

Nombre de  
membres en  
exercice

**95**

Présents et  
représentés

**91**

## **EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND ANECY**

### **SEANCE du 17 NOVEMBRE 2022**

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

Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE du Grand Anecy, dûment convoqué en séance officielle le dix novembre deux mille vingt-deux, s'est réuni salle Cap Periaz à Anecy (Seynod) en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

#### Délibération

Date de mise  
en ligne

24 NOV. 2022

Déposée en  
Préfecture le

22 NOV. 2022

#### Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Jacques ARCHINARD, Gilles ARDIN, François ASTORG, Isabelle BASTID, Michel BEAL, Alexandra BEAUJARD, Nicole BLOC, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Patrick BOSSON, Bilel BOUCHETIBAT, Stéphane BOUCLIER, Corinne BOULAND, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Vanessa BRUNO, Pierre BRUYERE, Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA, Christel CASSET, Lola CECCHINEL, Odile CERIATI-MAURIS, Martine COUTAZ, Roland DAVIET, Noëlle DELORME, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Pierre GEAY, Fabien GERY, Jean-François GIMBERT, Fabienne GREBERT, Aurélie GUEDRON, Ségolène GUICHARD, Charlotte JULIEN, Frédérique LARDET, François LAVIGNE-DELVILLE, Christiane LAYDEVANT, Patrick LECONTE, Claire LEPAN, Bruno LYONNAZ, Benjamin MARIAS, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Christian MARTINOD, Antoine de MENTHON, Catherine MERCIER-GUYON, Patricia MERMOZ, Thomas MESZAROS, Aurélien MODURIER, Philippe MORIN, Magali MUGNIER, Michel MUGNIER-POLLET, Alexandre MULATIER-GACHET, Laure ODORICO, Xavier OSTERNAUD, Gérard PASTOR, Raymond PELLICIER, Marie-Luce PERDRIX, Tony PESSEY, Christian PETIT, Monique PIMONOW, Christophe PONCET, Agnès PRIEUR-DREVON, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Yannis SAUTY, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Olivier TRIMBUR, Gilles VIVIAN

#### Avaient donné procuration

Frédérique BANGUÉ à Catherine MERCIER-GUYON, Olivier BARRY à Xavier OSTERNAUD, Marie BERTRAND à Fabienne GREBERT, Henri CHAUMONTET à Isabelle BASTID, Sandrine DALL'AGLIO à Christian BOVIER, Isabelle DIJEAU à Bilel BOUCHETIBAT, Fabienne DULIEGE à David DUBOSSON, Chantale FARMER à Alexandre MULATIER-GACHET, Gilles FRANÇOIS à Roland DAVIET, Anthony GRANGER à Corinne BOULAND, Marion LAFARIE à Lola CECCHINEL, Elisabeth LASSALLE à Nicole BLOC, Pierre-Louis MASSEIN à Samuel DIXNEUF, Guillaume TATU à Fabien GERY

#### Etaient excusé(e)s

Frédérique KHAMMAR, Laurent MILLET, Eric PEUGNIEZ, Jean-Louis TOÉ

Alexandre MULATIER-GACHET est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance

## OBJET

### RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2023

*Denis DUPERTHUY, rapporteur*

Le présent rapport d'orientation budgétaire (ROB) a pour objectif de présenter la situation financière du Grand Annecy et de tracer les orientations pour la construction du budget primitif 2023.

#### 1. CONTEXTE GENERAL

##### Le contexte économique et financier

Malgré une situation économique incertaine, le projet de loi de finances (PLF) 2023 amorce le rétablissement des comptes publics, conformément au projet de la loi de programmation des finances publiques pour les années 2023 à 2027.

Après un rebond de l'économie française en 2021, l'invasion russe de l'Ukraine et ses conséquences ont fragilisé les perspectives de reprise en entraînant une forte hausse des prix des matières premières et un rebond des tensions d'approvisionnement.

Face à ces chocs, l'économie française a montré sa résilience : après un recul au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 (- 0,2 %) en lien avec une nouvelle vague épidémique, l'activité a fortement progressé au 2<sup>ème</sup> trimestre (+ 0,5 %), portant l'acquis de croissance pour 2022 à + 2,5 %.

Le marché du travail continue d'être dynamique : près de 200.000 emplois ont été créés au 1<sup>er</sup> semestre 2022 et le taux de chômage s'établit à 7,4 % de la population active au 2<sup>ème</sup> trimestre, soit 0,8 point sous son niveau de fin 2019.

Le PIB progresserait de + 2,7 % en moyenne annuelle en 2022. En 2023, la croissance s'établirait à + 1 %.

L'activité serait freinée par le resserrement monétaire, un environnement international moins porteur et l'impact des prix toujours élevés de l'énergie.

En 2023, l'activité serait principalement soutenue par la consommation des ménages, qui bénéficierait des mesures de soutien au pouvoir d'achat et d'une légère baisse du taux d'épargne, qui resterait toutefois supérieur à son niveau d'avant crise.

*(source rapport économique social et financier en annexe du projet de loi de finances pour 2023)*

##### France

- **Les dépenses publiques (hors crédits d'impôts) diminueraient de 30 Md€ en 2022** (soit - 2 % en valeur) après avoir augmenté de 68 Md€ en 2021 (+ 4,8 %). Elles reviendraient ainsi à 55,6 % du PIB en 2022 après 59,9 % en 2021 et 55,1 % en 2017.
- La prévision de déficit public pour 2022 s'établit à 8,4 % du PIB puis à 4,8 % en 2023 ;
- Une diminution du ratio de dette publique à 115,6 % en 2021 (117,5 points du PIB en 2020 contre 98,1 points en 2019) et 114 % en 2022.

##### Le projet de loi de programmation des finances publiques 2023-2027

Conformément à la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, l'Etat est tenu de présenter des orientations pluriannuelles sur une durée de 4 à 5 ans.

Ce projet s'inscrit dans un cadre organique rénové, à l'initiative du Parlement : les dispositions de la loi organique relative à la modernisation de la gestion des finances publiques du 28 décembre 2021 enrichissent le contenu et renforcent la portée des lois de programmation des finances publiques.

Ainsi, le projet de la 6<sup>ème</sup> loi de programmation fixe des objectifs pour la période 2023-2027.

Les collectivités locales devront participer à l'effort de redressement des comptes publics *via* des pactes de confiance. Un suivi de l'objectif d'évolution des dépenses locales (ODEDEL) sera mis en place pour les régions, les départements et pour les communes et intercommunalités dont le budget dépasse 40 millions d'euros, soit environ 500 collectivités. La progression de leurs dépenses de fonctionnement devra être inférieure à l'inflation minorée de 0,5 point. Le suivi de cet objectif sera assuré au niveau de chaque catégorie de collectivités. En cas de non-respect de cet objectif pour une strate donnée, des mesures seront prises pour les collectivités ayant dépassé l'objectif, notamment *via* une exclusion des subventions d'investissement de l'État et la définition d'un accord de retour à la trajectoire jusqu'à 2027.

L'objectif est de ramener le déficit public sous la barre des 3 % d'ici la fin du quinquennat.

Pour les collectivités locales, ce Pacte de Confiance doit permettre d'agir sur la maîtrise de leurs dépenses afin d'avoir une progression des dépenses réelles de fonctionnement limitée à 3,8 %.

L'État continuera, par ailleurs, de soutenir la capacité des collectivités à investir dans la transition écologique.

### **Le projet de loi de finances 2023**

Le projet de loi de finances (PLF) pour 2023 entend protéger les ménages et soutenir les entreprises en pleine crise énergétique et de flambée des prix, tout en maîtrisant les dépenses publiques pour stabiliser le déficit.

Ce projet de budget s'inscrit dans le cadre du projet de loi de programmation pluriannuelle des finances publiques pour 2023-2027.

#### Le pouvoir d'achat des ménages :

Le bouclier tarifaire énergétique est prolongé en 2023, avec un coût estimé à 45 milliards d'euros net. La hausse des prix du gaz sera limitée à 15 % à partir de janvier 2023 et la hausse des prix de l'électricité à 15 % à partir de février 2023.

Le barème de l'impôt sur le revenu sera indexé sur l'inflation afin de protéger le revenu disponible de tous les ménages, même lorsque leurs salaires augmentent.

L'année 2023 se traduira également par la suppression définitive de la taxe d'habitation sur les résidences principales.

#### Les mesures pour l'emploi et pour les entreprises :

Le projet de loi a pour objectif le plein emploi. Le soutien à l'apprentissage est poursuivi avec 3,5 milliards d'euros destinés à l'aide à l'embauche d'alternants.

Par ailleurs, 84 millions d'euros sont budgétés pour accompagner les demandeurs d'emploi de longue durée, dans le prolongement du plan de réduction des tensions de recrutement instauré par le gouvernement en 2021.

Concernant les entreprises, la contribution sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sera supprimée sur deux ans en 2023 et en 2024.

Trois milliards d'euros sont, en outre, prévus pour soutenir les entreprises face à la flambée des prix de l'énergie.

#### Les mesures pour les collectivités locales :

Les concours financiers de l'État à destination des collectivités territoriales passent de 52,32 milliards d'euros à 53,45 milliards, soit une hausse de 1,13 milliard d'euros (2,15 %) en euros courants.

Un fonds d'accélération écologique dans les territoires doté de 1,5 milliard d'euros en 2023, aussi appelé "fonds vert", doit venir soutenir les projets de transition écologique des collectivités locales.

Pour compenser le produit de la CVAE des entreprises, les départements et le bloc communal se verront attribuer une fraction de la TVA. Cette fraction sera attribuée aux collectivités territoriales, seule la part dynamique ira au fonds national d'attractivité économique des territoires dont les modalités de redistribution restent à définir.

Pour protéger les communes exposées à la flambée des prix de l'énergie, près d'un demi-milliard d'euros est budgété.

#### Les mesures pour la transition écologique :

L'effort de rénovation énergétique des logements privés est poursuivi, à hauteur de trois milliards d'euros.

Un budget de 1,3 milliards d'euros financera des dispositifs d'aide à l'acquisition de véhicules moins polluants.

S'agissant de la biodiversité, près de 300 millions d'euros sont destinés à des opérations d'adaptation et de restauration écologique sur les territoires, à la protection du littoral et aux aires protégées.

### **SITUATION DU GRAND ANNECY**

Le budget primitif de 2023 doit s'inscrire dans une perspective de maîtrise des dépenses réelles de fonctionnement tout en poursuivant la mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement (PPI).

A ce jour, le Pacte de Confiance fixe un objectif de croissance des dépenses réelles de fonctionnement de 3,8 % par rapport à 2022. Tout dépassement expose potentiellement la collectivité à une sanction dans le cadre indiqué, ci-dessus, du Pacte de Confiance.

#### **1) FONCTIONNEMENT**

**Pour la section de fonctionnement, le BP 2023 devra tenir compte de l'impact de l'ensemble des augmentations liées à l'inflation et plus spécifiquement :**

- des charges liées à l'énergie pour environ 44 % ;
- des cotisations d'assurances pour environ 5 % ;
- du point d'indice des rémunérations pour 3,5 % en année pleine ;
- du travail en cours sur la revalorisation du régime indemnitaire sur trois ans.

#### **A) Recettes**

Concernant l'année 2022, certaines recettes fiscales devraient être supérieures au montant notifié par la DGFIP.

La suppression de la taxe d'habitation sur les résidences principales est compensée par une fraction de la taxe sur la valeur ajoutée nationale.

Vu l'évolution dynamique attendue cette année, le montant notifié a été actualisé représentant un gain de 1,8 M€ pour le Grand Annecy.

La taxe de séjour, plutôt dynamique, devrait également être supérieure au montant budgété.

En atténuation de produits, la contribution du Grand Annecy au fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) est inférieure de 144 K€ au montant versé en 2021.

Concernant le versement mobilité, l'URSSAF Caisse Nationale projette une recette en augmentation de 8 % au niveau national par rapport à l'année 2021 sous l'effet de la reprise économique, la baisse du chômage et la dynamique de la masse salariale.

La taxe d'enlèvement des ordures ménagères enregistre un gain de 675 K€ par rapport à la somme notifiée par la DGFIP.

- Fiscalité et dotations :

<b>Budget principal</b>			
<b>Compte</b>	<b>Réalisé 2021</b>	<b>BP + BS 2022</b>	<b>Notification 2022</b>
73111 TF CFE TH	28 964 237	29 987 612	29 992 940
TFb	5 067 083	5 297 175	5 309 767
TFnb	112 078	119 414	115 800
TAFnb	183 040	205 040	193 322
CFE	20 777 719	21 635 888	21 638 590
THRS	2 824 317	2 730 095	2 735 461
73112 CVAE	20 363 865	18 110 000	18 107 649
73113 TASCOM	3 401 163	3 400 000	3 343 130
73114 IFER	1 073 476	1 055 000	1 089 584
73221 FNGIR	11 036 321	11 036 321	11 036 321
7362 Taxe de séjour	2 938 833	2 150 000	
7318 Rôle supplémentaires	537 674	-	
7382 Fraction de TVA	26 413 227	27 268 916	27 265 913
<b>Total Chapitre 73</b>	<b>94 728 796</b>	<b>93 007 849</b>	<b>90 835 537</b>
74124 Dotation d'intercommunalité	1 446 133	1 590 746	1 620 533
74126 DGF Compensation	23 441 767	22 925 723	22 927 558
748313 DCRTP	5 937 183	5 937 183	5 937 183
74833 Compensation CET	4 352 152	4 812 152	4 821 971
74834 Compensation TF	193 974	193 808	208 753
7488 Fonds genevois	2 508 606	2 500 000	
<b>Total Chapitre 74</b>	<b>37 879 815</b>	<b>37 959 612</b>	<b>35 515 998</b>
<b>Compte</b>	<b>Réalisé 2021</b>	<b>BP 2022</b>	<b>Notification 2022</b>
739223 FPIC	1 597 396	1 597 396	1 453 333
7391178 Dégrèvement TASCOM	25 551	20 000	
7391178 Dégrèvement CFE 2/3 Plan tourisme voté en 202	439 316	-	-
<b>Total Chapitre 014 atténuation de produit</b>	<b>2 062 263</b>	<b>1 617 396</b>	<b>1 453 333</b>

**Budget Transports**

<b>Compte</b>	<b>Réalisé 2021</b>	<b>BP 2022</b>	<b>Encaissé à fin août 2022</b>
734 Versement mobilité	23 777 838	24 000 000	16 867 747
<b>Total Chapitre 73</b>	<b>23 777 838</b>	<b>24 000 000</b>	<b>16 867 747</b>

**Budget Valorisation des déchets**

<b>Compte</b>	<b>Réalisé 2021</b>	<b>BP 2022</b>	<b>Notification 2022</b>
7331 TEOM	21 641 999	21 700 000	22 375 158
7331 TEOM Role supp	51 872		
<b>Total Chapitre 73</b>	<b>21 693 871</b>	<b>21 700 000</b>	<b>22 375 158</b>

**Commentaires pour la fiscalité du Grand Anney :**

- Conformément aux engagements, le projet de BP 2023 sera construit sans augmentation des taux d'imposition ;
- Évolution des bases des impôts ménages (sources Cabinet KLOPFER) :
  - o depuis plusieurs années, la revalorisation des bases est fixée sur l'indice annuel des prix à la consommation. Dans l'état actuel des débats au niveau national, il est raisonnable de partir sur une évolution de 7 % ;

- prévisions d'évolution physique des bases : + 1,5 %.
- Évolution des impôts économiques :
  - Suppression de la cotisation sur la valeur ajoutée (CVAE)

Pour les contribuables, l'imposition à la CVAE disparaîtra sur deux ans dès 2023.

Par contre, un schéma de compensation sera instauré pour les collectivités territoriales dès 2023.

Cette perte de recette sera compensée par une fraction dynamique de la TVA. La compensation fera référence à la moyenne de la ressource encaissée entre 2020 et 2023.

En 2023, la compensation correspondra aux sommes que l'Etat aurait dû reverser aux collectivités au titre de la CVAE, majorées de la dynamique de la TVA nationale.

- Le versement mobilité (VM) :

Pour l'année 2023, l'URSSAF Caisse Nationale projette une recette en augmentation de 3 à 4 % par rapport à l'année 2022.

- Produits des services :

Les variations de tarifs proposées devront être sur une progression raisonnable qui permettent d'atténuer les effets de l'inflation. Un travail analytique est en cours concernant la revalorisation des loyers des Pépinières. En ce qui concerne la station du Semnoz, les tarifs ont été votés lors du Conseil communautaire du 29 septembre 2022.

La politique tarifaire du prix de vente de l'eau sera conforme à la délibération du 16 décembre 2021 qui prévoit une réévaluation de 7,5 centimes / m<sup>3</sup> / an et qui instaure une tarification sociale pour les ménages économiquement fragiles.

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 2023 est de poursuivre la maîtrise de ces dépenses. Hors dépenses de fluides et d'énergie, la proposition est de stabiliser le montant global des charges à caractère général.

Les charges à caractère général comprennent :

- 1) Les charges contraintes :
  - les locations mobilières et immobilières,
  - l'énergie,
  - les cotisations d'assurance,
  - le carburant,
  - la maintenance,
  - les différentes taxes (foncier,..).

2) Les charges qui devront être analysées en détail pour des recherches d'économies :

- les frais de communication,
- les voyages et déplacements,
- les frais de réception,
- les études,
- les honoraires,
- les frais de télécommunication,
- les fournitures administratives,
- l'affranchissement.

Précision concernant le fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) :

Le coefficient d'intégration fiscal (CIF) restant stable à 25,20 %, le FPIC s'élèverait à 1,5 M€.

b) Charges de personnel :

La mise en œuvre, dès mars 2023, du premier volet du plan de revalorisation du régime indemnitaire aura un impact budgétaire d'environ 478.000 €. Le budget 2023 devra également prendre en charge la revalorisation du point d'indice sur une année pleine.

Les autres évolutions de ce poste (réglementaires et GVT) ainsi que les déclarations récurrentes de l'Etat sur la maîtrise de la masse salariale des collectivités invitent à la prudence quant à l'inscription de la création de nouveaux emplois. Il est proposé d'étaler le dernier volet du plan triennal de recrutement pour limiter l'impact financier tout en poursuivant la mise en œuvre du PPI.

**Analyse prospective de la masse salariale**

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, dans presque tous les domaines de compétences de l'agglomération.

Au niveau national, pour l'année 2022, on peut citer, notamment, les facteurs d'évolution suivants :

- la revalorisation du point d'indice de 3,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;
- l'extension du dispositif Ségur (complément de traitement indiciaire) aux aides à domicile ;
- la refonte des grilles indiciaires de catégorie C ;
- la requalification de certains emplois d'aides-soignants en catégorie B ;
- l'augmentation du SMIC ;
- la prime inflation.

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 (PACTE), 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 (30 emplois en 2021, 32 emplois en 2022).

Par ailleurs, l'Agglomération s'est engagée dès 2021 pour :

- doubler son effectif d'apprentis ;
- réévaluer le régime indemnitaire des agents sociaux exclus du dispositif « prime grand âge » avec la création de l'indemnité spécifique gérontologie ;



- tripler la participation de l'employeur à la complémentaire santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- attribuer la prime cyberattaque aux agents impactés.

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.

## 1. Les effectifs

### 1.1. état des effectifs 2022

L'effectif total rémunéré à la date du 30/09/2022 est de 1209 agents.

Il est composé de la manière suivante :

	Nombre total d'agents			Equivalents temps plein		
	CIAS	Autres services	Total	CIAS	Autres services	Total
<b>Fonctionnaires titulaires et stagiaires</b>	378	378	<b>756</b>	368,81	377,50	<b>746,31</b>
<b>Contractuels permanents</b>	165	76	<b>241</b>	155,44	74	<b>229,44</b>
<b>Sous-total emplois permanents</b>	<b>543</b>	<b>454</b>	<b>997</b>	<b>524,25</b>	<b>451,5</b>	<b>975,75</b>
<b>Contractuels non permanents (dont remplaçants)</b>	107	61	<b>168</b>	80,31	61	<b>141,31</b>
<b>Emplois aidés (apprentis, chantiers d'insertion)</b>	5	39	<b>44</b>	5	33,86	<b>38,86</b>
<b>Sous-total emplois permanents</b>	<b>112</b>	<b>100</b>	<b>212</b>	<b>85,31</b>	<b>94,86</b>	<b>180,17</b>
<b>Total général</b>	<b>655</b>	<b>554</b>	<b>1209</b>	<b>609,56</b>	<b>546,36</b>	<b>1155,92</b>

\* 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), et des contrats de 3 ans ouverts par délibération.

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 + 4.22 % par rapport à fin septembre 2022.

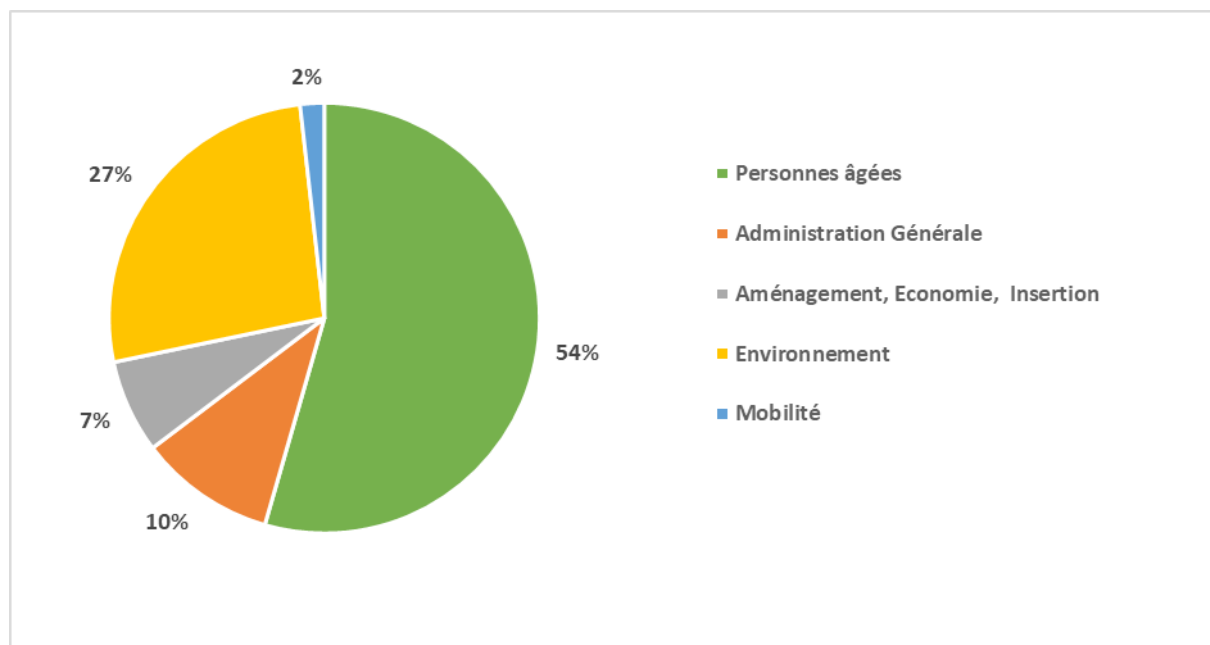
Cette augmentation globale de l'effectif s'explique notamment par les motifs suivants :

- les créations d'emplois 2021 et 2022 ;
- les emplois d'insertion du CLI ;

- les écarts de mouvements de personnel à la date du 30 septembre (postes inoccupés).

Les effectifs rémunérés permanents (997 agents) sont répartis de la manière suivante entre les grandes DGA :

### Répartition des effectifs permanents rémunérés par domaine d'activité



L'effectif du CIAS / DGA personnes âgées représente plus de la moitié du total (54 %) mais sa part diminue par rapport à 2021 (56 %), 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 totaux inscrits au tableau des emplois, on dénombre 92,11 équivalents temps plein inoccupés en octobre 2022 (contre 81,66 en octobre 2021) tous secteurs confondus. Ce chiffre tient compte des postes créés en 2022.

Au niveau du CIAS (dont les métiers techniques et administratifs du CIAS), à l'automne 2021, on comptait 56,66 ETP inoccupés ; début octobre 2022, on en compte 53,11.

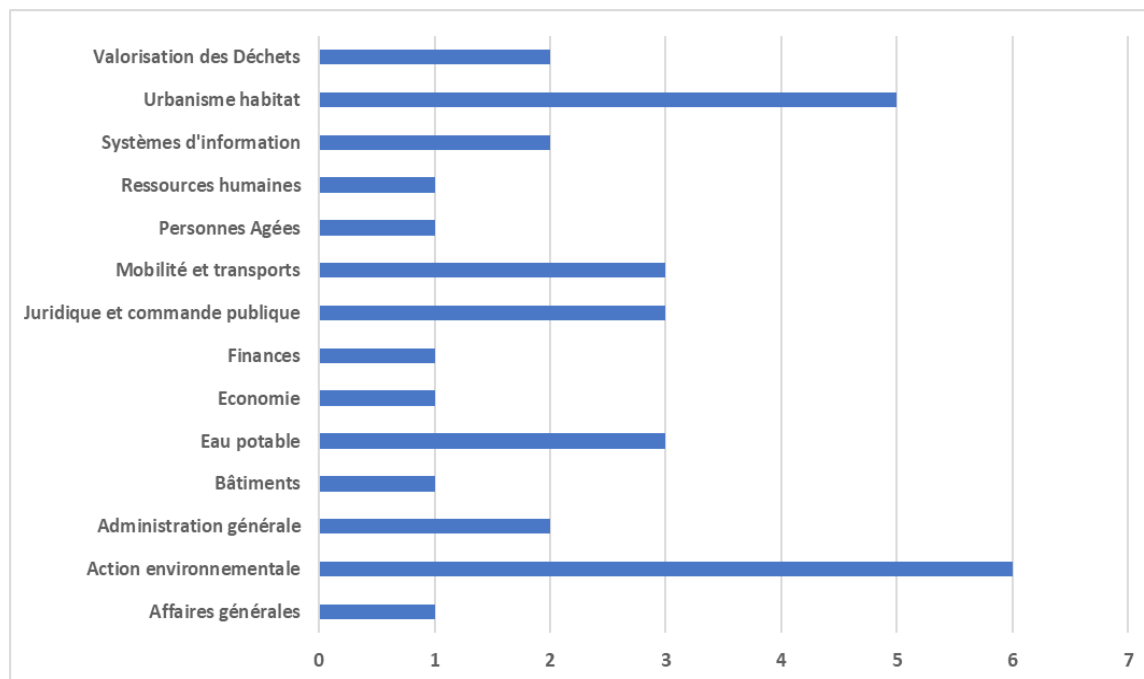
### 1.2. évolution prévisionnelle des effectifs pour 2023

Avec la mise en œuvre du projet de mandat et des feuilles de route des élus, un plan climat (PACTE), outil opérationnel de coordination de la transition énergétique dans les territoires, le déploiement des politiques mobilité et aménagement, un « plan prévisionnel d'investissement en matière de ressources humaines » a été élaboré pour 3 ans.

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.

32 emplois ont été créés au printemps 2022, soit au total 62 depuis le démarrage du plan. Début octobre, 39 recrutements étaient finalisés. 24 emplois restent à pourvoir, et ces recrutements devraient intervenir en fin d'année 2022 ou début 2023 en fonction du contexte du marché de l'emploi. Ainsi, l'exercice budgétaire 2023 sera impacté par le coût total de ces 32 emplois en année pleine.

### Répartition par directions des 32 emplois créés en 2022



La visibilité des départs en retraite reste limitée, du fait :

- d'une anticipation réduite de la demande des agents et d'une instruction plus longue des caisses de retraite (instruction des retraites multi pensionnées, validation des carrières longues...)
- d'une part de la non concordance entre la date de départ effectif de l'agent et la date d'éligibilité au taux plein (départs reportés, décisions tardives de départ, changements de projet...),

## 2. 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 2023 seront les suivants :

- Glissement vieillesse technicité : il est estimé à 1,52 % pour 2023 et se décompose de la façon suivante (mesures nouvelles en 2023 ou impact en année pleine) :
  - o avancements d'échelon, avancements de grade et promotions internes 2023 (stable par rapport à 2022) ;
  - o évolution des charges patronales (taux accident du travail) ;
  - o augmentation du SMIC de 2,01 % à compter du 1<sup>er</sup> août 2022 ;
  - o refonte partielle des grilles de rémunération de catégorie B au 1<sup>er</sup> septembre 2022 (18.000 €) ;

- mise en œuvre du complément de traitement indiciaire au bénéfice des aides à domicile rétroactive au 1<sup>er</sup> mars 2022 (130.000 €).
- Politique RH
  - Création d'emplois d'apprentis : + 7 apprentis en 2023 (116.000 €) ;
  - Prime de vie chère (1<sup>er</sup> volet de la révision des politiques indemnitaires) : 477.000 €.
- Impact des créations d'emplois et restructuration des services :
  - emplois créés et recrutés en 2022 ;
  - évolution des besoins en remplacement et emplois vacances.

En conséquence, de l'ensemble de ces éléments, la masse salariale devrait s'élever, tous budgets confondus, à **58.018.308 €** (hors assurance), soit une évolution prévisionnelle de **7,30 %** de 2022 à 2023 répartie de la manière suivante :

	Evolutions 2022-2023	Montant estimé BP 2023	Evolution de la masse salariale 2022 - 2023
Mesures nationales	GVT, réformes statutaires, charges	820.000 €	1,52 %
	Hausse de la valeur du point	628.000 €	1,16 %
	Prime de vie chère (volet 1)	477.000 €	0,89 %
Politique RH	Apprentissage	116.000 €	0,21 %
	Plan pluriannuel de recrutement (impact des emplois créés)	1.532.000 €	2,83 %
Politiques publiques et niveau de service	Valorisation des Déchets : Personnel non-permanent extension consignes de tri	182.000 €	0,34 %
	Evolution des emplois non-permanents (hors apprentis)	190.000 €	0,35 %
<b>TOTAL</b>		<b>3.945.000 €</b>	<b>7,30 %</b>
<b>Dont CIAS (estimation)</b>		<b>1.287.000 €</b>	

Aucune création d'emploi au titre du plan pluriannuel 2021-2023 n'est inscrite à ce stade, compte tenu des incertitudes liées au niveau de dépenses (fluides, énergie) et au niveau de recettes (fiscalité, dotations).

### 3. Rémunérations, avantages en nature et temps de travail

Pour tenir compte de l'inflation, du coût de la vie sur le bassin annécien et des revendications des représentants du personnel, tout cela dans un contexte de très forte tension sur le marché de l'emploi et de pénurie de candidatures dans de nombreux métiers, l'agglomération du Grand Annecy prévoit la programmation pluriannuelle d'une révision du régime indemnitaire en mettant en place une prime de vie chère à compter de 2023, sur une base de 400 € par an et par agent, pour un coût total de 477.000 € pour 2023, charges patronales comprises et tous budgets confondus.

Une réflexion, en lien avec les communes membres, est engagée dans le but de prendre la tension du marché de l'immobilier sur le bassin annécien, qui contribue très fortement à dégrader le niveau de ressources des agents et à freiner l'installation de nouveaux candidats sur le territoire (acquisition de logements tremplins en expérimentation à partir de 2024).

Depuis le 1<sup>er</sup> 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. Le montant de la participation du Grand Annecy a été fixé forfaitairement et plafonné à 27 € par mois. Le nombre d'adhérents est en légère hausse : 458 agents fin septembre 2022 (443 en septembre 2021).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le montant du plafond de la participation de l'employeur à la complémentaire santé a été porté à 30,50 € par mois, ce qui a eu pour effet d'augmenter de près de 50 %, le nombre de bénéficiaires qui s'élève à 327 agents fin septembre 2022 (219 à fin septembre 2021).

Pour la prévoyance comme pour la complémentaire santé, la participation de l'employeur est donc, depuis près d'un an, très largement supérieure aux seuils minimum prévus par la réforme nationale à échéance 2026.

### 4. Etat des indemnités de fonction des élus

Fonction	Nombre d'élus par fonction (octobre 2022)	Montant mensuel individuel brut de référence toutes indemnités confondues*	Montant brut mensuel total de référence des indemnités des élus *
Présidente	1	4.709,86	4.709,86
Vice-Présidents	14	1.811,48	25.360,72
Conseillers communautaires délégués	12	1.268,03	15.216,36
Conseillers communautaires	68	241,53	16.424,04
Totaux	95	8.030,90	61.710,98

\* Les montants de référence sont fixés par la délibération n°2020-326 du 30/07/2020 et ne tiennent pas compte de l'écurement individuel des indemnités

### Rapport sur l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Le présent rapport est constitué sur la base des données de septembre 2022.

A la date du 30 septembre 2022, l'agglomération compte au total **1209 agents rémunérés** (permanents et non permanents) répartis de la manière suivante : **63,4 % de femmes** pour **36,6 % d'hommes**.

La représentation des femmes est globalement légèrement supérieure au Grand Annecy par rapport au niveau national (63 % dans la fonction publique territoriale, rapport édition 2022) et tend à s'équilibrer depuis 2021 (65 % de femmes en 2021).

L'effectif **permanent rémunéré** à la même période est de **997 agents**, composé de **35,3 % d'hommes** et **64,7 % de femmes**.

Au-delà de la répartition par statut (§1) les éléments statistiques du rapport portent sur l'effectif permanent.

### Répartition par statut

Une analyse de la répartition par statut fait apparaître une surreprésentation très significative des femmes parmi les agents contractuels permanents, soit 72,2 %, en légère diminution par rapport à 2021 (73,8 %).

Pour rappel, les agents permanents rémunérés sont les fonctionnaires titulaires et stagiaires, les contractuels en CDI (droit public ou privé), ou sur poste vacant (dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire), et les contrats de 3 ans ouverts par délibération.

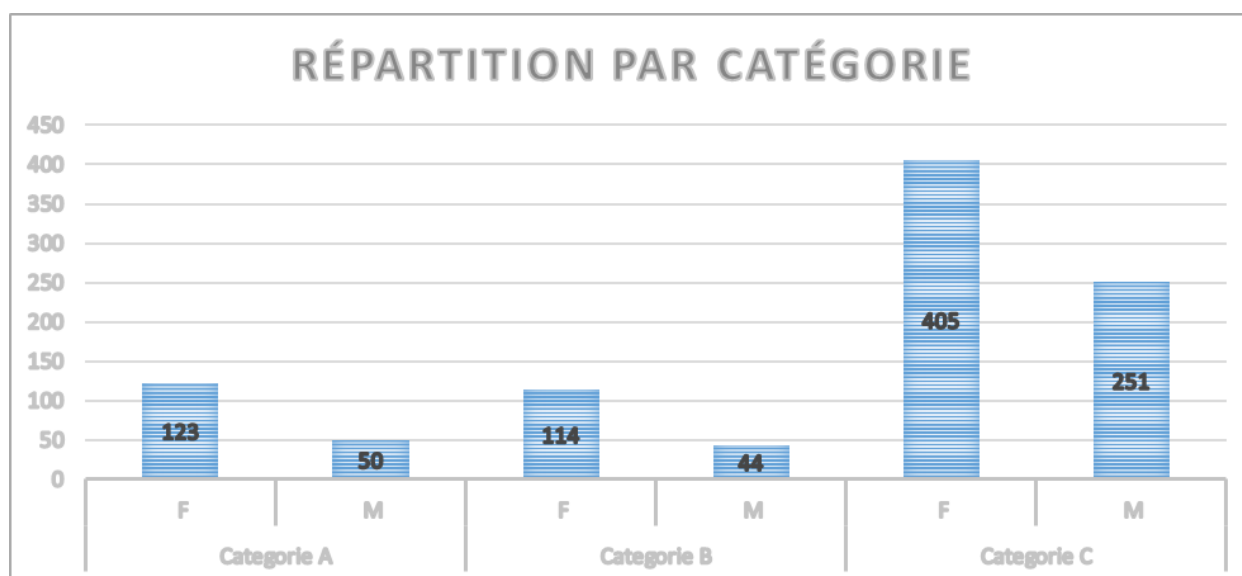
Les agents non permanents sont les agents remplaçants, saisonniers, temporaires, CDD d'insertion et apprentis.

	Hommes		Femmes		Total	
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	285	37,7 %	471	62,3 %	756	100 %
Contractuels permanents	67	27,8 %	174	72,2 %	241	100 %
<b>Sous total agents permanents</b>	<b>352</b>	<b>35,4 %</b>	<b>645</b>	<b>65,6 %</b>	<b>997</b>	<b>100 %</b>
Contractuels permanents non	91	42,9 %	121	51,1 %	212	100 %
<b>Tous confondus statuts</b>	<b>443</b>	<b>36,6 %</b>	<b>766</b>	<b>63,4 %</b>	<b>1209</b>	<b>100 %</b>

Ces particularités s'expliquent principalement par l'activité exercée : le secteur médico-social est le principal concerné par le recrutement d'agents contractuels (contrats de 3 ans systématiquement proposés pour les soignants qualifiés), 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

Les femmes représentent 71 % de la catégorie A, 72 % de la catégorie B et 62 % de la catégorie C. Elles sont donc surreprésentées dans les catégories A et B par rapport à l'effectif global (66 %).



Les indicateurs, ci-dessous, permettent d'identifier d'éventuels écarts de représentation des genres au sein des emplois de catégorie A, où les niveaux de responsabilité et de rémunération sont les plus élevés :

- 19,1 % des femmes occupent des emplois de catégorie A contre 14,2 % des hommes ;
- par rapport à l'ensemble des agents, toutes catégories confondues, les hommes sont, en effet, sous représentés en catégorie A. Ils représentent 29 % de la catégorie (chiffre en hausse par rapport à 2021 : 27 %) ;
- les emplois fonctionnels sont en revanche majoritairement occupés par des hommes (4 postes sur 5, soit 80 %) ;
- parmi les 23 emplois de directeurs, 7 sont occupés par des hommes, soit 30 %, ce qui est inférieur à leur représentation globale au sein de l'effectif.

Concernant la pérennité ou la précarité des emplois occupés, on peut relever la répartition des emplois permanents en catégorie C pour chaque genre : 63 % des femmes et 72 % des hommes occupent un emploi permanent. Les contrats de remplacement de la filière médico-sociale sont en effet les plus nombreux.

### Age et déroulement de carrière

Les deux populations ne présentent pas de différence d'âge : l'âge moyen est de 44 ans pour les deux sexes.

Concernant le déroulement de carrière des fonctionnaires titulaires, la proportion de femmes bénéficiaires d'avancements ou de promotions en 2022 correspond à leur représentation dans l'effectif (alors qu'elles étaient fortement surreprésentées en 2021) : 62 %.

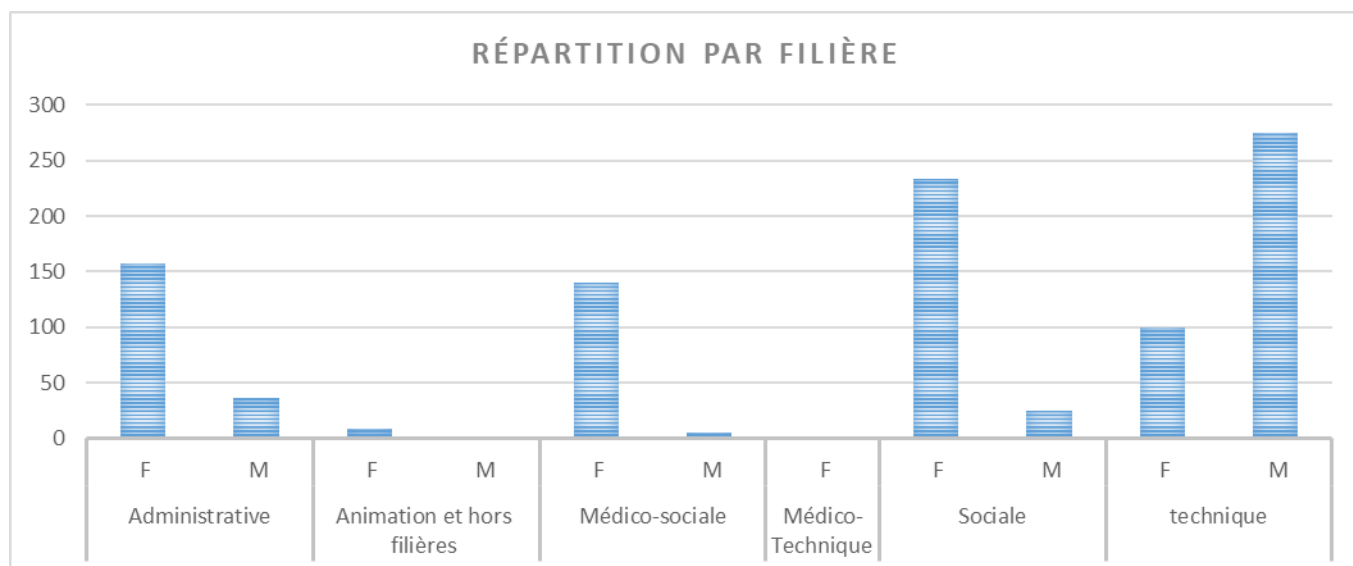
Toutefois, il convient de relever que les promotions internes 2022 favorisent nettement les hommes, ce qui n'était pas le cas en 2021.

	Evolution professionnelle	Hommes	Femmes	Total
2021	Promotion Interne	1	3	4
	Avancement de grade	14	41	56
2022	Promotion Interne	6	1	7
	Avancement de grade	15	33	48

Pour analyser ces variations, il faut notamment tenir compte des postes ouverts dans chaque filière chaque année (quotas réglementaires et condition de 3 recrutements de fonctionnaires pour une promotion) et de la représentation hommes/femmes très marquée au sein de chaque filière.

### Répartition des hommes et des femmes par filière

De façon constante, le classement par filières d'emplois est celui qui fait apparaître le plus de clivages en fonction du sexe de l'agent.



En effet, la majorité des femmes est répartie dans l'effectif de la manière suivante :

- 58 % sont dans la filière sociale ou médico-sociale ;
- 24 % dans la filière administrative.

78 % des hommes sont dans la filière technique.

En effet, si la filière technique est masculine à 78 %, les filières sociales et médico-sociales confondues sont quant à elles féminines à plus de 92 %, et la filière administrative à hauteur de 81 %.

### Temps de travail

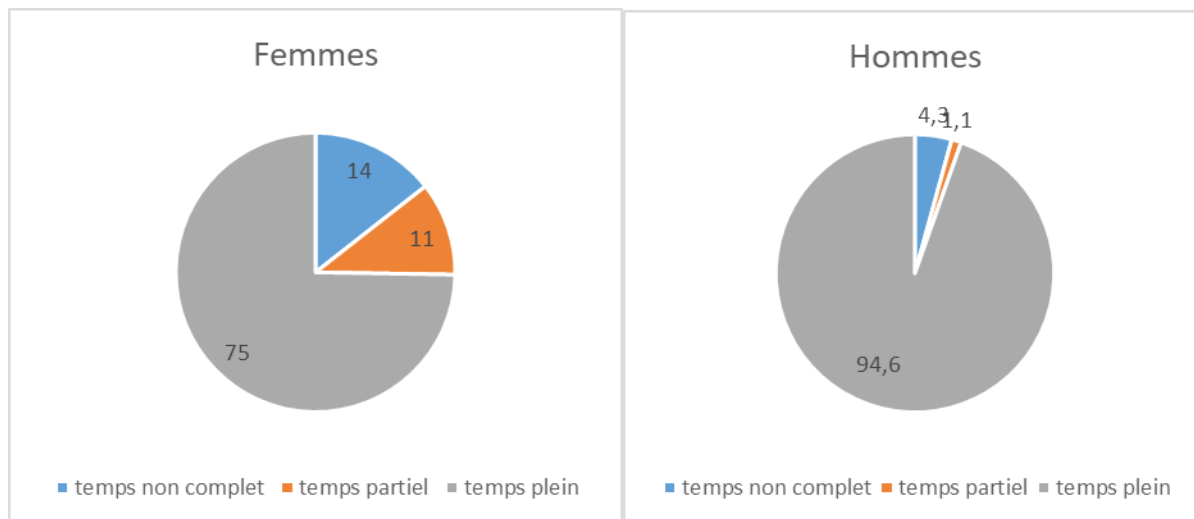
Une différence marquée peut être relevée dans l'organisation et la répartition du temps de travail.

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 82 % des agents permanents travaillent à temps complet, 10 % à temps partiel et 9 % à temps non complet.

Les femmes occupent 82 % des emplois à temps non complet et 96 % des emplois à temps partiel.





1 % des hommes et 11 % des femmes travaillent à temps partiel.

### Rémunérations

En septembre 2022, la rémunération brute mensuelle moyenne des agents permanents, toutes catégories confondues, s'élève à 2.847 € (hors primes annuelles). Les rémunérations brutes mensuelles moyennes sont respectivement de 2.816 € pour les hommes et de 2.863 € pour les femmes. L'écart constaté est de **47 € brut par mois, soit de 1,7 % en faveur des femmes**.

Cet écart était de 87 € en 2021 en faveur des hommes.

Pour rappel, ces moyennes 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.

Le régime indemnitaire du Grand Annecy prévoit des montants fixes.

Le rattachement du poste occupé à un cadre d'emploi (ex: ingénieur, agent social...) produit, cependant, une différenciation des rémunérations principales (grilles indiciaires nationales, dispositif SEGUR) 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.

En 2022, l'écart ainsi constaté semble cohérent avec le fort impact du dispositif Ségur dans la filière médico-sociale et, dans une moindre mesure avec la surreprésentation des femmes en catégories A et B.

### Plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle

Un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour le Grand Annecy, a été élaboré en concertation et mis en œuvre à compter de juin 2021, pour une durée de 3 ans.

Pour rappel, ce plan pluriannuel vise à réduire des écarts dans 4 grandes thématiques :

- évaluer, 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

Le comité égalité, composé d'élus, de représentants du personnel, de membres de la direction générale et de la DRH, s'est constitué au cours de l'année 2022 pour piloter le plan d'action. Il se réunit 2 fois par an, le 12 mai et le 22 novembre 2022.

Il a décidé notamment pour 2022 et 2023 :

- du renforcement de la communication auprès des agents par des articles réguliers dans la lettre interne ;
- de l'intégration des statistiques complémentaires au rapport annuel par rapport à celui de 2021 ;
- de la réalisation d'une enquête interne annuelle afin de cibler plus précisément les actions à mener en réponse aux attentes exprimées par les agents.

Cette enquête est en cours pour l'année 2022.

c) Autres charges de gestion courante :

Une attention particulière devra être portée à ce poste pour modérer au maximum son augmentation.

Or, les participations du Grand Annecy sont attendues en hausse : SDIS, CIAS, ESAAA.

Les inscriptions budgétaires des subventions doivent respecter les conventions pour les associations concernées.

Pour les autres associations, une analyse devra être faite au cas par cas.

d) Charges financières :

Les charges financières du budget principal progresseront en 2023 sous l'effet d'un appel à l'emprunt en 2022 de 5 M€.

Les charges financières des budgets annexes progresseront en 2023 en raison de la contraction d'emprunts nouveaux en 2022 (+ 7 M€ pour le budget eau) et de la hausse des taux d'intérêts.

L'évolution des taux en 2022 a été caractérisée par une forte volatilité dans un contexte inflationniste.

Deux augmentations du taux du livret A ont été constatées : + 0,50 % en février puis + 1 % en août 2022, portant le taux du livret A à 2 %.

De plus, les taux de références des indices à taux variables auxquels s'appliquent la marge des banques sont redevenus positifs en 2022, ce qui a engendré une augmentation des taux d'intérêts appliqués sur le stock de nos emprunts à taux variables.

Le taux d'usure qui correspond au plafond au-delà duquel une banque ne peut proposer de prêt qui est publié trimestriellement a également fortement augmenté à trois reprises en 2022, passant de 1,73 % au 1<sup>er</sup> trimestre 2022 à 3,45 % pour le 4<sup>ème</sup> trimestre.

Le capital restant dû de la dette du Grand Annecy au 30 septembre 2022 est de 185.233.906,32 €.

La capacité d'autofinancement du budget principal pour 2022 est estimée à 13,8 M€ (autofinancement 2021 = 14 M€).

En 2021, le Grand Annecy a dégagé un taux d'épargne brute 27,7 % pour le budget principal, lui permettant d'avoir une capacité de désendettement de 3,3 ans.

## 2) INVESTISSEMENT

Pour la section d'investissement, le budget primitif 2023 devra :

- traduire par des inscriptions, les réalisations inscrites dans le PPI adopté le 18 novembre 2021 (en annexe) ;
- assurer la mise en œuvre des objectifs d'un Pacte pour le Climat et d'Imagine le Grand Annecy ;
- poursuivre la mise en œuvre de la politique mobilité et notamment du TCSP ;
- continuer à assurer un soutien à l'économie locale ;
- poursuivre et confirmer les actions en matière de politique du logement.

Enfin, ne devront être inscrites que les dépenses dont la réalisation sera effective dans l'année 2023.

### A) Recettes

#### a) Autofinancement :

La situation financière de chaque budget reste saine.

Les projections de résultat estimées au 30 septembre 2022 devront être affinées et consolidées au regard du dernier trimestre 2022.

A ce jour, l'autofinancement estimé est de :

- budget principal : 13,8 M€ (autofinancement 2021 = 14 M€),
- budget eau : 6,03 M€ (autofinancement 2021 = 2,37 M€),
- budget valorisation des déchets : 1,1 M€ (autofinancement 2021 = 0,9 M€),
- budget transports : 4,8 M€ (autofinancement 2021 = 4,9 M€),
- budget pépinières : 0,2 M€ (autofinancement 2021 = 0,2 M€),
- budget Semnoz : 0,1 M€ (autofinancement 2021 = 0,4 M€).

#### b) La dette :

##### b.1) Emprunts réalisés en 2021 et 2022

En 2021, le Grand Annecy a réalisé trois consultations bancaires.

Les contrats signés comportent les conditions suivantes :

Budget	Prêteur	Montant	Durée	Type de taux	Taux
PRINCIPAL	Caisse d'Épargne	10.000.000€	20 ans	Fixe	0.66%
EHPAD	La Banque Postale	1.500.000€	25 ans	Fixe	0.78%
EAU	Société Générale	7.000.000€	25 ans	Fixe	EURIBOR 3M + 0.21%

Les emprunts concernant le budget principal et budget eau comportaient des phases de mobilisation.

En 2021, le Grand Annecy a effectué deux tirages : 5.000.000 € sur le budget principal et 5.000.000 € sur le budget eau.

La majorité de ces nouveaux emprunts concernaient le financement des investissements de l'année 2021 ainsi que le financement de l'alimentation en eau de Ferrières à hauteur de 3.200.000 € pour le budget eau et les travaux de rénovation de « La Villa Romaine » à hauteur de 2.510.000 € pour le budget EHPAD.

En 2022, le Grand Annecy a réalisé deux tirages sur les emprunts contractés en 2021 : 5.000.000 € sur le budget principal et 2.000.000 € sur le budget eau.

Une consultation bancaire complémentaire a été réalisée en juillet 2022.

Le contrat signé comporte les conditions suivantes :

Budget	Prêteur	Montant	Durée	Type de taux	Taux
EAU	ARKÉA	10.000.000€	25 ans	Fixe	2.59%

Ce nouvel emprunt comporte une phase de mobilisation jusqu'au 30 juin 2023. Les échéances sont trimestrielles et la base de calcul des intérêts est indexée sur TI3M flooré à 0 + marge 0,50 %.

Un tirage de 5.000.000 € a déjà été réalisé en 2022. Il concernait le financement des investissements de l'année 2022 et notamment les travaux de l'alimentation en eau de Ferrières pour un montant de 800.000 € et l'ultra filtration Espagnoux pour un montant de 2.100.000 €.

#### b.2. Etat de la dette au 30 septembre 2022

Globalement, la dette du Grand Annecy compte 198 emprunts pour un capital restant dû de **185.233.906,32 €** à la date du 30 septembre 2022 et réparti de la manière suivante :

Budget	CRD au 30/09/2022	Taux moyen avec dérivés	Durée résiduelle (années)	Nombre de lignes
BUDGET PRINCIPAL	68 871 874.22 €	2,08 %	11 ans	51
BUDGET EAU	53 089 455.75 €	1,45 %	15 ans	70
BUDGET EHPAD	28 750 681.48 €	1,77 %	17 ans	28
BUDGET TRANSPORTS URBAINS	20 519 027.64 €	1,56 %	14 ans	19
BUDGET SEMNOZ	6 257 673.53€	2,17 %	18 ans	11
BUDGET VALORISATION DECHETS	4 056 574.87 €	1,42 %	13 ans	9
BUDGET PEPINIERES	3 688 618.83 €	2,45 %	10 ans	10

Le taux moyen s'élève à **1,79 %** en augmentation par rapport à 2021 (1,74 %).

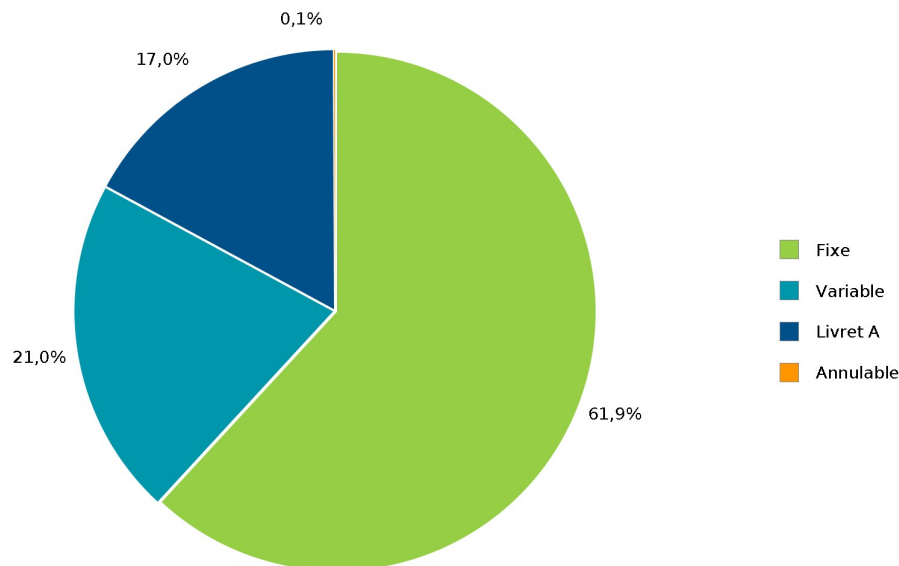
Sa durée de vie résiduelle moyenne est de 14 ans.

Cela s'explique, notamment, par l'évolution des taux en 2022 caractérisée par une forte volatilité dans un contexte inflationniste.

Nous avons également assisté à deux augmentations du taux du livret A : + 0,50 % en février puis + 1 % en août 2022 portant le taux du livret A à 2 %. Cette évolution impacte également les charges financières du Grand Annecy.

### b.3. Décomposition du stock d'emprunts au 30 septembre 2022

#### b.3.1. Dette par type de taux



La proportion de prêts à taux fixe a évolué de 62,4 % à 61,9 % entre 2021 et 2022.

Dans un contexte où l'inflation progresse rapidement, il arrive que le taux effectif global (TEG), d'un crédit proposé par une banque dépasse le taux d'usure fixé en fin de trimestre pour le trimestre suivant. Ce taux d'usure correspond au plafond au-delà duquel une banque ne peut proposer de prêt. En 2022, nous avons rencontré des difficultés, comme la majorité des collectivités, à obtenir des propositions d'emprunts à taux fixes. Les banques, contraintes par ce taux d'usure, proposaient en majorité des taux variables.

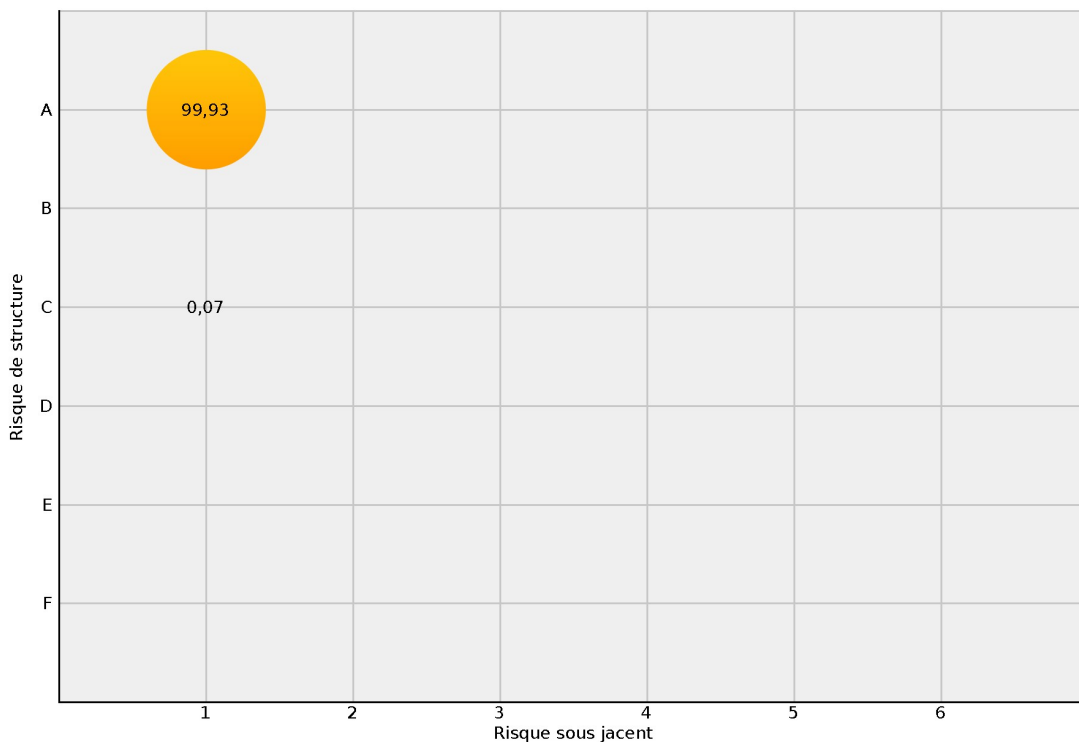
Nous avons, toutefois, privilégié une proposition à taux fixe pour le nouvel emprunt en 2022, compte tenu du marché actuel.

Les taux de références sont redevenus positifs auxquels s'applique la marge des banques, ce qui a engendré une augmentation des taux d'intérêts appliqués sur le stock de nos emprunts à taux variables.

#### 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 risque évalué conformément à la charte Gissler. Au 30 septembre 2022, 99,93 % 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 :



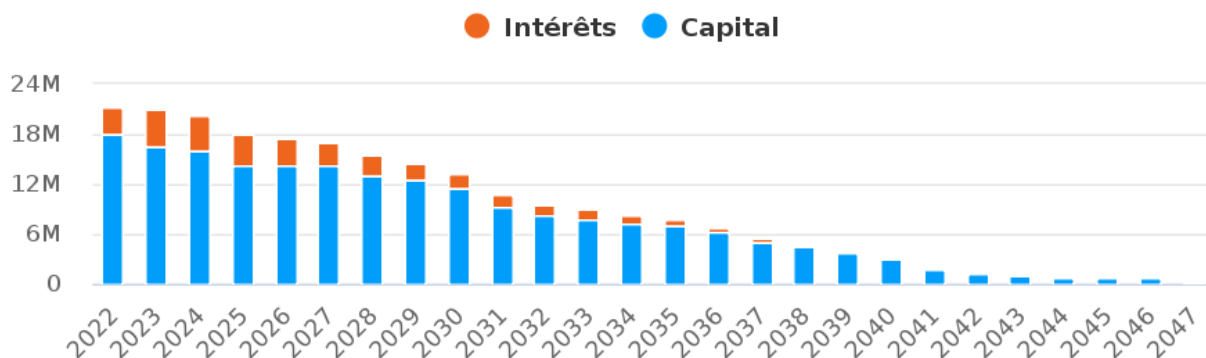
**b.4. Extinction de la dette et capacité de désendettement**

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

	2022	2023	2024	2025	2026
Encours moyen	188 383 385 €	172 330 081 €	156 049 391 €	140 974 270 €	126 604 717 €
Capital payé sur la période	17 881 592 €	16 621 100 €	15 905 860 €	14 365 098 €	14 317 022 €
Intérêts payés sur la période	* 3 265 092 €	* 4 252 549 €	* 4 196 306 €	* 3 588 991 €	* 3 141 894 €
Taux moyen sur la période	1,76 %	2,55 %	2,59 %	2,45 %	2,39 %

Le graphique suivant présente l'évolution des capitaux restants dus sur l'ensemble des emprunts du Grand Anancy au 30 septembre 2022.

Ce graphique ne tient pas compte des endettements futurs.



La capacité de désendettement du Grand Anancy s'élève à fin 2021 à 3,3 ans pour le budget principal, à 11,80 ans pour le budget eau, à 17,46 ans pour le budget transports, à 1,57 ans pour le budget valorisation des déchets, à 7,95 ans pour le budget pépinières, et à 3,71 ans pour le budget Semnoz.

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

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

Le Grand Annecy est sensible à ce type d'offre, notamment dans l'étude des futurs emprunts pour 2023.

Actuellement, six prêts verts sont en cours pour un capital restant dû de **14.470.857.60 €**.

Par ailleurs, le Grand Annecy 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 Annecy a été de 58 % en 2021.

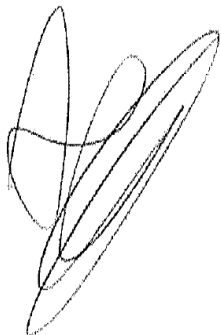
Les principaux projets d'investissement du Grand Annecy sont gérés sous la forme d'AP/CP et devront être conformes au PPI.

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

Le Conseil communautaire décide de prendre acte de ce rapport d'orientation budgétaire 2023.

#### **PRIS ACTE**

Le Secrétaire de séance,



Alexandre MULATIER-GACHET

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



Sébastien LENOIR.