



COMMUNAUTE DE COMMUNES HAUTE MAURIENNE VANOISE

PROCES-VERBAL DE SEANCE

Séance du conseil communautaire du 07 septembre 2022

L'an deux mille vingt-deux, le 07 septembre à 20 heures 30, le Conseil communautaire dûment convoqué le 30 août 2022 s'est réuni en séance publique ordinaire au siège de la Communauté de communes sous la présidence de Monsieur Christian SIMON pour l'ensemble des points inscrits à l'ordre du jour.

	Prénom Nom	Présent	Absent	Donne pouvoir à
AUSSOIS	Stéphane BOYER	X		
	Maurice BODECHER	X		
AVRIEUX	Jean-Marc BUTTARD		X	Christian SACCHI
	Christian SACCHI	X		
BESSANS	Jérémy TRACQ	X		
	Denise MELOT	X		
BONNEVAL-SUR-ARC	Marc KONAREFF		X	
	Léandre CHARRIER (suppléant)		X	
FOURNEAUX	François CHEMIN	X		
	Maryvonne ROBIN	X		
LE FRENEY	Roland AVENIERE		X	
	Pierre VALLERIX (suppléant)	X		
MODANE	Natacha BRENIER		X	Humberto FERNANDES
	Yann CHABOISSIER	X		
	Laure MAURETTE		X	Jean-Claude RAFFIN
	Humberto FERNANDES	X		
	Thierry THEOLIER	X		
	Jean-Claude RAFFIN	X		
	Erica SANDFORD		X	Yann CHABOISSIER
	Karin THEOLIER		X	
SAINT ANDRE	Christian CHIALE		X	
	Agnès BALZER		X	
VAL-CENIS	Jacques ARNOUX	X		
	Eric FELISIAK	X		
	Jacqueline MENARD	X		
	Christian FINAS		X	
	Nathalie FURBEYRE	X		
	François CAMBERLIN	X		
VILLARODIN BOURGET	Gilles MARGUERON		X	
	Stéphane BECT	X		

Le quorum ayant été atteint, Monsieur le Président ouvre la séance et propose d'examiner les points inscrits à l'ordre du jour.

Monsieur Thierry THEOLIER est désigné secrétaire de séance.

Ordre du jour :

1. FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLEE

❖ Désignation d'un secrétaire de séance

Monsieur le Président rappelle qu'au début de chaque séance, le Conseil communautaire nomme un de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire (article L.2121-15 du CGCT par renvoi de l'article L.5211-1 du même code).

Le président peut adjoindre à ce secrétaire un auxiliaire pris en dehors de l'assemblée, qui assiste aux séances mais sans participer aux délibérations.

Le secrétaire de séance assiste le président pour la vérification du quorum et celle de la validité des pouvoirs, de la constatation des votes et du bon déroulement des scrutins. Il contrôle l'élaboration du procès-verbal de la séance. Monsieur le Président propose de procéder par ordre alphabétique pour la désignation du secrétaire de séance et propose de nommer Monsieur Thierry THEOLIER pour cette séance.

Le Conseil communautaire,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Désigne** Monsieur Thierry THEOLIER en qualité de secrétaire de la séance du Conseil communautaire du 07 septembre 2022.

❖ Approbation du procès-verbal du conseil communautaire du 06 juillet 2022

Monsieur le Président invite l'assemblée à délibérer afin d'adopter le procès-verbal de la séance du Conseil communautaire du 06 juillet 2022.

Le Conseil communautaire,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve** le procès-verbal de la séance du Conseil communautaire du 06 juillet 2022.

❖ Décisions prises par le Président depuis le Conseil communautaire du 06 juillet 2022

23	Convention de partenariat CCHMV / commune de Bessans – Transport en commun ligne estivale	
24	Convention de mandat CCHMV / société Transdev Savoie – Encaissement de recettes titres de transports de la CCHMV - été 2022	
25	Convention CCHMV / association des bénévoles HMV – Prestation pour le Salon de l'Artisanat Mauriennais 2022	500 euros
26	Convention de partenariat CCHMV / commune de Bonneval sur Arc – Transport en commun ligne estivale	

❖ Désignation d'un délégué au Conseil d'administration du CIAS HMV

Ce point sera examiné à l'occasion de la prochaine séance du Conseil communautaire.

2. DEVELOPPEMENT – PROJETS

❖ Point d'information sur les structures partenaires

Compte tenu des multiples interactions entre la CCHMV et ces structures (conduite de projets d'investissement ou fonctionnement de la structure), de la présence de représentants élus de la CCHMV dans les instances de décision de ces structures et du financement de ces dernières par la CCHMV, l'objectif est d'établir un point d'information lors de chaque séance du conseil communautaire.

Un point est fait par les élus concernés pour les structures suivantes :

- **Syndicat du Pays de Maurienne** - *Jean-Claude RAFFIN et Jacques ARNOUX*

Pas de séance du Comité syndical depuis le dernier Conseil communautaire du 06 juillet 2022.

- Hausse des effectifs en HMV concernant l'établissement d'enseignement artistique,
- 16 septembre 2022 : présentation de l'itinéraire vélo transfrontalier VIALPS de 10 à 13h30 à la Maison franco-italienne du Mont Cenis
- Réunion relative au devenir de l'association Maurienne Tourisme
- GEMAPI : échanges sur la mission d'entretien des berges et sur la spécificité de Modane/Fourneaux en lien avec la dissolution du Syndicat des digues et le transfert (dépenses/recettes) au SPM.
Rappel de la notion de « déclaration d'intérêt général (DIG) » permettant la possibilité d'intervenir sur les digues (à ce jour, uniquement DIG sur les affluents de l'Arc et pas sur l'Arc).
- Réunion le 13 septembre 2022 de la Commission SCoT/TEPOS, notamment sur le ZAN issu de la loi Climat et Résilience

- **Office de tourisme Haute Maurienne Vanoise** - *Yann CHABOISSIER*

- Travail en cours sur les différents site WEB avec la société ALTIMAX,
- Travail en lien avec la CCHMV sur le projet de délégation de service public à compter du 1^{er} novembre 2022,
- Problématique TVA en lien avec la CCHMV,
- Ateliers sur le positionnement stations.

- **SMTV** - *Stéphane BECT*

- Point d'avancement sur les travaux,
- Point sur la problématique de l'énergie portée par la société SOGENOR.

- **GIDA Haute-Maurienne** - *Jérémy TRACQ*

Le Conseil d'administration s'est réuni ce 06 septembre 2022 ; compte-rendu lors d'une prochaine séance.

3. ADMINISTRATION GENERALE

❖ Affaires juridiques

- **Commande publique**

Effets du changement climatique sur les conditions d'enneigement des stations de ski de Haute Maurienne Vanoise

- Marché de prestations intellectuelles – Avenant n°01

Monsieur François CHEMIN, Vice-président et Président de la Commission d'analyse des offres, rappelle à l'assemblée le marché public notifié par la CCHMV en février 2022 au groupement DIANEIGE / METEO-France et sous-traitant Centre de recherche INRAE Lyon-Grenoble pour un montant de 115 000 euros HT comprenant une offre de base (70 000 euros HT) ainsi que des prestations supplémentaires éventuelles (options à hauteur de 45 000 euros HT) retenues lors de l'attribution du marché.

Il informe l'assemblée qu'à l'issue de l'attribution du marché, il a été décidé, en lien avec la décision d'attribution d'une subvention de la part de la Région AURA (36 000 euros pour participer au financement de l'offre de base), que la CCHMV porterait administrativement/financièrement uniquement l'offre de base et que les options seraient portées administrativement/financièrement par les structures représentantes de chaque station/domaine skiable.

Dans ces conditions, le Conseil communautaire est invité à délibérer afin d'approuver l'avenant n°01 négatif au marché de prestations intellectuelles afin de retirer les différentes options à hauteur de 45 000 euros HT.

Le Conseil communautaire,

Vu l'exposé de Monsieur le Vice-président,

Vu le projet d'avenant n°01,

Après en avoir délibéré par 22 voix POUR et 01 ABSTENTION (Stéphane BECT) :

- **Approuve** l'avenant n°01 concernant le marché de prestations intellectuelles pour l'étude relative aux effets du changement climatique sur les conditions d'enneigement des stations de ski de Haute Maurienne Vanoise pour un montant négatif de 45 000 euros hors taxes ;
- **Autorise** Monsieur le Président, es qualité, à signer l'avenant n°01 avec le Groupement DIANEIGE – METEO-FRANCE et INRAE (sous-traitant).

Madame Nathalie FURBEYRE rappelle à l'assemblée que cette action avait été proposée à l'origine par les représentants de la station de la Norma dans le cadre de la « remontée de projets » en lien avec la démarche Eccho 2030.

- **Convention**

Adhésion au groupement d'intérêt public Régie de Gestion des Données (RGD) Savoie Mont Blanc au 1^{er} janvier 2023

L'assemblée est informée que la Régie de Gestion de Données (RGD) Savoie Mont Blanc a été transformée le 1^{er} janvier 2022 en Groupement d'intérêt public (GIP) pour renforcer sa mission de service public en faveur des collectivités de Savoie et de Haute Savoie.

Des contacts ont été pris avec les différents EPCI des pays de Savoie pour leur proposer d'adhérer au GIP et de mutualiser les abonnements des communes avec un nouveau barème incitatif.

En adhérant au GIP, la CCHMV bénéficie d'une tarification adaptée à la taille de l'EPCI et d'une remise de 30 % réservée aux membres du GIP.

Les communes continueront à bénéficier d'un accompagnement technique individualisé mais n'auront plus d'abonnement à régler directement à la RGD.

La CCHMV participera également à la gouvernance du GIP en désignant un représentant et son suppléant qui représenteront la CCHMV à l'assemblée générale annuelle du groupement.

Le Conseil communautaire,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment son article L2121-29,

Vu la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit,

Vu la convention constitutive du groupement d'intérêt public RGD SAVOIE MONT BLANC du 28 décembre 2021 et son règlement intérieur et financier,

Considérant que le groupement d'intérêt public RGD SAVOIE MONT BLANC a pour objet la gestion et la valorisation de données géolocalisées et de données publiques au service des collectivités et organismes assurant une mission de service public des départements de Savoie et de Haute-Savoie.

Dans ce cadre, il a pour missions de :

- Mutualiser la production et l'actualisation des référentiels de données.
- Gérer le Réseau d'informations et de services (RIS 73-74) pour collecter et partager les référentiels et les données thématiques des partenaires.
- Administrer une infrastructure de données au service de ses membres et utilisateurs pour héberger et diffuser les données via des services de consultation ou d'exploitation dans le respect de la directive INSPIRE.
- Assurer l'expertise en gestion de base de données, le support technique, et la formation des utilisateurs.
- Animer le réseau de géomaticiens des départements de Savoie et de Haute-Savoie
- Exercer le rôle d'autorité publique locale compétente ou de coordonnateur technique pour la production, l'actualisation, et la diffusion du Plan de corps de rue simplifié (PCRS) et du Référentiel topographique à très grande échelle (RTGE).
- La RGD peut en outre exercer toute autre mission complémentaire se rattachant à son objet social, après accord du conseil d'administration.

Considérant que l'adhésion de la CCHMV au GIP RGD SAVOIE MONT BLANC présente un intérêt,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** d'adhérer au Groupement d'intérêt public RGD SAVOIE MONT BLANC ;

- **Approuve** la convention constitutive du Groupement d'intérêt public RGD SAVOIE MONT BLANC, son règlement intérieur et financier, et les conditions générales d'utilisation des données ;
- **Décide** de régler la contribution annuelle correspondante à hauteur de 200 euros ;
- **Décide** de prendre en charge l'abonnement des communes de la communauté de communes Haute Maurienne Vanoise aux géoservices de la RGD ;
- **Désigne** Monsieur Jérémy TRACQ, Vice-président en charge du développement économique comme représentant au groupement d'intérêt public, et Monsieur François CHEMIN, Vice-président en charge de l'eau et l'assainissement comme représentant suppléant.

Principe de la délégation de service public relative à la gestion de l'office de tourisme à la société publique locale « Haute Maurienne Vanoise Tourisme »

Madame Nathalie FURBEYRE, Vice-présidente, rappelle à l'assemblée les articles 64 et 68 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015, portant nouvelle organisation territoriale de la République (dite loi « NOTRe »), qui font de la « promotion du tourisme dont la création d'offices de tourisme » une compétence obligatoire des communautés de communes depuis le 1^{er} janvier 2017.

Afin de mettre l'ensemble du territoire en synergie, les élus de la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise ont souhaité mettre en place en 2017 une nouvelle organisation touristique à cette échelle.

A cette fin, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 1531-1 du code général des collectivités territoriales, il a été institué une société publique locale (SPL) : la société publique locale « Haute Maurienne Vanoise Tourisme ».

Dans le cadre d'une convention de délégation de service public, la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise a confié à la société publique locale « Haute Maurienne Vanoise Tourisme », dont elle est le principal actionnaire, la gestion de l'office de tourisme intercommunal.

La convention a pris effet au 1^{er} juin 2017 pour une durée initiale de 5 ans, prolongée jusqu'au 31 octobre 2022 par un avenant n°01 conclu entre les deux parties.

Les élus de la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise sont désormais invités à se prononcer sur le principe de la passation d'une nouvelle convention de délégation de service public, à compter du 1^{er} novembre 2022, avec la société publique locale « Haute Maurienne Vanoise Tourisme » dans le cadre de la gestion de l'office de tourisme intercommunal.

Madame la Vice-présidente précise que lorsque la décision politique est arrêtée sur le projet et que le choix de la gestion déléguée est arrêté par les autorités délégantes, un « rapport présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que doit assurer le délégataire » (article L.1411-4 du Code général des collectivités territoriales) doit être élaboré par les services de la collectivité organisatrice.

L'élaboration d'un tel rapport est une formalité qui doit être renouvelée à chaque nouvelle consultation.

« Les assemblées délibérantes des collectivités territoriales, de leurs groupements et de leurs établissements publics se prononcent sur le principe de toute délégation de service public local ».

« Elles statuent au vu d'un rapport présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que doit assurer le délégataire ».

Aucune disposition réglementaire ou légale ne précise le contenu exact de ce rapport. Cependant, ce rapport doit comporter au moins une analyse détaillée du contexte dans lequel s'effectue le choix du mode de gestion, ainsi que les caractéristiques principales du projet et les données économiques et juridiques qui doivent figurer dans le contrat envisagé.

Ce projet de délégation intervient dans un contexte qu'il convient de rappeler dans le projet de convention liant les deux parties car il apporte des éléments de cadrage fondamentaux et dont le Délégataire devra tenir compte dans le déploiement des missions qui lui sont confiées.

Pour rappel, la société publique locale (SPL) est une société commerciale dont les capitaux sont détenus à 100 % par des collectivités publiques. Si cette SPL exerce ses missions pour le compte de ses actionnaires et si ses

actionnaires exercent sur elle un contrôle analogue à celui qu'ils exercent sur leur propre service, la signature du contrat avec la SPL n'est pas soumise aux obligations de mise en concurrence applicable aux concessions.

Pour autant, cette exclusion du régime des concessions n'est pas exempte d'obligations pour la collectivité.

Rappel de la procédure :

1. Délibération n°1 de la CCHMV : comme pour toute DSP, l'assemblée délibérante doit approuver le principe de la signature d'une convention de DSP,
2. Commission délégitation de service public de la CCHMV qui donne un avis,
3. Délibération n°2 de la CCHMV : approbation de la convention de délégitation de service public entre la CCHMV (Délégitant) et la SPL Haute Maurienne Vanoise Tourisme (Délégitataire).

Lorsque les collectivités territoriales et leurs groupements entendent confier l'exploitation d'un service public à une société publique locale qui est en situation de prestataire « intégré », la délégitation de service public relève du régime juridique applicable au contrat de quasi-régie, lequel échappe, en application de l'article L.3221-1 du CCP, aux dispositions de droit commun relatives à la préparation des contrats de concession (article L.3111-1 et suivants du CCP) ainsi qu'aux règles relatives à la procédure de passation (articles L.3120-1 et suivants du CCP) qui prévoient notamment la mise en œuvre d'une procédure de publicité et de mise en concurrence.

L'assemblée délibérante doit se prononcer sur le principe de toute délégitation de service public à une société publique locale avant l'attribution du contrat si celui-ci est attribué sans publicité ni mise en concurrence préalables dans le cadre d'une relation de quasi-régie.

Madame la Vice-présidente donne lecture du rapport présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que doit assurer le délégitataire dans le cadre de la gestion de l'office de tourisme.

Le Conseil communautaire,

Vu l'exposé de Madame la Vice-présidente,

Vu les articles L.1411-4 et L.1411-19 du Code général des collectivités territoriales,

Vu le rapport présentant le document contenant les caractéristiques des prestations que doit assurer le délégitataire dans le cadre de la gestion de l'office de tourisme,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve** le principe de la délégitation de service public relative à la gestion de l'office de tourisme à la société publique locale « Haute Maurienne Vanoise Tourisme ».

❖ Finances

• FPIC 2022

- **Information et mode de répartition entre la CCHMV et ses communes membres**

Monsieur Jean-Claude RAFFIN, Vice-président, rappelle à l'assemblée que le fonds national de péréquation des ressources intercommunales et communales (FPIC) a été mis en place en 2012 et constitue le premier mécanisme national de péréquation horizontale pour le bloc communal. Il s'appuie sur la notion d'ensemble intercommunal, composé d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI) et de ses communes membres.

Le FPIC consiste à prélever une partie des ressources de certaines intercommunalités et communes pour le reverser à des intercommunalités et communes moins favorisées.

Le montant du FPIC notifié à l'ensemble intercommunal composé de la CCHMV et de ses 10 communes membres le 04 août est de 1 906 126 € pour l'année 2022.

Monsieur le Vice-président expose les trois modes possibles de répartition du prélèvement entre l'EPCI et ses communes membres :

Répartition de droit commun

- Entre l'EPCI et ses communes membres : en fonction du coefficient d'intégration fiscale (CIF).
La contribution de l'EPCI est calculée en multipliant la contribution de l'ensemble intercommunal par le CIF.
La contribution des communes est alors égale à la différence entre la contribution de l'ensemble intercommunal et la contribution de l'EPCI.
- Entre les communes membres : en fonction des potentiels financiers par habitant et des populations des communes.

Répartition dérogatoire n°1 « à la majorité des 2/3 »

Par délibération prise à la majorité des 2/3, adoptée dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la répartition de droit commun du FPIC :

- Le prélèvement est réparti librement dans un premier temps entre l'EPCI et ses communes membres sans pouvoir avoir pour effet de s'écarter de plus de 30% de la répartition de droit commun.
- Dans un second temps, la répartition du FPIC entre les communes membres peut être établie en fonction au minimum de trois critères précisés par la loi. C'est-à-dire en fonction de leur population, de l'écart entre le revenu par habitant de ces communes et le revenu moyen par habitant de l'ensemble intercommunal et du potentiel fiscal ou financier par habitant de ces communes au regard du potentiel fiscal ou financier moyen par habitant sur le territoire de l'EPCI, auxquels peuvent s'ajouter d'autres critères de ressources ou de charges qui peuvent être choisis par le conseil communautaire. Ces modalités ne peuvent toutefois avoir pour effet de majorer de plus de 30% la contribution d'une commune par rapport à celle calculée selon le droit commun.

Répartition dérogatoire n° 2 « libre »

Dans ce cas, il appartient à la Communauté de communes de définir librement la nouvelle répartition du prélèvement suivant ses propres critères. Aucune règle particulière n'est prescrite. Pour cela l'organe délibérant doit, soit délibérer à l'unanimité dans un délai de deux mois suivant la notification intervenue le 04 août 2022 concernant le prélèvement, soit délibérer à la majorité des 2/3 dans ce même délai avec approbation des conseils municipaux dans un délai de deux mois suivant la délibération de l'EPCI. A défaut de délibération dans ce délai, ils sont réputés l'avoir approuvée.

Le CIF étant de 0.434859, la contribution au FPIC selon le mode de répartition de droit commun, est répartie ainsi :

- CCHMV 828 897 €
- Contribution des communes 1 077 229 €

Monsieur le Vice-président propose de conserver la répartition de droit commun :

	Prélèvement de droit commun	<i>Pour rappel montant 2021</i>
CCHMV	828 897 €	846 970 €
TOTAL	828 897 €	846 970 €
Répartition entre communes		
AUSSOIS	81 668 €	84 711 €
AVRIEUX	77 225 €	77 422 €
BESSANS	45 869 €	47 112 €
BONNEVAL- SUR - ARC	29 769 €	30 429 €
FOURNEAUX	40 427 €	43 015 €
LE FRENEY	22 890 €	21 717 €
MODANE	294 373 €	301 483 €
SAINT- ANDRE	64 688 €	64 859 €

VAL- CENIS	344 751 €	350 969 €
VILLARODIN - BOURGET	75 569 €	76 397 €
TOTAL COMMUNES	1 077 229 €	1 098 114 €
TOTAL GENERAL	1 906 126 €	1 945 084 €

Le Conseil communautaire,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de conserver la répartition de droit commun du FPIC 2022 entre la CCHMV et ses communes membres.

- **France Services Modane et annexe de Val-Cenis Lanslebourg**

- Bilan 2021 et demande de financement année 2022

Monsieur Jean-Claude RAFFIN rappelle à l'assemblée les services proposés au sein de France Services de Modane et de son antenne à Val-Cenis Lanslebourg : accompagnement 1^{er} niveau CAF, Pôle Emploi, ANTS (carte grise, permis de conduire, pré-demande CNI et passeport...), assurance maladie, finances publiques, assurance retraite, informations sur la vie locale, soutien aux associations, permanences Mission Locale Jeunes Pays de Maurienne, Habitat (SOLIHA, ASDER), conciliateur de justice, AIDER 73, DDETSPP ...

Monsieur le Vice-président rappelle le bilan de fréquentation 2021 adressé à chaque élu et les perspectives d'optimisation et de développement de ces services ainsi que le budget prévisionnel de fonctionnement 2022. Monsieur le Vice-président propose à l'assemblée de solliciter des crédits à hauteur de 30 000 euros auprès de l'Etat et du fonds inter-opérateurs pour contribuer au financement du budget de fonctionnement 2022 de France Services.

Le Conseil communautaire,

Vu l'exposé de Monsieur le Vice-président,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Approuve** le budget prévisionnel 2022 de fonctionnement de France Services Modane et de son annexe de Val-Cenis Lanslebourg ;
- **Sollicite** l'Etat afin de participer au financement du fonctionnement 2022 dans le cadre des crédits du FNADT national ;
- **Souhaite** la mobilisation de crédits supplémentaires dans le cadre de la mobilisation du fonds inter-opérateurs.

❖ Ressources humaines

- **Evolution de l'organigramme de la CCHMV**

L'organigramme de la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise doit être modifié pour répondre à l'évolution de l'organisation des services.

Le Comité technique de la CCHMV a été sollicité pour avis dans le cadre de sa séance du 05 septembre 2022 et a donné un avis favorable.

La nouvelle organisation est présentée à l'assemblée par Jean-Claude RAFFIN et Philippe REYMOND.

En préambule, il est rappelé qu'en matière de pilotage des ressources humaines, la CCHMV souhaite répondre aux enjeux suivants (rappelés dans les lignes directrices de gestion adoptées en novembre 2021) :

- Mise en adéquation des moyens humains et des compétences à exercer/services à gérer,
- Responsabilisation des encadrants
 - Favoriser l'implication des encadrants dans la gestion des RH,
 - Développer la connaissance des encadrants concernant les activités des autres pôles ou services (au bénéfice des encadrants et de leurs équipes)
 - Proposer aux encadrants un accompagnement adéquat dans un objectif de professionnalisation,
- Maintien et développement des compétences des agents au sein de la structure,

- Développement de la politique de santé et sécurité au travail et la prévention des risques professionnels,
- Amélioration de la communication et développement du sentiment d'appartenance au vu de l'éloignement géographique de certains sites.

La nouvelle organisation opérationnelle en lien avec les défis à considérer d'attractivité territoriale et de transition écologique :

- Refonte des anciens pôles « Services Techniques » et « Développement-Projets » en 3 nouveaux pôles avec nomination d'agents en qualité de responsables de pôles (responsabilité hiérarchique),
- Confortement de postes supports dans le cadre des *services communs CCHMV / CIAS HMV* dans un objectif de sécurisation des procédures et de maîtrise des risques
ex : service Finances : Coordination budgétaire et comptable

Missions :

- Assurer la préparation, l'exécution et le suivi des budgets en coordination avec la responsable du service Finances et l'ensemble des services,
 - Assurer le traitement comptable des dépenses et des recettes
 - Assurer la coordination d'ensemble de la démarche de contrôle interne comptable et financier,
 - Assurer le pilotage du dossier des assurances
 - Assurer, en lien avec le domaine d'activité, le renforcement ponctuel de services de la CCHMV ou du CIAS HMV.
- Confortement/développement des postes de *responsables de pôles*
Dans leurs domaines respectifs, chaque responsable doit avoir la capacité de :
 - ✓ Diriger les services du pôle
 - ✓ Concevoir et proposer une stratégie innovante dans ses domaines d'intervention
 - ✓ Animer et évaluer la mise en œuvre de cette stratégie
 - ✓ Proposer et mettre en œuvre un plan d'actions global du pôle et en superviser la coordination/l'évaluation
 - ✓ Conseiller les élus, la Direction et les services en élaborant une stratégie adaptée
 - ✓ Gérer les activités opérationnelles liées aux différents domaines du Pôle
 - Confortement de la transversalité entre pôles, services et structures CCHMV et CIAS HMV via la mise en œuvre de nouveaux outils de coordination.

Les 3 nouveaux pôles

1. Pôle TECHNIQUE – AMENAGEMENT

❖ Service assainissement collectif

Définition du programme pluriannuel de renouvellement et/ou de mise aux normes des équipements et ouvrages

Gestion et exploitation des installations de traitement (1 station d'épuration boues activées 30 000 EH, de collecte et de transport (16 postes de relevage, 50 KM de réseau) des eaux usées sur 7 des 10 communes de la CCHMV, missions d'entretien et de contrôle des ouvrages

Suivi des non-conformités (rejet) et des actions correctives inhérentes

Instruction des demandes de raccordement

Liens avec le service Finances dans le cadre de la facturation aux usagers

Elaboration des rapports annuels réglementaires

Plateforme de déchets verts

Filière bois – énergie (réception grumes, gestion des stocks, approvisionnement des chaufferies communautaires)

❖ **Service Bâtiments – Infrastructures** (*service commun mutualisé CCHMV – CIAS HMV*)

Organisation, planification et suivi de la maintenance préventive et curative des infrastructures et du patrimoine bâti

Gestion du parc matériel (véhicules, engins, matériel...)

Etudes, conception et suivi de projets à partir de l'analyse de besoins avec les services utilisateurs.

❖ **Service Aménagement – transition écologique** (*service commun mutualisé CCHMV – CIAS HMV*)

Maîtrise de l'énergie/énergies renouvelables - relais programme TEPOS porté par le Syndicat du Pays de Maurienne

Environnement dont GEMAPI, déchets, projet d'observatoire HMV

Agriculture et forêt (relations GIDA, portage d'études)

Planification urbaine (POS – PLU – SCOT) - relations avec les communes et relais en interne CCHMV

Conduite d'opérations d'aménagement ou d'équipement (études et travaux)

Systèmes d'informations : infrastructures (gestion des serveurs informatique et sécurité, réseau, téléphonie), cartographie SIG

Relations TELT dans le cadre du chantier du Lyon-Turin

2. Pôle ARTISANAT – COMMERCE – INDUSTRIE

❖ **Connaissance et animation du tissu économique**

Politique locale du commerce

Partenariats et collaborations avec CMA, CCI, AURA Entreprises, programme Territoire d'industrie, suivi collecte de la taxe d'apprentissage

Portage de manifestations (Salon de l'Artisanat Mauriennais)

Accueil et accompagnement des entreprises et des porteurs de projets, soutien aux entreprises

❖ **Immobilier et foncier économique**

Zones d'activités (commercialisation, développement) – Liens avec Pôle Technique - Aménagement pour entretien et travaux d'aménagement.

Forum alpium, rizerie – Liens avec service Moyens généraux pour la gestion logistique des bâtiments.

3. Pôle TOURISME

❖ **Elaboration/pilotage/ animation et suivi de la stratégie de développement touristique HMV et du dispositif « Espace Valléen » (plan d'actions 21/27)**

❖ **Activités de pleine nature**

Développement

En lien avec les deux démarches menées en mode « expérience-client » :

Développement du VTT

- Réalisation d'études de faisabilité de projets d'aménagements et suivi de chantiers
- Déploiement du concept de « Parcours découverte » à réaliser en VTTAE
- Accompagnement de l'Office de tourisme dans ses missions de marketing en lien avec le VTT
- Animation de la filière VTT

Développement de la randonnée

- Choix de randonnées à valoriser pour chacun des profils-types de clientèle à travers une concertation des acteurs locaux de la randonnée
- Refonte du système d'information et de guidage à horizon 2023
- Préparation et installation, en lien avec les communes, de mobilier de confort sur certains itinéraires qui le nécessitent

- Elaboration d'un guide des bonnes pratiques en montagne à usage des pratiquants en s'appuyant sur les codes et valeurs de la montagne
- Animation de la filière randonnée

Exploitation

- Entretien du réseau de sentiers et des aménagements de randonnée et VTT
- Elaboration et mise à jour des documents d'information
- Suivi de la flotte d'éco-compteurs

Observatoire des activités de pleine nature : animation et suivi

Prospective : Travail de prospective dans le cadre de la diversification touristique : quelles activités à développer dans les années futures ?

❖ **Mobilité**

Mise en œuvre des actions en faveur de la mobilité sur le territoire

- Finalisation de l'élaboration de la « convention de coopération en matière de mobilité » CCHMV / région AURA
- Mise en œuvre et pilotage des services de transports en commun touristiques saisonniers
- Mise en œuvre et pilotage des actions en faveur de l'écomobilité inscrites au schéma global de déplacements et dans le cadre de la « convention de coopération en matière de mobilité »

Animation de la politique « mobilité » de la Communauté de communes

- Accompagnement des élus dans le pilotage de la stratégie et du plan d'actions
- Promotion, diffusion et sensibilisation des acteurs locaux, de l'office de tourisme et de la population locale à la politique « mobilité » du territoire et aux enjeux associés
- Suivi de l'expérience client en matière de mobilité
- Evaluation et actualisation du schéma global de déplacements HMV et de son plan d'actions associé

❖ **Immobilier de loisir**

Parfaire la connaissance de l'immobilier de loisir

Constituer et valoriser la boîte à outils à destination des propriétaires

Fédérer animer le réseau des propriétaires et des acteurs de l'immobilier de loisir

Structurer et animer la Maison des propriétaires en HMV

Animer la gouvernance publique/privée de l'immobilier de loisir

❖ **Valorisation touristique du patrimoine**

Gestion de l'aménagement/valorisation du Chemin du petit bonheur

Gestion du projet PÔP

La mise en place d'une Cellule STRATEGIE – DEVELOPPEMENT TERRITORIAL

Sous le pilotage du DGS et selon les besoins identifiés et sujets à aborder, elle associe le DGA et les différents responsables de pôles CCHMV et CIAS HMV et d'autres agents en interne/externe si nécessité.

Missions :

- N'aborde pas les sujets opérationnels traités dans les pôles,
- Pilotage et accompagnement des élus et services dans le cadre des démarches transversales (ex : projet de territoire),
- Point régulier sur les procédures contractuelles à l'échelle du territoire HMV, Maurienne, départemental, régional, national, européenne (thématiques, possibilités de financement...)
- Tout ce qui a trait à l'amélioration des actions des entités publiques (décloisonnement, collaboration entre les différents acteurs et les structures CCHMV et CIAS HMV, coordination, articulation et priorisation entre pôles, évaluation),
- Veille stratégique, innovation, expérimentation, recherche et développement
- Prise en compte des enjeux écologiques et sociétaux.

- **Suppression de cinq emplois permanents**

Monsieur Jean-Claude RAFFIN rappelle à l'assemblée que conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services de la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise.

Pôle Services techniques

En 2021, le *Responsable du Pôle Services techniques* et le *Coordinateur de la cellule bâtiments/infrastructures* ont été radiés des effectifs de la CCHMV pour mutation.

Compte tenu des compétences et des missions de la CCHMV en matière d'assainissement collectif et de maintenance préventive et curative des infrastructures et du patrimoine bâti, le Conseil communautaire a créé à compter du 1^{er} janvier 2022 les deux emplois suivants justifiés par les besoins pérennes de l'établissement en la matière :

- Un emploi permanent de *Responsable service assainissement collectif et service eau potable* à temps complet - grade d'ingénieur territorial,
- Un emploi permanent de *Responsable du service Bâtiments et Infrastructures* à temps complet - grades d'adjoint technique, adjoint technique principal de 2^e classe ou adjoint technique principal de 1^e classe.

L'emploi de *Responsable service assainissement collectif et service eau potable* est mutualisé avec la commune de Modane et la commune d'Aussois dans le cadre de conventions de prestation de services à titre payant. Le poste est porté administrativement par la CCHMV et s'inscrit dans une dynamique de mutualisation et de professionnalisation des emplois entre la CCHMV et ses communes membres.

Par ailleurs, *l'agent technique assainissement collectif*, grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} juillet 2022.

Au vu des missions du poste, le Conseil communautaire a créé lors de la séance du 02 mars 2022 un emploi permanent *d'agent technique polyvalent – service assainissement collectif* – cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux.

Au vu des éléments présentés ci-dessus et de la nouvelle organisation des services mise en place, il est proposé de supprimer du tableau des effectifs permanents, les quatre emplois suivants :

- **Technicien**, catégorie B, temps complet, Responsable pôle Services techniques (emploi créé en lien avec la réussite du concours interne de l'agent en poste)
- **Adjoint Technique Principal 2ème classe**, catégorie C, temps complet, Responsable pôle Services techniques
- **Adjoint Technique Principal 2ème classe**, catégorie C, temps complet, Coordinateur cellule bâtiments/infrastructures
- **Adjoint Technique Principal de 1ère classe**, catégorie C, temps complet, agent technique assainissement

Suppression d'un emploi permanent d'Adjoint technique

L'emploi *d'opérateur projectionniste*, grade d'adjoint technique, est vacant depuis le 29 mai 2019 à la suite de la radiation des cadres pour abandon de poste de l'agent en fonction.

Compte tenu des besoins de l'établissement et de l'organisation du service Culture en tenant compte de l'absence de la Coordinatrice pour congé maternité puis parental, un agent a été recruté dans le cadre d'un contrat d'un an pour accroissement temporaire d'activité pour occuper le poste *d'Opérateur projectionniste - médiateur culturel* en qualité d'Adjoint technique contractuel.

A l'issue de cette période, la pérennisation de l'emploi sur la partie gestion des cinémas pourra être mise en œuvre par le biais de la création d'un nouvel emploi permanent.

Au vu des éléments présentés ci-dessus et de l'évolution des missions du poste, il est proposé de supprimer du tableau des effectifs l'emploi permanent *d'Adjoint technique*.

Le Comité technique a été saisi pour avis dans le cadre de sa séance du 05 septembre 2022 et a rendu un avis favorable.

Le Conseil communautaire,

Vu le tableau des effectifs permanents de la CCHMV,

Vu l'avis du Comité technique en date du 05 septembre 2022,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de supprimer, à compter du 07 septembre 2022, au tableau des effectifs permanents de la CCHMV les cinq emplois suivants :

Date et n° de délibération portant création ou modification de temps de travail	Grade	Cat.	Durée hebdo.	Missions pour information
04/03/2020 2020-57	Technicien	B	35H00	Responsable pôle Services techniques
03/11/2014	Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	35H00	Responsable pôle Services techniques
07/09/2016	Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	35H00	Coordinateur cellule bâtiments/infrastructures
01/09/2021 2021-132	Adjoint Technique Principal 1ère classe	C	35H00	Agent technique - assainissement
24/01/2013 SICM	Adjoint Technique	C	35H00	Opérateur projectionniste

- **Approuve** le tableau des effectifs permanents de la CCHMV à la date du 07 septembre 2022.

- **Evolution des critères d'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel**

- **Abrogation et remplacement de la délibération 2017-212 du Conseil communautaire**

Monsieur Jean-Claude RAFFIN rappelle à l'assemblée que la Communauté de communes Haute Maurienne Vanoise a mis en place l'évaluation des agents par le biais de l'entretien professionnel en 2017 (délibération 2017-212 du Conseil communautaire).

Ce dispositif s'inscrit dans une politique globale de gestion dynamique des ressources humaines et de management : les avancements de grade, les promotions interne, les besoins de formation et le montant du régime indemnitaire (part variable) s'appuient sur les résultats de l'entretien professionnel.

À la suite de la refonte des critères proposée par le Centre de gestion de la Savoie dans le cadre d'un groupe de travail, il appartient à l'assemblée d'actualiser, après avis du Comité technique, les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, en tenant compte de la nature des tâches et du niveau de responsabilité.

Ces critères portent sur :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les Compétences techniques et professionnelles et acquis de l'expérience professionnelle,
- L'appréciation de la manière de servir et des qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

L'avis du Comité technique a été sollicité lors de la séance du 05 septembre 2022. Le Comité technique a rendu un avis favorable.

Le Conseil communautaire,

Vu le Code Général de la fonction publique,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 76,

Vu la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 modifiée de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et notamment son article 4,

Vu l'avis du Comité technique en date du 05 septembre 2022,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de fixer les critères d'appréciation de la valeur professionnelle des agents comme suit (par catégorie hiérarchique A, B ou C applicables aux agents titulaires ainsi qu'aux agents contractuels évalués) :

Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs au regard des indicateurs suivants :

- Respect des échéances
- Gestion des priorités
- Force de proposition
- Autonomie
- Rigueur
- Initiative et responsabilité
- Adaptabilité et coopération
- Réalisation des objectifs

Compétences techniques et professionnelles et acquis de l'expérience professionnelle au regard des indicateurs suivants :

Catégorie A

- Connaissance experte des environnements professionnel et institutionnel et de ses acteurs
- Maîtrise fine des procédures et techniques propres au domaine d'activité
- Capacité à identifier les interlocuteurs stratégiques dans le domaine de l'activité et à s'intégrer à ce réseau de partenaires, à représenter la collectivité dans son domaine d'activité
- Capacité d'organisation et de planification de l'activité à court, moyen et long terme en hiérarchisant des priorités
- Prendre des initiatives, apporter et/ou proposer des solutions aux problèmes rencontrés
- Capacité à analyser et à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)
- Capacité à réaliser et proposer des outils d'aide à la décision et des supports d'évaluation

Catégorie B

- Connaissance approfondie de l'environnement professionnel et de l'ensemble des acteurs
- Maîtrise des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité
- Capacité d'organisation et de planification de son travail en établissant des priorités
- Prendre des initiatives et proposer des solutions aux problèmes rencontrés
- Capacité à synthétiser les informations pour rendre compte, conseiller, assister et alerter la hiérarchie et/ou les élus sur les enjeux et risques (juridiques, techniques, financiers, sanitaires ...)

Catégorie C

- Connaissance de l'environnement professionnel
- Connaissance des procédures et techniques propres au domaine d'activité, maîtrise des outils, logiciels, techniques nécessaires au poste et au domaine d'activité
- Connaissances des règles de sécurité
- Mettre en œuvre les instructions, organiser, planifier son travail, respecter les délais et rendre compte de ses activités
- Prendre des initiatives/Trouver des solutions aux problèmes rencontrés

Appréciation de la manière de servir et des qualités relationnelles au regard des indicateurs suivants :

Catégorie A

- Sens du service public et de l'intérêt général
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Capacité à développer la cohésion d'une équipe, sens de l'écoute et attention portée aux collaborateurs
- Capacité au dialogue, à la communication, à la négociation et à la médiation
- Capacité à faire face à une situation urgente ou imprévue

Catégorie B

- Sens du service public et de l'intérêt général
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Sens de l'écoute et de la communication ;
- Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc..., à désamorcer des éventuelles tensions, capacité à faire preuve de diplomatie
- Capacité à travailler en équipe

Catégorie C

- Sens du service public
- Qualité et fiabilité du travail effectué
- Réserve, discrétion professionnelle et neutralité
- Capacités à avoir de bonnes relations avec les usagers, les supérieurs, les collègues, etc.
- Capacité à travailler en équipe, sens de l'écoute et de la communication

Appréciation des capacités d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur au regard des indicateurs suivants :

Catégorie A :

- Apporter une plus-value à un collectif de direction
- Capacité à participer à la définition des orientations stratégiques et à les décliner en objectifs opérationnels
- Capacité à accompagner et à conduire le changement, à travailler en transversalité et en mode projets
- Capacité à susciter l'adhésion autour de projets communs (développement de

- l'intelligence collective des équipes, motivation des collaborateurs)
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement et/ou de direction et à poser des actes managériaux clairs
- Capacité à faire progresser les collaborateurs, à accompagner les parcours professionnels internes et externes
- Capacité à prévenir et gérer des conflits

Catégorie B

- Capacité à la communication, à animer et à conduire des réunions
- Adaptabilité et ouverture au changement, capacité à participer au changement
- Capacité à créer un climat favorable à la cohésion d'équipe, à fédérer
- Capacité à la planification du travail, à la traduction en consignes explicites, à partager et à transmettre des compétences, à accompagner les nouveaux arrivants (recrues, formation, apprentissage ...)
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail, capacité à prévenir et gérer des conflits, à la médiation
- Capacité à faire et prendre en compte des propositions pour l'amélioration du service

Catégorie C

- Capacité à la communication, capacité à organiser le travail et le faire respecter
- Adaptabilité et ouverture au changement
- Capacité à faciliter un climat favorable à la cohésion d'équipe, à travailler dans un collectif/en équipe, capacité à prévenir et gérer des conflits
- Capacité à se positionner dans un rôle d'encadrement intermédiaire : déléguer et contrôler le travail
- Animer et conduire des réunions
- Capacité à faire des propositions pour l'amélioration du service

- **Décide** que ces critères seront applicables à compter des entretiens professionnels réalisés au titre de l'année 2022.

- **Création d'un emploi permanent d'Adjoint technique principal de 2ème classe**

- **Service Bâtiments et infrastructures**

- **Avancement de grade**

Adjoint technique principal de 2ème classe

L'agent technique du service Bâtiments et infrastructures, grade d'Adjoint technique, a été déclaré admis à l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe par voie d'avancement de grade et inscrit sur la liste d'admission.

Missions du poste :

- Participer à l'entretien courant et à la maintenance du patrimoine bâti (une piscine, un gymnase, deux cinémas, une résidence autonomie, une cuisine centrale, une pépinière d'entreprises, deux bâtiments administratifs, quatre chaufferies bois, un réseau de chaleur) et des infrastructures (voirie et réseaux divers dans 10 ZAE réparties sur le territoire, une flotte de véhicules, un parc matériel).
- Réalisation des interventions curatives et préventives (électricité, plomberie...)
- Réalisation de petits travaux d'aménagement (bâtiments, tonte des espaces verts, voiries...)
- Diagnostic et maintien en état de fonctionnement les installations

Au vu des missions du poste et des modalités d'avancement de grade, il est proposé à l'assemblée de créer, au tableau des effectifs permanents de la CCHMV, un emploi permanent à temps complet d'Adjoint technique principal de 2ème classe pour exercer la fonction *d'Agent technique au sein du service Bâtiments et infrastructures.*

Le Conseil communautaire

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le tableau des effectifs permanents de la CCHMV,

Vu la proposition,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de la création, au tableau des effectifs permanents de la CCHMV, de l'emploi permanent suivant :
 - o *Agent technique du service Bâtiments et infrastructures*, grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, catégorie C, temps complet
- **Précise** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- **Précise** que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade correspondant selon leur niveau de formation et leur expérience ;
- **Précise** que la déclaration de vacance de poste sera transmise au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie ;
- **Approuve** le tableau des effectifs permanents de la CCHMV à la date du 07 septembre 2022.

o Création d'un emploi permanent - cadre d'emploi des adjoints techniques

- **Agent technique polyvalent - Service Bâtiments et infrastructures**

Le Conseil communautaire,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le tableau des effectifs permanents de la CCHMV,

Vu la proposition,

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **Décide** de la création, au tableau des effectifs permanents de la CCHMV, de l'emploi permanent suivant :
 - o *Agent technique polyvalent*, cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux, catégorie C, temps complet, pour exercer les missions suivantes au sein du service Bâtiments et infrastructures de la CCHMV :

Bâtiments et infrastructures de la CCHMV et du CIAS HMV

- Participer à l'entretien courant et à la maintenance du patrimoine bâti (une piscine, un gymnase, deux cinémas, une résidence autonomie, une cuisine centrale, une pépinière d'entreprises, deux bâtiments administratifs, quatre chaufferies bois, un réseau de chaleur) et des infrastructures (voirie et réseaux divers dans 10 ZAE réparties sur le territoire, une flotte de véhicules, un parc matériel).
- Réalisation des interventions curatives et préventives (électricité, plomberie...)
- Réalisation de petits travaux d'aménagement (bâtiments, tonte des espaces verts, voiries...)
- Diagnostic et maintien en état de fonctionnement les installations

Missions annexes : Assainissement collectif

- Participer à l'entretien courant et à la maintenance des infrastructures, du matériel, des équipements permettant le traitement, le transport et la collecte des eaux usées
- Participer à l'entretien du réseau collectif d'assainissement et des postes de relèvement (nettoyage pompes, paniers dégrilleurs, espaces verts...)
- Participer au dépannage des réseaux
- Bois énergie (approvisionnement, gestion des stocks).

Cet emploi a vocation à être occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel en vertu d'un contrat à durée déterminée sur la base de l'article L.332-8-3° du code général de la fonction publique.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier d'un niveau de formation adapté et d'une expérience significative dans le domaine d'activités concerné et sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux selon son niveau de formation et son expérience.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics ;

- **Précise** que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet ;
- **Précise** que la rémunération de l'agent sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade correspondant selon son niveau de formation et son expérience ;
- **Précise** que la déclaration de vacance de poste sera transmise au Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Savoie ;
- **Approuve** le tableau des effectifs permanents de la CCHMV à la date du 07 septembre 2022.

Le secrétaire
Thierry THEOLIER



Le Président
Christian SIMON

