
COMPTE-RENDU DU BUREAU DU 15 OCTOBRE 2018 - 18h00

Membres présents

ARCHAMPS	PIN X,
BEAUMONT	ETCHART C,
BOSSEY	
CHENEX	CRASTES P-J,
CHEVRIER	CUZIN A,
COLLONGES-SOUS-SALEVE	ETALLAZ G,
DINGY-EN-VUACHE	ROSAY E,
FEIGERES	
JONZIER-EPAGNY	MERMIN M,
NEYDENS	
PRESILLY	DUPAIN L,
ST-JULIEN-EN-GENEVOIS	VIELLIARD A, DE SMEDT M,
SAVIGNY	FOL B,
VALLEIRY	MUGNIER F,
VERS	VILLET R,
VIRY	BONAVENTURE A,
VULBENS	

Membre représenté LAVERRIERE C par CRASTES P-J,

Membre excusé ROGUET G,

Membres absents PECORINI J-L, MARX C, BUDAN F,

Invités DUPERREY N, VINCENT C,

Points traités

I - Information/débat

1. Refonte du RIFSEEP
2. Point budget 2019
3. Révision modalités de refacturation service commun urbanisme

IV - Délibérations

1. Eau : avenant n° 1 au marché de travaux pour le renforcement d'un réseau d'eau potable route de Neydens à Neydens
2. Economie : achat de foncier à la société ADELAC - Zone des Envignes à Neydens
3. Ressources Humaines : partenariat de formation professionnelle avec le CNFPT

Le Président ouvre la séance.

Monsieur Frédéric Mugnier est désigné secrétaire de séance.

I - Information/débat

1. Refonte du RIFSEEP

M De Smedt rappelle que la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} juillet 2016 avait permis de remettre à niveau les agents de catégorie C et d'harmoniser les différents régimes indemnitaires au niveau de la petite enfance suite au transfert de compétence. La proposition d'évolution faite aujourd'hui vise d'une part à permettre de mieux recruter les futurs agents et d'autre part à intéresser le personnel à son travail. Un Comité Technique est prévu le 16 octobre pour débattre sur cette proposition.

Rappel des composantes de la rémunération

*salaire de base : il s'appuie sur le grade et l'échelon.

Les leviers possibles : augmentation de la valeur du point (décision de l'Etat), évolution de l'échelon (déroulement de carrière), concours, examens professionnels (à l'initiative de l'agent puis décision de la collectivité pour nomination), promotion interne, avancement de grade (décision de la collectivité puis de la CAP du CDG).

*régime indemnitaire : il est lié au poste et au groupe de fonction (part fixe). Il peut également prendre en compte la manière de servir (part variable).

Les leviers : en cas de modification du poste, des missions, changement de groupe (part fixe), selon l'atteinte des objectifs (part variable).

C Etchart estime que l'avancement de grade ne se fait pas au mérite. C'est très long pour en bénéficier, certains agents voient leur dossier présenté 5 ou 6 fois. De plus, la promotion interne n'a lieu que tous les deux ans.

E Rosay complète en disant que la promotion interne intervient plutôt en fin de carrière. Les concours ou examens professionnels sont à privilégier pour un avancement plus rapide.

MH Dubois précise que certains recrutements sont difficiles, notamment quand il est recherché une expertise technique ou au niveau des postes de la filière sociale. Cette évolution du RIFSEEP permettrait également d'intégrer une logique d'objectifs, avec une part variable liée à l'évaluation professionnelle en fonction d'objectifs prédéfinis. C'est en quelque sorte un système d'intéressement.

Quelques éléments chiffrés

Part du régime indemnitaire par rapport au traitement global : 19%

Nombre d'agents concernés par le RIFSEEP : 200 agents

Enveloppe budgétaire supplémentaire injectée à la mise en place du RIFSEEP en 2016 : environ 50 000 € (y compris l'harmonisation du régime indemnitaire du personnel de la petite enfance, suite au transfert de compétence).

Arrivée R Villet et B Fol.

G Etallaz souhaite savoir quels agents seront concernés par le RIFSEEP.

MH Dubois répond que le RIFSEEP est versé aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels, à l'exception des contrats d'une durée inférieure à 3 mois consécutifs.

E Rosay demande si les agents de la régie de l'eau sont également concernés.

M De Smedt répond par l'affirmative.

C Etchart souhaite savoir si l'IFSE (Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) est évolutif.

MH Dubois répond par l'affirmative, dans le respect des plafonds fixés par l'Etat, mais la CCG se situe bien en-deçà.

M De Smedt signale que la CCG, pour définir ses groupes de fonction, s'est rapprochée de St Julien pour être en concordance. Par contre, St Julien a pu conserver le 13^{ème} mois, ce qui n'a pas pu être le cas pour la CCG. Il évolue donc alors que la part « 13^{ème} mois » incluse dans l'IFSE de la CCG est figée.

Le RIFSEEP - Chronologie

*avant 2016 : pluralité de régimes indemnitaires : multiplicité de primes selon les filières, les grades et les postes

*juillet 2016 : unicité du régime indemnitaire : mise en place du RIFSEEP lié à la fonction et harmonisation des conditions d'attribution

*2019 : évolution du RIFSEEP

Le RIFSEEP permet de valoriser les fonctions, l'expertise requise dans l'exercice des fonctions ainsi que la reconnaissance de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Il est composé d'une part fixe, l'IFSE (indemnité principale versée mensuellement) et d'une part variable, le CIA (versée annuellement).

MH Dubois signale que la part du régime indemnitaire sur le total de la rémunération représente 19%. Ce chiffre est au-dessus de la moyenne nationale. Ceci s'explique notamment car plus de 50% des agents de la CCG ont moins de 40 ans et le régime indemnitaire en proportion représente une part plus importante dans l'ensemble de la rémunération comparativement à des agents qui ont plus d'ancienneté.

Application à la CCG

9 groupes de fonction

Un montant fixe.

Le maintien à titre individuel du montant du régime indemnitaire antérieur si celui-ci était plus élevé que le montant de l'IFSE.

Versement mensuel : 85% lissés sur 12 mois + 5% en juin et 10% en décembre.

Le passage au RIFSEEP a permis à plus de 50% des agents de bénéficier d'une revalorisation de leur régime indemnitaire.

La part variable n'a pas été mise en place.

Objectifs de l'évolution à court et moyen terme

3 axes : assouplir les montants, instaurer le CIA à compter de 2019, instaurer un complément lié à l'expérience professionnelle après 2020.

E Rosay propose de prévoir une part importante du CIA dans la rémunération et maintenir à son niveau actuel l'IFSE. Ainsi, le CIA étant une part variable, une marge de manœuvre plus importante est offerte aux élus.

M De Smedt indique que cette discussion a été abordée en groupe de travail.

C Etchart souhaite connaître la position des autres collectivités sur la question du CIA car il est important de ne pas instaurer une concurrence entre collectivités de par la rémunération mise en place.

G Etallaz complète en insistant sur la comparaison avec les autres collectivités sinon cela peut être dangereux.

MH Dubois signale qu'un travail a été mené avec les communes du territoire sur un partage des informations. Des renseignements ont également été pris avec d'autres EPCI. Néanmoins, il est parfois difficile d'obtenir des renseignements précis sur ce sujet qui reste encore tabou. Quoiqu'il en soit, la CCG se trouve plutôt dans la moyenne et développe un système cohérent par rapport aux collectivités qui sont proches de la frontière.

Axe 1 : révision de la matrice des groupes de fonctions

*Fusion des groupes 1 et 2 en un groupe direction générale ; 8 groupes au lieu de 9 actuellement.
*Souplesse supplémentaire sur les montants d'IFSE, dans l'optique des recrutements. Aujourd'hui montant fixe et demain montant compris dans une fourchette (plancher/plafond), dans une limite de +/- 10 %.

E Rosay propose une variation de 30%.

M De Smedt indique qu'il n'a pas souhaité que la variation aille au-delà des 10%. Néanmoins il sera possible de revoir cet élément ultérieurement. Il souligne la cohérence à avoir au sein d'un groupe de fonction. L'historique des régimes indemnitaires de la CCG est déjà difficile à gérer, il ne faut pas en plus des écarts de recrutements à +/- 30%.

E Rosay observe que certains recrutements ont pu être faits par le passé en privilégiant l'aspect social plutôt que les compétences des candidats. Le régime indemnitaire, tel qu'il est mis en place actuellement, ne récompense pas les compétences de certains. Le CIA permettra de le faire, d'où l'intérêt de le valoriser. Il est impératif de motiver les agents qui ont des compétences.

M De Smedt indique qu'un agent qui dispose de compétences supérieures à celles de ses collègues peut être placé dans le groupe plus élevé. Cela fait partie de l'évaluation professionnelle réalisée chaque année.

Axe 2 : mise en œuvre du CIA

Prise en compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Appréciation faite lors de l'entretien professionnel, à partir d'une grille de critères, d'une échelle d'évaluation et d'un barème de points. Montant maximum de 400 € par agent quelle que soit la catégorie (A, B ou C). Versement en une fois, en janvier N+1.

MH Dubois précise qu'un travail est en cours pour intégrer des critères de présentisme.

M De Smedt ajoute que le CIA constitue une petite part du régime indemnitaire mais doit néanmoins être représentatif pour produire des effets. Les sommes proposées sont très faibles (400 € maximum) et il sera nécessaire de les faire évoluer.

Axe 3 : éléments de réflexion pour prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est la connaissance et les compétences acquises par la pratique et le temps passé sur un poste. C'est différent de l'ancienneté.

Sa prise en compte permettrait d'opérer une distinction entre agents relevant du même groupe de fonctions.

Elle pourrait être prise en compte à partir d'une grille de critères et d'indicateurs, d'une évaluation et d'un barème de points. L'évaluation serait faite au moment de l'entretien annuel. En fonction du nombre de points obtenus, un complément d'IFSE serait versé annuellement. Une réévaluation serait faite tous les 4 ans. Cet élément sera peut-être mis en place après 2020 pour éviter de trop complexifier car derrière ces décisions il y a l'entretien d'évaluation à repenser.

C Etchart demande si le CIA sera octroyé pour l'année écoulée ou l'année à venir. Il souhaite savoir si un agent qui quitte la collectivité pourra bénéficier du CIA.

M De Smedt répond qu'il sera déclenché au vu du bilan de l'année écoulée et des objectifs fixés lors de la précédente évaluation. La réponse est donc positive.

MH Dubois précise que des critères de compétence et de savoir-être sont prévus.

Modalités de mise en œuvre du CIA

Un point de départ au 1^{er} janvier 2020 : un recalage ou rebasage, à la baisse, de l'enveloppe individuelle d'IFSE de 100 €, appliqué à chaque agent ; un arrêté individuel sera pris.

Chaque agent pourra prétendre, chaque année, à un montant de CIA pouvant aller jusqu'à 400€ de CIA.

Le budget annuel supplémentaire est évalué à 30 000 €. Le premier effet budgétaire sera en 2020 sur l'évaluation 2019. Une commission d'harmonisation sera créée car l'octroi du CIA sera plus ou moins souple selon les services.

C Etchart fait remarquer que ce système augmente l'effet levier.

PJ Crastes indique qu'Annemasse Agglo a mis en place le CIA ; les dernières statistiques montrent qu'un agent perçoit en moyenne 230 €. Un travail d'explication est à mener pour faire comprendre aux agents que les 400 € sont une somme maximum qui n'est pas acquise chaque année et qui est déclenchée au vu d'un service rendu « exceptionnel ».

E Rosay souhaite savoir comment a été estimée l'enveloppe de 30 000 €. Il est gêné par le fait que les montants semblent déjà connus.

MH Dubois signale qu'un raisonnement par statistique a été adopté, en prenant en compte les évaluations effectuées jusqu'à présent.

M de Smedt indique que les statistiques montrent de manière générale que sur un groupe d'agents, 5 % ne remplissent pas leurs missions, 80% le font de manière correcte et 15% de manière très satisfaisante voire exceptionnelle.

F Mugnier observe que le rebasage signifie qu'un agent peut potentiellement perdre 100 €, ce qui peut être délicat.

PJ Crastes indique qu'il s'agit de créer un intéressement dans les deux sens.

M De Smedt note qu'effectivement il est possible que certains agents voient leur régime indemnitaire diminué.

Rappel des éléments d'action sociale

	Nombre de bénéficiaires	Budget annuel
Prévoyance : financement intégral par la collectivité	184	78 K€
Chèques déjeuner : valeur faciale 6% - participation de 50 %	190	76 K€
Participation mutuelle : 15, 20 ou 25 € sur mutuelle labellisée selon salaire brut	98	22 K€
Chèques vacances : selon tranche de revenu imposable	20	11 K€
Autres : bon cadeaux, Noël, rentrée scolaire, naissance ...	Variable selon objet	16 K€

Budget annuel de 203 000 €.

M De Smedt précise qu'en moyenne une somme de 1 000 €/agent est attribuée. Il a pu être constaté que certaines options étaient peu utilisées.

Autres éléments de réflexion et de travail

Enveloppe action sociale chèques vacances

Prévoyance : fin du contrat cadre avec le CDG-travail sur les critères d'éligibilité, de plafonnement

Travail plus complet sur l'action sociale

PJ Crastes indique que le diaporama sera transmis aux élus.

E Rosay estime la proposition faite intéressante, pour autant que les conditions avancées soient tenables par rapport aux collectivités voisines.

C Etchart est favorable à la mise en place du CIA car le RIFSEEP sans la composante CIA était bancal, mais estime en revanche que l'instauration d'un plafond/plancher de +/-10% au niveau de l'IFSE est insuffisant.

2. Point budget 2019

Compte administratif prévisionnel 2018

Résultats provisoires au 30/09 : un taux de réalisation de 65% environ des investissements dû à des décalages de certains projets (économie et transports notamment), absence des montants définitifs de CFG et des bases définitives, incertitudes sur la réalisation des cessions au niveau de l'Ecoparc et d'Archamps Technopole sur l'année 2018.

Préparation du budget 2019

Planning :

La compétence eau potable est exercée avec deux modes de gestion différents : une partie des communes est en régie, une partie en DSP. Jusqu'à présent ces deux modes de gestion faisaient l'objet d'un même budget. Les services de l'Etat nous contraignent à les séparer. Les communes gérées en régie resteront dans le budget de la régie, les communes gérées en DSP feront l'objet d'un budget annexe au BG. Afin d'être prêts au 01/01/19, ces budgets, ainsi que celui de l'assainissement, seront votés en décembre.

- CC de novembre : Débat d'orientation budgétaire
- CC de décembre : vote de budgets eau et assainissement
- Les comptes administratifs 2018 seront votés en 2019, il n'y aura donc pas de reprise de résultat dans un premier temps
- Leur vote est donc déconnecté du budget général

Planning budget général

- Mois d'octobre et jusqu'à mi-novembre : travail en commission
- Première quinzaine de novembre : rencontre VP finances/VP thématiques
- 6, 9 et 15 novembre : horaires à caler avec les services

Mobilité : semaine du 26/11 après la commission

- Élaboration d'un premier budget début décembre
- Décembre et janvier : arbitrages
- CC de février : Débat d'orientation budgétaire
- CC de mars : vote du budget général + budgets annexes + comptes administratifs tous budgets

Enjeux du budget primitif 2019

*Les projets d'importance financière majeure vont être lancés. Il s'agit de conforter leur financement dans le budget 2019 et dans les budgets suivants en s'assurant de dégager les ressources nécessaires à leur réalisation : autofinancement, subventions et emprunts.

*Autofinancement : le budget général est soumis à de fortes contraintes déjà évoquées (prélèvements concernant la redistribution des richesses au niveau national (FPIC, DGF); certains postes ont des évolutions connues qu'il faut intégrer (GLCT, OT...) et la marge de manœuvre ne porte que sur une partie de nos dépenses (forte rigidité de nos dépenses : pas ou peu d'actions possibles sur certaines dépenses comme les intérêts de la dette, les contributions obligatoires, les versements (attributions de compensation, FPIC...) ou encore la masse salariale).

→ La CCG n'est pas encore soumise à la contractualisation avec l'Etat qui impose une évolution maximale de 1,2% des dépenses réelles de fonctionnement. Néanmoins, elle doit s'inscrire dans cette trajectoire, car il est prévu que le dispositif soit étendu.

→ A l'heure actuelle le projet de Loi de finances pour 2019 ne prévoit pas de baisse de DGF ni d'augmentation du FPIC.

*Subventions : seules les subventions certaines, c'est-à-dire notifiées, seront inscrites au budget

*Emprunts : la réalisation d'un emprunt, dans la limite des capacités de remboursement prévues, aura lieu cette année avec tirage possible sur deux ou trois ans : nécessité d'avoir une vision prospective sur les trois prochaines années assez précise pour consulter les banques cet automne.

Hypothèse d'une évolution des dépenses réelles de fonctionnement limitée à 1,2% pour les charges courantes et de personnel mais presque à 4% pour les contributions (effet GLCT, OT et Pôle Métropolitain).

Autofinancement

- La capacité d'autofinancement dégagée par l'optimisation des recettes et dépenses permettra de financer les projets d'investissement et d'emprunter les sommes nécessaires.

→ Volonté d'autofinancer au moins à hauteur de 10% des RRF. En l'état actuel de la prospective avec les hypothèses actuelles (pas de baisse de DGF, évolution maximale de 1,2% des charges de gestion et de personnel...) : montants supplémentaires à dégager :

	2019	2020	2021	2022
Somme à trouver si Epargne brute =10% RRF (corrigées de AC et SMAG)	407 K€	435 K€	448 K€	178 K€

Recettes de fonctionnement

En ce qui concerne les recettes, un travail d'optimisation sur nos recettes fiscales et nos dotations est en cours :

-maintien de la DGF bonifiée par l'intégration de la compétence voirie des ZAE

- fiscalité :

- ✓ délibérations fiscales : évolution coefficient multiplicateur TASCOM, suppression d'exonérations TF et TEOM, THLV, changement des bases minimum de CFE
- ✓ travail sur les bases économiques et foncières pour la TEOM
- ✓ instauration de la taxe GEMAPI + augmentation taux TF pour financer la compétence à hauteur de 115 000 €/an
- ✓ Travail en cours sur le partage de la fiscalité des ZAE
- part intercommunale de la CFG : en 2017 elle est passée de 5 à 6%. les Présidents d'EPCI ont, par l'intermédiaire du Pôle Métropolitain, engagé les discussions pour augmenter la part intercommunale. Demande que cette augmentation ne se fasse pas au détriment de la part communale, mais qu'elle soit prise sur les crédits alloués au FDIS

→ Les services doivent travailler sur l'optimisation des recettes potentielles : tarifs, subventions, fiscalité fléchée (VT)...

Dépenses de fonctionnement

*A compétences égales et sans nouveau financement, les dépenses de fonctionnement ne peuvent plus suivre leur évolution passée, du fait des contraintes d'évolution imposées et de l'autofinancement à dégager pour assurer le financement des projets :

- Continuation du travail d'optimisation et proposition d'alternatives au fonctionnement actuel
- Intégrer les coûts de fonctionnement liés aux projets (charges courantes, personnel...)

*En lien avec les services, le service des finances va également travailler par typologie de dépenses

fluides/énergie
subventions
dépenses de communication
manifestations/événementiel
contractualisations avec des organismes
contributions obligatoires
prestations juridiques
contrats de maintenance
téléphonie/affranchissement/
masse salariale

Méthode de travail BP 2019 - Investissement

Investissements : remise à jour prospective et travail sur la programmation des travaux en même temps que l'élaboration du BP 2019. Proposer un planning de réalisation des opérations/projets en adéquation avec les capacités opérationnelles. Développer le recours aux AP/CP

BP : seules les recettes notifiées sont inscrites

Plan de financement pour chaque projet avant démarrage

Evaluer les impacts en fonctionnement (charges courantes + personnel)

Rappel : Nécessité de connaître les projets de travaux communaux ayant un impact sur les investissements portés par la CCG afin de pouvoir travailler à un calendrier de réalisation

Méthode de travail BP 2019 - planification des marchés publics

Dans le document budgétaire : classeur particulier à remplir.

- Éviter de solliciter les services deux fois (budget puis planning)
- Voir dès la proposition de budget la faisabilité du planning pour les services opérationnels
- Elaboration du planning marchés 2019 en amont du budget pour être un des éléments d'arbitrage
- Evaluer tous les frais relatifs à la passation d'un marché.

M De Smedt souligne que les Vice-Présidents et les services sont invités à travailler sur une visibilité à 3 ans des projets.

A Vielliard observe que l'évolution des dépenses de fonctionnement doit également tenir compte de la croissance démographique du territoire. Il semble donc difficile de maîtriser une évolution de 1,2%.

M Pittet précise que ce scénario n'est valable que pour les chapitres 011 et 012. Pour le reste, l'évolution des dépenses de fonctionnement dépassera les 1,2%, en particulier au niveau des contributions aux organismes tels que le GLCT ou le Pôle Métropolitain.

M De Smedt ajoute que chaque commune a été sollicitée sur la programmation des travaux qu'elle prévoit de réaliser afin de caler au mieux les investissements en matière d'eau et d'assainissement.

E Rosay estime que ce point mérite un travail de fond en commission. En effet, il est nécessaire de mettre en place des règles et d'avoir un planning certain des travaux que les communes souhaitent engager.

M De Smedt souligne qu'effectivement quand une commune programme des travaux de voirie, il faut s'interroger sur la nécessité de changer les réseaux qui se trouvent dessous. Un échange entre communes et CCG doit se mettre en place.

A Vielliard observe qu'il serait intéressant que la CCG communique son programme aux communes et qu'elles, à leur tour, informent la structure des travaux prévus à 12 ou 18 mois. Il est également important de mettre en place des règles claires de répartition des coûts des travaux.

C Etchart demande si cela signifierait que si la CCG n'est pas en mesure de procéder aux travaux, la commune devrait alors renoncer à ses travaux.

A Vielliard note qu'il serait absurde qu'une commune réalise des aménagements qui soient deux ans plus tard repris pour cause de travaux d'eau ou d'assainissement. Mais il est vrai que cela demandera beaucoup d'anticipation.

PJ Crastes signale qu'il est important que les communes et la CCG établissent un programme à 3 ans des travaux qu'elles envisagent de réaliser. Cela permettra de voir si la communauté est en capacité de suivre tous les projets.

Il ajoute que la séparation du budget entre régie et DSP limitera d'autant plus les investissements à réaliser.

Il propose donc de travailler sur un planning à 3 ans des travaux communaux et intercommunaux et de clarifier les règles de prise en charge.

X Pin suggère d'intégrer également le Département à la réflexion car son programme de travaux peut avoir des conséquences sur celui de la CCG et des communes.

F Mugnier note qu'il est également nécessaire de prendre en compte l'historique de ce qui a été fait sur chaque commune tout comme l'urgence des chantiers à réaliser. Ce calendrier des travaux permettra aussi aux communes de se situer.

A Vielliard réitère sa demande que des critères précis de prise en charge des travaux soient établis.

M De Smedt précise que ces règles doivent faire l'objet de délibérations cadre.

3. Révision modalités de refacturation service commun urbanisme

Périmètre d'intervention service commun urbanisme

11 communes : Archamps, Beaumont, Chenex, Chevrier, Dingy, Feigères, Jonzier, Présilly, St Julien, Savigny et Vulbens.

Périmètre d'intervention des communes hors St Julien : certificats d'urbanisme, permis d'aménager, permis de démolir, permis de construire, déclarations préalables, ERP (avec PC).

Certaines communes ont conservé l'instruction des certificats d'urbanisme et des déclarations préalables (avec ou sans création de surface de plancher).

Le service commun a également un rôle de conseil.

Périmètre d'intervention pour St Julien :

- Permis d'aménager / Permis de construire / Permis de démolir
- Déclaration préalable
- Certificats d'urbanisme (Cua et Cub)
- Enseignes et pré-enseignes
- ERP (avec ou sans PC, suivi des avis des sous commissions organisation et suivi des visites ...)
- Suivi des recours gracieux et contentieux TA + procédures pénales
- Visites de conformité
- Accueil / renseignement du public / permanences physiques et téléphoniques / conseils avant-projets pétitionnaires, promoteurs, architectes
- Traitement administratif de tous les dossiers (réception / enregistrement/affichage/envois/suivi préfecture/archivage)
- Attribution d'adresses et gestion du RIL (répertoire d'immeubles localisés)

Eléments de bilan sur 2017

*2,5 ETP à la CCG (depuis le 1^{er} juillet 2017)

*nombre d'actes instruits : 293 + 259 (St Julien sur 6 mois)

- certificats d'urbanisme : 32 + 163 (St-Julien)
- permis d'aménager : 6 + 2 (St-Julien)
- permis de démolir : 2 (St-Julien)
- permis de construire : 209 + 24 (St-Julien)
- déclarations préalables : 41 + 42 (St-Julien)
- autorisations de travaux : 5 + 19 (St-Julien)
- déclarations enseigne : 7 (St-Julien)

*refacturation basée sur les frais de personnel et application d'une clé de répartition (population 50% et nombre d'actes 50%)

*montant total refacturé pour 2017 : 88 572€

Clé de répartition financière actuelle

Différenciation entre les 10 communes et la commune de St Julien.

Pour les 10 communes : masse salariale sur la base d'1 ETP moyenné + frais de fonctionnement (10%) refacturée part fixe par rapport à la population 50% et par variable par rapport au nombre d'actes pour 50%.

Pour St Julien : masse salariale sur la base d'1,5 ETP moyenné + frais de fonctionnement (10%) refacturée part fixe par rapport à la population 50% et par variable par rapport au nombre d'actes pour 50%.

Réflexion sur l'application d'une nouvelle clé de répartition financière

Pour l'ensemble des communes : masse salariale + frais de fonctionnement (10%) refacturée par fixe par rapport à la population 50% et part variable par rapport à la typologie d'actes 50%.

Barème pour classer les actes selon leur nature et leur complexité :

Type d'acte	Coefficient	Nombre d'heures
AT	0,7	3,75
Cua	0,2	1,07
Cub	0,4	2,14
DP	0,7	3,75
PA	1,2	6,43
PC simple	0,7	3,75
PC classique	1	5,36
PC complexe	1,5	8,04
PC exceptionnel	3	16,07
PD	0,8	4,29
Enseignes	0,1	0,54
Permanences	1,4	7,50
Conformité	0,7	3,75
Contentieux	1,4	7,50
Attributions d'adresse	0,2	1,07
RIL	1,4	7,50

G Etallaz demande quels sont les critères de complexité pris en compte.

MH Dubois répond que le permis de construire classique correspond à une maison individuelle. La complexification viendra du nombre de logements, de la surface, etc.

C Etchart souhaite savoir comment sera facturé un permis déposé par la CCG.

A Vielliard indique qu'il est pris en charge par la commune d'implantation du projet, les autorisations du droit des sols restant de la compétence des Maires.

E Rosay demande dans quelle catégorie est classé le transfert de permis.

MH Dubois répond qu'à priori il serait classé dans les PC simples mais elle confirmera cette information.

E Rosay souhaite également savoir si les pièces complémentaires seront assimilées à la continuité du permis.

MH Dubois répond par l'affirmative.

X Pin demande comment est évaluée la conformité des travaux réalisés par rapport aux autorisations obtenues.

MH Dubois indique que cette prestation n'a pas été transférée à l'intercommunalité.

C Etchart observe que compte-tenu de l'importance de la part liée à la population, les communes ont plutôt intérêt à donner à traiter au service commun l'ensemble des actes.

PJ Crastes répond que dans ce cas, il sera difficile d'assumer à moyens constants.

MH Dubois précise que la commune de Valleiry va intégrer le service commun à partir du 1^{er} janvier 2019, sur un périmètre réduit dans un premier temps mais qui pourrait être amené à évoluer.

F Mugnier confirme.

A Vielliard souligne que l'activité de St Julien en 2017 était moindre car la commune a adopté son PLU cette année-là, ce qui implique une diminution de sa contribution. C'est d'ailleurs tout l'intérêt de mutualiser un tel service de pouvoir amortir les creux et pics d'activité.

F Mugnier ajoute que Valleiry va au contraire voir son activité augmentée ces trois prochaines années.

PJ Crastes souhaite que la simulation présentée soit affinée en prenant en compte le réel et le temps passé sur chaque dossier.

A Bonaventure ne comprend pas l'instauration d'une part fixe liée à la population car l'instruction d'un type d'acte est la même quelle que soit la commune.

E Rosay précise que cette part fixe avait été mise en place pour assumer les frais de fonctionnement.

A Vielliard indique que cela revient à payer le droit d'utiliser le service, qu'il y ait ou non des demandes à instruire.

X Pin signale que les permis complexes sont à venir sur la Technopôle.

M Mermin craint que le fait de comptabiliser les actes par typologie pour facturation aux communes n'entraîne des surcoûts de gestion du service.

A Vielliard signale que ce système est beaucoup plus simple qu'une comptabilisation des heures.

PJ Crastes indique que dans ce système le travail le plus important a été d'estimer le nombre d'heures nécessaires par acte ; désormais le calcul est simple.

Il résume les propos des élus :

- maintien du système existant avec une part fixe et une part variable
- demande d'affiner les estimations de la part variable basée sur la typologie des actes sur 2 ou 3 années.

II - Compte-rendu des commissions

Néant.

III - Approbation comptes rendus du Bureau des 11 juin, 17 et 25 septembre, 1^{er} octobre 2018

Les comptes rendus des 11 juin et 17 septembre sont approuvés à l'unanimité.

Les comptes rendus des 25 septembre et 1^{er} octobre seront approuvés lors de la prochaine séance.

IV - Délibérations

1. Eau : avenant n° 1 au marché de travaux pour le renforcement d'un réseau d'eau potable route de Neydens à Neydens

Les travaux de renouvellement de la conduite d'eau potable située Route de Neydens, Commune de Neydens, sont achevés. Ces travaux visaient à renouveler 275 ml de canalisations d'eau potable et la reprise de 3 branchements existants.

Après consultation, le marché de « Travaux pour le renforcement d'un réseau d'eau potable Route de Neydens (RD 178) à Neydens (74) » (Marché n°201732) a été attribué, par délibération n° 20170918_b_eau66 en date du 18 septembre 2017, au groupement d'entreprises SARL GRUAZ Jean & Fils et SARL Vuache BTP, pour un montant estimatif global de travaux de 64 806,60 € HT.

Il est nécessaire de conclure un avenant n°1 pour prendre en considération la non-réalisation d'une partie des travaux (réfection de chaussée - couche de base chaussée et couche de roulement-, pris en charge par la Commune de Neydens) et l'ajustement des quantités estimées aux quantités réellement exécutées au cours de l'exécution du chantier.

Le montant de l'avenant est de - 22 159,70 € HT.

Le nouveau montant du marché s'élève désormais à 42 646,90 € H.T.

En conséquence, le Bureau communautaire décide :

- d'approuver l'avenant n°1 au marché « Travaux pour le renforcement d'un réseau d'eau potable Route de Neydens (RD 178) à Neydens (74) », ayant pour objet la non réalisation de la réfection de chaussée et l'ajustement des quantités réellement exécutées, pour un montant de - 22 159,70 € H.T. tel que joint en annexe de la présente délibération,
- d'autoriser le Président à signer ledit avenant ainsi que toute pièce annexe.
 - Adopté à l'unanimité -

2. Economie : achat de foncier à la société ADELAC - Zone des Envignes à Neydens
Point reporté à l'ordre du jour de la prochaine séance.

3. Ressources Humaines : partenariat de formation professionnelle avec le CNFPT

La formation professionnelle tout au long de la vie représente l'un des principaux leviers de la gestion des compétences et constitue l'outil privilégié de la stratégie de développement qualitatif des services publics locaux.

Le dispositif issu de la loi du 19 février 2007 a renforcé les droits individuels et collectifs à la formation des agents territoriaux qui s'exercent selon un jeu de responsabilités croisées entre les agents, les employeurs et le CNFPT.

Ce dispositif implique :

- pour les collectivités : de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du dispositif de formation professionnelle tout au long de la vie,
- pour les agents : d'être pleinement acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle,
- pour le CNFPT : de répondre au mieux aux besoins de formation résultant tant des parcours individuels des agents que des dynamiques collectives impulsées par les collectivités.

Dans ce cadre, l'exercice du droit à la formation, résulte d'une part, d'une relation indispensable entre l'agent territorial et son employeur et d'autre part, relève autant de l'engagement des autorités territoriales que de l'offre de service du CNFPT.

C'est pour définir les modalités de cette relation que la délégation Auvergne-Rhône-Alpes et la CCG entendent s'engager dans un partenariat pour développer la culture de la formation et son bon usage comme levier de la qualité du service public.

Un partenariat est ainsi conclu entre la CCG et le CNFPT pour définir le contenu de ce partenariat pour une durée de trois ans, couvrant la période 2019 à 2021.

Les actions de formation contractualisées chaque année seront organisées avec ou sans participation financière de la CCG.

Le Bureau Communautaire décide :

- d'approuver la convention de partenariat à conclure avec le CNFPT,
- d'autoriser Monsieur le Président à signer cette convention ainsi que toutes pièces et documents nécessaires à la mise en œuvre de ce partenariat,
- de dire que la dépense sera imputée aux budgets de 2019 à 2021.
 - Adopté à l'unanimité -

MH Dubois précise que cette convention correspond aux formations organisées en intra. La CCG monte un cahier des charges et demande au CNFPT de trouver un formateur via leurs groupements de commande.

V - Divers

1. Rencontre avec le SIDEFAGE

PJ Crastes indique qu'une rencontre est prévue avec le SIDEFAGE le lendemain pour faire le point sur les difficultés suivantes :

*collecte des points de tri

*collecte des déchets verts : des coûts d'acheminement et de traitement sont facturés à la CCG alors que des solutions locales pourraient être mises en œuvre

*entretien des conteneurs

2. Accident de chasse à Montriond

PJ Crastes évoque l'accident de chasse survenu à Montriond ayant entraîné le décès d'un VTTiste.

Il rappelle qu'une réflexion avait eu lieu il y a deux ans suite au décès d'un randonneur, mais qui ne s'était soldé que par la mise en place de panneaux informant les promeneurs d'une action de chasse en cours.

Il interroge ses collègues sur l'opportunité de saisir le Préfet sur ce sujet.

E Rosay estime qu'une fusion des ACCA par secteur constituerait un premier élément de réponse, comme le Vuache par exemple. Cela permettrait d'ouvrir certains secteurs à la chasse et en laisser d'autres à la disposition des promeneurs.

A Vielliard observe que les communes, pour les inciter à la fusion, pourraient prendre des arrêtés d'interdiction de chasser en cas de maintien des ACCA communales.

F Mugnier s'interroge actuellement sur la possibilité de prendre un arrêté municipal sur la commune de Valleiry pour interdire la chasse. L'augmentation de la population fait qu'il devient difficile de faire coexister les activités de chasse et de promenade. Il est favorable pour qu'un courrier soit adressé au Préfet mais il souhaite aussi qu'une rencontre soit organisée avec le Président de la Fédération Départementale des Chasseurs.

PJ Crastes observe que le Maire de Montriond a pris un arrêté municipal d'interdiction de la chasse dans un contexte passionnel mais il s'interroge sur le pouvoir des Maires à prendre un tel arrêté.

C Etchart indique que lorsqu'une manifestation est organisée sur le massif du Salève, il prend un arrêté d'interdiction de chasser ce jour-là.

X Pin signale que le prochain dimanche est le dimanche de la chasse ouvert à tous. C'est peut-être l'occasion de faire une déclaration commune.

PJ Crastes note qu'il semble difficile de maintenir 5 jours de chasse par semaine vu l'augmentation de population.

N Duperret souligne qu'il faut également prendre en compte la question des dégâts générés par les animaux sauvages sur les cultures et de la régulation des effectifs.

Avis favorable du Bureau pour adresser un courrier au Préfet et suggérer de travailler sur la fusion des ACCA et le nombre de jours de chasse ouvert.

3. Aéroport Genève - PSIA

F Mugnier indique qu'il a rencontré Sébastien Leprat chargé des relations extérieures de l'aéroport de Genève concernant le PSIA (Plan Sectoriel de l'Infrastructure Aéronautique). Ce dernier a indiqué qu'il était à la disposition des élus pour les rencontrer soit à la CCG soit sur le site de l'aéroport.

4. Trail du Vuache

F Mugnier regrette qu'aucun élu de Vulbens ne se soit rendu à la manifestation du trail du Vuache, alors que le départ et l'arrivée de la course étaient sur la commune. Il est indispensable de trouver une solution à cette situation qui pourrait péjorer des projets communs à venir comme la maison de santé.

B Fol estime qu'une rencontre est nécessaire entre les communes participant au projet.

5. Projet Vitam

F Mugnier indique qu'il a assisté à la présentation du projet de Vitam. Il souhaite qu'un débat ait lieu entre les élus sur la base de plans et d'études d'impact, notamment sur la partie agricole.

PJ Crastes répond favorablement.

6. Pollution lumineuse

A Vielliard indique qu'il sera proposé aux communes du territoire ainsi qu'à toutes celles qui le souhaitent et à Genève d'organiser un feu d'artifice inversé. Il s'agirait d'éteindre l'éclairage public à 20h30 permettant ainsi de voir la voie lactée. Cette soirée serait organisée en mars, les modalités précises restant à être déterminées. Il insiste sur la nécessité d'atteindre une taille critique pour que le phénomène puisse être visible.

C Vincent rappelle que la principale source lumineuse est Genève. Il serait donc intéressant que la ville y participe.

PJ Crastes répond que Genève a donné son accord. Il y a une démarche en ce sens sur toute l'agglomération.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Rédigé par Séverine Ramseier le 19 octobre 2018.

Vu par le Président