

Nombre de
membres en
exercice

95

Présents et
représentés

94

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ DU GRAND ANNECY

SEANCE du 18 NOVEMBRE 2021

L'an deux mille vingt et un
Le dix huit du mois de novembre à dix-huit heures

Le CONSEIL de COMMUNAUTÉ du Grand Annecy, dûment convoqué en séance officielle le douze novembre deux mille vingt et un, s'est réuni Salle du Météore - 27 route de Frangy à Meythet en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

Délibération

Date
d'affichage

25 NOV. 2021

Déposée en
Préfecture le

25 NOV. 2021

Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Jacques ARCHINARD, Gilles ARDIN, François ASTORG, Olivier BARRY, Isabelle BASTID, Alexandra BEAUJARD, Marie BERTRAND, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Patrick BOSSON, Bilel BOUCHETIBAT, Stéphane BOUCLIER, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Vanessa BRUNO, Pierre BRUYERE, Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA, Christel CASSET, Lola CECCHINEL, Odile CERIATI-MAURIS, Henri CHAUMONTET, Martine COUTAZ, Sandrine DALL'AGLIO, Roland DAVIET, Noëlle DELORME, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Fabienne DULIEGE, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Chantale FARMER, Pierre GEAY, Fabien GERY, Anthony GRANGER, Fabienne GREBERT, Frédérique KHAMMAR, Marion LAFARIE, Frédérique LARDET, Elisabeth LASSALLE, François LAVIGNE-DELVILLE, Christiane LAYDEVANT, Patrick LECONTE, Claire LEPAN, Bruno LYONNAZ, Benjamin MARIAS, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Christian MARTINOD, Pierre-Louis MASSEIN, Catherine MERCIER-GUYON, Thomas MESZAROS, Aurélien MODURIER, Philippe MONMONT, Philippe MORIN, Magali MUGNIER, Michel MUGNIER-POLLET, Alexandre MULATIER-GACHET, Laure ODORICO, Xavier OSTERNAUD, Tony PESSEY, Christian PETIT, Eric PEUGNIEZ, Monique PIMONOW, Agnès PRIEUR-DREVON, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Yannis SAUTY, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Guillaume TATU, Jean-Louis TOÉ, Olivier TRIMBUR, Gilles VIVIAN

Avaient donné procuration

Frédérique BANGUÉ à Isabelle DIJEAU, Michel BEAL à Catherine BOUVIER, Nicole BLOC à Elisabeth LASSALLE, Corinne BOULAND à Tony PESSEY, Gilles FRANÇOIS à Samuel DIXNEUF, Aurélie GUEDRON à Fabienne GREBERT, Ségolène GUICHARD à Roland DAVIET, Charlotte JULIEN à Alexandre MULATIER-GACHET, Antoine de MENTHON à Denis DUPERTHUY, Patricia MERMOZ à Gilles ARDIN, Gérard PASTOR à Elisabeth EMONET, Raymond PELLICIER à Pierre BRUYERE, Marie-Luce PERDRIX à Jacques ARCHINARD, Christophe PONCET à Christian MARTINOD

Etait excusé

Jean-François GIMBERT

Tony PESSEY est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance

AR CONTROLE DE LEGALITE : 074-200066793-20211118-7532-DE-1-1
en date du 25/11/21 ; REFERENCE ACTE : DEL-2021-283

OBJET

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2022

Denis DUPERTHUY, rapporteur

Le présent Rapport d'Orientation Budgétaire a pour objectif de présenter la situation financière du Grand Anancy et de tracer les orientations pour la construction du Budget Primitif 2022.

1. CONTEXTE GENERAL

Le contexte économique et financier

(source rapport économique social et financier du 4 octobre 2021 - annexe du projet de loi de finances pour 2022).

- Après un repli sans précédent en 2020, l'activité mondiale rebondirait fortement en 2021 et progresserait encore vivement en 2022.
 - Après un début d'année où l'activité restait freinée par les mesures sanitaires, l'activité en zone euro rebondirait nettement en 2021 et continuerait de progresser en 2022, mais à des rythmes différents selon les pays.
 - Parmi les autres pays avancés, l'activité aux États-Unis rebondirait fortement en 2021 grâce aux soutiens budgétaires mis en place et une politique monétaire accommodante.
 - Après une chute historiquement marquée du PIB en 2020 (- 8 %), l'économie française rebondirait vivement en 2021 (+ 6 %) et retrouverait son niveau d'avant crise à la fin 2021. La croissance resterait soutenue en 2022 (+ 4 %), l'activité s'établissant 1,5 point au-dessus de son niveau de 2019. Ce scénario est fondé sur l'hypothèse d'une levée progressive des restrictions sanitaires nationales d'ici à la fin 2021, quelques contraintes résiduelles demeurant en 2022 sur les déplacements internationaux.
- L'inflation atteindrait 1,5 % en 2021, en lien avec la hausse des prix de l'énergie, et serait stable en 2022 à + 1,5 %.
- En 2021, rebond de l'emploi avec 375.000 créations d'emploi à la fin d'année qui se poursuit à + 130.000 en 2022.

France

Outre la bonne résilience de l'activité économique, la bonne tenue de plusieurs indicateurs économiques témoigne de l'efficacité des mesures d'urgence durant et en sortie de crise :

- Le nombre de faillites est resté très faible en 2020 et 2021, à des niveaux inférieurs à la normale. Il a ainsi chuté de 39 % en 2020 par rapport à 2019 selon la Banque de France. Cet effet s'expliquerait en grande partie par les importantes liquidités mises à disposition des entreprises par les mesures d'urgence comme les prêts garantis par l'État et le fonds de solidarité ;
- Les destructions d'emploi en 2020 ont été limitées au regard de la baisse de l'activité, grâce notamment au dispositif exceptionnel d'activité partielle.

D'autre part, le plan France Relance prévoit :

- 1) Un investissement massif (plus de 7 Md€) dans la rénovation énergétique des bâtiments, tant publics que privés ;
 - 2) De consacrer 34 Md€ à la transformation de notre appareil productif afin de soutenir la compétitivité et l'innovation du tissu productif. La baisse des impôts de production réduit la charge fiscale et soutient ainsi la compétitivité et l'investissement ;
 - 3) De protéger et d'accompagner les travailleurs, les ménages et les territoires les plus vulnérables et de continuer d'investir dans le cadre de la cohésion sociale et territoriale.
 - 4) La prévision de déficit public pour 2021 s'établit à 6,7 % du PIB contre 10,2 % en 2020.
- Augmentation du ratio de dépenses publiques du fait des mesures adoptées face à l'épidémie (59,9 % du PIB en 2021 contre 55,6 % en 2020) ;
 - Augmentation du ratio de dette publique de 116,2 points du PIB en 2021 contre 117,5 points en 2020.

Le Projet de Loi de Finances 2022

Situation des recettes fiscales :

- 1) Les recettes nettes de Taxe sur la Valeur Ajoutée (TVA) sont estimées notamment à partir du montant des recettes à fin août qui s'élèvent à 122 Md€ toutes administrations publiques confondues. Cela représente une plus-value de près de 18 Md€ par rapport à la même période en 2020, soit + 17 %.
- 2) S'agissant de l'Impôt sur les Sociétés (IS), les recouvrements d'IS bruts à fin juin s'élèvent à 34,0 Md€, soit 16,0 Md€ en net, dont 22,1 Md€ d'acomptes au titre du premier semestre de l'année 2021. Ce niveau de recouvrement est proche du niveau d'IS net à la même période de l'année 2020.
- 3) S'agissant de l'impôt sur le revenu (IR), les remontées comptables font apparaître sur les sept premiers mois de l'année des recettes de prélèvement à la source (PAS) supérieures à celles de l'année dernière au cours de la même période : à 44,5 Md€ à fin juillet, elles ont augmenté de +0,6 Md€ par rapport à la même période en 2020.
- 4) S'agissant des recettes locales, les impôts directs locaux se fondent principalement sur l'évolution des bases et les taux de fiscalité votés.
- 5) Concernant les droits de mutation à titre onéreux (DMTO), les recettes à fin août s'élèvent à 13,1 Md€ en cumulé depuis janvier 2021, soit 3,4 Md€ de plus qu'à la même période de l'année précédente.
- 6) Concernant la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), l'acompte de juin s'est élevé à 3,3 Md€ et le solde net s'élève à date à 0,4 Md€, ce qui corrobore la prévision annuelle de CVAE à 7,5 Md€ (y compris la partie de la CVAE versée au budget général de l'État).

Perspectives 2022 :

- 1) La trajectoire pluriannuelle sous-jacente au PLF 2022 prévoit un retour du déficit public sous 3 % à horizon 2027 après le choc de la pandémie, porté par le retour de la croissance et la mise en œuvre de l'agenda de réformes des politiques publiques. Le ratio de dette rapporté au PIB amorcerait une décrue à partir de 2026, qui s'accentuerait à partir de 2027.
- 2) La prévision pluriannuelle de finances publiques repose sur la maîtrise du rythme de progression du volume de la dépense publique de 0,7 % par an (hors mesures d'urgence et de relance) sur la période 2022-2027.
- 3) Aucune hausse d'impôts n'est prévue dans cette trajectoire 2022 – 2027.
- 4) En 2022, les recettes fiscales nettes augmenteraient de + 13,4 Md€, soit une évolution de + 4,8 % par rapport à 2021.

2. SITUATION DU GRAND ANNECY

Le Budget Primitif de 2022 doit s'inscrire dans une logique d'apaisement du territoire et dans la perspective des objectifs du Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI).

1) FONCTIONNEMENT

Pour la section de fonctionnement, le BP 2022 devra, tout en poursuivant la maîtrise des dépenses, tenir compte de l'impact de la crise sanitaire sur les recettes de fiscalité économique et de la création des nouveaux postes nécessaires à la mise en œuvre des politiques publiques du Grand Annecy.

A) Recettes

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire, notamment sur les produits de CFE, CVAE et Tascom.

A noter que, suite à la réforme de la taxe d'habitation, le Grand Annecy perçoit désormais une fraction de TVA en compensation.

- Fiscalité et dotations :

Budget principal			
Compte	Réalisé 2020	BP+BS 2021	Notification 2021
73111 TF CFE TH	56 583 441	28 599 328	28 602 484
<i>TFb</i>	5 143 938	5 017 913	5 043 452
<i>TFnb</i>	107 197	105 000	113 726
<i>TAFnb</i>	171 285	170 000	195 276
<i>CFE</i>	23 486 478	20 531 538	20 745 083
<i>THRS</i>	27 674 543	2 774 877	2 504 947
73112 CVAE	21 467 268	20 354 426	20 363 865
73113 TASCOT	3 644 250	3 467 240	3 467 885
73114 IFER	1 043 868	1 020 000	1 050 155
73221 FNGIR	11 036 321	11 036 321	11 036 321
7362 Taxe de séjour	2 696 088	1 800 000	-
7318 Rôle supplémentaires	1 069 353	-	-
7382 Fraction de TVA	-	26 397 315	26 398 968
Total Chapitre 73	97 540 589	92 674 630	90 919 678
74124 Dotation d'intercommunalité	1 299 172	1 429 089	1 446 133
74126 DGF Compensation	23 912 174	23 439 895	23 441 767
748313 DCRTP	5 937 183	5 907 497	5 937 183
74833 Compensation CET	681 366	4 352 000	4 352 152
74834 Compensation TF	6 227	170 000	184 324
74835 Compensation TH	1 193 107	-	-
7488 Fonds genevois	2 540 148	2 300 000	-
Total Chapitre 74	35 569 377	37 598 481	35 361 559
Compte	Réalisé 2020	BP+BS 2021	Notification 2021
739223 FPIC	1 592 172	1 646 039	1 597 396
7391178 Dégrèvement TASCOT	17 626	-	-
7391178 Dégrèvement CFE 2/3 Plan tourisme voté en 202	-	480 000	439 316
Total Chapitre 014 atténuation de produit	1 609 798	2 126 039	2 036 712
Budget Transports			
Compte	Réalisé 2020	BP+BS 2021	Encaissé à fin août 2021
734 Versement mobilité	21 152 825	21 120 000	15 934 007
Total Chapitre 73	21 152 825	21 120 000	15 934 007
Budget Valorisation des déchets			
Compte	Réalisé 2020	BP+BS 2021	Notification 2021
7331 TEOM	21 185 039	21 432 800	21 437 211
7331 TEOM Role supp	27 378	-	-
Total Chapitre 73	21 212 417	21 432 800	21 437 211

Commentaires pour la fiscalité du Grand Annecy :

- Conformément aux engagements, le projet de BP 2022 sera construit sans augmentation des taux d'imposition ;
- Évolution des bases des impôts ménages :
 - Depuis quelques années, la revalorisation des bases est fixée sur l'indice annuel des prix à la consommation. Il est raisonnable de partir sur une évolution de 2 %.

- Prévisions d'évolution physique des bases :
 - 2 % pour les bases de TF, TEOM des locaux non révisés (hors locaux industriels) ;
 - 0,5 % pour les bases de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) ;
 - réduction de moitié des bases de TF pour les locaux industriels (compensée au taux figé de 2020) ;
 - perte des bases de la TH sur les résidences principales compensée par une fraction de TVA.

- Évolution des impôts économiques :
 - pertes de CVAE et TASCOM liées à la crise sanitaire (baisse de valeur ajoutée, chômage partiel, cessation d'activité, perte de chiffre d'affaires) en 2021 et qui doivent se confirmer en 2022 ;
 - pertes liées à la Covid-19 limitées à la cessation d'activité pour la CFE et à la prise en charge de la moitié du dégrèvement des 2/3 de la CFE 2020 pour les entreprises de tourisme et qui a impacté les recettes 2021 ;
 - réduction de moitié des bases de CFE pour les locaux industriels compensée au taux figé de 2020 ;
 - en 2022, la CFE devrait retrouver un niveau d'avant crise.

- Le projet de Loi de Finances 2022 propose la suppression de trois exonérations d'impôts locaux pour les entreprises bénéficiant de l'exonération d'impôts sur les sociétés pour reprise d'une entreprise ou d'un établissement industriel en difficulté :
 - l'exonération temporaire de taxe foncière sur les propriétés bâties ;
 - l'exonération temporaire de cotisation foncière des entreprises ;
 - l'exonération temporaire de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises.

- Le Versement Mobilité (VM) :

Le produit 2021 du versement mobilité retrouve un niveau hors crise.

Pour l'année 2022, en appliquant une évolution des bases de 1 %, le versement mobilité devrait atteindre a minima 23,7 M€.

- Produits des services

Les variations de tarifs proposées seront limitées à une augmentation maximum de 2 %.

La politique d'harmonisation tarifaire se poursuit notamment pour le prix de vente de l'eau qui est réévalué de 5 centimes / m³ conformément à la délibération d'harmonisation des tarifs.

Une étude prospective relative au financement du schéma directeur de l'eau potable est en cours au moment de la rédaction de ce document.

Le taux de la Taxe d'Enlèvement des Ordures Ménagères (TEOM) est maintenu à 7,08 %.

B) Dépenses

a) Charges à caractère général :

Les charges à caractère général tiendront compte des opérations en cours et elles veilleront à refléter l'exact besoin et la capacité avérée de réalisation.

L'objectif de 2022 est de poursuivre la maîtrise de ces dépenses.

Les charges à caractère général comprennent :

- les locations mobilières et immobilières,
- l'énergie,
- les cotisations d'assurance,
- le carburant,
- les frais de communication,
- les voyages et déplacements,
- les frais de réception,
- les études,
- les honoraires,
- la maintenance,
- les frais de télécommunication,
- les fournitures administratives,
- les différentes taxes (foncier,..),
- l'affranchissement.

Précision concernant le Fonds national de Péréquation des ressources Intercommunales et Communales (FPIC) :

Le Coefficient d'Intégration Fiscal (CIF) restant stable à 25,54 %, le FPIC s'élèverait à 1,6 M€.

b) Charges de personnel

➤ **ANALYSE PROSPECTIVE DE LA MASSE SALARIALE**

Contexte :

La masse salariale globale du Grand Annecy, tous budgets confondus, progresse en lien avec les réformes nationales et les orientations politiques du mandat, mais également avec les difficultés de recrutement et de fidélisation du personnel et les actions menées pour y remédier, en particulier dans le domaine médico-social.

Au niveau national, pour l'année 2021, on peut citer, notamment, les facteurs d'évolution suivants :

- l'impact de la crise sanitaire (recrutements en renfort, chômage partiel au Semnoz, suspension du jour de carence, prime exceptionnelle) ;
- l'instauration de la prime Grand Age et la mise en œuvre des accords Segur ;
- la poursuite de la refonte des grilles indiciaires de catégorie C (protocole PPCR).

D'autres réformes sont engagées pour 2022 :

- nouvelle revalorisation des grilles statutaires de catégorie C ;
- impacts de la revalorisation du SMIC fin 2021 ;
- requalification de certains emplois d'aides-soignants en catégorie B.

Au plan local, la structuration des services se poursuit en cohérence avec le projet de mandat, et notamment la mise en œuvre du plan climat (PCAET), et les politiques d'aménagement et de mobilité. Un plan pluriannuel de créations d'emplois a été élaboré et mis en œuvre à partir du printemps 2021 et devrait se poursuivre en 2022 à la suite de nouveaux arbitrages.

Par ailleurs, l'agglomération s'engage dès 2021 pour :

- doubler son effectif d'apprentis ;
- réévaluer le régime indemnitaire des agents sociaux exclus du dispositif « prime grand âge » ;
- tripler la participation de l'employeur à la complémentaire santé.

Les emplois inoccupés sont en progression au sein des EHPAD et des services à domicile. Le plan d'action « attractivité et fidélisation », engagé depuis fin 2019, se poursuit et s'enrichit pour lutter contre le manque d'effectif et les difficultés de recrutement dans les secteurs en tension.

Le projet « marque employeur » est un atout supplémentaire pour identifier les leviers d'action les plus efficaces et les plus adaptés pour attirer les compétences et fidéliser les agents.

I. Structure des effectifs

L'effectif total rémunéré à la date du 30/09/2021 est de 1 160 agents.

Il est composé de la manière suivante :

	Nombre total d'agents		Equivalents temps plein	
	30/09/2021	30/09/2020 pour mémoire	30/09/2021	30/09/2020 pour mémoire
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	718	717	706,62	704,05
Contractuels permanents	229	224	221	213,61
Sous total emplois permanents *	947	941	927,62	917,66
Contractuels non permanents (dont remplaçants)	181	175	157,97	144,34
Emplois aidés (apprentis, chantiers d'insertion)	32	17	27,89	14,69
Sous total emplois non permanents *	213	192	185,86	159,03
Total général	1160	1133	1113,48	1076,69

* L'effectif permanent est composé des fonctionnaires titulaires et stagiaires (parfois détachés au sein du Grand Anancy), des contractuels sur poste vacant dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, ou en CDI (de droit public ou privé).

Les remplaçants sont ici comptabilisés dans l'effectif non permanent (contrairement au rapport social unique) pour davantage de lisibilité, notamment au regard du tableau des emplois qui définit le nombre d'emplois et non pas le nombre d'agents.

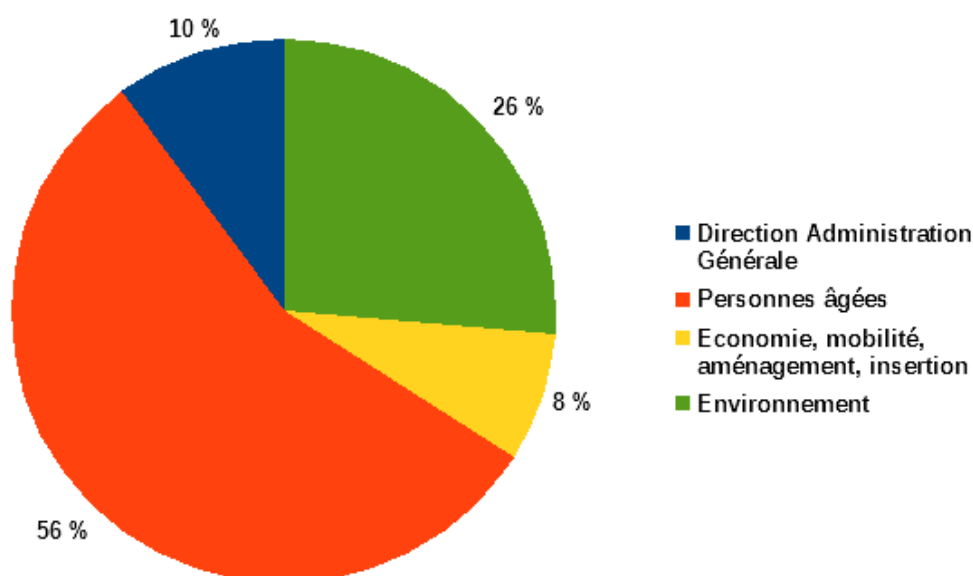
Les effectifs rémunérés connaissent une évolution de + 2,38 % par rapport à fin septembre 2020.

Cette augmentation globale de l'effectif s'explique notamment par les raisons suivantes :

- accueil d'apprentis supplémentaires et relance des chantiers d'insertion (non permanents) ;
- relative augmentation du recours aux contrats pour accroissement temporaire d'activité (non permanents) ;
- reprise des recrutements hors gérontologie, sur emplois vacants et sur emplois créés en 2021, face à la forte augmentation, a contrario, des emplois inoccupés dans les EHPAD et les services à domicile (emplois permanents).

Les effectifs rémunérés permanents (947 agents) sont répartis de la manière suivante entre les grandes directions :

Répartition des effectifs permanents rémunérés par domaine d'activité



L'effectif du CIAS / DGA Personnes Agées représente plus de la moitié du total (56 %) mais sa part diminue par rapport à 2020 (59 %), du fait de l'augmentation des départs et des difficultés de recrutement dans le secteur médico-social, mais également du fait de l'accroissement des effectifs dans les autres secteurs.

Le niveau d'occupation des emplois permanents demeure une très forte préoccupation pour l'ensemble de l'agglomération, et plus spécifiquement pour le secteur médico-social.

En effet, parmi les emplois permanents inscrits au tableau des emplois, on dénombre 81.66 équivalents temps plein inoccupés en octobre 2021 (contre 66.70 en octobre 2020) tous secteurs confondus.

Les établissements médico-sociaux et les services à domicile ont perdu près de 13 équivalents temps plein en un an (48.86 en 2021 contre 36.2 en 2020). Les difficultés de recrutement sont particulièrement importantes pour les métiers d'infirmier, d'aide-soignant, et d'aide à domicile, et on note, également, des départs en augmentation dans ce secteur très fortement impacté par la crise sanitaire.

Dans les autres secteurs (dont métiers techniques et administratifs du CIAS), à l'automne 2020 on comptait 30.5 ETP inoccupés ; début octobre 2021 on en compte 32.8, mais ce dernier nombre tient compte des 30 créations d'emplois réalisées entre temps dans ces domaines. Ces derniers chiffres traduisent donc ici une réduction des emplois inoccupés et une forte reprise des recrutements, a contrario des métiers du soin et du domicile.

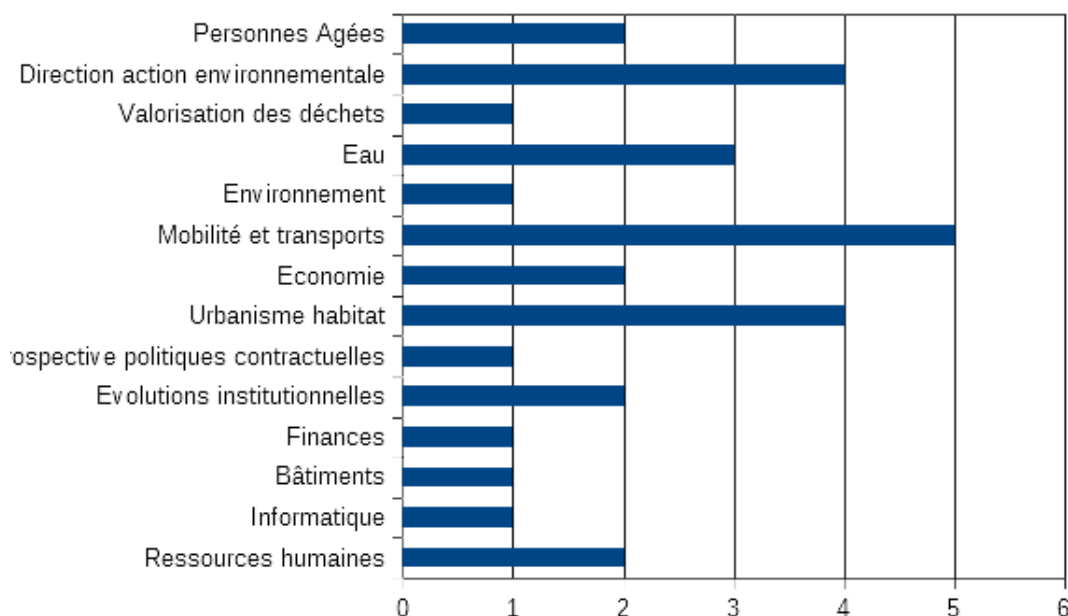
II. Evolution des effectifs

Avec la mise en œuvre du projet de mandat et des feuilles de route des élus, du Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET), outil opérationnel de coordination de la transition énergétique dans les territoires, des politiques mobilité et aménagement en cours de déploiement, un « plan prévisionnel d'investissement en matière de ressources humaines » a été élaboré et les crédits correspondants ont été inscrits au budget 2021.

Ce plan intègre également des ressources nouvelles des services publics en termes de transition numérique, la reprise en régie de certaines activités (collecte), le dimensionnement des services fonctionnels en cohérence avec les besoins des services qui portent ces politiques publiques.

30 emplois ont ainsi été créés au printemps 2021. Début octobre, 22 recrutements ont été finalisés et les prises de postes s'échelonnent jusqu'à la fin de l'année, pour 7 autres emplois le processus est en cours. Ainsi l'exercice budgétaire 2022 sera impacté par le coût total de ces 30 emplois en année pleine.

Ces emplois sont répartis de la manière suivante :



Le « plan d'investissement en ressources humaines » doit se poursuivre pour 2022. De nouvelles créations d'emploi seront décidées pour 2022, cependant le processus d'arbitrage est en cours, ce qui ne permet pas d'intégrer de budget prévisionnel pour 2022 à ce stade.

La visibilité des départs en retraite reste limitée, du fait, d'une part, d'une diminution constante des demandes de départ des agents dès qu'ils remplissent les conditions (départs reportés, décisions tardives de départ, changements de projet...), et, d'autre part, de la complexité des régimes de retraite des agents dits multi-pensionnés.

Fin 2021, on comptera 23 départs en retraite pour l'année en cours (pour mémoire : 28 en 2020), et seulement 10 sont annoncés pour 2022 à la date du 6 octobre 2021.

III. Structure et évolution de la masse salariale

La masse salariale est constituée des rémunérations des personnels et des charges patronales, dépenses inscrites au chapitre 012 mais qui n'en constituent pas l'intégralité. D'autres dépenses sont inscrites à ce même chapitre, telles que l'assurance statutaire, la médecine de prévention et le suivi des frais médicaux, qui évoluent au regard des conditions contractuelles et du nombre d'agents.

Les facteurs principaux d'évolution de la masse salariale en 2022 seront les suivants :

- Glissement vieillesse technicité : il est estimé à 1,85 % pour 2022, et se décompose de la façon suivante :
 - Avancements d'échelon, avancements de grade et promotions internes 2022 (stable par rapport à 2021) ;
 - Evolution des charges patronales (taux accident du travail) ;
 - Augmentation du SMIC de 2,2 % à compter du 1^{er} octobre 2021 ;
 - Gel de la valeur du point d'indice au plan national ;
 - Refonte partielle des grilles de rémunération de catégorie C : réévaluation des premiers indices des grilles C1 et C2, avec une accélération du déroulement de carrière et une bonification exceptionnelle d'un an attribuée à tous les agents de catégorie C, coût chiffré à 329.000 € (tous budgets confondus).

- Politique RH
 - Evolution du régime indemnitaire et création d'une « indemnité gérontologie » de 118 € bruts mensuels pour les agents sociaux exclus de la « prime grand âge », chiffrés à 506.000 € ;
 - Création d'un niveau d'encadrement intermédiaire dans la cotation des emplois du Grand Annecy, permettant de reconnaître les responsabilités assurées par certains agents de catégorie A, dont le coût est estimé à 86.000 € (tous budgets confondus) ;
 - Triplement de la participation employeur à la complémentaire santé, dont le coût est estimé à 80.000 € ;
 - Doublement du nombre d'apprentis (95.000 € en dépenses).

- Impact des créations d'emplois et restructuration des services
 - Enveloppe prévisionnelle de 600.000 € pour les créations d'emplois pour 2022 ;
 - Emplois créés et recrutés en 2021 ;
 - Evolution des besoins en remplacement et emplois vacances ;
 - Réorganisation de 4 EHPAD pour harmoniser le service de restauration auprès des personnes âgées à l'issue du marché de prestations externalisées en cours jusqu'en février 2022.

En conséquence de l'ensemble de ces éléments, la masse salariale devrait s'élever, tous budgets confondus, à **54.256.000 €** (hors assurance), soit une évolution prévisionnelle de **8,02 %** de 2021 à 2022 répartie de la manière suivante :

Evolutions 2021/2022	GVT, réformes statutaires, participation santé, charges	Estimation de l'impact des créations d'emplois 2022	Politique RH	Impact créations d'emplois permanents en année pleine	Evolution des emplois non-permanents (hors apprentis)	Restructuration	Reprise de l'activité des remontées mécaniques au Semnoz	Total
Montant estimé BP 2022	930 000	600 000	767 000	866 000	174 000	390 000	301 000	4 028 000
% Evolution masse salariale	1,85 %	1,19 %	1,53 %	1,72 %	0,35 %	0,78 %	0,60 %	8,02 %

Plusieurs autres facteurs d'évolution de la masse salariale ne peuvent être chiffrés ni inscrits au moment de l'élaboration du Budget Primitif :

- Arbitrage et niveaux de qualification des emplois à créer pour 2022 ;
- Revalorisation des indices de rémunération des salariés de droit privé du Semnoz (convention collective) ;
- Réforme du cadre d'emploi des auxiliaires de soins et requalification de certains emplois d'aides-soignants en catégorie B avec création d'une nouvelle grille de rémunération.

IV. Rémunérations, avantages en nature et temps de travail

Dans le domaine de la rémunération, le Grand Annecy prévoit 2 mesures principales qui sont :

- la création d'une indemnité gérontologie de 118 € bruts mensuels au bénéfice des agents sociaux des établissements médico-sociaux et des services à domicile ;
- la reconnaissance d'un niveau d'encadrement intermédiaire supplémentaire en catégorie A.

On peut relever l'effet de réduction des écarts de rémunération au niveau national, écarts souvent déjà très faibles, entre certains emplois, du fait du cumul des dispositifs « Grand Age », Ségur et de refonte des grilles de catégorie C pour revaloriser les premiers niveaux.

Il n'est pas envisagé de modifier le régime des avantages en nature (logements de fonction, véhicules de fonction, remisage à domicile de certains véhicules de service).

Cependant, une réflexion est engagée dans le but de prendre en compte les difficultés de logement rencontrées, notamment par les agents qui souhaitent s'installer sur le territoire, qui pourrait aboutir à court terme à proposer un logement temporaire à des agents nouvellement recrutés issus d'autres territoires.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le Grand Annecy a souscrit, par l'intermédiaire du CDG 74, un contrat groupe prévoyance auprès du groupement conjoint VYV/MNT/MGEN pour une durée de six ans à compter du 1^{er} janvier 2020. Le montant de la participation du Grand Annecy a été fixé forfaitairement et plafonné à 27 € par mois. Le nombre d'adhérents est stable soit 443 agents à fin septembre 2021 (445 en septembre 2020).

A compter du 1^{er} janvier 2022, le montant de la participation santé sera porté à 30,50 € par mois (actuellement participation moyenne de 10,50 € par agent) ce qui augmentera ce poste de dépenses.

Actuellement, le nombre de bénéficiaires de la participation santé s'élève à 219 agents à fin septembre 2021 (204 à fin septembre 2020).

V. Etat des indemnités de fonction des élus

ETAT DES INDEMNITES DE FONCTION DES ELUS COMMUNAUTAIRES (en €)			
(Hors charges patronales)			
Fonction	Nombre d'élus par fonction (octobre 2021)	Montant mensuel individuel brut de référence toutes indemnités confondues*	Montant brut mensuel total de référence des indemnités des élus *
Présidente **	1	4 550,57	4 550,57
Vice-Présidents	14	1 750,23	24 503,22
Conseillers communautaires délégués	13	1 225,15	15 926,95
Conseillers communautaires	67	233,36	15 635,12
Totaux	95		60 615,86
* Les montants de référence sont fixés par la délibération n°2020-326 du 30/07/2020 qui ne tiennent pas compte de l'écrêtement individuel des indemnités			
** L'indemnité de la Présidente est écrêtée à 100% en 2021			

RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

Le présent rapport est constitué sur la base des données de septembre 2021 relatives aux agents permanents rémunérés (fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels en CDI ou sur poste vacant) du Grand Anney ; les agents remplaçants, saisonniers, temporaires ne sont donc pas inclus dans le périmètre de l'étude.

A la date du 30 septembre 2021, l'agglomération compte au total **1.160 agents** rémunérés (permanents et non permanents) répartis de la manière suivante : **65,26 % de femmes** pour **34,74 % d'hommes**. Cette féminisation accrue s'explique par l'importance des filières sociale et médico-sociale en proportion de l'effectif total.

L'effectif permanent rémunéré à la même période est de **947 agents**, soit **34,85 % d'hommes** et **65,15 % de femmes**.

Répartition par statut

Une analyse de la répartition par statut fait apparaître une surreprésentation très significative des femmes parmi les agents contractuels permanents, soit 73,80 %.

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	270	37,60 %	448	62,40 %	718	100%
Contractuels permanents	60	26,20 %	169	73,80 %	229	100%
Sous total agents permanents	330	34,85 %	617	65,15 %	947	100%
Contractuels non permanents	73	34,27 %	140	65,73 %	213	100%
Tous statuts confondus	403	34,74 %	757	65,26 %	1160	100%

Ces particularités s'expliquent principalement par l'activité exercée : le secteur médico-social est le principal concerné par le recrutement d'agents contractuels, du fait de la double exigence du statut territorial : celle du diplôme et du concours pour les aides-soignants et les infirmiers.

Répartition des agents permanents par catégorie

74,55 % des femmes et 74,24 % des hommes sur un emploi permanent relèvent de la catégorie C.

18,31 % des femmes occupent des emplois de catégorie A contre 12,73 % des hommes.

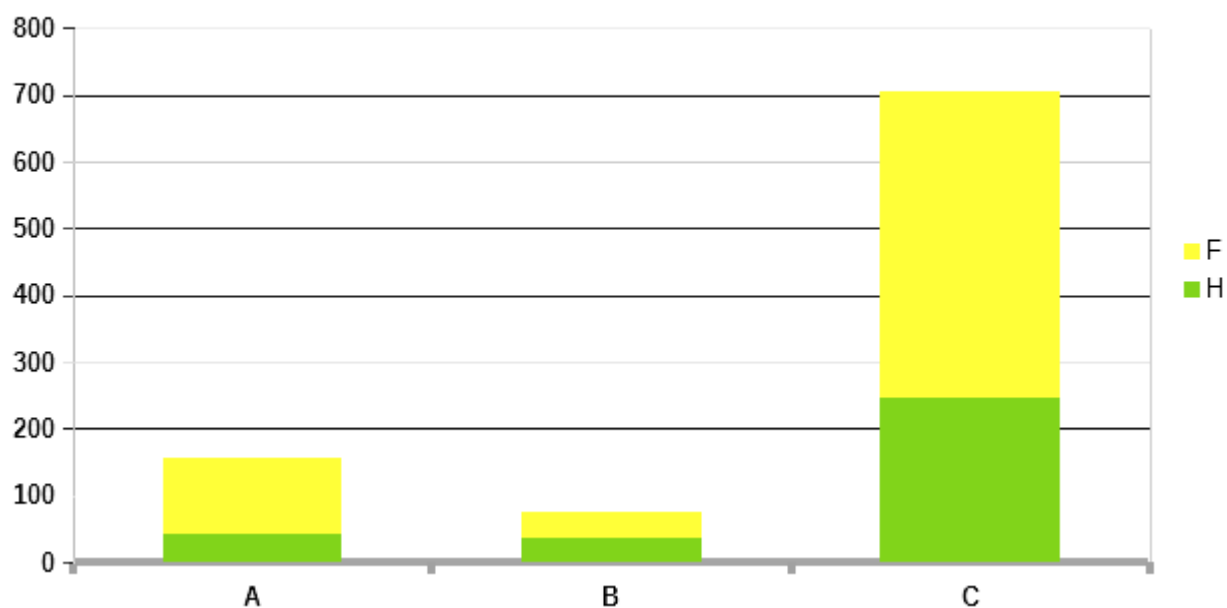
Par rapport à l'ensemble des agents toutes catégories confondues, les hommes sont, en effet, sous représentés en catégorie A. Ils représentent 27,10 % de la catégorie.

Parmi les emplois de catégorie A, les emplois fonctionnels sont, en revanche, majoritairement occupés par des hommes (4 postes sur 5 soit 80 %, contre 70 % dans la Fonction Publique Territoriale en 2019).

Parmi les 20 emplois de directeurs, 6 sont occupés par des hommes, soit 30 %, ce qui est inférieur à leur représentation globale au sein de l'effectif.

Les femmes représentent 73 % de la catégorie A, 53 % de la catégorie B et 65 % de la catégorie C.

Répartition en nombre des agents permanents par sexe et par catégorie



Age et déroulement de carrière

Les deux populations ne présentent pas de différence d'âge majeure. En effet, l'âge moyen est de 46 ans pour les hommes et de 47 ans pour les femmes (identique au niveau national, rapport édition 2019). L'âge médian est le même pour les femmes et pour les hommes, à savoir 48 ans.

Au cours de l'année 2020, 66 agents titulaires auront bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne et, parmi eux, 41 sont des femmes. Elles représentent donc un peu plus de 62 % de ces agents promus, et les hommes, 38 %.

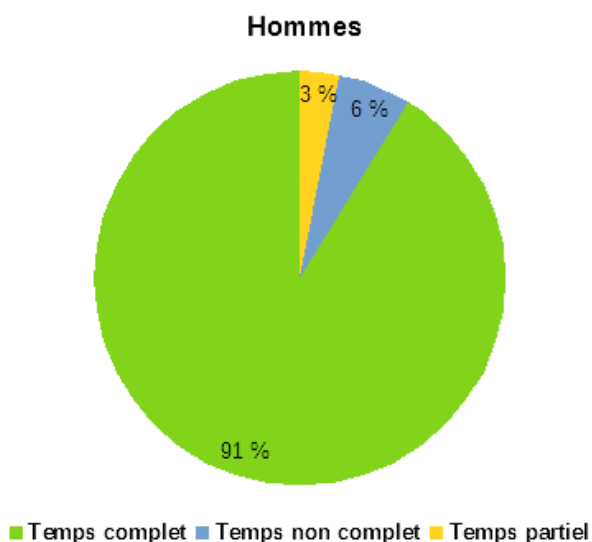
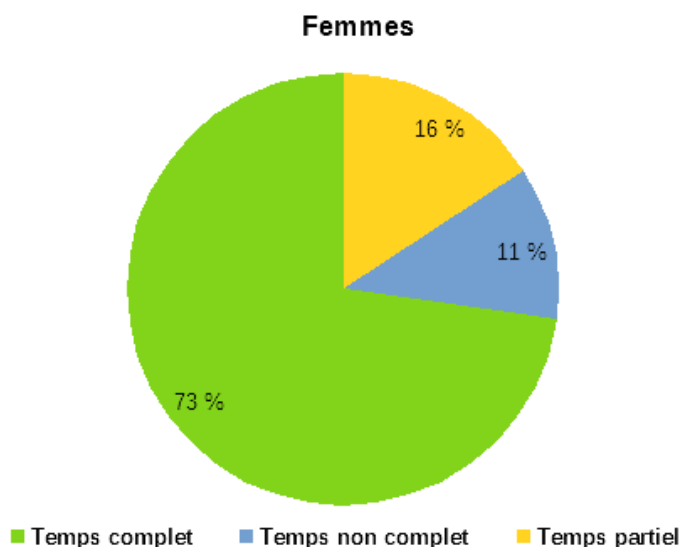
Temps de travail

Une différence plus marquée peut être relevée dans l'organisation et la répartition des temps de travail. Rappelons que le temps partiel est issu d'une demande formulée par l'agent alors que l'emploi à temps non complet est ainsi créé par l'employeur au regard des besoins de service.

Les temps partiels et incomplets sont tous très majoritairement féminins.

Plus de 79 % des agents permanents travaillent à temps complet, 11,40 % à temps partiel et 9,40 % à temps non complet.

Les femmes occupent 79 % des emplois à temps non complet et 91 % des emplois à temps partiel.



3 % des hommes et 16 % des femmes travaillent à temps partiel.

Rémunérations

En septembre 2021, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents permanents, toutes catégories confondues, s'élève à 2.714 € (hors primes annuelles). Elle présente une différence en

faveur des hommes pour lesquels cette même rémunération brute mensuelle moyenne s'élève à 2.768 € (2.684 € pour les femmes). L'écart constaté est donc de 84 € brut par mois, soit 3,13 % en faveur des hommes.

Cet écart de rémunération est inférieur à celui constaté au niveau national dans la Fonction Publique Territoriale en 2017 (187 €).

Ces écarts ne tiennent pas compte du déroulement de carrière (âge, ancienneté), ni de la ventilation des agents par filière. Or, les différences de rémunérations et de possibilités d'avancement entre les filières peuvent être significatives.

Notamment, on peut relever la surreprésentation, au Grand Annecy, des filières sociale et médico-sociale et l'impact des réformes qui ont eu lieu en 2020 sur les emplois de ces secteurs.

La prime Grand Age et les accords Ségur, qui relèvent en effet très fortement les rémunérations des agents concernés, doivent être pris en compte dans ces écarts.

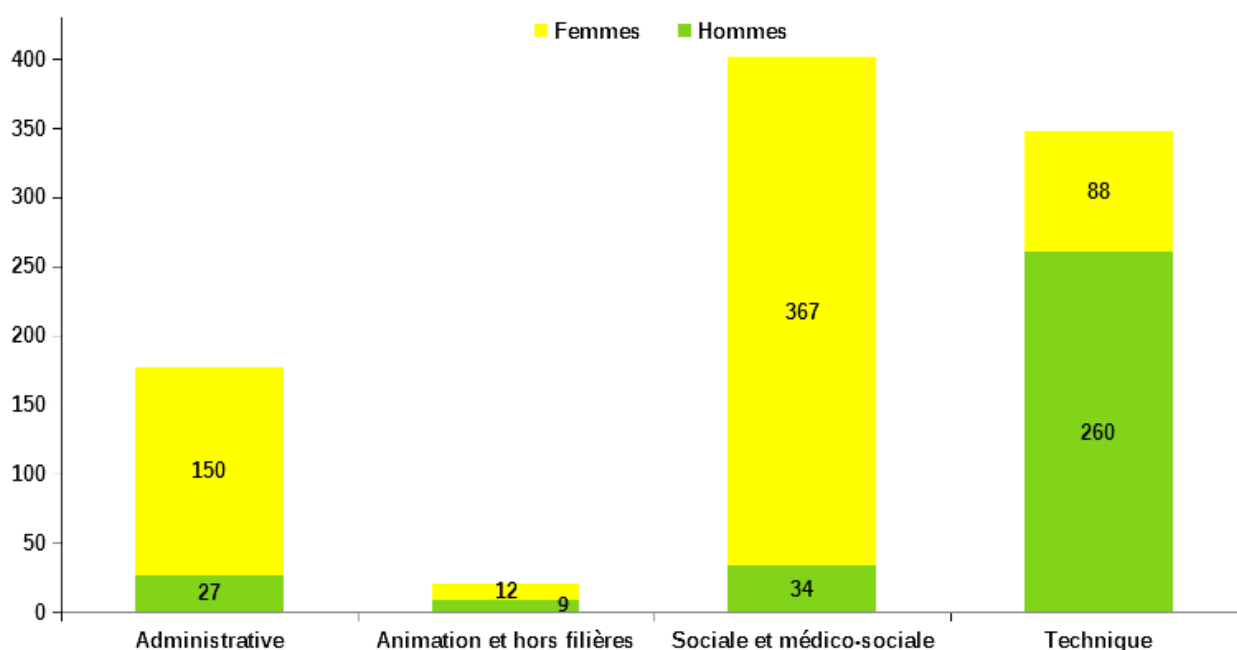
Le régime indemnitaire (RIFSEEP) a été mis en place au moment de la création du Grand Annecy ; il est appliqué de façon identique aux hommes et aux femmes, dès lors qu'ils relèvent du même cadre d'emploi et qu'ils exercent les mêmes fonctions.

Le rattachement du poste occupé à un cadre d'emploi (ex: ingénieur, agent social...) produit, cependant, une différenciation des rémunérations principales (grilles indiciaires nationales) et des niveaux de primes (régime indemnitaire du Grand Annecy), compte tenu de la répartition très marquée des hommes et des femmes par filière présentée ci-dessus, notamment entre la filière technique (mieux valorisée) et les autres.

C'est aussi le cas au Grand Annecy pour le cadre d'emploi des auxiliaires de soins, dont le régime indemnitaire est sensiblement plus élevé que celui des autres en catégorie C.

Répartition des hommes et des femmes par filière

Le classement par filière d'emplois est celui qui fait apparaître le plus de clivages en fonction du sexe de l'agent.



59 % des femmes sont dans la filière sociale ou médico-sociale et 24 % dans la filière administrative.

79 % des hommes sont dans la filière technique.

En effet, si la filière technique est masculine à 75 %, les filières sociale et médicosociale confondues sont quant à elles féminines à plus de 92 %, chiffre proche du niveau national (95 %), et la filière administrative à hauteur de 85 %.

Conclusion globale :

Les éléments statistiques au sein du Grand Annecy sont très proches de ceux de la Fonction Publique Territoriale, observés au niveau national : un taux global de féminisation important, particulièrement pour la filière médico-sociale, et des agentes plus concernées par les emplois à temps non complet.

On constate, cependant, un écart de rémunération moyen sensiblement plus faible qu'au niveau national.

Le plan égalité professionnelle hommes femmes du Grand Annecy, adopté au cours de cette année 2021, sera mis en place à partir des prochains mois et décliné sur les 4 axes suivants :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Garantir l'égal accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

c) Autres charges de gestion courante :

Sauf cas particulier dûment justifié (évolutions contractuelles ou physiques), les subventions seront maintenues à leur niveau de 2021.

Il sera tenu compte notamment des effets de la crise sanitaire.

d) Charges financières :

Les charges financières du Budget Principal baisseront en 2022 sous l'effet :

- De l'extinction de deux emprunts pour environ 200 K€.

Grâce aux conditions très favorables des marchés financiers, les charges financières des budgets annexes resteront stables en 2022 malgré la contraction d'emprunts nouveaux.

Le capital restant dû de la dette du Grand Annecy au 30 septembre 2021 est de **184.605.179,63 €**.

Voir en complément le paragraphe sur la dette page 18.

En 2020, le Grand Annecy a dégagé un taux d'épargne brute de 33,2 %, lui permettant d'avoir une capacité de désendettement de 2,8 ans (hors EHPAD).

2) INVESTISSEMENT

Pour la section d'investissement, le Budget Primitif 2022 devra traduire par des inscriptions les orientations fixées par le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) :

- assurer la mise en œuvre des objectifs de « Imagine le Grand Annecy » ;
- prendre en compte les objectifs fixés par le Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) ;
- mettre en œuvre la politique mobilité et notamment les mobilités saisonnières du lac ;
- assurer un soutien à l'économie locale ;
- confirmer les actions en matière de politique du logement ;
- tenir compte de la capacité effective d'exécution au cours de l'année 2022 pour les compétences du Grand Annecy.

Le détail du PPI est joint en annexe du Rapport d'Orientation Budgétaire.

A) Recettes

(Source : cabinet Klopfer)

Fin 2020, le Grand Annecy a dégagé un taux d'épargne brute de 33,2 %.

a. Autofinancement

Malgré le contexte sanitaire, la situation financière de chaque budget reste saine. Les projections de résultat estimées au 30 septembre 2021 devront être affinées et consolidées au regard du dernier trimestre 2021.

A ce jour, l'autofinancement estimé est de :

- Budget Principal : 14 M€
- Budget Eau Potable : 2,37 M€
- Budget Valorisation des Déchets : 0,9 M€
- Budget Transports : 4,9 M€
- Budget Pépinières : 0,2 M€
- Budget Semnoz : 0,4 M€

b. Dette

b.1. Emprunts réalisés en 2020

En 2020, le Grand Annecy a réalisé deux consultations d'emprunts. Les contrats signés comportent les conditions suivantes :

Budget	Prêteur	Montant	Durée	Type de taux	Taux
PRINCIPAL	La Banque Postale	5.000.000€	20 ans	Fixe	0.53%
PRINCIPAL	Crédit coopératif	5.000.000€	20 ans	Fixe	0.54%
EAU	Caisse d'Epargne	4.000.000€	20 ans	Fixe	Livret A + 0.25%
EAU	Caisse d'Epargne	2.000.000€	25 ans	Fixe	0.46%
EAU	B.E.I	1.000.000€	25 ans	Fixe	0.61%
TRANSPORT	Crédit Coopératif	4.000.000€	20 ans	Fixe	0.88%
VDD	Caisse d'Epargne	2.000.000€	20 ans	Fixe	Livret A + 0.25%

La majorité de ces nouveaux emprunts concernaient le financement des investissements pour l'année 2020, ainsi que le financement de la deuxième tranche des travaux de l'usine de La Tour à hauteur de 1.000.000 € pour le Budget de l'Eau et l'acquisition de nouveaux bus à hauteur de 4.000.000 € pour le Budget Transport.

b.2. Etat de la dette au 30 septembre 2021

Globalement, la dette du Grand Annecy compte 204 emprunts pour un capital restant dû de **184.605.179,63 €** à la date du 30 septembre 2021 et réparti de la manière suivante :

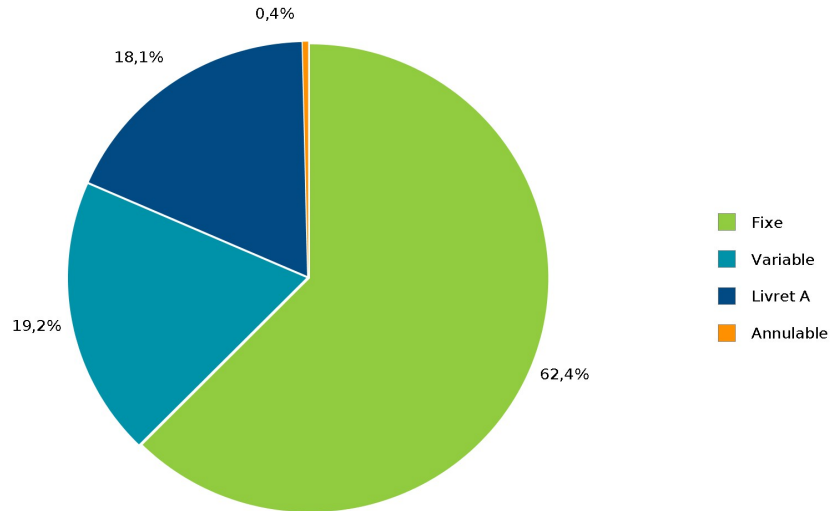
Budget	CRD au 30/09/2021	Taux moyen avec dérivés	Durée résiduelle (années)	Nombre de lignes
BUDGET PRINCIPAL	67 249 470.85 €	2,11 %	10 ans	53
BUDGET EAU	50 731 010.71 €	1,53 %	15 ans	73
BUDGET EHPAD	29 155 231.84 €	1,50 %	17 ans	28
BUDGET TRANSPORTS	22 180 001.21 €	1,25 %	15 ans	19
BUDGET SEMNOZ	6 667 254.38 €	2,22 %	18 ans	11
BUDGET VALORISATION DECHETS	4 535 821.15 €	1,16 %	13 ans	10
BUDGET PEPINIERES	4 086 389.49 €	2,26 %	11 ans	10

Le taux moyen s'élève à **1,74 %** en diminution par rapport à 2020 (1,89 %).

Sa durée de vie résiduelle moyenne est de 13 ans et 9 mois.

b.3. Décomposition du stock d'emprunts au 30 septembre 2021

b.3.1. Dette par type de taux



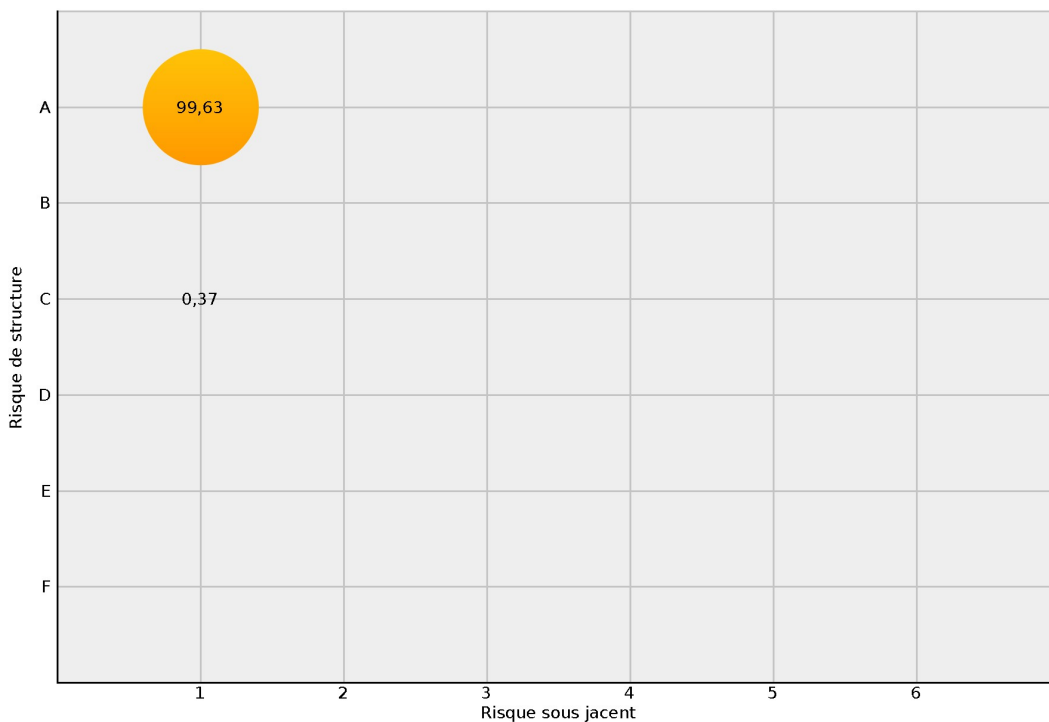
La proportion de prêts à taux fixe a évolué de 60,3 % à 62,4 % entre 2020 et 2021.

En effet, compte tenu des conditions d'octrois particulièrement attractives concernant le marché des taux fixes, ce choix a été privilégié pour les nouveaux emprunts en 2020.

b.3.2. Dette par degré de risque

Le graphique, ci-dessous, représente les produits souscrits par le Grand Annecy en fonction du degré de risques évalués conformément à la charte Gissler. Au 30 septembre 2021, 99,63 % de la dette est classé en A1, il y a un seul produit swap classé C1.

Sa représentation, selon la Charte de Bonne Conduite, est la suivante :



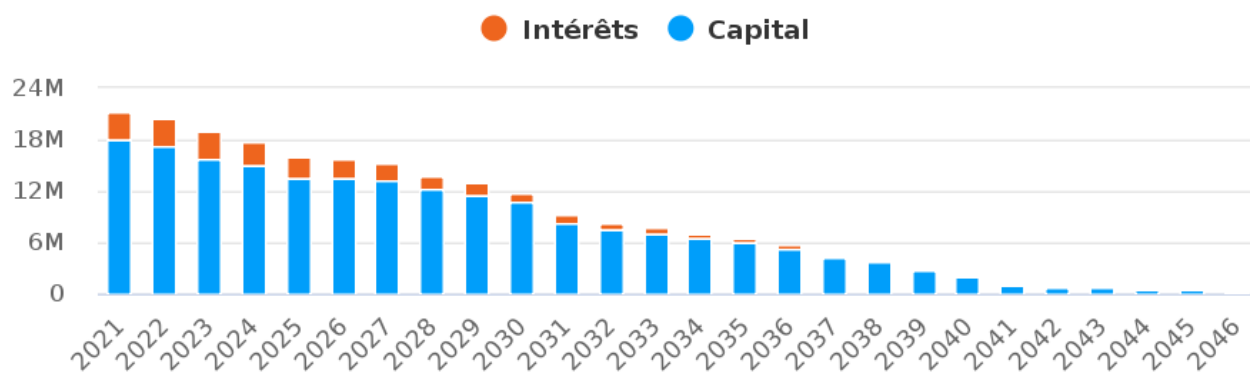
b.4. Extinction de la dette et capacité de désendettement

Sous réserve de nouveaux emprunts, la dette actuelle du Grand Anancy devrait suivre la tendance suivante :

	2021	2022	2023	2024	2025
Encours moyen	189 106 647 €	171 534 749 €	154 986 754 €	139 527 454 €	125 278 869 €
Capital payé sur la période	17 741 528 €	17 341 181 €	15 804 229 €	15 081 204 €	13 539 073 €
Intérêts payés sur la période	* 3 430 173 €	* 3 045 469 €	* 2 694 342 €	* 2 316 906 €	* 2 046 646 €
Taux moyen sur la période	1,75 %	1,71 %	1,66 %	1,59 %	1,58 %

Le graphique suivant présente l'évolution des capitaux restants dus sur l'ensemble des emprunts du Grand Anancy au 30 septembre 2021.

Ce graphique ne tient pas compte des endettements futurs.



La capacité de désendettement du Grand Anancy s'élève à fin 2020 à 4,3 ans pour le Budget Principal, à 5,2 ans pour le Budget Eau, à 3,2 ans pour le Budget Transports, à 1 an pour le Budget Valorisation des Déchets, à 3 ans pour le Budget Pépinières, et à 13 ans pour le Budget Semnoz.

b.5. Evolution de la dette en fonction des nouveaux besoins

Pour l'année 2021, il est prévu de contracter une enveloppe d'environ 20 M€, tous budgets confondus.

Dans le contexte mondial actuel, nous assistons au développement des financements verts.

Le Grand Anancy est sensible à ce type d'offre, notamment dans l'étude des futurs emprunts pour 2021.

Actuellement, deux prêts verts sont en cours pour un capital restant dû de **8.370.391.30€**.

Par ailleurs, le Grand Anancy étudie toute opportunité de renégociation de sa dette.

B) Dépenses

Pour rappel, le taux de réalisation des dépenses d'investissement au Budget Principal du Grand Anancy a été de 59 % en 2020. Il devrait être similaire en 2021 et l'ambition pour 2022 est de le faire progresser sensiblement.

Les principaux projets d'investissement du Grand Annecy sont gérés sous la forme d'AP/CP et devront être conformes au PPI.

Les opérations des autorisations de programme feront l'objet d'une révision complète lors du prochain Conseil de Communauté.

Le Conseil de Communauté décide de prendre acte de ce Rapport d'Orientation Budgétaire 2022.

PRIS ACTE

AINSI DELIBERE ont signé au registre la Présidente et les membres présents à la séance,

Pour extrait conforme
Pour la Présidente et par délégation,
Le Directeur Général,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a horizontal line extending to the right.

Sébastien LENOIR.