, s'est poursuivie en 2021. C'est ainsi que des « ateliers QVT » durant la pause méridienne, sont proposés aux collaborateurs, depuis le mois de décembre 2021. 3 types d'activités sont proposés : cours de dessins, percussions et chorale. Ces ateliers gratuits, menés au sein des équipements de l'Agglo (Conservatoire de musique et EBAG), par des professionnels de ces structures, permettent, en plus d'offrir la découverte d'une activité artistique, de développer la connaissance des métiers de l'Agglo et des équipements qui la composent, et par là même, de diffuser un sentiment d'appartenance et de culture d'entreprise.

Ces ateliers ont remporté un certain succès, une petite trentaine de collaborateurs en ont profité en 2022. Une restitution a même pu être organisée, grâce à une exposition des dessins réalisés dans le hall de l'Hôtel d'Agglo, et par une représentation du groupe de percussions lors du déjeuner des agents qui s'est tenu au mois de juin 2022, déjeuner qui a réuni plus de 250 collaborateurs.

Ces ateliers culturels ont été renouvelés pour l'année scolaire 2022 – 2023.

Afin de pouvoir également proposer des ateliers bien-être aux agents ne pouvant se rendre disponible

sur la pause méridienne, une offre sportive a vu le jour en 2022, via l'attribution, pour 3 mois à titre expérimental, d'un accès aux équipements sportifs du centre aquatique intercommunal de Château Bleu (salle de fitness). Cette offre a été proposée aux personnels techniques en priorité. Une trentaine d'agents ont pu ainsi accéder aux équipements. L'offre sera renouvelée en 2023, voire même probablement enrichie d'un accès aux bassins.

Annemasse Agglo porte une attention toute particulière pour diminuer l'absentéisme, et considère que la prévention est une voie essentielle. Depuis 2019, une Démarche d'Évaluation des Risques Professionnels est en cours, dont l'objectif vise à contribuer à la sécurisation des postes de travail des agents, et à leur bien-être au travail. C'est ainsi que fin 2021 s'est achevé ce travail d'élaboration et de mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), lequel a fait l'objet d'une présentation aux représentants du personnel lors du CHSCT du 07 février 2022.

Parallèlement, le réseau des Assistants de Prévention, relai de proximité pour les agents pour les questions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité, et véritable courroie de transmission du terrain vers les conseillers de prévention de la DRH, a été étoffé et relancé en 2021.

Enfin, la communication interne, largement déployée lors de la crise sanitaire, a été maintenue et tend à devenir une thématique à part entière, prise en charge conjointement par les directions de la Communication et des Richesses Humaines. Les canaux mis en place (Facebook des agents, WhatsApp des agents, Newsletter) continuent d'être utilisés pour diffuser le plus d'informations possibles aux collaborateurs, s'étoffent et se professionnalisent encore davantage. Le projet de refonte de l'intranet, s'est mis en place en 2022. Le nouvel outil devait être déployé en mars 2022. Il vise à garantir un accès facilité à l'ensemble des informations utiles aux collaborateurs.

4. Prévenir toutes les violences et lutter contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel fixe désormais une nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code du travail et la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les formations spécialisées en santé sécurité et conditions de travail (FSSSCT) et les acteurs opérationnels en matière d'hygiène et de sécurité (médecins de prévention, médecins du travail, assistants sociaux, psychologues du travail, etc.) sont mobilisés, chacun dans son champ de compétences, dans les démarches de prévention.

Une des missions de la FSSSCT consiste à contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.

Par ailleurs, une convention a été signée avec le CDG74 pour mettre en place une démarche confidentielle de signalement des actes de violence, discrimination et harcèlement, conformément au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020. Les signalements peuvent être faits par l'agent lui-même ou un collègue, pour des faits personnels ou professionnels. La démarche est confidentielle, le signalement se fait directement auprès du CDG, sans information préalable de la collectivité. Le CDG enquête ensuite sur la situation, et intervient si nécessaire.

Des actions permettent d'aider les agents ayant besoin d'un accompagnement psychologique : ligne d'écoute psychologique externalisée et joignable 24/24h 7j/7 gratuitement, et en partenariat avec le CDG74 pour la mise en place d'une cellule psychologique et accompagnements spécifiques. Une communication sur ces différents outils a été menée, dans la cadre de la crise sanitaire, période compliquée pour bon nombre d'agents.

Enfin, plus généralement, Annemasse Agglo verse des subventions aux associations œuvrant en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, et prônant la tolérance. De manière concrète, en 2022, les actions suivantes ont été menées :

- Une subvention de 28.000 € versée à Espace Femmes, pour le financement des actions d'accompagnement auprès des femmes victimes de violences ;
- Une subvention de 5.000 € versée à La Cause des Femmes, qui milite et travaille pour l'égalité hommes et femmes ;
- Une subvention de 33.000 € permettant le financement du dispositif L'Appart 74 dans le cadre de l'accompagnement des publics prostitués ou en risque de prostitution ;
- Une subvention de 4.000 € à la Fédération des Œuvres Laïques 74 qui pilote les Semaines d'Éducation contre les Discriminations et le Racisme ;

- Une subvention de 13.000 € à l'AVIJ des Savoie, association d'aide aux victimes qui doit traiter une proportion de situations de discrimination et/ou de violences faites aux femmes.

Parallèlement, Annemasse Agglo a initié et anime depuis mars 2021 un groupe ressource territorial et partenarial sur les violences au sein du couple, de la même façon qu'elle a initié et qu'elle co-pilote avec l'Association Contre la Prostitution des Enfants (ACPE), une étude action sur la prostitution des mineurs (contribution financière directe AA en 2022 d'un montant de 3000 €).

Au quotidien, les services d'Annemasse Agglo apportent également conseil et soutien à travers la Maison de Justice et du Droit et du Point d'Accès au Droit, qui mobilisent 2 agents. Annemasse Agglo participe également au financement du poste d'intervenant social en commissariat, qui constate des situations de violences faites aux femmes et des discriminations (9500 € en 2022)

Enfin, des actions pédagogiques et éducatives qui encouragent l'égalité sont prévues dans les établissements scolaires et au centre de loisirs de La Bergue. En effet, Annemasse Agglo dans le cadre de sa compétence « soutien aux projets pédagogiques des établissements du 2nd degré » est amenée à apporter un financement à des projets permettant de lutter contre tout type de violence / harcèlement. En 2022, deux projets ont été menés au sein du collège Jacques Prévert à Gaillard, sujets financièrement soutenus par Annemasse Agglo à hauteur de 1500€ :

- Journées de prévention / Sensibilisation aux enjeux du numérique
- Concours d'éloquence et spectacle sur l'histoire des luttes féminines

Concernant le centre de loisirs de la Bergue, la délégation de service public a été renouvelée en 2022, pour une durée de 5 ans, avec la Fédération des Œuvres Laïques 74 (FOL 74), dont les valeurs portées sont les suivantes :

- Garantir l'égalité de tous face au service public et agir pour favoriser la mixité sociale,
- Faire vivre à tous les niveaux du centre aéré les valeurs de respect, d'égalité, de solidarité, de partage, de laïcité.

A ce titre, la FOL74 organise chaque année les semaines d'éducation contre les discriminations et le racisme, projet décliné en plusieurs actions qui se déroulent au sein du centre de loisirs (conférences, pièces de théâtre,...).

4 - Etat annuel des indemnités perçues par les élus locaux

Étiquettes de lignes	Somme de brut	Somme de charges patronales	Total
ANTOINE Patrick	13 790,94	4 992,36	18 783,30
BLOUIN Antoine	13 790,94	6 093,48	19 884,42
BOCCARD Bernard	13 790,94	4 979,76	18 770,70
BOSLAND Jean Paul	13 790,94	1 064,40	14 855,34
CHEMINAL Yves	13 790,94	4 992,36	18 783,30
DOUBLET Gabriel	30 298,32	10 951,98	41 250,30
DUPESEY Christian	20 477,46	9 038,04	29 515,50
FENEUL Véronique Geneviève George Marie	13 790,94	4 992,36	18 783,30
GILET Laurent	13 790,94	4 992,36	18 783,30
JACQUIER Nadine	13 790,94	579,24	14 370,18
LACHENAL Dominique Ginette Raymonde	13 790,94	4 992,36	18 783,30
LETESSIER Alain	13 790,94	579,24	14 370,18
LOUNIS Ouiza	13 790,94	6 854,16	20 645,10
MAIRE Denis	13 790,94	4 992,36	18 783,30
MARTIN Anny Marie Hélène	8 358,12	3 025,68	11 383,80
MATHELIER Guillaume	8 358,12	3 025,68	11 383,80
PLAGNAT-CANTOREGGI Pauline Sung-Hee	13 790,94	4 992,36	18 783,30
SOULAT Jean-Luc	13 790,94	6 095,04	19 885,98
Total général	260 565,18	87 233,22	347 798,40



Annemasse **Agglo**

Annemasse - Les Voirons Agglomération

RAPPORT ANNUEL D'ETAT D'AVANCEMENT DU SCHEMA DE MUTUALISATION DU TERRITOIRE D'ANNEMASSE AGGLO

2022

Table des matières

I. BASE DE CONNAISSANCE DU SCHEMA DE MUTUALISATION	3
II. BILAN DES ACTIONS MENEES PAR LES SERVICES MUTUALISEES POUR LE TERRITOIRE – ANNEE 2022	4
Systèmes d’Information et Usages Numériques (SIUN)	4
Systèmes d’Information Géographique (SIG)	6
Service commun « Voirie intercommunale »	7
Service commun «Garages»	9
Service commun « Entretien des Zones d’Activités Economiques » (ZAE)	10
Service commun « Signalisation Lumineuse Tricolore »	12
Police Intercommunale.....	14
Fonctionnement en réseau des bibliothèques	15
Instruction des autorisations d’urbanisme.....	17
Management des centralités commerciales	18
Gestion de la demande de logements sociaux – Accueil des Demandeurs et instruction des dossiers.....	20
Achats Publics.....	21
Contrôle et entretien des hydrants	22
Archives.....	23
Protection des Données – RGPD	23

I. BASE DE CONNAISSANCE DU SCHEMA DE MUTUALISATION

L'article L.5211-39-1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit qu'afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des Conseils Municipaux, le Président de l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'EPCI et ceux des communes membres. Le dernier alinéa du présent article stipule qu'une présentation de l'avancement du schéma de mutualisation doit avoir lieu annuellement au moment du débat d'orientation budgétaire.

La mutualisation permet la mise en commun, par des communes et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), de moyens, équipements, matériels ou personnels.

Ses principaux objectifs sont de :

- Maintenir et/ou améliorer la qualité des services
- Animer les équipes par l'accroissement de la fonction managériale
- Partager les services pour accroître la disponibilité des expertises
- Rechercher une plus grande efficacité/efficience économique
- Renforcer la cohérence des politiques publiques
- Renforcer la communauté d'intérêt
- Rendre plus lisible l'action intercommunale
- Contribuer à mieux satisfaire les usagers (qualité du service public)
- Faire reconnaître davantage l'identité intercommunale
- Dégager à moyen et long terme des marges de manœuvre financière en partageant les ressources
- Moderniser et harmoniser les modes de fonctionnement en maîtrisant les coûts

Ce présent rapport dresse le bilan 2022 des services mutualisés pour permettre une évaluation annuelle.

II. BILAN DES ACTIONS MENEES PAR LES SERVICES MUTUALISEES POUR LE TERRITOIRE – ANNEE 2022

Systèmes d'Information et Usages Numériques (SIUN)

Objectifs de la mutualisation

Les objectifs énoncés dans la lettre de cadrage de l'action de mutualisation SIUN en 2017 évoluent avec l'avancement des actions et sont de deux sortes : stratégiques et opérationnels.

Objectifs stratégiques

- Renforcer les capacités d'échange d'information entre les différentes collectivités du territoire
- Renforcer les fonctions informatiques d'Annemasse Agglomération, de la Ville d'Annemasse
- Développer des nouveaux usages autour du numériques et des technologies innovantes
- Développer les bonnes pratiques en matière informatique et numérique
- Améliorer le service à la population en améliorant la réactivité des services

Objectifs opérationnels

- Sécuriser les systèmes d'information
- Professionnaliser l'utilisation des progiciels, outils et conduite de projet
- Améliorer les processus métiers par des procédures simples et compréhensibles
- Améliorer le service aux utilisateurs : continuité de service, disponibilité du réseau et du matériel, ...
- Viser la réduction des coûts d'exploitation, de maintenance et de matériels
- Harmoniser les outils informatiques et téléphoniques des collectivités
- Mettre en place un service informatique mutualisé avec un support/assistance aux collectivités aussi bien informatique que téléphonique
- Développer les marchés groupés pour l'achat et la maintenance de logiciels, matériels, etc.

Missions

Le service commun SIUN est rattaché dans l'organigramme d'Annemasse-Agglomération, à la Direction mutualisée SIUN aux côtés du Service commun SIG (le rapport d'activité de ce service est abordé dans le chapitre suivant).

Les missions sont réparties dans les Services qui composent la Direction :

- le Service infrastructures et relations aux utilisateurs (SIRU)
- le Service projets et applicatifs (SPA)
- (- le Service commun SIG : voir chapitre suivant)

Collectivités concernées

Ville d'Annemasse et Annemasse-Agglo

NB : le CIAS et le CCAS sont aussi couverts puisque le service commun est en charge de l'informatique de ces deux entités via une mise à disposition de services.

Le service commun SIUN est composé de deux services, d'une cellule d'assistance et de gestion administrative, d'une cellule informatique des écoles et d'un poste de directeur, regroupant un total de 17 postes répartis comme suit :

- SIRU : 9 postes (+ 1 apprenti);
- SPA : 4 postes ;
- cellule assistance et gestion administrative : 2 postes ;
- cellule informatique des écoles : 1 poste ;
- Direction : 1 poste.

L'année 2022 n'a pas connu d'évolution significative de l'organigramme mais un turn-over certain qui oblige à une certaine agilité dans le suivi des tâches, projets et missions de la Direction. L'activité et les évolutions de missions amèneront des changements d'organigramme à la marge en 2023 avec notamment la création d'un poste dédié à la sécurité informatique.

Activités 2022 du service commun SIUN

Bilan quantitatif des projets menés par le Service commun SIUN :

=>74 projets prévus et identifiés lors des préparations budgétaires de fin d'année précédente :

- 25 projets spécifiques pour la Ville,
- 27 projets spécifiques pour l'Agglo
- 22 projets mutualisés qui servent aux deux collectivités

=> Au final 24 projets finalisés ou en cours de finalisation, 36 initiés, et 14 non entamés (dont certains reportés à 2023)

Principales réalisations de l'année :

Les réalisations de la DSIUN sont de deux sortes : le travail récurrent (qui représente entre la moitié et les deux tiers de l'activité) et les projets (entre un tiers et la moitié de l'activité). N'apparaissent ci-dessous que les projets majeurs menés en 2022.

Pilotage :

- travail sur la politique de sécurité du système d'information (PSSI) qui a donné lieu à une feuille de route et un accompagnement par l'ANSSI (agence nationale de sécurité des systèmes d'information) tant méthodologique que financier (110 000 € dont 90 000 € subventionnés). En découlent des missions grandissantes et nouvelles autour de la cyber-sécurité, dans le plan de charge de la DSIUN.

- l'accompagnement et l'expertise sur les projets intranet des deux collectivités.

- préparation d'un nouveau marché mutualisé des copieurs pour 2023, pour l'Agglo et la Ville (dont les écoles) et avec le PMGF (pôle métropolitain du genevois français). Ce marché concerne près de 90 machines sur plus de 30 sites, pour un volume financier total de plus de 500 000 € sur 4 ans.

- La réhabilitation de la salle du Conseil de l'Hôtel de Ville, pour laquelle la DSIUN a dû assurer la mise en place d'un nouvel équipement audiovisuel (son, écrans, vidéo et visio) à hauteur de 120 000 €.

Service projets et applicatifs (SPA):

- Evolution du SIRH de l'Agglo, avec notamment la préparation de la migration de l'outil de gestion des temps administratifs (Kelio optima vers Kelio Pro plus) et le déploiement d'une plateforme dédiée au recrutement.
- Déploiement d'un nouvel outil de courrier électronique à la Ville (Dotelec Web) permettant de d'orienter les flux dématérialisés de l'ancien outil vers les outils dédiés : Webdelib, SAE, GEC.
- Déploiement et évolution de la GRU (gestion de la relation aux usagers) à la Ville avec une nouvelle plateforme citoyenne (citizenlab) et l'amélioration de la gamme Arpège (Maestro et Soprano notamment)
- déploiement d'un nouvel outil de GMAO pour les services techniques de la Ville (OpenGST)
- Migration continue des bases de données Oracle en v19 (concerne plus de 20 applicatifs métiers)
- évolution du portail de l'eau coté Agglo
- assistance au déploiement du vote électronique (dans les deux collectivités) pour les élections professionnelles de fin d'année.

Service infrastructures et relations aux utilisateurs (SIRU):

- déploiement d'une nouvelle téléphonie fixe mutualisée (montant total de 130 000 € pour les deux collectivités) : remplacement des 2*4 autocoms Ville et Agglo pour un seul autocom virtualisé et mutualisé ; remplacement des postes physiques à la Ville, déploiement de la softphonie et de nouveaux outils de suivi pour les accueils téléphoniques.
- mise en place d'une messagerie unifiée sur un Exchange mutualisé (fin de la messagerie octopus hébergée, pour la Ville)
- harmonisation et simplification des répertoires de travail à la Ville
- Prise en charge de l'audit de sécurité (technique et organisationnel) et de la démarche jusqu'à la production d'une feuille de route 2022-2024 dans le cadre de la PSSI
- Déploiement de la fibre vers nos sites (Eaux-Belles, Aquaserp, Vuargnoz ; coté Agglo)
- Sécurisation des nœuds réseaux (double attachement + onduleur ; CTM, MDS, Relais petite enfance, EBAG Gaillard)
- Déploiement de nouvelles bornes Wifi (notamment dans les écoles de la Ville)
- Implication dans les projets (travaux/déménagements/mise en place de nouveaux services)
- Fin de la migration WINDOWS 10 (en continu et sans interruption de service pour les agents) : le parc informatique est à jour.

Cellule informatique des écoles :

- appui au déploiement des bornes wifi dans les écoles
- déploiement des matériels (pc et tablettes) achetés dans le cadre de la subvention exceptionnelle de l'Etat (180 000 € de dotation)
- mise en place d'une coordination avec une communication centralisée et un outil de ticketing dédié aux écoles.

Systèmes d'Information Géographique (SIG)

Objectifs de la mutualisation

La création du service commun SIG a pour objectif la mise en commun des compétences et des moyens pour :

- partager sur le territoire le bénéfice d'un outil SIG à hauteur des besoins et attentes des communes et de l'agglo
- optimiser les coûts techniques d'achat des logiciels, de stockage et traitement de la donnée, mais aussi les coûts humains nécessaires au fonctionnement de l'outil et à son accès
- développer de nouveaux usages du SIG en corrélation avec les besoins

- faciliter le partage de données géographiques fiables et le travail en commun sur le territoire
- partager les savoirs, optimiser les compétences et l'expertise sur le territoire
- développer de bonnes pratiques, de nouveaux usages et des technologies innovantes

Missions

Le service commun SIG est rattaché à la Direction mutualisée SIUN aux côtés du Service commun SIUN (le rapport d'activité de ce service est abordé dans le chapitre précédent)

Les missions du service commun SIG sont les suivantes :

- La mise à disposition d'un SIGWEB pour tous les membres du service commun (13 collectivités)
- La mise en place d'actions de communications sur les usages du SIG
- La formation et l'assistance à l'utilisation du SIGWEB et des autres outils SIG
- L'assistance sur le suivi du respect des normes cartographiques des PLU
- La diffusion de données géographiques auprès des prestataires mandatés par les membres du service commun
- L'aide à la création et à la mise à jour de données géographiques
- La réalisation de cartographies
- La réalisation de traitement de données

Collectivités concernées

Annemasse Agglo et ses 12 communes membres (soit 13 entités)
Le service commun SIG est composé de 6 postes.

Activités 2022

Principales réalisations de l'année :

- Déploiement et première maquette du SIG grand public
- Installation et déploiement d'un outil de catalogage des données SIG (GeoIDS)
- Concrétisation et mise en œuvre d'une convention autour du PCRS (plan de corps de rue simplifié) avec le SYANE et les différents partenaires
- Mise à disposition de données SIG en Open Data
- Traitement de données récurrentes (cadastre, réseaux, fonds de plans, ...)
- formations groupées (et de plus en plus nombreuses) aux utilisateurs du SIG

Interventions directes auprès des utilisateurs :

- Formation d'environ 80 utilisateurs (NB : à ce jour 342 utilisateurs actifs sur le SIG)
- Traitement de 47 dossiers d'envoi de données à des prestataires
- Prise en charge de 105 dossiers liés à l'intégration de données dans le SIG
- Traitement de 45 dossiers de réalisation cartographiques
- 163 dossiers traités d'ordres divers (assistance techniques à l'utilisation des outils, traitement de données, création d'outils complémentaires,...)

Service commun « Voirie »

Objectifs de la mutualisation

Depuis 2008, Annemasse Agglo met le service mutualisé d'entretien de la voirie à disposition des communes de Bonne, Cranves-Sales, Juvigny, Lucinges, Machilly et Saint-

Cergues, au moyen d'une convention triennale, renouvelée fin 2022. La convention de mutualisation signée par Annemasse Agglo avec chaque commune prévoit les conditions de mise à disposition des agents et du matériel, ainsi que les conditions financières de remboursement des frais engendrés. Elle est triennale et a été renouvelée le 1er janvier 2023.

La nouvelle convention triennale (2023-2025) a été étudiée lors d'une réunion du groupe de travail Voirie en octobre 2022, les termes de cette nouvelle convention ont été revus notamment à l'article 6 « conditions de remboursement » où le coefficient de charges sera désormais actualisé tous les ans avec une régularisation qui interviendra sur l'année N+1.

Missions et activités 2022

Les principales tâches effectuées par le service sont :

- Travaux routiers d'entretien (enrobé à froid, confortement des accotements, etc) ;
- Balayage des voies publiques revêtues selon le plan de balayage ;
- Réseaux d'évacuation des eaux pluviales selon la répartition des compétences ;
- Entretien et pose de la signalisation verticale de police et de jalonnement ;
- Viabilité hivernale selon le plan de déneigement ;
- Fauchage, tonte, débroussaillage et élagage ;
- Entretien et pose de mobilier urbain.

Ces missions sont complétées de prestations externalisées pour lesquelles Annemasse Agglo apporte une assistance technique et un groupement de commandes entre les communes et Annemasse Agglo pour les marchés comme le balayage mécanique, la fourniture de signalisation verticale, les travaux de réfection, etc.

Nombre de collectivités concernées :

6 : Bonne, Cranves-Sales, Juvigny, Lucinges, Machilly et Saint-Cergues

Le service est composé de :

8,4 agents ETP

Le service Voirie compte 8 agents de terrain (8 ETP dont 1 ETP affecté à la voirie d'intérêt communautaire) recrutée cette année, d'un responsable de service (0,7 ETP) et d'une assistante administrative (0,7 ETP) depuis septembre 2022.

Activité 2022

La convention 2020-2022 a élargi le domaine d'intervention du service qui a étendu son périmètre aux chemins ruraux non revêtus, aux sentiers communautaires, aux voies vertes et au mobilier urbain représentant en 2022 un total d'heures d'intervention de 549 H 30, en plus des heures d'interventions liées à la convention de mise à disposition initiale.

En 2022, les interventions pour la voirie d'intérêt communautaire représentent 1 566 H.

Le déménagement du service a été réalisé en fin d'année 2020-début 2021 dans les anciens locaux AQUASERP à Cranves-Sales. Les travaux d'aménagement des locaux ont été achevés en début d'année.

Prévisions 2023

Poursuivre le travail de règlement de voirie lancé en 2020 avec l'ensemble des communes.

Au niveau du déneigement, il conviendra de réaliser un bilan de la saison et d'apporter les éléments nécessaires afin d'optimiser celui-ci.

Service commun «Garages»

Objectifs de la mutualisation

La réflexion engagée en 2014 sur la mutualisation des parcs automobiles entre la Ville d'Annemasse, Gaillard et Annemasse Agglo a donné lieu à la création d'un service commun au 1er janvier 2017.

Les objectifs poursuivis étaient de structurer les moyens techniques et humains affectés à l'entretien des véhicules afin :

- De mieux fonctionner,
- De faire monter en compétences les agents,
- D'assurer la continuité du service public,
- De rationaliser les locaux et l'organisation des différents services,
- De contenir la dépendance vis-à-vis du privé.

Missions

Chaque commune garde la maîtrise de son parc automobile, Annemasse-Agglo assurant uniquement la gestion quotidienne du parc. Les communes restent propriétaires des locaux mis à disposition du service commun ainsi que des biens matériels. Le service commun « Garages » regroupe deux sites, chacun ciblé sur un type d'intervention :

- Le Centre Technique Municipal d'Annemasse (CTM), 8 rue Florissant : il entretient principalement les véhicules légers et outils motorisés ;
- Le Parc de Services Techniques de l'Agglo à Ville-La-Grand (PST), 6 rue des Biches : il entretient les camions, tracteurs et assimilés ainsi que les utilitaires.

Nombre de collectivités concernées :

3 : Annemasse Agglo, Annemasse et Gaillard

Le service est composé de :

13.5 ETP (10 agents, d'une collaboratrice à 100 % et une à 50 % et du responsable de service).

Activités 2022

Cette année 2022, l'amélioration de la sécurité au niveau de l'outillage et de certains matériels sur le site du CTM d'Annemasse a été une priorité. Ainsi, ont été remplacés 2 ponts élévateurs qui devenaient problématiques et dangereux pour les agents, ainsi qu'un treuil qui servait au rangement des fûts de 210 l d'huile en sous-sol.

Le projet de mise en place d'un pool de véhicules géré de manière moderne et autonome a été concrétisé.

L'année 2022 ayant été marquée par une forte hausse du prix des matières premières, provoquant par ricochet l'augmentation du prix des pièces détachées, le service a subi un certain nombre de difficultés liées à l'approvisionnement, dont les délais ont souvent été notablement allongés.

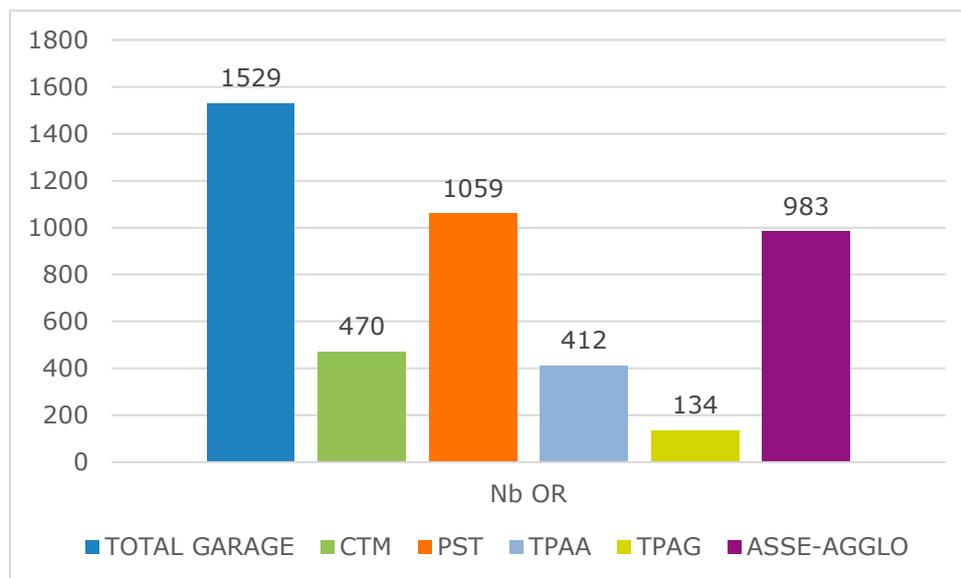
Pour autant les budgets de fonctionnement ont été maîtrisés. Néanmoins, le choix et la disponibilité des modèles de véhicules toutes énergies confondues a accentué l'allongement des délais.

L'année 2022 en quelques chiffres :

Nombre total d'interventions : 1529

Ces interventions ont été réparties de la façon suivante :

- ✓ Nombre d'interventions pour le CTM : 470
- ✓ Nombre d'intervention pour le PST : 1059
- ✓ Soit pour le matériel d'Annemasse agglo : 983
- ✓ Soit pour le matériel d'Annemasse (TPAA) : 412
- ✓ Soit pour le matériel de Gaillard (TPAG) : 134



Prévisions 2023

Installation d'un système de lavage châssis pour les camions avant passage aux mines au parc des services techniques de l'Agglo.

En complément des économies d'échelles déjà réalisées, le service va s'atteler à améliorer la maîtrise des budgets.

Service commun « Entretien des Zones d'Activités Economiques » (ZAE)

Objectifs de la mutualisation

La loi NOTRe a transféré d'office aux EPCI, à compter du 1er janvier 2017, la compétence voirie d'intérêt communautaire sur les composantes « création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique, portuaire ou aéroportuaire ». Répondant à cette définition, plusieurs zones ont été transférées en totalité à la Communauté d'Agglomération, selon les périmètres bien délimités.

Dans le cadre d'un transfert de compétences, le principe est celui de la mise à disposition gratuite et de plein droit de l'ensemble des biens et équipements nécessaires à l'exercice des compétences transférées. S'agissant du transfert des ZAE, la loi permet un transfert en pleine propriété, au profit de la communauté d'agglomération, des biens immeubles des communes, dans la mesure où ceux-ci sont nécessaires à l'exercice de cette compétence.

Afin de clarifier les responsabilités de chaque collectivité, la répartition des principales compétences pouvant s'exercer sur les ZAE a été définie entre Annemasse Agglo et les communes concernées. Cependant, il a été considéré comme la solution la plus pertinente de recourir aux services des communes concernées pour assurer l'entretien des ZAE. Les services municipaux nécessaires à l'entretien des ZAE sont mis à disposition d'Annemasse Agglo dans le cadre de conventions de mise à disposition de services.

Les ZAE se situent sur les communes d'Annemasse, Bonne, Cranves Sales, Gaillard, Saint Cergues, Vétraz Monthoux et Ville La Grand. Cela a été mis en place afin de ne pas perturber les services des communes effectuant déjà ces tâches en régie.

Toutefois, Annemasse Agglo assurant déjà les prestations d'entretien de voiries sur les communes de Bonne, Cranves Sales et Saint Cergues ; le service mutualisé n'est organisé qu'avec les services des autres communes, dont le personnel et les équipements sont mis à disposition d'Annemasse Agglo de manière temporaire.

Missions

Les missions de chaque commune sont régies suivant trois axes :

- Effectuer l'entretien courant des voies publiques et des accessoires de celles-ci (éclairage public...)
- Prévenir Annemasse Agglo de la nécessité d'effectuer de grosses réparations ou de remplacer certains équipements,
- Se coordonner avec Annemasse Agglo sur le suivi des entreprises et partenaires présents dans les zones d'activités. Si Annemasse Agglo souhaite être la « porte d'entrée » des demandes des entreprises, la commune peut au regard de ses compétences ou de son histoire être directement sollicitée. Il est convenu qu'afin de faciliter les réponses apportées aux entreprises et de fluidifier l'action publique sur les ZAE, Annemasse Agglo et la commune puissent s'informer et se coordonner mutuellement sur les actions entreprises (notamment dans le cadre de demandes d'entreprises).

Nombre de collectivités concernées :

4 : Annemasse, Gaillard, Vétraz-Monthoux et Ville La Grand

Le service est composé de :

0.20 ETP AA + personnel des communes d'Annemasse, Gaillard, Saint Cergues, Vétraz-Monthoux et Ville La Grand

Activités 2022

Un bilan d'activité est réalisé annuellement.

Il est nécessaire pour Annemasse-Agglomération de s'assurer de la réalité des prestations d'entretien réalisées pour son compte par les communes ou le service mutualisé sur les communes des Voirons. En discussion régulière avec les entreprises implantées sur les ZAE, il est en effet important pour l'Agglomération d'avoir à minima les réponses, quant aux problématiques rencontrées sur le domaine public.

- **Pour les communes des Voirons**, Bonne (PAE de la Menoge), Cranves-Sales (ZAE de Borly), Saint-Cergues (ZAE des Vouards), un tableau de suivi a été mis en place au niveau du service Voirie d'Entretien Mutualisé qui permet d'identifier exactement les missions réalisées pour l'entretien des ZAE.
- **Pour les autres communes**, à savoir Annemasse (Aérodrome, Bandières, Buchillons, Etoile SO), Gaillard (Châtelaine), Vétraz-Monthoux (Aérodrome et Erables) et Ville-la-Grand (Mont-Blanc), hormis Vétraz-Monthoux, celles-ci ont du mal à établir ces bilans, du fait de leurs organisations. Des précisions ont été apportées lors de la réunion bilan. Une intervention sur site avec les agents de terrain de certaines communes a également été réalisée.

A priori les prestations sont exécutées.

Pour les permissions de voiries que doit produire Annemasse Agglomération, celles-ci sont consécutives aux demandes d'arrêté faites aux communes dans le cadre du pouvoir de police des maires, par les entreprises.

Les conventions initiales venant à échéance en collaboration avec l'ensemble des communes concernées, de nouvelles conventions ont été élaborées. Celles-ci tiennent compte de la suppression de la notion de service commun sur laquelle toutes les communes étaient défavorables pour des questions de responsabilités. Ces conventions ont été conclues dans le cadre d'une simple prestation technique pour une période de 30 ans avec révision annuelle des forfaits.

Prévisions 2023

- Amélioration des échanges avec les communes avec mise en place de 2 visites de terrain annuelles.

Service commun « Signalisation Lumineuse Tricolore »

Objectifs de la mutualisation

La mise en place d'un service mutualisé « Signalisation Lumineuse Tricolore » a été rendu nécessaire par l'arrivée du tram fin 2019. Ce service permet de gérer la signalisation lumineuse de façon cohérente et coordonnée, tout en assurant la priorité pour les

transports en commun Tram et BHNS et de garantir les délais d'interventions en cas de pannes et de dysfonctionnements.

Le service commun a été mis en route au 1^{er} septembre 2019. Il correspond à la mise en commun du service électricité de la ville d'Annemasse, seule commune du territoire structurée et ayant une expertise dans ce domaine.

Les collectivités adhérentes seront Annemasse, Annemasse Agglo, Ville-La-Grand, Gaillard, Ambilly et Vétraz-Monthoux.

Le service gère 64 carrefours à feux.

Missions

Les principales missions du service commun seront les suivantes :

- Assurer l'entretien courant et la gestion de l'astreinte dans le cadre des 1^{ères} interventions ;
- Assurer le suivi quotidien de la supervision des carrefours ;
- Elaborer et suivre un accord cadre à bons de commande dans le cadre d'un groupement de commande entre les différentes entités permettant la maintenance et les travaux ;
- Accompagner les communes dans tous les projets de voirie impliquant des feux tricolores ;
- Rédiger des rapports d'assurance lors des accidents ;
- Assurer la gestion du stock de matériel nécessaire à l'activité du service commun.

Chaque entité reste maître des aménagements et créations des équipements de carrefours mais en bénéficiant des conseils et de l'expertise du service mutualisé.

Nombre de collectivités concernées :

6 : Annemasse, Annemasse Agglo, Ville-La-Grand, Gaillard, Ambilly et Vétraz-Monthoux

Le service est composé de :

0.50 ETP (dont 1/3 responsable + 2 x 1/6 agents)

Ces agents sont rattachés à la ville d'Annemasse.

Activités 2022

Un bilan d'activité est réalisé annuellement. Pour 2022, il a été réalisé le 22 novembre 2022.

Sur 10 mois d'activités, 96 interventions de dépannage ont été réalisées.

Dans le cadre de l'accord cadre SPIE, 23 commandes ont été réalisées dont 14 relatives à des accidents.

Le service recense toujours un nombre de pannes important sur Ville la Grand et dans une moindre mesure sur Annemasse dues aux modules sonores installées lors des travaux BHNS de marque « Eo guidage » (carte électronique qui brûle) dans les feux piétons de marque SEA.

Une réflexion / action spécifique sur le sujet sera nécessaire. Un retour sur le souhait des collectivités sur la suite à donner à ce sujet est souhaité, d'autant que cela s'inscrit dans le PAVE.

Le nouvel accord cadre de maintenance a été passé en fin d'année auprès de la société GUY CHATEL.

Prévisions 2023

Les principaux sujets 2023 sont :

- Travail sur l'amélioration de la vitesse commerciale du tramway direction Genève avec un objectif à 6 mn à l'horizon 2026 ;
- Tramway « phase 2 » définition d'un maître d'œuvre SLT pour un objectif PRO 2022 ;
- Extension de supervision de carrefour à l'ensemble de carrefours gérés ;
- Études pour la création d'un carrefour à feux pour la sortie du collège de Vétraz-Monthoux : travaux prévus pour 2023.

Police Intercommunale

Objectifs de la mutualisation

Annemasse Agglo met à disposition le service de police municipale intercommunale au bénéfice des communes de Bonne, Cranves-sales, Juvigny, Lucinges, Machilly et Saint-Cergues, au moyen d'une convention de mise à disposition. La convention actuelle est renouvelée jusqu'au 31/12/2023.

La convention de mutualisation signée par Annemasse Agglo avec chaque commune prévoit les conditions de mise à disposition des agents et du matériel, ainsi que les conditions financières de remboursement des frais engendrés.

L'objectif consiste à se doter de moyens adaptés et suffisants pour le service de police municipale, de rationaliser le travail des agents et de réaliser des économies d'échelle.

Missions

Les missions du service de Police Municipale Intercommunale correspondent à l'identique aux missions d'un Service de Police Municipale. L'activité de ce service relève directement du pouvoir de police du Maire. Aussi, le chef de service rencontre mensuellement le Maire de chaque commune, afin de recevoir ses directives et de coordonner ensuite l'activité globale du service.

Collectivités concernées : 6 communes (Bonne, Cranves-sales, Juvigny, Lucinges, Machilly et Saint-Cergues)

Le service a mobilisé **7 agents sur le terrain**, dont un Chef de Service.

Activités marquantes et objectifs 2022

- Sécurité routière
- Sécurité des personnes et des biens
- Incivilités (dégradations, consommation d'alcool sur la voie publique, interdiction de consommation du protoxyde d'azote, rassemblement de personnes dans des lieux communaux interdit par arrêté)
- Lutte contre les pollutions et nuisances
- Lutte contre les usages de drogues
- Contrôle de vitesses, en mission coordonnées avec la gendarmerie

- Surveillance du stationnement
- La vidéo protection
- Surveillance des cambriolages, OTV
- Installation des gens du voyages et Roms

Projets 2023

Poursuivre les missions d'insécurité routière, et veiller à la sécurité des administrés.

- Augmentation des caméras de vidéo protection sur la commune de Cranves-Sales à terme dans quatre ans 32 caméras, puis rajout éventuel de 12 caméras pour la commune de Bonne (en projet)
- Lutte contre les incivilités routières
- Reprendre les réunions avec les autres services de Police Municipale de l'agglo, voir améliorer la communication entre services mise à part la radio-interco

Fonctionnement en réseau des bibliothèques

Les bibliothèques se sont constituées en réseau en juin 2019. Il n'est donc à proprement parler plus question de 'Mise en réseau' mais de 'fonctionnement en réseau'.

Objectifs

La mise en Réseau a pour objectifs de dynamiser, professionnaliser et innover pour offrir des bibliothèques plus performantes aux habitants du territoire, pour :

- moderniser et améliorer l'offre de service aux usagers : élargissement de l'offre documentaire, meilleure facilité et égalité d'accès aux services ;
- apporter une vision globale de la lecture publique sur le territoire/créer une dynamique de territoire : mise en commun de ressources, facilitation du travail des bibliothécaires salariés et bénévoles, économies d'échelle, communication commune, évènements collaboratifs.

Mission

Concrètement, la mise en réseau consiste en :

- L'acquisition et la gestion d'un système informatique de gestion des bibliothèques (SIGB) et d'un portail documentaire commun ;
- La mise en œuvre de moyens permettant la circulation des lecteurs ou des documents : carte unique, navettes, harmonisation des pratiques et conditions de prêt ;
- L'animation du Réseau des bibliothèques et médiathèques du territoire par un agent dédié à ces missions ;
- La prise en charge d'animations portées à l'échelle du Réseau ;
- L'acquisition d'un fonds documentaire (physique et numérique) intercommunal destiné au Réseau.

Le fonctionnement des bibliothèques reste local (pas de prise de compétence 'Lecture publique').

Collectivités concernées

Les 12 communes et l'association de la bibliothèque de Juvigny sont signataires de la Charte et du règlement intérieur communs au réseau. Mais il n'y a de bibliothèque que dans 9 communes : 1 bibliothèque est mutualisée (BIMAG pour Ambilly et Gaillard) et 2 communes n'ont pas de bibliothèque de lecture publique (Machilly et Vétraz-Monthoux).

Le service est composé de : 1 ETP Agglo, le reste du personnel reste dans les communes.

Activités 2022

KPI principaux (% par rapport à 2021).

- 14 202 inscrits (+ 16%)
- 10 534 usagers actifs (+ 14%)
- 4 270 nouveaux adhérents (+ 37%)
- 279 424 documents empruntés (+11%)
- 94 885 documents réservés (- 3%) => retours des usagers en bibliothèques pour faire leur choix
- 194 562 documents dans le catalogue (+2%)
- 112 085 documents transportés par la navette (-1%) => dépendant du nombre de réservations
- 26 434 réservations ont été satisfaites via la navette (-1%) => dépendant du nombre de réservations

Portail web (données mars-décembre 2022)

39 354 visiteurs uniques (+5%), 46 608 visites et 277 147 pages vues.

Dû au changement de fournisseur les comparaisons ne sont pas possibles avec 2021 pour tous les critères.

Statistiques d'usage de l'application non disponible avec ce fournisseur actuellement.

Statistiques Ressources numériques voir détails des ressources à <https://www.bibliotheques-intermede.fr/numerique/ressources>

Autoformation (changement de fournisseur en novembre, certaines données non encore reçues pour décembre)

- 6670 connexions (janvier-novembre)
- 576 usagers inscrits

Presse

- 5583 articles/périodiques lus
- 449 usagers inscrits

VOD

- 1299 visionnages

Jeunesse

- 2317 visionnages

661 usagers sont inscrits sur l'une ou les 2 dernières ressources

Page Facebook

1 260 abonnés à la page Facebook (+20%)

Actions en 2022

- Programmation sur le thème « Nature, environnement et développement durable » <https://www.bibliotheques-intermede.fr/rendez-vous/toute-l-actualite/495-pour-que-le-vert-dure>, dont les suivants ont été financés par le réseau :
 - 4 Ateliers de fabrication de papier recyclé : Cranves-Sales, St Cergues, La Bulle et Ville-la-Grand
 - Spectacle Bric-à-brac Orchestra
 - 3 Spectacles jeunesse en octobre « Du bon mielou pour l'hiver » : BIMAG, Cranves-Sales, La Bulle
 - Cycle de 4 conférences avec Ludovic Ravanel : BIMAG, Bonne, Cranves-Sales, Pierre Goy, St Cergues

- Promotion du nouveau service de ressources numériques au public <https://www.bibliotheques-intermede.fr/numerique/ressources>
- Conventionnement d'Intermède avec le réseau des bibliothèques de Genève <https://www.bibliotheques-intermede.fr/infos-pratiques/acces-aux-bibliotheques-de-geneve>
- Lancement du nouveau service Bibliothèques DAISYrables <https://www.bibliotheques-intermede.fr/infos-pratiques/accessibilite#Daisyrables>
- Lancement de l'initiative Lire à la piscine en partenariat avec Château Bleu (4 après-midis entre le 14/07 et le 15/08)
- Présence hors les murs (ex. A vos cultures, Salon du livre de Gaillard, Mercredis au parc d'Ambilly, Grand Forma...)
- Formation 'Lire Autrement' pour les bibliothécaires en partenariat avec Château Rouge

Prévisions 2023 :

- Programmation sur le thème « Street art/Cultures urbaines »
- Extension de réseau aux bibliothèques des archives d'Annemasse et Annemasse Agglo et centre de documentation de l'EBAG
- Mise en œuvre de l'initiative Premières Pages dans certaines bibliothèques (promotion de la lecture dès la naissance)
- Accroissement des ressources numériques disponibles à nos publics, notamment musique, jeux vidéo, livres numériques, au printemps (une fois la nouvelle convention avec Savoie-biblio validée)
- Mise à jour du PCSES/Schéma de développement de la lecture publique

Instruction des autorisations d'urbanisme

Objectifs de la mutualisation

Gagner en efficacité, en qualité et en continuité de service à l'utilisateur, par la rationalisation et la mise en communs de compétences techniques.

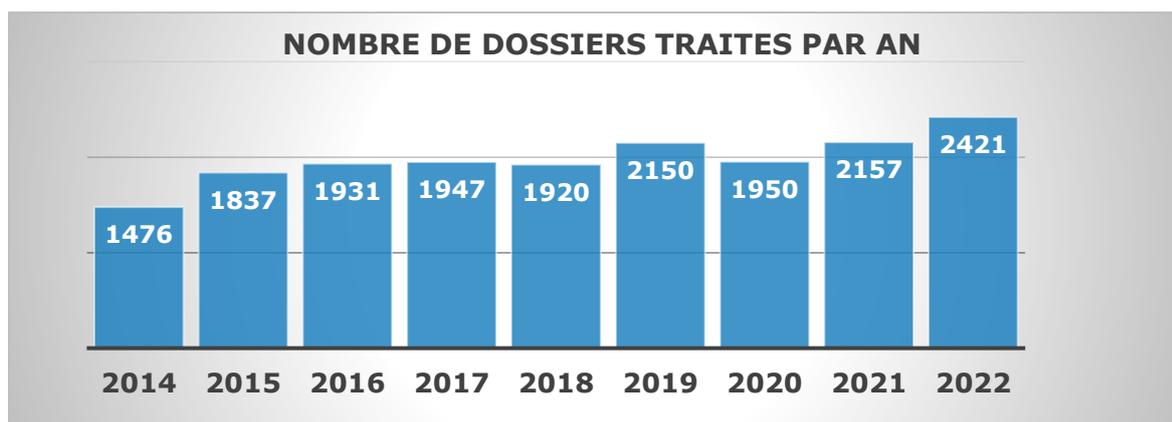
Missions

- instruire et contrôler la conformité des autorisations d'urbanisme ;
- accompagner les communes dans le rôle de conseil aux pétitionnaires ;
- apporter un appui ponctuel et facultatif aux évolutions de PLU

Collectivités concernées : 9 communes (Ambilly, Annemasse, Bonne, Etrembières, Juvigny, Lucinges, Machilly, Saint Cergues et Ville-La-Grand)

Le service est composé de : 5 agents dont 1 encadrant : 3 instructeurs, 1 agent en charge du contrôle et des infractions au Code de l'urbanisme.

Evolution du nombre de dossiers traités de 2014 à 2022 :



Activité moyenne du service (en type d'actes traités):

- 66 % de certificats d'urbanisme d'information
- 22 % de déclarations préalables
- 11% de permis de construire
-

Activités 2022 (sur la base des services facturés du 01/09/21 au 31/08/22)

2421 actes instruits entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2022 :

- 1584 certificats d'urbanisme d'information (65%)
- 27 certificats d'urbanisme opérationnels (1%)
- 21 autorisations de travaux ERP (1%)
- 482 déclarations préalables (21%)
- 307 permis (d'aménager, de construire, de démolir, modificatif ou transfert) (12%)
- environ 244 visites de chantiers, 191 contrôles de conformité, 7 procès-verbaux établis
- mise en œuvre de la dématérialisation des autorisations d'urbanisme à partir du 1^{er} janvier 2022
- réflexion sur la mise en œuvre du RLPI, préfigurant la mise en place d'un service mutualisé avec 7 communes. Le processus de mise en œuvre du RLPI engagé en 2022 a été ralenti par la vacance du poste de responsable de service à l'automne 2022.

Management des centralités commerciales

Objectifs de la mutualisation et missions du service

Le service commun apporte une ingénierie de projet et une expertise technique pour :

- Impulser et appuyer le déploiement d'une politique globale de management des centralités commerciales sur le territoire, et apporter un appui aux collectivités dans leur politique d'urbanisme et d'aménagement commercial ;
- Favoriser les échanges et renforcer le partenariat entre Annemasse Agglo, les communes, l'Office de commerce, les Unions commerciales, et les autres acteurs impliqués (chambres consulaires, Maison de l'Eco, Office de tourisme...) ;

- Garantir la bonne intégration des enjeux liés à l'activité commerciale dans les politiques publiques (piétonisation, transports/stationnement, livraisons, etc.) ;
- Impulser des actions pour accompagner la mutation de quartiers commerçants et améliorer l'environnement des commerces, pour agir sur l'immobilier commercial et l'implantation de commerces, pour promouvoir le tissu commercial local et développer des services aux chalands/aux commerçants...

Collectivités concernées : Annemasse Agglo, les communes d'Annemasse, de Gaillard, de Bonne et de Vétraz-Monthoux

Le service est composé de : 5 agents, avec pour la plupart une partie seulement de leur temps de travail dédié au service commun (environ 2.6 ETP consacrés à l'activité du service).

Les réalisations marquantes de 2022 :

- Pour le compte d'Annemasse Agglo :
 - Mise en œuvre du nouveau dispositif d'aides directes à la modernisation du point de vente et la rénovation des vitrines suite à la refonte réalisée fin 2021. Dynamisation du dispositif (nombre de dossiers en augmentation et quelques actions de prospection réalisées : intervention lors des LAC de Gaillard commerces, lors des déjeuners accueil de nouveaux commerçants de Côté Annemasse, actualisation des informations auprès d'Initiative Genevois et Rez'UP...);
 - Accompagnement de l'Office de commerce « Côté Annemasse », avec notamment l'animation de la Maison du commerce et la mise en ligne de sa vitrine digitale (site web);
 - Suivi d'un observatoire des locaux commerciaux ;
 - Mise en place d'un dispositif d'accompagnement économique des riverains professionnels impactés par les travaux du tram et piétonisation : IMPACECO
- Pour le compte de la Ville d'Annemasse : mise en place effective de la nouvelle fonction de « manager de cœur d'agglo » via l'implication sur des projets municipaux et des actions ayant un impact en termes d'attractivité du cœur de ville (piétonisation/tram) ; le développement d'animations commerciales de cœur de ville (Miami Festival, suivi des animations mises en place par l'union des commerçants Annemasse Commerces) ; la reconduction d'une opération favorable au stationnement (chèques parking), l'analyse objective de la fréquentation en centre-ville (comptage de flux piétonnier).
- Pour le compte des autres communes : poursuite de l'appui régulier à la commune de Gaillard, à hauteur d'une demi-journée de travail par semaine en moyenne, dans la gestion de ses relations avec l'association locale de commerçants « Gaillard commerce », avec notamment l'accompagnement à la mise en place d'animations commerciales, au renouvellement du bureau de l'association et à l'organisation de l'AG.

A noter également : Intégration d'un nouvel agent dans le service mutualisé (mais rattaché hiérarchiquement à la Direction des mobilités) à compter de mai 2022 : un médiateur de proximité sur les projets de tramway phase 2 et de piétonisation sur le centre-ville d'Annemasse (suite à la validation d'un accompagnement des commerçants mutualisé entre la Ville d'Annemasse et l'agglomération pour ces deux projets).

Nouveautés et projets à venir :

- Office de commerce Côté Annemasse : élaboration de la prochaine convention d'objectifs 2024-2026;

- Poursuite d'actions de dynamisation du dispositif d'aides directes à la modernisation du point de vente et la rénovation des vitrines;
- Mise en place du nouveau dispositif d'indemnisation des riverains professionnels impactés par les projets de tramway phase 2 et de piétonisation sur le centre-ville d'Annemasse ;
- Poursuite de l'accompagnement de la commune de Gaillard dans la gestion de ses relations avec l'association locale de commerçants ;
- Mise en place d'outils d'urbanisme pour structurer le commerce de centre-ville (droit de préemption, plan façade, modification PLU...) ;
- Implication du service dans la démarche engagée pour assurer la maîtrise des Rez-de-Chaussée actifs dans la ZAC Etoile Annemasse-Genève ;
- Repositionnement de l'observatoire des locaux commerciaux (redéfinition des besoins, benchmark d'autres solutions).

Gestion de la demande de logements sociaux – Accueil des Demandeurs et instruction des dossiers

Objectifs de la mutualisation

La loi ALUR positionne Annemasse Agglo comme interlocuteur principal dans la gestion et l'attribution des logements sociaux ce qui a permis d'initier un projet plus vaste en mettant en place une maison de l'habitat comme point central d'information sur le logement.

Missions

La Maison de l'Habitat (MDH) permet alors aux usagers d'être accompagnés et conseillés dans leurs projets, et facilite leurs démarches pour se loger en offrant un point d'information et de conseil dans les domaines du logement, et de l'habitat durable. Le principal service mis en place consiste à accueillir, informer et enregistrer le demandeur de logement social : ces missions correspondent au service mutualisé par les communes. A partir de la base du service mutualisé, la MDH a pour objectif de fournir une offre de services généralistes et complémentaires pour orienter et conseiller les usagers sur l'habitat en général (achat, rénovation, location, juridique...). A ce jour la MDH propose des permanences de l'ADIL (conseil juridique lié au logement) et de Régénéro – désormais Haute-Savoie Rénovation Energétique (conseil en rénovation énergétique de l'habitat), ainsi qu'une information sur les logements neufs vendus à des prix inférieurs à ceux du marché (logements abordables à prix réglementé).

Collectivités concernées : 11 – toutes les communes à l'exception de Vétraz-Monthoux – sont associées dans la mutualisation de ce service.

Le service est composé de : 7 personnes (1 responsable, 1 chargé de développement local, 1 instructeur gestionnaire de dossiers, 3 postes de conseillers et 1 agent d'accueil).

Activité 2022 :

- *Accueil et gestion du contingent de logement des communes et d'Annemasse Agglo :*
 - 7897 personnes accueillies
 - 4191 appels téléphoniques
 - Dossiers déposés à l'accueil : 905 1ères demandes / 899 renouvellements / 1328 modifications

- 72 personnes reçues en entretiens personnalisés (4 RDV avec élus / 2 RDV avec partenaires / 23 RDV individuels / 43 entretiens téléphoniques +)
- 236 rapprochements offre / demande réalisés pour le compte des communes
- 845 logements attribués sur Annemasse Agglo pour 8557 demandes actives
- o **Actualités du service :**
 - adoption de la cotation de la demande en logement social en avril 2022 et mise en œuvre en novembre 2022 ;
 - création du service de colocation intergénérationnelle au 1^{er} janvier 2022 : 2 colocations intergénérationnelles ont été mises en place par le service et suivies. Des actions de communication et de sensibilisation ont été menées afin de faire connaître le service et constituer un réseau d'hébergeurs. La commune de Vétraz-Monthoux a souhaité bénéficier de ce service : une convention a été établie, le service est refacturé à la commune ;
 - adoption de la convention partenariale avec l'Etat, les bailleurs : HSH, Halpades, Sa Mont Blanc et la commune de Vétraz-Monthoux pour la création d'une Instance Partenariale d'Attributions
 - présentation du service de la Maison de l'Habitat à d'autres collectivités : Grand Lac, Lyon, Perpignan, Communauté de Communes du Genevois, Melun Val de Seine
- o **Animations partenariales :**
 - avec les partenaires Halpades/Haute-Savoie Habitat et ARIES, la Maison de l'Habitat organise des actions collectives auprès des usagers des structures du territoire (ADOMA, Centre Provisoire d'Hébergement de Monnetier Mornex, Escale, ...) sur le thème de l'accès au logement et l'entrée dans un logement
 - des permanences sur RDV de l'ADIL sur une base théorique de 2 demi-journées par mois et de REGENERO puis Haute Savoie Rénovation Energétique sur une base théorique de 4 demi-journées par mois ;
 - un cycle d'ateliers-conférences à destination des usagers avec REGENERO et PLS ADIL

Perspectives 2023 :

- mise en place de l'Instance Multi partenariale des Attributions
- 1ere année de mise en œuvre de la cotation
- préparation du passage à la gestion en flux des logements sociaux

Achats Publics

Rappel du contexte et des objectifs de la mutualisation :

Historiquement la Direction de l'achat public d'Annemasse Agglo intervient pour le compte du Centre Intercommunal d'Action Sociale et du GLCT Téléphérique du Salève.

A la demande de la ville de Gaillard, il a été décidé de procéder à la création d'un service commun. Ce service commun a ensuite été mis à disposition du Pôle Métropolitain du Genevois Français.

La création du service commun « Direction de l'achat public » est effective depuis le 1er janvier 2019. La mise à disposition auprès du Pôle métropolitain est effective depuis le 1^{er} avril 2019.

Missions :

Les missions confiées au service commun recouvrent les champs d'intervention de la

Direction de l'achat public d'Annemasse Agglo en matière de passation et suivi d'exécution des marchés publics.

Nombre de collectivités concernées : 5 = Annemasse Agglo – CIAS d'Annemasse Agglo – GLCT Téléphérique du Salève – Ville de Gaillard – Pôle métropolitain du Genevois français.

Le service est composé de : 10 ETP (dont 1 ETP transféré par la commune de Gaillard)

Activités 2022 :

- Plusieurs recrutements suite à des départs d'éléments structurants et confrontation à la difficulté de recrutement de profils expérimentés sur les postes de juristes spécialisées en marchés publics.
- Externalisation de rédaction de DCE à un cabinet d'ingénierie pour faire face à l'accroissement temporaire d'activité mais également pour rattraper le retard accumulé durant l'année
- Poursuite du travail collaboratif avec le PMGF et la ville de Gaillard notamment avec l'arrivée du DST (points réguliers).
- Généralisation « tout démat » en ayant recours à profil acheteur AWS dans le cadre de l'exécution des marchés notifiés en 2022.
- Année de renouvellement pour un certain nombre de marchés récurrents tels que les travaux d'entretien et de réparation des réseaux d'eau potable et d'assainissement ou encore la collecte, le transport et nettoyage des conteneurs semi-enterrés, enterrés et aériens d'apport volontaire.
- Activités courantes de la direction – 160 marchés notifiés sur l'année/600 marchés actifs en exécution.

Prévisions 2023 :

- Mise à niveau du progiciel marché MARCO
- Mise en œuvre de la nomenclature achats
- Mise en place d'un règlement intérieur de la commande publique.

Contrôle et entretien des hydrants

Contexte général :

Le Service Eau Potable assure le contrôle de conformité des hydrants incendie depuis une dizaine d'année dans le cadre d'une convention biannuelle de mutualisation avec les 12 communes d'Annemasse-Agglo.

La dernière convention exécutoire portait sur les années de 2020 à 2022.

Une nouvelle convention biannuelle devra donc être mise en délibération pour les années 2023 et 2024.

Contexte réglementaire :

Suite à la révision du référentiel National incendie, la publication du référentiel Départemental impose aux Communes la prise d'un arrêté Communal DECI définissant les objectifs cibles pour chaque secteur.

A ce jour 8 communes ont pris cet arrêté à fin 2022. L'approbation des 4 derniers arrêtés DECI dont permettre l'engagement d'un Schéma Directeur DECI dans le cadre de la nouvelle convention de mutualisation DECI.

Bilan opérationnel 2022:

- 2 ETP sont affectés à cette mission au sein du nouveau Service Eau Potable.
- 383 contrôles d'étalonnage réalisés, malgré le contexte de sécheresse de l'été 2022.
- On relève un taux de conformité global de 90 % suivant l'ancienne réglementation de 1951.
- Bilan patrimonial actualisé : 1 318 Hydrants et 31 Bornes Incendie sur l'ensemble de l'Agglo

Le rapport d'activité 2022 du Service DECI est en cours d'élaboration et sera présenté en Commission au premier semestre 2023.

Archives

Objectifs de la mutualisation :

Les entités publiques concernées sont intéressées principalement par le partage de bonnes pratiques, telles la consultation groupée pour la reliure administrative (depuis 2011), l'accompagnement ponctuel au classement et à l'archivage, notamment dans le cadre d'une formation Archives en union (en 2019).

Collectivités concernées :

- Annemasse Agglo ;
- Ville d'Annemasse (SAE à 50%) ;
- CIAS (convention depuis 2020) ;
- Pôle métropolitain (convention depuis 2019) ;
- GLCT Téléphérique (convention globale).

Le service est composé de : 1 archiviste.

Activités 2022 :

L'année 2022 a été tournée vers la mise en production du système d'archivage électronique (SAE) mutualisé entre la ville d'Annemasse et Annemasse-Agglo. Ce projet est dirigé conjointement par le service commun DSIUN et les responsables des Archives des deux entités, la Ville d'Annemasse et Annemasse-Agglo. L'archivage électronique concerne en priorité les flux d'Annemasse-Agglo (Actes, PES Finances, Marchés). Après un audit préalable, le SAE mutualisé serait ouvert à terme aux autres entités du territoire, dans le cadre d'une convention de dépôt d'archives numériques.

Protection des Données – RGPD

Objectifs de la mutualisation :

Il a été fait le choix de mutualiser les moyens nécessaires à la mise en œuvre du RGPD en créant un service commun RGPD-DPO au regard:

- des obligations imposées par le RGPD de mettre en conformité l'ensemble des traitements de données à caractère personnel dont les collectivités, ou établissements publics, ont la responsabilité,
- de l'obligation, pour toutes les collectivités et établissements publics, de nommer un DPO,
- des compétences spécifiques requises pour l'exercice de la fonction de DPO

Missions

Les principales missions du service RGPD-DPO sont:

- le pilotage de la mise en œuvre des obligations imposées par le RGPD et la Loi Informatique et Liberté en matière de protection des données à caractère personnel pour le compte de chaque collectivité ou établissement public;
- l'information, la sensibilisation et le conseil des/aux services et des/aux agents sur l'application des obligations en matière de protection des données à caractère personnel dans les activités dont ils ont la charge;
- le contrôle du respect des réglementations et des règles internes mises en place dans chaque structure;
- la vérification de l'exécution des analyses d'impact relatives à la protection des données (AIPD) quand, dans le cadre d'une activité, le traitement de données sensibles ou à caractère hautement personnel est réalisé;
- la coopération avec la CNIL, dont il est l'interlocuteur pour chaque structure, en particulier lors de ses missions de contrôle et de l'instruction des plaintes;

Collectivités concernées :

- Annemasse Agglo ;
- CIAS ;
- Ville d'Annemasse ;
- CCAS de la ville d'Annemasse ;
- Pôle Métropolitain du Genevois Français (mise à disposition de service) ;
- GLCT Téléphérique (convention globale).

Le service est composé de : 1 agent (qui a mis fin à son contrat le 8 avril 2022 ; le poste est resté vacant le reste de l'année).

Le poste sera pourvu le 03 avril 2023.

Activités 2022 :

- Poursuite du recensement des traitements des services des différentes entités mutualisées
- Actions de sensibilisation / audits à destination des services et directions les plus à risques en matière de protection des données à caractère personnel (RH, DAP, DSIUN, COM, DCS, ...)
- A leur demande, accompagnement, avis et conseils auprès des services ayant un/des projet(s) dans lequel/lesquels il y a des traitements de données à caractère personnel ;
- Début de sensibilisation à la constitution du registre RGPD par les « relais » DPO.