

SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIES DU RHONE

**ASSEMBLEE GENERALE
DU COMITE SYNDICAL
DU 25 JANVIER 2022**

TABLE DES MATIERES

	Page
⇒ Procès-verbal de l'assemblée générale du Comité Syndical du 25 janvier 2022	01
⇒ Recueil des actes administratifs n°01-2022	29
⇒ Annexes	53
⇒ Bulletin d'abonnement au recueil des actes administratifs	

PROCES VERBAL

DE L'ASSEMBLEE GENERALE DU COMITE SYNDICAL

Le 25 janvier 2022 à 18 heures, le Comité du Syndicat Départemental d'Energies du Rhône s'est réuni à l'initiative de Malik HECHAÏCHI, Président du Syndicat, au Domaine des Communes à ANSE :

COMMUNE	TITULAIRES	Présent	Représenté par le suppléant	Représenté par pouv	Absent	SUPPLEANTS	Présent en représentation du Titulaire
AFFOUX	Thierry BEAUX	1				Sophie CHASSAGNEL	
AIGUEPERSE	Jean-François ALEXANDRE				1	Cédric JOMAIN	
ALIX	Pascal LEBRUN	1				Fabien DUPIN	
AMBERIEUX D'AZERGUES	Nathalie FAYE	1				Jean-François BRENNER	
AMPLEPUIIS	Thierry THOLIN				1	Lydie AUGAY	
AMPUIS	Olivier PASCUAL				1	Richard BONNEFOUX	
ANCY	Thomas DUTOUR				1	Charlotte MESTRE	
ANSE	Xavier FELIX	1				Luc FERJULE	
ARBRESLE (L')	Gilles PEYRICHOU	1				Fabrice MUSCEDERE	
ARDILLATS (LES)	Jean-Paul CIMETIERE	1				Hervé MACHEREZ	
ARNAS	Daniel DEMARE				1	Philippe JAMEY	
AVEIZE	Jean-Yves BLANCHARD				1	Frédéric RIVOIRE	
AZOLETTE	Jean-François MORTAMET	1				Nicole BRIDAY	
BAGNOLS	Thierry TRONCY	1				Patrick LEGRAIN	
BEAUJEU	Sylvain SOTTON			1		Gérard CHEMARIN	
BEAUVALLON	Florian DELERIS				1	Philippe MERLANCHON	
BELLEVILLE EN BEAUJOLAIS	Malik HECHAÏCHI	1				Thierry DUBREUIL	
	Alain MOUGIN			1			
BELMONT	Dejan STAMENKOVIC				1	Bertrand MARION	
BESSEY	Bernard PINET	1				Karim NAILI	
BIBOST	Frédéric BONNARD				1	Jean-Philippe CHAUX	
BLACE	Fabrice LONGEFAY				1	Laurent CARVAT	
BREUIL (LE)	Emmanuel MOYNE				1	Christophe SUBRIN	
BRINDAS	Bertrand DUPRÉ	1				Pierre MARTIN	
BRULLIOLES	Alain FRANÇON	1				Jean-Paul GOULEME	
BRUSSIEU	Serge RUIZ			1		Jean-Christophe DUSSUD	
BULLY	Jean-Yves PERRET	1				Jean-François CHEVALIER	
CENVES	Gérard LAROCLETTE				1	Dominique RAYMOND	
CERCIE	Christophe CLAUZEL			1		Stéphane CARÊME	
CHABANIÈRE	Jean-Pierre CID				1	Yoann VINDRY	
CHAMBOST ALLIERES	Vincent CORGIER				1	Sylvain DUMORD	
CHAMBOST LONGESSAIGNE	Richard SOULARD				1	Adrien DUBOST	
CHAMELET	Alain CHAMBRU				1	Pierre CALA	
CHAPELLE S/ COISE (LA)	Baptiste BORDET				1	Guy JACOUD	
CHAPONNAY	Nicolas VARIGNY				1	Bernard THOMAS	
CHARENTAY	Ludovic VENET				1	Fabienne LAMOTTE	
CHARNAY	Guy BONAMY				1	Jean-François DECHERF	
CHATILLON D'AZERGUES	Pierre Yves LANGE	1				Michèle JARRIGE	
CHAUSSAN	Alain ROLLAND			1		Laurence RABOISSON-CROUPI	
CHAZAY D'AZERGUES	Jean-Pierre DEBIESSÉ	1				Albert SZOSTEK	
CHENAS	jacques DUCHET		1			Henry BAILLY	1
CHENELETTE	Geneviève AYMARD				1	Jonathan HAMMOUN	
CHERES (LES)	Jean-Marc DUMONTET	1				Pascal BENOIT	
CHESSY LES MINES	Jean-Noël BERERD	1				Vincent BRAVO	
CHEVINAY	Frédéric PAULOIS	1				Yoan LEVITE	
CHIROUBLES	Laurent MORIN				1	Gontran BODESCOT	
CIVRIEUX D'AZERGUES	Loïc BOUCHARD		1			Jean-Pierre LIOBARD	1
CLAVEISOLLES	Dominique DESPRAS	1				Sébastien LAVAL	
COGNY	Benjamin MOUTET	1				Rémi AURION	
COISE	Pascal MURIGNEUX				1	Pierre-Emmanuel GRANGE	
COLOMBIER SAUGNIEU	Georges VISCOGLIOSI	1				Arnaud CORDIER	

COMMUNE	TITULAIRES	Présent	Représenté par le suppléant	Représenté par pouvoir	Absent	SUPPLEANTS	Présent en représentation du Titulaire
CONDRIEU	Yves RACHEDI				1	Youri LAROCHE	
CORCELLES	Jean-François DURAND	1				Bruno GASPARI	
COURS	Bernard KRAEUTLER				1	Bernard BOURELIER	
COURZIEU	Renaud JASNOWSKI				1	Daniel BADOIL	
CUBLIZE	Hervé LAURENT				1	Olivier MAIRE	
DENICE	Didier HERBAUT	1				Jean-François ROCHE	
DEUX GROSNES	Daniel CALLOT				1	Michel JANDARD	
DIEME	Maurice CHERMETTE		1			Véronique SARCIRON	1
DOMMARTIN	Jean-Louis BERRAT				1	Clément DUCARRE	
DRACE	Sylvie JOSUÉ	1				Caroline BASSET	
DUERNE	Anthony CUNHA				1	Marie-Line BALMONT	
ECHALAS	François DAROUX		1			Denis NOVE-JOSSERAND	1
EMERINGES	Jean-Michel RUET				1	Laurent LASSARAT	
EVEUX	Pierre MELLINGER		1			Pascal BEAUVIERE	1
FLEURIE	Jean-Paul DUCHARME				1	Frédéric MIGUET	
FLEURIEUX S/ L'ARBRESLE	Aymeric GIRARDON				1	Caroline BENOIT-GONIN	
FRONTENAS	Joël CRIONAY	1				Gille CODIS	
GENAS	Hervé CHAMPEAU	1				Bertrand BOURDET	1
	Laurence JURKIEWIEZ		1				
	Jacques COLLET	1					
GLEIZE	Bernard JAMBON	1				Catherine REBAUD	
	Pierre BAKALIAN				1		
GRANDRIS	Olivier GUYOMAR				1	Guillaume LECANU	
GREZIEU LA VARENNE	Nadine MAZZA	1				Hugues JEANTET	
GREZIEU LE MARCHE	Yannis HODOUL				1	Samuel JUBAN	
HAIES (LES)	Bruno GRAPOTTE				1	Frédéric MICHAUD	
HALLES (LES)	Jean-Paul GOMES				1	Loïc SIMON	
HAUTE RIVOIRE	Sylvain MOULIN				1	Nicolas MURE	
JONS	Isabelle LE GREN	1				Loïc BELIN	
JOUX	Jonathan CHIRAT				1	Jean-Pierre LAFAY	
JULIENAS	Eric JORCIN	1				Christian AUDRAS	
JULLIE	Daniel LAPLACE	1				Noé CHAMPION	
LACENAS	Laurent VILGICQUEL	1				Jean-François GRIZARD	
LACHASSAGNE	Murielle SOLERTI	1				Geneviève BETTWY	
LAMURE SUR AZERGUES	Patrice RUBAUD				1	Bernard ROSSIER	
LANCIE	Gilles ASSANT	1				Jacky MENICHON	
LANTIGNIE	Gérard AUGAY	1				Valérie BEAUMONT	
LARAJASSE	Patrick CHILLET				1	Jean-Marc BRUYAS	
LEGNY	Véronique FRANCESCHI	1				Laurent AULAS	
LENTILLY	Thierry MAGNOLI	1				Yann FRACHISSE	
LETRA	Laurent NANCY		1			Patrice RIVIER	1
LIMAS	Jean-Christophe WADBLED	1				Daniel BRAYER	
LOIRE SUR RHONE	Pascal GALAMAND				1	Nathalie JOURNOUD	
LONGES	Sylvain RIVORY				1	Pierre BOIRON	
LONGESSAIGNE	Alain CHAUSSENDE	1				Philippe TRESSERE	
LOZANNE	Christian GALLET	1				Gérard LAGRESLE	
LUCENAY	Jean-Philippe LE CALVÉ		1			Valéry DUGELAY	1
MARCHAMPT	Laurent BRUN				1	Dominique VITTAUT	
MARCILLY D'AZERGUES	Frédéric BLANCHON		1			Georges SICILIANO	1
MARCY SUR ANSE	Jacques MONTOLOY	1				Roland GENET	
MARENNES	Jean-Luc SAUZE	1				Gérald COSTE	
MEAUX LA MONTAGNE	Françoise PASCAL	1				Véronique MURAT	
MESSIMY	Philippe REYMOND				1	Michel GAUJAC	
MEYS	Pierre-Paul FAURE			1		Frédéric TRUC	
MOIRE	Jean-Daniel RONGIERES				1	Régis LATHUILLIERE	
MONTAGNY	Corinne JEANJEAN			1		Jean-Luc BERARD	
MONTMELAS ST SORLIN	Denis LOUVET	1				Corine GUIRAUD	
MONTROMANT	André CHATELARD	1				Stéphane LE DORE	
MONTROTIER	Michel GOUGET			1		Bernard BOUCHET	
MORANCE	Lucien POURCHOUX	1				Hervé MERCIER	
MORNANT	Patrick BERRET	1				Jean-François FRONTOBERT	
ODENAS	Michel TRICHARD	1				Julien RUET	
ORLIENAS	Vincent LECOCC				1	Florence AUDON	

COMMUNE	TITULAIRES	Présent	Représenté par le suppléant	Représenté par pouvoir	Absent	SUPPLEANTS	Présent en représentation du Titulaire
PERREON (LE)	Daniel JACQUET	1				Gérard TACHON	
POLLIGNAY	Benjamin METELLY				1	Patrick MARCHAND	
POMEYS	Jean-Pierre KHIREDINE	1				Didier LUXEMBOURGER	
POMMIERS	Fabrice FUTIN		1			Frédéric GAUDIN	1
PORTE DES PIERRES DORÉES	Bernard GUYENNON	1				David GAMBU	
POULE LES ECHARMEAUX	Jean-Marc DESMONCEAUX	1				Denis DABONOT	
PROPIERES	Patrick VULLO	1				Séverine BOTTERON	
PUSIGNAN	Patrick BOUSQUET	1				Jean-Pierre GEREZ	
QUINCIE EN BEAUJOLAIS	Gérard DESCOMBES				1	Cédric VAILLANT	
RANCHAL	Michel LAGOUTTE	1				Bernard DUCROS	
REGNIE DURETTE	Georges MONTEL				1	Adrien PERRON	
RIVERIE	Roseline Sylvia SPAGNOLO				1	Bruno FEUILLOY	
RIVOLET	Gilles AUTHIER	1				Charles-Alexandre ORTONNE	
RONNO	Pascal TATY	1				Michel PONTILLE	
RONTALON	Jean-Yves BOUCHUT	1				Sébastien GUTTON	
SAIN BEL	Alain FOUILLET				1	Yvan MOLLARD	
SALLES ARBUISSONNAS	Pascal RAMPON	1				Frédéric MORAND	
SARCEY	Olivier LAROCHE	1				Daniel MULATON	
SAUVAGES (LES)	Annick LAFAY	1				Laurent BAUD	
SAVIGNY	Christian MARTINON				1	Isabelle SEEMANN	
SEREZIN DU RHONE	Jules JOASSARD	1				Stéphane FAURE	
SIMANDRES	Thierry GAT	1				Pascal BERMOND	
SOUCIEU EN JARREST	Frédéric LOGEZ		1			Daniel ABAD	1
SOURCIEUX LES MINES	Cédric PINCANON				1	Christian MONTCHARMONT	
SOUZY	Daniel MURE			1		Patrick VOLAY	
ST ANDRE LA COTE	Marc COSTE	1				Roger REYNARD	
ST APPOLINAIRE	Didier LACROIX	1				Claude MUNCH	
ST BONNET DE MURE	Jean-Marc JOVET			1		Vincent LIEVRE	
ST BONNET DES BRUYERES	Martine CARTILLIER				1	Yves CHARNAY	
ST BONNET LE TRONCY	Emmanuel BUSCHI				1	Jean-Philippe GINET	
ST CLEMENT DE VERS	Jean-Paul BALLOT	1				Patrick LARY	
ST CLEMENT LES PLACES	Gilbert BLEIN				1	Daniel FOL	
ST CLEMENT SOUS VALSONNE	Aurélien JANCENELLE				1	Pascaline RIVIERE	
ST CYR LE CHATOUX	Sylvain ROSSIGNOL				1	Johan LARRAS	
ST CYR SUR LE RHONE	Gilbert VAUDAINE				1	Stéphane RECORIS	
ST DIDIER SUR BEAUJEU	Jean-Marc OSTLER	1				Pascal FAIVRE	
ST ETIENNE DES OULLIERES	Gérald DAVAL				1	Nathalie DUMAS	
ST ETIENNE LA VARENNE	Robert FARGEOT				1	Bruno FERRANT	
ST FORGEUX	Michel GIRERD				1	Gilles PUIPIER	
ST GENIS L'ARGENTIERE	Gilbert MOSNIER		1			Joseph VOLAY	1
ST GEORGES DE REINEIS	Bernard GROSPOST	1				Christian DUGELAY	
ST GERMAIN NUELLES	Gérard PEILLON	1				Xavier RUEDIN	
ST IGNY DE VERS	Karim FARSI		1			Jean-Yves PHILIBERT	1
ST JEAN DES VIGNES	Eric DUTRIEVOZ				1	Guy FRACHE	
ST JEAN LA BUSSIERE	Jean COUTURIER	1				Christophe DEPORTE	
ST JULIEN	Jean-Pierre BANDURSKI				1	Eric CASATI	
ST JULIEN SUR BIBOST	Cédric BLANC	1				Alain FARJOT	
ST JUST D'AVRAY	Stéphane CORGIER	1				Romain MAYNARD	
ST LAGER	Jean-Paul VARICHON		1			Pascal TISSOT	1
ST LAURENT D'AGNY	Gilles FLEURY	1				Fabien BREUZIN	
ST LAURENT DE CHAMOUSSET	Yvan SIMON				1	Roger MAZARD	
ST LAURENT DE MURE	Jean-David ATHENOL	1				Gérard THEVENON	
ST MARCEL L'ECLAIRE	Maurice DURDILLY	1				Serge GRACIA	
ST MARTIN EN HAUT	Bruno FAYOLLE				1	Jérôme SANGOUARD	
ST NIZIER D'AZERGUES	Grégory PEGUY				1	Sylvain ODIN	
ST PIERRE DE CHANDIEU	Raphaël IBANEZ				1	Robert LEROY	
ST PIERRE LA PALUD	Klaus SCHOHE	1				Cyril BOYVAULT	
ST ROMAIN DE POPEY	Jean-Michel COQUARD				1	Bruno BISSUEL	
ST ROMAIN EN GAL	Alain GERBAUD	1				Robert GELAS	
ST ROMAIN EN GIER	Roger SIMON				1	Cédric BELMONT	
ST SYMPHORIEN SUR COISE	Agnès GRANGE				1	Matthieu PAÏSSE	
ST VERAND	Jean-Jacques CORBIGNOT	1				Joël MORAND	
ST VINCENT DE REINS	Jean-Yves DURNERIN	1				Laurent NONY	

COMMUNE	TITULAIRES	Présent	Représenté par le suppléant	Représenté par pouvoir	Absent	SUPPLEANTS	Présent en représentation du Titulaire
STE CATHERINE	Lucien DERFEUILLE				1	Ghislaine DIDIER	
STE COLOMBE	Yves DELORME				1	Jacques REGNIER-VIGOUROUX	
STE CONSORCE	Emmanuel VINCENT				1	Bertrand GAULÉ	
STE FOY L'ARGENTIERE	Fabrice VENET				1	Olivier VIALON	
STE PAULE	Didier ROQUECAVE				1	Pascal MARGAND	
TALUYERS	Marc MIOTTO				1	Laurent NAULIN	
TAPONAS	Gérard CIMETIERE				1	Laurent MICHEAU	
TARARE	Bruno PEYLACHON			1		Alain PERONNET	
	Marcel COTTON	1					
	Philippe TRIOMPHE			1			
TERNAND	Philippe PEYROT	1			Michel LAHAIRE		
THEIZE	Bernard BOURBON	1			Vincent LAVERRIERE		
THIZY LES BOURGS	Pascal VIGNON	1			Bernard PEILLON		
THURINS	Noël FAURE	1			Philippe GROSSIORD		
TOUSSIEU	Paul VIDAL				1	Claude HUMBERT	
TREVES	Erik CHAPELLE				1	Christophe LACHAUD	
TUPIN SEMONS	Daniel JAMET		1			jean DEGACHE	1
VAL D'OINGT	Jean-Yves GRANDCLEMENT	1				Pascal PAPILLON	
VALSONNE	Georges DUMAS				1	Jean-Yves ROSSET	
VAUGNERAY	Sandrine ARNAUD			1		Christian NEUVILLE	
VAUX EN BEAUJOLAIS	Jean-Charles PERRIN				1	Alain ARNAUD	
VAUXRENARD	Sixte DENUELLE				1	Cyril POURREYRON	
VERNAY	Philippe PERRET				1	Pascal SIMONET	
VILLE S/ JARNIOUX	Gaëtan LIEVRE				1	Pascal LAURENT	
VILLECHENEVE	Cédric MOREL				1	Claude SARCEY	
VILLEFRANCHE S/SAONE	Didier MOULIN	1				Aloïs HAMM	1
	Isabelle GAVEL	1				Béatrice BERTHOUX	
	Alexandre PORTIER	1					
	Pascale REYNAUD	1					
	Olivier MANDON			1			
VILLIE MORGON	Olivier PASCAL	1				Olivier HÉMET	
VINDRY SUR TURDINE	Alain GERBERON	1				Jean-Robert LAGOUTTE	
YZERON	Olivier AIGLON	1				Fabrice FOURDIN	
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DE L'EST LYONNAIS	Thierry DUBUIS	1				Sandrine AUQUIER	
	Jack CHEVALIER	1				Françoise BERGAME	
COMMUNAUTE DE COMMUNES SAÔNE BEAUJOLAIS	Jérémy THIEN				1	Daniel FAYARD	
	Didier JAFFRE			1		René THEVENON	
TOTAL		95	16	14	89		16

14 POUVOIRS
Sylvain SOTTON (Beaujeu) représenté par Annick LAFAY (Les Sauvages)
Alain MOUGIN (Belleville en Beaujolais) représenté par Pascal LEBRUN (Alix)
Serge RUIZ (Brussieu) représenté par Bernard PINET (Bessenay)
Christophe CLAUZEL (Cercié) représenté par Jean-François DURAND (Corcelles en Beaujolais)
Alain ROLLAND (Chaussan) représenté par Marc COSTE (Saint André la Côte)
Pierre-Paul FAURE (Meys) représenté par Nadine MAZZA (Grézieu la Varenne)
Corinne JEANJEAN (Montagny) représentée par Pascale REYNAUD (Villefranche sur Saône)
Michel GOUGET (Montrottier) représentée par Jules JOASSARD (Sérézin du Rhône)
Daniel MURE (Souzy) représenté par Jean-Pierre KHIREDINE (Pomeys)
Jean-Marc JOVET (Saint Bonnet de Mure) représenté par Jean-David ATHENOL (Saint Laurent de Mure)
Bruno PEYLACHON (Tarare) représenté par Marcel COTTON (Tarare)
Philippe TRIOMPHE (Tarare) représenté par Alain GERBERON (Vindry sur Turdine)
Sandrine ARNAUD (Vaugneray) représentée par Noël FAURE (Thurins)
Didier JAFFRE (CCSB) représenté par Malik HECHAÏCHI (Belleville en Beaujolais)

Sur un effectif global de 214 délégués titulaires en exercice
Secrétaire de séance : Aloïs HAMM (Villefranche-sur-Saône)

4 personnes assistaient également à la réunion :

M. GAMBU (Suppléant de Porte des Pierres Dorées)
M. DABONOT (Suppléant de Poule les Echarmeaux)
M. LARY (Suppléant de Saint Clément de Vers)
M. LAVERRIERE (Suppléant de Theizé)

Pour les services du SYDER, étaient présents :

Mme PAQUIEN, Directrice Générale des Services
Mme CHASSAING, Assistante de direction
Mmes BRUCHON et COLAS, Service Finances et RH
Mme BRUN, responsable des affaires juridiques et assemblées
Mme DA SILVA, Service Recherche de financements et Innovation
MM. DALLA-VALERIA et MALIFARGE, Service des Systèmes d'Information
Mme PERONNET, MM. KERNEIS, DESREUMAUX, SOUBRILLARD, BERLAND, MOLITOR, VABRE, RICHARD, CHESA, LE LOUET, LACHIZE, LACROIX, FLORIN, FRAISSE, KHEDARRI, DEBBAH Service Technique
MM. BONARDI, HAMMOUMI, Service Energies
Mmes PERRATON, PILLON et VIANNAY, Assistantes administratives

ORDRE DU JOUR

POINTS GENERAUX

Rapport d'activités du Président
Désignation du secrétaire de séance
Approbation du procès-verbal du comité du 30 novembre 2021
Information sur l'arrêté préfectoral et la modification des statuts

POINTS BUDGETAIRES ET FINANCIERS

Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présentation du rapport parité
Rapport sur le développement durable
Débat et Rapport d'orientation budgétaire (DOB et ROB)
Etude d'impact sur la démarche performancielle

CONCESSION ELECTRICITE

Délibération ENEDIS – reprise des négociations pour le renouvellement du contrat de concession

COMPETENCE GAZ

Définition de l'axe de stratégie des négociations avec GRDF dans le cadre du renouvellement du contrat de concession gaz

COMPETENCE ECLAIRAGE PUBLIC

Convention de reversement de subvention CRTE commune de BRULLIOLES

COMPETENCE IRVE

Transfert au SYDER de la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables » de Longessaigne

ORGANISATION DU SYNDICAT

Organisation du comité syndical du 22 mars 2022

QUESTIONS DIVERSES

RELEVÉ DES DÉBATS

RAPPORT D'ACTIVITÉS DU PRÉSIDENT

« Mesdames, Messieurs, Chers Collègues,

Je vous remercie de votre présence. Même si nous ne pouvons pas faire une cérémonie des vœux traditionnelle une fois encore cette année, je tiens à vous présenter mes meilleurs vœux pour cette nouvelle année.

Je vous présente les excuses de Sandrine ARNAUD, Sylvain SOTTON et Michel GOUGET, retenus par d'autres engagements.

Depuis le comité du 30 novembre dernier, j'ai mené diverses activités en ma qualité de Président du SYDER :

- Le 7 décembre,
 - j'ai reçu ENERCOOP, Frédéric MARILLIER, directeur AURA et Julia MULLER, chargée de projet production-Pôle Energie, avec Olivier PEREYRON ;
 - j'ai reçu un candidat pour le poste de Responsable Maintenance Eclairage Public, M. BATIT qui a accepté le poste et qui prendra ses fonctions à la mi-mars ;
 - j'ai également rencontré Frédéric SARRAZIN, nouveau Directeur Commerce Auvergne Rhône-Alpes d'EDF, remplaçant à ce poste Christian MISSIRIAN ;
 - j'ai ensuite assisté, avec Jules JOASSARD, à une réunion sur le contentieux ENEDIS avec notre avocate Maître PACHEN-LEFEVRE et Christian ESCALLIER du cabinet KLOPFER, en présence des services concernés du SYDER ;
 - puis j'ai présidé un comité de pilotage MIMOSA pour faire le point sur les actions menées et à venir ; je rappelle que le projet MIMOSA (Mutualisation Intelligente des Moyens pour un Scénario Audacieux) soutenu par le SYDER, ALTE 69 et 7 EPCI a été retenu dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt SEQUOIA porté par la FNCCR. Ce projet va permettre d'accompagner les EPCI pour réduire leurs factures d'énergie en mutualisant et en planifiant les travaux de rénovation énergétique sur les bâtiments publics de leur territoire ;
- Les 8 et 9 décembre, j'ai procédé à des premiers entretiens en visio pour le poste de Responsable Communication ;
- Le 10 décembre,
 - j'ai participé avec Pascal LEBRUN à une réunion sur la démarche performancielle EP, notamment pour l'arbitrage sur le cahier des charges en présence de Virginie PAQUIEN, Hervé KERNEÏS, Xavier DESREUMAUX et Simon FLORIN ;
 - j'ai assisté à une réunion de suivi du Schéma Départemental IRVE avec Sylvain SOTTON et les services ;
 - j'ai également reçu M. Marc JEDLICZKA, Directeur Général d'HESPUL pour évoquer différents sujets, dont un projet de partenariat ;
 - avec Jules JOASSARD, Virginie PAQUIEN et Nathalie LOURENÇO, nous avons fait un point avec Maître PACHEN LEFEVRE du cabinet SEBAN sur l'avis rendu par le Conseil d'Etat sur le contentieux avec ENEDIS ;
 - puis nous avons préparé avec Christian ESCALLIER, notre AMO, une réunion finances prévue le 24 novembre avec GRDF pour le renouvellement du contrat de concession Gaz ;
 - nous avons ensuite enchaîné avec une réunion sur la transition énergétique avec GRDF, toujours dans le cadre de la concession gaz, y participait également Pascale REYNAUD ;

- Le 13 décembre :
 - J'ai rencontré M. Alexandre JEAN-FRANÇOIS, Maire d'AIGUEPERSE pour faire le point sur les travaux, et nous avons également évoqué la démarche performancielle EP avec Xavier DESREUMAUX, DSTA ;
 - Lundi 13 décembre à 16 h = J'ai rencontré la société SERFIM (Alexandra et Guy MATHIOLON) pour un projet sur le photovoltaïque
- Le 14 décembre :
 - J'ai participé, avec Pascal LEBRUN, à une réunion d'avancement de la Démarche Performancielle EP avec les services ;
 - J'ai fait un point RH avec Cécile BRUCHON, la responsable du service ;
 - J'ai ensuite présidé une réunion des Vice-présidents lors de laquelle Lina ROBIN, stagiaire au service RH du mois d'octobre au mois de décembre, nous a présenté le rapport sur la parité du SYDER qui vous est proposé ce soir, puis nous avons fait un point sur la mise en place du suivi des travaux neufs, urbanisme et éclairage public, notamment pour l'amélioration des délais ;
 - J'ai ensuite reçu Mathieu CHESA en entretien pour un poste de Chargé d'affaires Travaux. Ayant accepté ce poste, il a pris ses fonctions le 3 janvier dernier ;
- Le 15 décembre, je me suis rendu, avec Rémi SOUBRILLARD, DSTA, en mairie de POMEYS pour rencontrer Monsieur Jean-Marc GOUTAGNY, Maire et son adjoint M. KHIREDDINE, conseiller municipal et délégué titulaire SYDER pour faire le point sur tous les travaux en cours sur la commune et notamment l'éclairage public ;
- Le 16 décembre, en Mairie de VILLEFRANCHE SUR SAONE, j'ai participé, avec la DGS, à une réunion avec le maire de VILLEFRANCHE, Thomas RAVIER, le Président du SYTRAIVAL, Jean-Paul CHEMARIN sur les combustibles solides de récupération (CSR) en présence du Cabinet MERLIN et sur l'hydrogène en présence de la société HYNAMICS ;
- Le 28 décembre, j'ai fait le point avec la DGS sur le bilan de l'année écoulée et nous avons travaillé sur les perspectives 2022 ;
- Le 3 janvier :
 - j'ai reçu, avec Jules JOASSARD et Virginie PAQUIEN, pour un deuxième entretien, 3 candidats au poste de Responsable Communication ; puis un candidat pour un poste de Chargé d'affaires Travaux ;
 - puis en fin de journée, j'ai fait un point sur les dossiers avec Virginie PAQUIEN ;
- Le 4 janvier, j'ai reçu MM. SARRAZIN et DUPONT d'EDF et un responsable d'EDF Renouvelables ;
- Le 6 janvier :
 - J'ai rencontré le Président de la société TERRE et LAC pour un projet sur le photovoltaïque ;
 - j'ai reçu avec Virginie PAQUIEN, pour un premier entretien en visio, 4 candidats au poste de Responsable Communication ;
- Le 7 janvier :
 - Je me suis rendu, avec Xavier DESREUMAUX, en mairie de GLEIZE pour faire le point sur tous les travaux en cours sur la commune en présence de Monsieur DE LONGEVIALLE, Maire et Bernard JAMBON, délégué titulaire SYDER ;
 - J'ai à nouveau rencontré Marc JEDLIZCKA, Directeur général d'HESPUL, avec la DGS et Lucile DA SILVA afin d'envisager des pistes de partenariat ;
- Le 10 janvier, j'ai reçu une candidate pour le poste de Responsable Communication ;

- Le 11 janvier :
 - j'ai présidé une réunion des Vice-présidents lors de laquelle nous avons préparé la réunion de ce soir et fait un point sur le nouveau groupement de commande pour la fourniture d'électricité sur la période 2023-2025 ;
 - puis, avec Jules JOASSARD et les services concernés, nous avons fait un point sur la Concession Electricité ;
 - Nous avons ensuite poursuivi par une réunion avec GRDF sur la négociation du contrat de concession gaz, notamment sur le thème de la transition énergétique, à laquelle participaient également Pascale REYNAUD, Virginie PAQUIEN, Nathalie LOURENÇO et Hervé KERNEÏS.
- Le 14 janvier :
 - J'ai participé à un point sur la démarche performancielle EP avec Pascal LEBRUN, Virginie PAQUIEN, Xavier DESREUMAUX et Simon FLORIN ;
 - Puis avec Sandrine ARNAUD, nous avons reçu 2 candidates pour un deuxième entretien pour le poste de Responsable Communication ;
- Le 18 janvier :
 - j'ai participé en visio à une réunion avec M. Aymar de Germy du Cabinet TILIA, avec Alain GERBERON et Virginie PAQUIEN, qui est chargé de nous accompagner dans la réorganisation des services techniques pour permettre :
 - d'en améliorer l'efficacité en formalisant des process,
 - d'assurer une bonne traçabilité des dossiers,
 - de conduire les différents projets dans les meilleures conditions de qualité, de respect des délais et de satisfaction des communes adhérentes.
 - La mission début d'ailleurs cette semaine.
 - J'ai ensuite participé en visio, avec Pascale REYNAUD, Virginie PAQUIEN et Lucile DA SILVA, à une réunion sur la candidature du CD ENR avec la COR (Patrice VERCHERE, Président et Martin SOTTON, Vice-président Transition Énergétique) et la CCMDL (Régis CHAMBE, Président,), Philippe GARNIER, Vice-président Transition Énergétique, et les services concernés ;
 - Cette réunion a permis de valider avec les différents acteurs : SYDER, COR, CCMDL, les rôles de chacun. Elle a été l'occasion de rappeler que si le SYDER porte un projet, il doit piloter l'étude de faisabilité. Ainsi, les études d'opportunité, toutes aussi sérieuses soient-elles, seront prises comme des données d'entrée uniquement. C'est ainsi qu'il a bien été réaffirmé que le SYDER est la porte d'entrée pour toutes les entités publiques. Il pourra confier des missions (prestations à d'autres structures comme ALTE69, etc... mais c'est bien lui qui est l'interlocuteur privilégié pour les communes et les EPCI.
 - J'ai reçu avec les services, Maître LOUGRAIDA-DUMAS pour une réunion de préparation des futurs marchés de travaux suite à la décision de non-reconduction de ces marchés pour 2022 ;
 - J'ai terminé la journée par une réunion d'échanges avec les entreprises ADG et COIRO suite à la non-reconduction de leurs marchés de travaux pour 2022 ;
- Le 20 janvier :
 - J'ai reçu une candidate pour le poste de Responsable Communication ;
 - J'ai ensuite participé avec Jules JOASSARD à une réunion avec Sophie LE CALOCH sur la préparation du SDI GAZ avec Virginie PAQUIEN, Nathalie LOURENÇO et Hervé KERNEÏS ;

- Le 21 janvier :
 - J'ai participé, avec Alain GERBERON, à une réunion avec les Services Techniques afin d'évoquer la préparation des nouveaux marchés de travaux, de maîtrise d'œuvre et RSE ;
 - J'ai poursuivi par une réunion d'échanges avec l'entreprise RAMPA, puis avec l'entreprise SERPOLLET suite à la non-reconduction des marchés de travaux pour 2022 ;
- Le 24 janvier, j'ai reçu la Société MY ENERGY MANAGER au sujet d'un projet photovoltaïque ;
- Aujourd'hui :
 - Avec Pascal LEBRUN, nous avons participé à une réunion de travail sur la Démarche performancielle EP avec les services concernés pour élaborer les marchés publics qui vont être lancés prochainement ;
 - J'ai rencontré de nouveau une candidate pour le poste de Responsable Communication ;
 - Puis, j'ai reçu, avec Alain GERBERON, l'entreprise DERICHEBOURG pour une réunion d'échanges suite à la non-reconduction des marchés de travaux pour 2022 ;

Je vous remercie de votre attention. »

Je vous propose maintenant de procéder à la désignation du secrétaire de séance.

DESIGNATION DU SECRETAIRE DE SEANCE

Malik HECHAÏCHI propose de procéder à la désignation du secrétaire de séance.

Aloïs HAMM, délégué suppléant de la commune de Villefranche-sur-Saône, se porte candidat.

Malik HECHAÏCHI consulte l'assemblée sur cette candidature.

Personne ne s'opposant à cette désignation, Aloïs HAMM est désigné secrétaire de séance.

APPROBATION DU PROCES VERBAL DU COMITE DU 30 NOVEMBRE 2021

Malik HECHAÏCHI demande à l'assemblée si le procès-verbal de la séance du 30 novembre 2021 appelle des observations.

Aucun délégué ne se manifestant pour prendre la parole, le Président soumet ce procès-verbal au vote.

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, approuve le procès-verbal du Comité du 30 novembre 2021.

INFORMATION SUR L'ARRETE PREFECTORAL ET LA MODIFICATION DES STATUTS

A la demande du Président, Virginie PAQUIEN fait savoir que le 16 décembre 2021, la direction des affaires juridiques et de l'administration locale (DAJAL) de la Préfecture a transmis au SYDER un projet d'arrêté préfectoral relatif aux nouveaux statuts du SYDER. Après relecture, l'arrêté a été renvoyé et la DAJAL l'a mis à la signature du Préfet pour une application au 1^{er} janvier 2022.

Après publication de l'arrêté préfectoral approuvant les nouveaux statuts du SYDER, la DAJAL a été informée que des communes avaient transféré une compétence au SYDER alors que l'EPCI dont elles étaient membres avaient déjà ladite compétence.

Aussi, la Préfecture, sur avis de son service juridique a retiré l'arrêté préfectoral, invité les deux communes concernées à redélibérer rapidement pour rapporter leur délibération litigieuse afin que le SYDER puisse à son tour délibérer pour rapporter les délibérations acceptant le transfert de compétence.

La DAJAL a donc repris un arrêté préfectoral sans mention des délibérations communales et syndicales. Elle devrait rapidement le transmettre au SYDER.

Il est donc essentiel de rappeler aux communes membres du SYDER qu'une compétence optionnelle ne peut être transférée qu'à une seule autre collectivité. Le transfert d'une compétence optionnelle entraîne nécessairement sa perte pour la commune. Elle n'a donc plus de possibilité de la transférer à une entité.

Il a été aussi rappelé que ce transfert est pour une durée de 6 ans. Passé ce délai, la commune est en capacité de la reprendre, soit pour elle-même, soit pour la transférer à une autre collectivité (Communauté de communes, communauté d'agglomération, syndicat mixte...).

POINTS BUDGETAIRES ET FINANCIERS

- Plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et présentation du rapport parité

Jules JOASSARD, Vice-président en charge des ressources humaines rappelle que le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, présenté préalablement aux débats sur le projet de budget, est obligatoire depuis seulement 2020 pour les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants. Le plan d'action pluriannuel est quant à lui une obligation depuis 2019 pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants qu'ils soient à fiscalité propre ou non.

Il fait savoir que ce rapport a été effectué par Lina ROBIN, stagiaire au service Ressources Humaines durant 3 mois d'octobre à décembre 2021.

L'exécutif du SYDER a souhaité s'engager dans cette démarche de transparence, d'impulsion afin de pouvoir accompagner les évolutions futures, en termes de recrutements, mais aussi d'évolution professionnelle et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le SYDER inscrit sa politique managériale dans l'exigence et la valorisation professionnelle, la promotion de la diversité des profils et des parcours et dans l'anticipation des évolutions à venir sur le marché de l'emploi mais aussi de l'emploi territorial.

Ce plan d'action pluriannuel 2022-2024, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comporte vingt-huit mesures dans les cinq axes suivants :

1. Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
5. Favoriser une culture de l'égalité.

A l'issue de la présentation de ce rapport qui sera joint en annexe de ce compte rendu, Malik HECHAÏCHI demande si les membres ont des questions.

Personne ne souhaitant prendre la parole, il procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité,

⇒ **Prend acte du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,**

⇒ **Adopte le plan d'action pluriannuel pour une période de trois ans à compter du 26 janvier 2022.**

(Cf. délibération et rapport en annexe)

- Rapport sur le développement durable

Jules JOASSARD rappelle que le décret n° 2011-687 du 17 juin 2011 a instauré l'obligation pour certaines collectivités de proposer un rapport sur la situation en matière de développement durable dans les collectivités territoriales. Il s'agit des communes de plus de 50 000 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants.

Même si le SYDER n'est pas obligé de produire un tel document, sa présentation prend cependant tout son sens du fait de l'objet même du syndicat, de l'orientation stratégique de notre politique et des enjeux en matière de développement durable et de transition énergétique.

Aussi, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président présente un rapport sur la situation en matière de développement durable intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire au service des communes et des EPCI et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ses compétences donnent au SYDER une responsabilité vis-à-vis des habitants du Rhône que le rapport présenté en annexe met en avant.

Le rapport présenté en séance et figurant en annexe comporte 6 grandes parties :

1. la présentation du SYDER et les chiffres clés du territoire du Rhône
2. les enjeux et objectifs environnementaux et sociaux
3. les démarches au sein du SYDER en 2021
4. les actions mises en place en 2021 dans les communes / EPCI
5. les conditions de travail
6. Péréquation et solidarité

Jules JOASSARD, au nom de l'exécutif, tient à remercier Sandrine ARNAUD, Vice-présidente en charge de la communication qui a piloté ce projet et les agents ayant travaillé à l'élaboration de ce rapport, Anne-Sophie BRUN, Xavier DESREUMAUX et Vincent BONARDI sous la houlette de la DGS, Virginie PAQUIEN.

A l'issue de la présentation de ce rapport qui sera joint en annexe de ce compte rendu, Malik HECHAÏCHI demande si les membres ont des questions.

Personne ne souhaitant prendre la parole, il procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, prend acte de la présentation du rapport Développement durable du SYDER pour l'année 2021. (cf. délibération et rapport en annexe)

- Débat et Rapport d'orientation budgétaire (DOB et ROB)

Malik HECHAÏCHI rappelle que le débat d'orientation budgétaire s'inscrit dans le cadre de la préparation du budget primitif 2022.

Organisé dans les deux mois précédant l'examen du budget, conformément à la réglementation, ce débat constitue une opportunité de faire le point sur la situation financière du SYDER et sur les enjeux de l'année à venir.

Le Président présente les faits marquants de l'année 2021 et les événements attendus pour l'année 2022 qui sont à retrouver dans le document complet joint en annexe de ce compte rendu.

Didier MOULIN, Vice-président en charge des finances présente ensuite les orientations budgétaires proposées.

A l'issue de cette présentation, Malik HECHAÏCHI demande si les membres du Comité ont des questions.

Personne ne souhaitant prendre la parole, Malik HECHAÏCHI procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, prend acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire 2022 et de l'existence du rapport sur la base duquel s'est tenu le débat. (Cf. délibération et rapport en annexe)

- Etude d'impact sur la démarche performancielle Eclairage Public

Pascal LEBRUN, Vice-président en charge de l'exploitation des réseaux présente l'étude d'impact aux délégués.

1) Rappel du projet de démarche performancielle sur l'éclairage public

Il rappelle que par délibération n°CS_2021_025, le Comité syndical a décidé de mettre en œuvre la démarche performancielle de l'éclairage public, projet d'ampleur visant à réduire les impacts environnementaux et les factures énergétiques de ses communes membres sur le territoire du Département du Rhône.

Une première estimation indiquait que le coût global de l'opération sur l'ensemble du territoire du SYDER s'élèverait à 60 millions d'euros Hors Taxes. Il concernerait :

- 50 % des armoires de commande rénovées sur les 4 800 existantes,
- La rénovation de 83 200 sources lumineuses « lampes à décharge » en LED sur 92 500 sources existantes,
- La rénovation de 20% des réseaux souterrains, soit 307 kms,
- La rénovation de 30% des réseaux aériens, soit 292 kms.

Cette opération d'envergure doit être lancée sur 3 ans, selon les modalités suivantes :

a) Modalités techniques :

- La commune dépose un dossier de demande sur le Portail SYDER (Demandes de travaux neufs (Eclairage Public et Réseau) : Profesy).
- Sa demande est instruite.
- La commune est informée de la validation de sa demande, de l'engagement de l'opération sur le programme travaux concerné et des délais de réalisation.

La massification des travaux de rénovation de l'éclairage public doit aussi permettre des économies substantielles sur le coût des prestations et des fournitures.

b) Les modalités financières

Les informations financières évaluées au moment du lancement de la démarche permettaient déjà de prévoir sur l'ensemble du territoire du SYDER des économies substantielles (CEE, gains énergétiques, gains sur la maintenance/exploitation). Ces prévisions ont été affinées et sont listées dans le tableau de la programmation pluriannuelle d'investissement joint à l'étude d'impact.

Le SYDER a aussi adopté un taux d'abattement de 45% sur le montant TTC conformément à la délibération n° CS_2021_022 du 23 mars 2021. Bien entendu ce montant de dépense subventionnable pourrait être aussi diminué des subventions perçues au titre du CRTE, DSID, DSIL, etc... que pourrait percevoir la commune.

Le SYDER s'occuperait aussi de récupérer les CEE et de mettre en place un système de remboursement des travaux à N+2 (après la réalisation des travaux), afin que les communes puissent déjà bénéficier des économies de fonctionnement et ce, afin de leur permettre de financer le remboursement des travaux effectués.

Le montant restant à la charge de la commune serait alors intégré dans les fiches travaux et dans les appels de charges. Les communes pourraient alors décider de payer sous forme :

- de contributions budgétaires ;
- et/ou de fiscaliser à l'instar des autres travaux réalisés par le SYDER (contributions fiscalisées).

2) L'obligation de réaliser une étude d'impact pluriannuelle sur les dépenses de fonctionnement liées aux opérations exceptionnelles d'investissement

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 dite « Loi NOTRe » codifié à l'article L. 1611-9 du code général des collectivités territoriales dispose que : « *pour toute opération exceptionnelle d'investissement dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret en fonction de la catégorie et de la population de la collectivité ou de l'établissement, l'exécutif d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales présente à son assemblée délibérante une étude relative à l'impact pluriannuel de cette opération sur les dépenses de fonctionnement.* »

Cette étude d'impact pluriannuel sur les dépenses de fonctionnement est obligatoire depuis 2017 pour tout projet d'opération d'investissement dont le montant prévisionnel total des dépenses est supérieur aux seuils fixés par décret n° 2016-892 du 30 juin 2016.

Cette étude doit être présentée à l'assemblée délibérante, qui peut intervenir à l'occasion du débat d'orientation budgétaire ou du vote d'une décision budgétaire ou lors d'une demande de financement.

En outre, l'article D. 1611-35 du même code fixe les seuils de dépenses réelles de fonctionnement : « *5° Pour les communes et les établissements de coopération intercommunale dont la population est supérieure à 400 000 habitants, le seuil est fixé à 25 % des recettes réelles de fonctionnement ou à 100 millions d'euros* ».

L'étude d'impact doit être établie pour tout projet dont le coût est supérieur à :

- 150 % des recettes réelles de fonctionnement (si population < 5 000 habitants) ;
- 100 % des recettes réelles de fonctionnement (si population comprise entre 5 000 et 14 999 habitants) ;
- 75 % des recettes réelles de fonctionnement (si population comprise entre 15 000 et 49 999 habitants) ;
- 50 % des recettes réelles de fonctionnement ou à 50 millions d'euros (si population comprise entre 50 000 et 500 000 habitants).

La population à prendre en compte est la population légale, telle qu'issue du dernier recensement effectué par l'INSEE.

Les recettes réelles de fonctionnement prises en compte pour le calcul du seuil s'entendent de celles de l'exercice budgétaire.

Le projet de démarche performancielle répond à cette obligation puisque les 70 millions d'euros de dépenses d'investissement estimés TTC sont bien supérieurs aux 25 % des recettes réelles de fonctionnement du SYDER qui s'élèvent à 29 461 000 € pour l'année 2021 et 29 914 000 € estimées pour 2022.

3) Contenu de l'étude d'impact

Selon les textes en vigueur, cette étude doit comprendre les éléments suivants :

- Eléments concernant la collectivité : nom de la collectivité, population INSEE,
- Eléments budgétaires : recettes réelles de fonctionnement du dernier exercice (sans les restes à réaliser), crédits d'investissements,
- Eléments concernant la réalisation du projet : contexte, objectifs, échéancier, coût,
- Modalités de financement du projet : capacité d'autofinancement de la collectivité, durée et montant de ou des emprunts,
- Impact financier des dépenses de fonctionnement sur l'année en cours et sur les deux années suivantes (intérêt sur l'emprunt, charges de personnel, entretien, achats de matières premières, fluides, prestations de service...),
- Recettes brutes prévisionnelles générées par l'investissement.

Il est donc proposé au Comité syndical de prendre acte de la présentation de l'étude d'impact pluriannuel sur le budget de fonctionnement relative au projet de démarche performancielle de l'éclairage public conformément aux dispositions du code général des collectivités territoriales.

Jean-Pierre DEBIESSE (Chazay d'Azergues) demande si des communes peuvent changer l'année de réalisation de ces travaux. Il souhaite savoir si les entreprises vont avoir la capacité à tout réaliser dans les délais demandés.

Malik HECHAÏCHI apporte une réponse sur la planification annuelle de ces travaux. Quelques communes ont sollicité des aides dans le cadre du CRTE qui doivent être consommées dans les deux ans. Ces communes vont devoir être passées en priorité. Suite aux études lancées, certaines communes demandent à être avancées dans le temps. Il va donc falloir procéder à une planification assez fine en fonction des demandes des communes, tout en essayant de respecter le planning établi.

Pour répondre à la deuxième question, il fait part de ses réflexions avec les équipes du SYDER sur l'élaboration des marchés, notamment sur la répartition géographique ou non de ces marchés. Une autre option est en cours de réflexion qui est la sectorisation d'une commune ayant beaucoup de points lumineux à changer. L'objectif premier est que les entreprises doivent intervenir dans un temps réduit sur les communes, avec les moyens humains et matériels suffisants.

Daniel ABAD (Soucieu-en-Jarrest) souhaite savoir si ces travaux vont être répercutés aux communes. Il demande également ce que vont devenir les équipements désinstallés par les entreprises.

Malik HECHAÏCHI répond sur la question de la répercussion des travaux à la commune. C'est à la commune de choisir la budgétisation ou la fiscalisation de ces travaux. Si la commune souhaite que ce soit à charge constante, il faudra en budgétiser un peu et à l'inverse, si la commune ne veut pas budgétiser, il faudra fiscaliser. Il rappelle que dans le montage proposé, la commune commence à rembourser le 1/15^e d'investissement seulement en année 2.

Sur la question du matériel, plusieurs solutions sont en cours de réflexion :

- Se faire un stock tampon au SYDER avec le matériel qui fonctionne,
- Valoriser le matériel, mais le recyclage a un coût qui sera inclus dans le marché,
- Accompagner éventuellement d'autres territoires nationaux ou internationaux avec ce matériel, mais le SYDER ne souhaite pas forcément emmener ses déchets à l'étranger.

Plus personne ne souhaitant prendre la parole, Malik HECHAÏCHI procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, (Cf. délibération et étude d'impact en annexe)

- ⇒ ***Considère le budget maîtrisé dans la phase de travail préparatoire,***
- ⇒ ***Approuve l'étude d'impact pluriannuel sur les dépenses de fonctionnement liées aux opérations exceptionnelles d'investissement de la démarche performancielle de l'éclairage public,***
- ⇒ ***Charge le Président de présenter cette étude à tous les partenaires financiers et financeurs qui en feraient la demande.***

CONCESSION ELECTRICITE

- ENEDIS – Reprise des négociations pour le renouvellement du contrat de concession

Jules JOASSARD, Vice-président en charge des concessions rappelle que le SYDER, en sa qualité d'autorité organisatrice du service public de la distribution d'électricité, a confié à la société ENEDIS (précédemment ERDF) le développement, l'exploitation, le renouvellement et l'entretien du réseau public de distribution d'électricité d'une part, et à la société EDF la mission de fourniture d'électricité aux tarifs réglementés de vente, d'autre part, sur son territoire, dans le cadre d'un contrat de concession d'une durée fixée à 25 ans.

Ce contrat, signé le 24 février 1993, devait s'achever le 7 mars 2018. Un nouveau contrat de concession devait alors être signé. A cette fin, les Parties ont engagé des négociations à compter de juin 2016. La délibération n°CS_2016_034 du 7 juin 2016 approuvait la feuille de route de cadrage des négociations, délégait au Bureau syndical l'approbation de l'accord de méthode à conclure avec les concessionnaires et demandait au Président et au premier Vice-président délégué aux concessions, de mener les négociations avec les concessionnaires dans le respect des dispositions prévues dans la feuille de route. Celles-ci n'ont pas abouti. De plus, EDF et ENEDIS ont refusé de conclure un avenant de prolongation de la concession, pourtant proposé par le SYDER.

Le SYDER a donc, par délibération n°CS_2018_003 du 16 janvier 2018, décidé de la reconduction de ce contrat jusqu'à ce qu'un nouveau contrat de concession puisse être conclu. Cette délibération a été notifiée à EDF et ENEDIS qui ne l'ont pas contestée.

Depuis lors, même s'ils poursuivent l'exécution de leur mission de service public, EDF et ENEDIS ont cessé de rendre compte au SYDER de l'exécution de leurs obligations et refusé de s'acquitter des redevances de concession pourtant dues en vertu de la concession qui les lie au SYDER. Plusieurs titres de recettes ont été émis pour recouvrer les redevances de concession au titre des exercices 2018 et 2019 qui ont été contestés devant le Tribunal administratif de Lyon par la société ENEDIS. Trois instances sont en cours, une courte période de tentative de médiation judiciaire ayant échoué courant janvier 2021.

Dans la première requête, ENEDIS attaque les titres de recettes d'acomptes pour les redevances de concession (fonctionnement et investissement) pour la période du 8 mars 2018 au 31 décembre 2018.

Dans la deuxième, ENEDIS attaque le titre de recettes de solde et le mandat de solde relatifs aux redevances de concession (fonctionnement et investissement) pour la période du 8 mars 2018 au 31 décembre 2018.

Enfin, dans la troisième requête, elle attaque le titre d'acompte relatif à la redevance de fonctionnement de concession pour l'exercice 2019.

Le Tribunal administratif de Lyon a joint les 3 requêtes et a audiencé l'affaire le 29 avril 2021. Puis, par un jugement avant dire de droit du 11 mai 2021, le Tribunal a sursis à statuer et a saisi le Conseil d'Etat pour statuer sur quatre questions relatives à l'exécution du contrat :

1. Dans l'hypothèse où un contrat de concession de distribution d'électricité arrive à son terme sans que les parties aient conclu un nouveau contrat exprès, résulte-t-il des dispositions spécifiques applicables à ce contrat et le cas échéant de l'article 31 du modèle de cahier des charges des concessions de distribution électrique (dans sa version de 1992 qui est devenu l'article 49 du modèle de 2017) que ce contrat est susceptible d'être tacitement reconduit ?
2. Compte-tenu notamment de l'obligation qui pèse sur la société ENEDIS d'assurer la cohérence du réseau de ses concessions, celle-ci a-t-elle la possibilité de s'opposer à la reconduction tacite du contrat ? La circonstance que la société ENEDIS continue de fait l'exploitation du réseau doit-elle être regardée comme révélant son accord pour la reconduction du contrat ?
3. Dans l'hypothèse où le contrat ne serait pas reconduit, les dispositions spécifiques qui lui sont applicables et les obligations de continuité du service public impliquent-elles que le contrat soit temporairement prolongé, le cas échéant de façon partielle ?
4. Dans le cas visé au paragraphe précédent, les clauses relatives à la redevance sont-elles maintenues temporairement ? A défaut, une base légale autre est-elle susceptible de fonder une éventuelle redevance ?

Dans son avis du 27 octobre 2021, la haute juridiction a indiqué qu'un contrat de concession conclu entre une autorité concédante et les concessionnaires EDF et ENEDIS et non renouvelé d'un commun accord entre les parties n'est pas tacitement prolongé ni renouvelé et invite les parties à se rapprocher pour négocier les termes d'un nouveau contrat. Le Conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur la question posée par le Tribunal administratif de Lyon et tenant à la base légale susceptible de fonder une redevance due par les concessionnaires en l'absence de contrat. Le Conseil d'Etat n'a pas non plus statué sur la prolongation par l'effet de la délibération adoptée par le SYDER, qui a en définitive prolongé unilatéralement le contrat de concession, cette question n'ayant pas été posée par le Tribunal administratif de Lyon.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'Etat a renvoyé ces affaires devant le Tribunal administratif de Lyon. Ces affaires seront audiencées le 27 janvier 2022.

A cette même audience, sera par ailleurs appelé l'autre contentieux qui oppose le SYDER à ENEDIS, portant sur le solde des provisions pour renouvellement dû par ENEDIS au SYDER en application du contrat de concession conclu le 24 février 1993.

METHODOLOGIE PROPOSEE AU COMITE SYNDICAL :

Au vu de ce qui précède, sans attendre le jugement du Tribunal administratif de Lyon et éventuellement d'autres instances, il convient de reprendre dès à présent les négociations avec le concessionnaire pour aboutir à la signature d'un nouveau contrat de concession, équilibré entre les parties (ce qui n'était pas le cas dans le cadre des négociations précédentes).

Ces négociations devront aussi permettre de régler la période comprise entre le 8 mars 2018 et la date de mise en œuvre du nouveau contrat de concession, période pendant laquelle le SYDER, d'une part, n'a perçu aucune redevance en contrepartie de la mise à disposition d'ENEDIS d'un réseau dont le Syndicat est propriétaire et, d'autre part, a poursuivi la réalisation sous sa maîtrise d'ouvrage de travaux sur le réseau sans contrepartie.

Sur la base du modèle national de contrat de concession de décembre 2017, le SYDER va proposer un nouveau projet de contrat à EDF et ENEDIS préservant les intérêts des usagers, du SYDER, propriétaire du réseau de distribution d'électricité, et des communes membres du SYDER.

Cette reprise des négociations pourrait aussi engager les parties vers la résolution du différend, susvisé, qui oppose le SYDER et ENEDIS en lien avec les obligations imposées à Enedis par le contrat de concession conclu le 24 février 1993 en matière de provisions pour renouvellement (PR) et d'amortissements de financement du concédant (AFC) ainsi que la qualification des origines de financement des ouvrages concédés.

Il convient de signaler que dernièrement le comité de suivi du modèle de cahier des charges de 2017 a reçu des demandes d'adhérents de la FNCCR pour rouvrir les négociations au niveau national sur, notamment, les révisions des clauses de fin de contrat, la gouvernance et le suivi des investissements du concessionnaire et les aspects comptables et financiers des concessions.

Il est rappelé aux membres du comité syndical que les principes devant guider la négociation doivent être avant tout :

- La préservation des intérêts des communes et des usagers du service public de distribution d'électricité, notamment par la préservation d'un patrimoine en bon état et à niveau. Le SYDER a le souci de conserver le réseau en bon état puisqu'il lui a été confié par ses communes,
- Le maintien d'un égal accès au service public d'électricité dans tous les territoires concernés,
- La configuration d'un réseau permettant l'intégration de sujets de transition énergétique (injection, raccordement,...) mais aussi veillant à ce que la propriété des données restent publiques et que par conséquent les compteurs restent propriété du concédant, garantissant ainsi l'indépendance et l'autonomie du SYDER et de ses communes sur ce service public de distribution dont le monopole est attribué à ENEDIS sur la partie distribution et EDF sur la fourniture aux tarifs réglementés de vente.

Suite à cet exposé, Malik HECHAÏCHI demande si les membres ont des questions avant de délibérer sur la stratégie présentée.

Daniel ABAD (Soucieu-en-Jarrest) demande si dans le cadre des négociations avec ENEDIS, il est possible de proposer l'étalement du remboursement de la somme dûe par ENEDIS.

Malik HECHAÏCHI répond que pour ENEDIS ce sont des écritures comptables et non pas une somme à reverser au SYDER. Dans les négociations avec ENEDIS, le SYDER souhaite inscrire une formulation qui le protège et qui lui permet d'aller à l'arbitrage si un litige apparaît sur ce sujet.

Plus personne ne souhaitant prendre la parole, Malik HECHAÏCHI procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité,

- ⇒ **Décide de la reprise des négociations avec les concessionnaires EDF et ENEDIS pour parvenir dans les meilleurs délais à un nouveau contrat de concession pour la distribution publique d'électricité et la fourniture aux tarifs réglementés de vente,**
- ⇒ **Si le Tribunal administratif de Lyon devait conclure à l'absence de prolongation, au-delà du 8 mars 2018, du contrat de concession conclu le 24 février 1993, autorise le Président à engager les négociations avec ENEDIS relatives aux conditions financières d'occupation par ENEDIS, en vue de son exploitation, du réseau de distribution d'électricité du SYDER durant la période courant à compter du 8 mars 2018 jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat de concession,**
- ⇒ **Autorise le Président à prendre toutes dispositions pour l'exécution de la présente délibération et, notamment, à reprendre langue avec les concessionnaires dans l'objectif de la sauvegarde des droits du SYDER.**

(Cf. délibération)

COMPETENCE GAZ

- Définition de l'axe de stratégie des négociations avec GRDF dans le cadre du renouvellement du contrat de concession gaz

Jules JOASSARD, Vice-président en charge des concessions rappelle que le SYDER, en sa qualité d'autorité organisatrice de la distribution publique de gaz naturel, a conclu le 18 juin 1997 avec la société GDF (GRDF depuis le 1er janvier 2008) une « Convention de concession pour le service public de la distribution de gaz pour le groupement de communes ayant transféré leur pouvoir concédant gaz au SYDER » à laquelle est annexée un cahier des charges et ses annexes, pour une durée de 25 ans.

Cette convention, entrée en vigueur le 25 juin 1997, arrivera à échéance le 24 juin 2022.

L'article 31-1 du cahier des charges de concession prévoit que trois ans au moins avant le terme du contrat, les parties doivent se rapprocher aux fins « d'établir un état des lieux et un état descriptif des travaux d'entretien ou de renouvellement restant à réaliser par le concessionnaire » afin que les biens concédés soient dans un état normal de service au terme du contrat.

Un courrier en date du 13 décembre 2019 a été adressé par le SYDER à GRDF aux fins d'initier ce travail d'état des lieux.

METHODOLOGIE PROPOSEE AU COMITE SYNDICAL

Le Comité syndical a délibéré le 8 décembre 2020 sur une feuille de route définissant la préparation de la fin de la convention de concession en cours, l'arrêt de ses modalités de sortie et l'examen des conditions ultérieures d'exécution du service public concédé dans le cadre d'un nouveau contrat de concession. Le Comité syndical a en outre délibéré sur un projet d'accord de méthode, découlant de la feuille de route arrêtée, destiné à fixer le cadre des négociations à venir avec GRDF sur le nouveau contrat de concession de distribution de gaz naturel. Toutefois, les négociations conduisant à la signature de cet accord de méthode ont échoué, malgré la tenue de deux réunions d'échanges sur le projet de document en mars et avril 2021.

Le SYDER souhaitait notamment que ses bilans de fin de contrat servent de base de travail pour converger sur des bilans partagés.

C'est pourquoi, le SYDER a transmis au concessionnaire ses bilans de fin de contrat technique, comptable et financier sur le périmètre historique en vue de son partage avec le concessionnaire en juillet 2021. Une réunion de partage des bilans s'est tenue le 3 septembre 2021 en présence du concessionnaire au cours de laquelle le SYDER a expliqué les points de désaccords qu'il constatait avec GRDF, en vue de parvenir à un accord. Lors de cette réunion, il a été acté de la mise en place de réunions thématiques afin d'avancer en parallèle sur les différents sujets en présence des experts de chacune des parties.

A cet égard, a été relevée la nécessité de faire de la transition énergétique et écologique un volet nécessaire et important du futur contrat de concession.

En effet, en conformité avec une Directive Européenne, la stratégie bas carbone de la France prévoit la décarbonation complète de l'énergie consommée dans les bâtiments d'ici 2050. C'est pourquoi, si les usagers du service de distribution publique de gaz souhaitent voir perdurer le service, il est impératif d'intégrer la transition énergétique et écologique dans le futur contrat de concession.

Le calendrier suivant de réunions thématiques avait été arrêté pour échanger sur un projet d'annexe relative à la transition énergétique le 19 novembre 2021, le partage du bilan de fin de contrat financier le 24 novembre 2021 ainsi que le bilan technique le 6 décembre 2021.

En parallèle, la Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies (FNCCR) avec GRDF et France Urbaine, sont en phase de finalisation du nouveau modèle de cahier des charges. Le SYDER s'est procuré ce document afin de pouvoir commencer à travailler sur le futur contrat de concession, celui-ci prévoyant la définition d'un schéma directeur des investissements (SDI) sur la durée du nouveau contrat, assorti d'un programme pluriannuel des investissements (PPI) découlant du schéma précité.

POINT SUR LES REUNIONS D'ECHANGES

La réunion d'échange sur le bilan technique a été annulée compte-tenu du refus de GRDF d'intégrer les éléments de son bilan dans celui du SYDER. Même s'il aurait été préférable de converger sur le bilan de fin de contrat technique préalablement à la poursuite du travail sur ce sujet, le SYDER va proposer à GRDF un projet de schéma directeur des investissements.

À la suite de la réunion du 19 novembre 2021, le SYDER a adressé le 7 janvier 2022 à GRDF une annexe relative à la transition énergétique incluant un fonds d'investissements afin de porter des actions innovantes sur le territoire des communes ayant transféré la compétence au SYDER.

La réunion sur le bilan patrimonial du 24 novembre 2021 a permis à GRDF de présenter sa politique fiscale et comptable appliquée sur la concession du SYDER. Cette politique fiscale et comptable, reposant notamment sur la pratique de l'amortissement de caducité et des provisions pour renouvellement, implique juridiquement la gratuité des biens de retour concernés en fin de contrat. Or, GRDF refuse d'admettre ce principe d'un retour gratuit au SYDER. Ce point d'achoppement existe sur la qualification des biens en fin de contrat de concession. Celui-ci a donc des impacts financiers importants sur le prochain contrat. De plus, en fin de contrat, le SYDER doit inscrire dans sa comptabilité l'inventaire comptable des biens et sa dette éventuelle à l'égard du concessionnaire en cas de non-gratuité. Lors des contrôles réalisés par les chambres régionales des comptes, ce point est souvent mis en avant. C'est pourquoi, le SYDER doit le traiter. Si GRDF ne consent pas à aller dans le sens du SYDER, le SYDER sera contraint de solliciter un arbitrage juridique auprès du tribunal administratif.

Les principaux points de blocage avec le concessionnaire sont listés ci-après :

- Au niveau technique, GRDF refuse la proposition du SYDER indiquant qu'il faudrait supprimer les 2,7 km de réseau basse pression alors que le conseil général de l'économie, de l'environnement et du développement durable le préconise dans un de ses rapports remis en 2020.
- Le principal point de blocage se situe sur le bilan financier car GRDF refuse de remettre gratuitement au SYDER les biens de la concession en fin de contrat. Il veut continuer à les faire apparaître comme étant le financeur des investissements réalisés.

PROPOSITION DE DEMARCHE A VENIR

Le contrat en cours parviendra à échéance en juin 2022 et le SYDER ne souhaite pas se retrouver dans une situation similaire à celle qu'il connaît avec ENEDIS sur le contrat d'électricité (à savoir l'absence de signature d'un nouveau contrat à l'échéance du précédent). C'est pourquoi, le Syndicat se laisse du temps pour partager les bilans de fin de contrat avec GRDF, ces bilans constituant la base de travail des négociations sur le futur contrat de concession devant intégrer un schéma directeur des investissements sur la durée du contrat et l'intégration d'un volet de transition écologique et énergétique. Par la suite, en cas d'accord sur les bilans, les négociations se poursuivront sur le futur contrat de concession incluant le cahier des charges et ses annexes. Si les négociations ne permettaient pas d'aboutir à un contrat équilibré avec le concessionnaire obligé, défendant les intérêts des usagers du service public à un horizon compatible avec la fin du contrat actuel le 24 juin 2022, le Syndicat proposera alors au concessionnaire GRDF une prolongation dans les conditions du contrat en cours jusqu'à fin 2029, date à laquelle le gaz transitant dans les réseaux devra comporter un minimum de 10% de gaz renouvelable.

Il est rappelé aux membres du comité syndical que les principes devant guider la négociation doivent être avant tout :

- La préservation des intérêts des communes et des usagers du service public de distribution de gaz, notamment par la préservation d'un patrimoine en bon état et à niveau. Le SYDER a le souci de conserver le réseau en bon état puisqu'il lui a été confié par ses communes,
- Le maintien d'un égal accès au service public du gaz dans tous les territoires concernés,
- La configuration d'un réseau permettant l'intégration de sujets de transition énergétique (injection, raccordement,...) mais aussi veillant à ce que la propriété des données restent publiques et que par conséquent les compteurs deviennent propriété du concédant, garantissant ainsi l'indépendance et l'autonomie du SYDER et de ses communes sur ce service public de distribution dont le monopole est attribué à GRDF.

A l'issue de cet exposé, Malik HECHAÏCHI demande aux membres du Comité syndical adhérant à la compétence optionnelle Gaz de délibérer sur la stratégie proposée.

S'agissant d'une affaire mise en délibération au titre de la compétence optionnelle « Production et distribution publique de gaz », il est précisé que, conformément aux statuts du SYDER, seuls les délégués représentant les communes adhérant à cette compétence prennent part au vote.

Personne ne souhaitant prendre la parole, Jules JOASSARD procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de votants :	58
Nombre de voix pour :	58
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Les membres du comité syndical adhérant à la compétence optionnelle Gaz, à l'unanimité,

- ⇒ ***Approuvent la stratégie proposée dans l'objectif de défense des intérêts des usagers et des communes ayant transféré la compétence au SYDER,***
- ⇒ ***Autorisent le Président à poursuivre les négociations avec le concessionnaire sur le partage des bilans de fin de contrat et les dispositions du nouveau contrat de concession de distribution publique de gaz.***

(Cf. délibération)

COMPETENCE ECLAIRAGE PUBLIC

- Convention de reversement de subvention CRTE commune de BRULLIOLES

Pascal LEBRUN, Vice-président en charge de l'exploitation des réseaux rappelle qu'il existe, dans le cadre du plan France Relance, trois instruments de soutien aux investissements aux collectivités territoriales : la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR), la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) et la dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID), mis à disposition des préfets au profit des projets concourant à la redynamisation et au développement des territoires.

La commune de BRULLIOLES, adhérente au Syndicat départemental d'énergies du Rhône (SYDER), lui a délégué la compétence « éclairage public et maintenance ». Elle a décidé de réaliser l'opération « Remplacement des sources conventionnelles en LED », opération financée par le SYDER, dans le cadre de sa démarche performancielle.

La commune a déposé une demande de subvention pour cette opération sur la plateforme dématérialisée « démarches.simplifiees.fr » le 23 février 2021 en Préfecture du Rhône.

Par un arrêté n° 2021-0119-DSIL-69-07 du 10 septembre 2021, le Préfet du Rhône a attribué à la commune de BRULLIOLES une subvention d'un montant de 60 407 euros au titre de la DSIL dans le cadre du CRTE pour un montant subventionnable de 120 814 euros.

Le SYDER étant maître d'ouvrage et finançant les travaux de remplacement des sources conventionnelles en LED de la commune de BRULLIOLES, il a été convenu que celle-ci reverse les sommes perçues au titre de la subvention mentionnée ci-dessus.

Pascal LEBRUN indique donc qu'il convient de définir par voie de convention les modalités administratives et financières du reversement par la commune de BRULLIOLES au SYDER du montant de l'aide allouée au titre du remplacement des sources conventionnelles en LED.

Personne ne souhaitant prendre la parole, Pascal LEBRUN procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, approuve le projet de convention de reversement de subvention à signer entre le SYDER et la commune de BRULLIOLES au titre du remplacement des sources conventionnelles en LED (Cf. délibération et projet de convention en annexe)

COMPETENCE IRVE

- Transfert au SYDER de la compétence « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables » de la commune de Longessaigne

Annick LAFAY, Vice-présidente rappelle que l'article L.2224-37 du code général des collectivités territoriales dispose qu'une commune peut transférer à une autorité organisatrice de distribution publique d'électricité, telle le SYDER, la compétence communale relative à la mise en place d'un service comprenant la création, l'entretien et l'exploitation d'infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

Les statuts du SYDER, fixés par arrêté préfectoral, précisent que celui-ci propose à ses communes adhérentes, outre la compétence obligatoire d'autorité organisatrice de la distribution publique d'électricité, des compétences optionnelles diverses telles que l'éclairage public, la distribution publique de gaz, la production de chaleur et distribution publique de chaleur, ainsi que, depuis mai 2017, cette compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ».

Il rappelle au comité que, conformément à ces statuts, l'adhésion d'une commune à une compétence optionnelle proposée par le Syndicat se fait sur demande de la commune, et devient effective après délibérations concordantes du conseil municipal et du comité syndical, entérinées par arrêté préfectoral.

Il expose la demande de la commune de Longessaigne, relatives à leur adhésion à la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ».

Il indique que ces adhésions se font dans le cadre du plan de déploiement des infrastructures de charge de véhicules électriques et hybrides mis en œuvre par le SYDER sur le territoire rhodanien et précise que, dans le cadre de ces adhésions, il n'y aura pas de biens mis à la disposition du SYDER par ces communes pour l'exercice de cette compétence, ni aucun contrat en cours dont le Syndicat devrait reprendre l'exécution.

S'agissant d'une affaire mise en délibération au titre de la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables », il est précisé que, conformément aux statuts du SYDER, seuls les délégués représentant les communes et EPCI adhérent à cette compétence prennent part au vote.

Personne ne souhaitant prendre la parole, Annick LAFAY procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de votants :	29
Nombre de voix pour :	29
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Les membres du comité syndical adhérent à la compétence optionnelle IRVE, à l'unanimité, acceptent l'adhésion de la commune de Longessaigne à la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ». (Cf. délibérations)

ORGANISATION DU SYNDICAT

- Organisation du comité syndical du 22 mars 2022

Malik HECHAÏCHI informe le Comité syndical que selon l'article 10 du règlement intérieur du SYDER, il convient de définir par délibération le lieu, autre que le siège du syndicat, dans lequel se réunira la future assemblée délibérante.

Il propose au Comité syndical que la prochaine assemblée délibérante du 22 mars 2022 se réunisse sur le territoire de la commune de L'Arbresle, et l'informe que le Président se chargera de trouver la salle idoine.

Personne ne souhaitant prendre la parole, Malik HECHAÏCHI procède au vote. Les résultats suivants sont proclamés :

Nombre de délégués en exercice :	214
Nombre de votants :	125
Nombre de voix pour :	125
Nombre de voix contre :	0
Nombre d'abstention :	0

Le comité syndical, à l'unanimité, approuve la proposition de la tenue de sa réunion du 22 mars 2022 sur le territoire de la commune de L'Arbresle. (Cf. délibération)

QUESTIONS DIVERSES

Information sur l'évolution du prix de l'électricité

Alain GERBERON présente le diaporama diffusé en séance concernant l'évolution du prix de l'électricité qui est à retrouver en annexe de ce compte-rendu.

Malik HECHAÏCHI le remercie de cette présentation. Compte tenu de ce contexte, lors du comité du mois de mars, le SYDER va présenter un projet qui vise à accélérer la massification du photovoltaïque pour les communes et EPCI qui le souhaitent.

L'ordre du jour étant épuisé et plus personne ne se manifestant pour prendre la parole, le Président remercie l'ensemble des délégués de leur présence et lève la séance à 21 h 30.

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

N°01-2022

➤ Délibération du Comité du 25 janvier 2022

Délibération n°CS_2022_001 Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Année 2021, comprenant le plan d'action 2022-2024 en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes	30
Délibération n°CS_2022_002 Présentation du rapport sur le développement durable 2021	31
Délibération n°CS_2022_003 Débat et rapport d'orientation budgétaire 2022	31
Délibération n°CS_2022_004 Etude d'impact pluriannuel concernant le projet « Démarche Performancielle sur l'éclairage public » sur le territoire du département du Rhône	32
Délibération n°CS_2022_005 Concession Electricité : Reprise des négociations avec les concessionnaires EDF et ENEDIS pour la signature d'un nouveau contrat de concession Electricité	34
Délibération n°CS_2022_006 Concession Gaz : Stratégie pour les négociations avec le concessionnaire GRDF pour la signature d'un nouveau contrat de concession de distribution de gaz	37
Délibération n°CS_2022_007 Approbation d'une convention de reversement de subvention entre la commune de BRULLIOLES et le SYDER	39
Délibération n°CS_2022_008 IRVE - Transfert au SYDER par la commune de Longessaigne de la compétence optionnelle « Infrastructures de charge de véhicules électriques ou hybrides rechargeables »	40
Délibération n°CS_2022_009 Organisation du Comité syndical du 22 mars 2022.....	41
Actes règlementaires du Président – Deuxième Semestre 2021	43

DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU 25 JANVIER 2022

Délibération n°CS 2022 001

Présentation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Année 2021, comprenant le plan d'action 2022-2024 en matière d'égalité professionnelle femmes- hommes

Le Président rappelle que le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes, présenté préalablement aux débats sur le projet de budget, est obligatoire depuis seulement 2020 pour les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants. Le plan d'action pluriannuel est quant à lui une obligation depuis 2019 pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants qu'ils soient à fiscalité propre ou non.

L'exécutif du SYDER a souhaité s'engager dans cette démarche de transparence, d'impulsion afin de pouvoir accompagner les évolutions futures, en termes de recrutements, mais aussi d'évolution professionnelle et de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Le SYDER inscrit sa politique managériale dans l'exigence et la valorisation professionnelle, la promotion de la diversité des profils et des parcours et dans l'anticipation des évolutions à venir sur le marché de l'emploi mais aussi de l'emploi territorial.

Ce plan d'action pluriannuel 2022-2024, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, comporte vingt-huit mesures dans les cinq axes suivants :

1. Evaluer, prévenir et le cas échéant traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
2. Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique ;
3. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
4. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
5. Favoriser une culture de l'égalité.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts du Syndicat départemental d'énergies du Rhône,

Vu la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,

Vu l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoyant l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans,

Vu la loi n°83-634, fixant les droits et obligations des fonctionnaires, modifiée par la loi n°2019-828, instaurant l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dans les fonctions publiques,

Vu le décret n°2020-528 du 4 mai 2020, précisant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Considérant la nécessité de porter à connaissance lesdits rapport et plan d'action,

Entendu l'exposé du Président, et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

⇒ **Prend acte du présent rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes,**

⇒ **Adopte le plan d'action pluriannuel ci-joint pour une période de trois ans à compter du 26 janvier 2022.**

Délibération n°CS 2022 002

Présentation du rapport sur le développement durable 2021

Le Président rappelle que le décret n° 2011-687 du 17 juin 2011 a instauré l'obligation pour certaines collectivités de proposer un rapport sur la situation en matière de développement durable dans les collectivités territoriales. Il s'agit des communes de plus de 50 000 habitants, des départements, des régions et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants.

Même si le SYDER n'est pas obligé de produire un tel document, sa présentation prend cependant tout son sens du fait de l'objet même du syndicat, de l'orientation stratégique de notre politique et des enjeux en matière de développement durable et de transition énergétique.

Aussi, préalablement aux débats sur le projet de budget, le Président présente un rapport sur la situation en matière de développement durable intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire au service des communes et des EPCI et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.

Ses compétences donnent au SYDER une responsabilité vis-à-vis des habitants du Rhône que le rapport présenté en annexe met en avant.

Le rapport en annexe comporte 5 grandes parties :

1. la présentation du SYDER et les chiffres clés du territoire du Rhône
2. les enjeux et objectifs environnementaux et sociaux
3. les démarches au sein du SYDER en 2021
4. les actions mises en place en 2021 dans les communes / EPCI
5. les conditions de travail
6. Péréquation et solidarité

Il est donc proposé au Comité syndical de prendre acte de la présentation du rapport Développement durable pour l'année 2021.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de l'énergie,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

⇒ ***Prend acte de la présentation du rapport développement durable du SYDER pour l'année 2021.***

Délibération n°CS 2022 003

Débat et rapport d'orientation budgétaire 2022

Le Président rappelle que le débat d'orientation budgétaire s'inscrit dans le cadre de la préparation du budget primitif 2022.

Organisé dans les deux mois précédant l'examen du budget, conformément à la réglementation, ce débat constitue une opportunité de faire le point sur la situation financière du SYDER et sur les enjeux de l'année à venir.

Le Président présente le rapport introductif au débat d'orientation budgétaire 2022 sur la base du document préparatoire qui a été mis à la disposition des délégués.

Vu le code général des collectivités territoriales, et en particulier les articles L. 5211-36 et L. 2312-1,

Entendu cet exposé et après en avoir débattu,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

⇒ ***Prend acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire 2022 et de l'existence du rapport sur la base duquel s'est tenu le débat.***

Délibération n°CS 2022 004

Etude d'impact pluriannuel concernant le projet «Démarche Performancielle sur l'éclairage public» sur le territoire du département du Rhône

1) Rappel du projet de démarche performancielle sur l'éclairage public

Le Président rappelle que par délibération n°CS_2021_025, le Comité syndical a décidé de mettre en œuvre la démarche performancielle de l'éclairage public, projet d'ampleur visant à réduire les impacts environnementaux et les factures énergétiques de ses communes membres sur le territoire du Département du Rhône.

Une première estimation indiquait que le coût global de l'opération sur l'ensemble du territoire du SYDER s'élèverait à 60 millions d'euros Hors Taxes. Il concernerait :

- 50 % des armoires de commande rénovées sur les 4 800 existantes,
- La rénovation de 83 200 sources lumineuses « lampes à décharge » en LED sur 92 500 sources existantes,
- La rénovation de 20% des réseaux souterrains, soit 307 kms,
- La rénovation de 30% des réseaux aériens, soit 292 kms.

Cette opération d'envergure doit être lancée sur 3 ans, selon les modalités suivantes :

a) Modalités techniques :

- La commune dépose un dossier de demande sur le Portail SYDER (Demandes de travaux neufs (Eclairage Public et Réseau) : Profesy).
- Sa demande est instruite.
- La commune est informée de la validation de sa demande, de l'engagement de l'opération sur le programme travaux concerné et des délais de réalisation.

La massification des travaux de rénovation de l'éclairage public doit aussi permettre des économies substantielles sur le coût des prestations et des fournitures.

b) Les modalités financières

Les informations financières évaluées au moment du lancement de la démarche permettaient déjà de prévoir sur l'ensemble du territoire du SYDER des économies substantielles (CEE, gains énergétiques, gains sur la maintenance/exploitation). Ces prévisions ont été affinées et sont listées dans le tableau de la programmation pluriannuelle d'investissement joint à l'étude d'impact.

Le SYDER a aussi adopté un taux d'abattement de 45% sur le montant TTC conformément à la délibération n° CS_2021_022 du 23 mars 2021. Bien entendu ce montant de dépense subventionnable pourrait être aussi diminué des subventions perçues au titre du CRTE, DSID, DSIL, etc... que pourrait percevoir la commune.

Le SYDER s'occuperait aussi de récupérer les CEE et de mettre en place un système de remboursement des travaux à N+2 (après la réalisation des travaux), afin que les communes puissent déjà bénéficier des économies de fonctionnement et ce, afin de leur permettre de financer le remboursement des travaux effectués.

Le montant restant à la charge de la commune serait alors intégré dans les fiches travaux et dans les appels de charges. Les communes pourraient alors décider de payer sous forme :

- de contributions budgétaires ;
- et/ou de fiscaliser à l'instar des autres travaux réalisés par le SYDER (contributions fiscalisées).

2) L'obligation de réaliser une étude d'impact pluriannuelle sur les dépenses de fonctionnement liées aux opérations exceptionnelles d'investissement

L'article 107 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 dite « Loi NOTRe » codifié à l'article L. 1611-9 du code général des collectivités territoriales dispose que : « *pour toute opération exceptionnelle d'investissement dont le montant est supérieur à un seuil fixé par décret en fonction de la catégorie et de la population de la collectivité ou de l'établissement, l'exécutif d'une collectivité territoriale ou d'un groupement de collectivités territoriales présente à son assemblée délibérante une étude relative à l'impact pluriannuel de cette opération sur les dépenses de fonctionnement.* »

Cette étude d'impact pluriannuel sur les dépenses de fonctionnement est obligatoire depuis 2017 pour tout projet d'opération d'investissement dont le montant prévisionnel total des dépenses est supérieur aux seuils fixés par décret n° 2016-892 du 30 juin 2016.

Cette étude doit être présentée à l'assemblée délibérante, qui peut intervenir à l'occasion du débat d'orientation budgétaire ou du vote d'une décision budgétaire ou lors d'une demande de financement.

En outre, l'article D. 1611-35 du même code fixe les seuils de dépenses réelles de fonctionnement : « 5° Pour les communes et les établissements de coopération intercommunale dont la population est supérieure à 400 000 habitants, le seuil est fixé à 25 % des recettes réelles de fonctionnement ou à 100 millions d'euros ».

L'étude d'impact doit être établie pour tout projet dont le coût est supérieur à :

- 150 % des recettes réelles de fonctionnement (si population < 5 000 habitants) ;
- 100 % des recettes réelles de fonctionnement (si population comprise entre 5 000 et 14 999 habitants) ;
- 75 % des recettes réelles de fonctionnement (si population comprise entre 15 000 et 49 999 habitants) ;
- 50 % des recettes réelles de fonctionnement ou à 50 millions d'euros (si population comprise entre 50 000 et 500 000 habitants).

La population à prendre en compte est la population légale, telle qu'issue du dernier recensement effectué par l'INSEE.

Les recettes réelles de fonctionnement prises en compte pour le calcul du seuil s'entendent de celles de l'exercice budgétaire.

Le projet de démarche performancielle répond à cette obligation puisque les 70 millions d'euros de dépenses d'investissement estimés TTC sont bien supérieurs aux 25 % des recettes réelles de fonctionnement du SYDER qui s'élèvent à 29 461 000 € pour l'année 2021 et 29 914 000 € estimées pour 2022.

3) Contenu de l'étude d'impact

Selon les textes en vigueur, cette étude doit comprendre les éléments suivants :

- Eléments concernant la collectivité : nom de la collectivité, population INSEE,
- Eléments budgétaires : recettes réelles de fonctionnement du dernier exercice (sans les restes à réaliser), crédits d'investissements,
- Eléments concernant la réalisation du projet : contexte, objectifs, échéancier, coût,
- Modalités de financement du projet : capacité d'autofinancement de la collectivité, durée et montant de ou des emprunts,
- Impact financier des dépenses de fonctionnement sur l'année en cours et sur les deux années suivantes (intérêt sur l'emprunt, charges de personnel, entretien, achats de matières premières, fluides, prestations de service...),
- Recettes brutes prévisionnelles générées par l'investissement.

Il est donc proposé au Comité syndical de prendre acte de la présentation de l'étude d'impact pluriannuel annexée à la présente délibération sur le budget de fonctionnement relative au projet de démarche performancielle de l'éclairage public conformément aux dispositions du code général des collectivités territoriales.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 1611-9 et D. 1611-35,

Considérant l'obligation de présentation d'une étude d'impact pluriannuel pour le projet de démarche performancielle de l'éclairage public,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

- ⇒ **Considère le budget maîtrisé dans la phase de travail préparatoire,**
- ⇒ **Approuve l'étude d'impact pluriannuel sur les dépenses de fonctionnement liées aux opérations exceptionnelles d'investissement de la démarche performancielle de l'éclairage public,**
- ⇒ **Charge le Président de présenter cette étude à tous les partenaires financiers et financeurs qui en feraient la demande.**

Délibération n°CS 2022 005

Concession Electricité : Reprise des négociations avec les concessionnaires EDF et ENEDIS pour la signature d'un nouveau contrat de concession Electricité

RAPPEL DES FAITS :

Le Président rappelle que le SYDER, en sa qualité d'autorité organisatrice du service public de la distribution d'électricité, a confié à la société ENEDIS (précédemment ERDF) le développement, l'exploitation, le renouvellement et l'entretien du réseau public de distribution d'électricité d'une part, et à la société EDF la mission de fourniture d'électricité aux tarifs réglementés de vente, d'autre part, sur son territoire, dans le cadre d'un contrat de concession d'une durée fixée à 25 ans.

Ce contrat, signé le 24 février 1993, devait s'achever le 7 mars 2018. Un nouveau contrat de concession devait alors être signé. A cette fin, les Parties ont engagé des négociations à compter de juin 2016. La délibération n°CS_2016_034 du 7 juin 2016 approuvait la feuille de route de cadrage des négociations, déléguait au Bureau syndical l'approbation de l'accord de méthode à conclure avec les concessionnaires et demandait au Président et au premier Vice-président délégué aux concessions, de mener les négociations avec les concessionnaires dans le respect des dispositions prévues dans la feuille de route. Celles-ci n'ont pas abouti. De plus, EDF et ENEDIS ont refusé de conclure un avenant de prolongation de la concession, pourtant proposé par le SYDER.

Le SYDER a donc, par délibération n°CS_2018_003 du 16 janvier 2018, décidé de la reconduction de ce contrat jusqu'à ce qu'un nouveau contrat de concession puisse être conclu. Cette délibération a été notifiée à EDF et ENEDIS qui ne l'ont pas contestée.

Depuis lors, même s'ils poursuivent l'exécution de leur mission de service public, EDF et ENEDIS ont cessé de rendre compte au SYDER de l'exécution de leurs obligations et refusé de s'acquitter des redevances de concession pourtant dues en vertu de la concession qui les lie au SYDER. Plusieurs titres de recettes ont été émis pour recouvrer les redevances de concession au titre des exercices 2018 et 2019 qui ont été contestés devant le Tribunal administratif de Lyon par la société ENEDIS. Trois instances sont en cours, une courte période de tentative de médiation judiciaire ayant échoué courant janvier 2021.

Dans la première requête, ENEDIS attaque les titres de recettes d'acomptes pour les redevances de concession (fonctionnement et investissement) pour la période du 8 mars 2018 au 31 décembre 2018.

Dans la deuxième, ENEDIS attaque le titre de recettes de solde et le mandat de solde relatifs aux redevances de concession (fonctionnement et investissement) pour la période du 8 mars 2018 au 31 décembre 2018.

Enfin, dans la troisième requête, elle attaque le titre d'acompte relatif à la redevance de fonctionnement de concession pour l'exercice 2019.

Le Tribunal administratif de Lyon a joint les 3 requêtes et a audiencé l'affaire le 29 avril 2021. Puis, par un jugement avant dire de droit du 11 mai 2021, le Tribunal a sursis à statuer et a saisi le Conseil d'Etat pour statuer sur quatre questions relatives à l'exécution du contrat :

1. Dans l'hypothèse où un contrat de concession de distribution d'électricité arrive à son terme sans que les parties aient conclu un nouveau contrat exprès, résulte-t-il des dispositions spécifiques applicables à ce contrat et le cas échéant de l'article 31 du modèle de cahier des charges des concessions de distribution électrique (dans sa version de 1992 qui est devenu l'article 49 du modèle de 2017) que ce contrat est susceptible d'être tacitement reconduit ?
2. Compte-tenu notamment de l'obligation qui pèse sur la société ENEDIS d'assurer la cohérence du réseau de ses concessions, celle-ci a-t-elle la possibilité de s'opposer à la reconduction tacite du contrat ? La circonstance que la société ENEDIS continue de fait l'exploitation du réseau doit-elle être regardée comme révélant son accord pour la reconduction du contrat ?
3. Dans l'hypothèse où le contrat ne serait pas reconduit, les dispositions spécifiques qui lui sont applicables et les obligations de continuité du service public impliquent-elles que le contrat soit temporairement prolongé, le cas échéant de façon partielle ?
4. Dans le cas visé au paragraphe précédent, les clauses relatives à la redevance sont-elles maintenues temporairement ? A défaut, une base légale autre est-elle susceptible de fonder une éventuelle redevance ?

Dans son avis du 27 octobre 2021, la haute juridiction a indiqué qu'un contrat de concession conclu entre une autorité concédante et les concessionnaires EDF et ENEDIS et non renouvelé d'un commun accord entre les parties n'est pas tacitement prolongé ni renouvelé et invite les parties à se rapprocher pour négocier les termes d'un nouveau contrat. Le Conseil d'Etat ne s'est pas prononcé sur la question posée par le Tribunal administratif de Lyon et tenant à la base légale susceptible de fonder une redevance due par les concessionnaires en l'absence de contrat. Le Conseil d'Etat n'a pas non plus statué sur la prolongation par l'effet de la délibération adoptée par le SYDER, qui a en définitive prolongé unilatéralement le contrat de concession, cette question n'ayant pas été posée par le Tribunal administratif de Lyon.

C'est dans ce contexte que le Conseil d'Etat a renvoyé ces affaires devant le Tribunal administratif de Lyon.

Ces affaires seront audiencées le 27 janvier 2022.

A cette même audience, sera par ailleurs appelé l'autre contentieux qui oppose le SYDER à ENEDIS, portant sur le solde des provisions pour renouvellement dû par ENEDIS au SYDER en application du contrat de concession conclu le 24 février 1993.

METHODOLOGIE PROPOSEE AU COMITE SYNDICAL :

Au vu de ce qui précède, sans attendre le jugement du Tribunal administratif de Lyon et éventuellement d'autres instances, il convient de reprendre dès à présent les négociations avec le concessionnaire pour aboutir à la signature d'un nouveau contrat de concession, équilibré entre les parties (ce qui n'était pas le cas dans le cadre des négociations précédentes).

Ces négociations devront aussi permettre de régler la période comprise entre le 8 mars 2018 et la date de mise en œuvre du nouveau contrat de concession, période pendant laquelle le SYDER, d'une part, n'a perçu aucune redevance en contrepartie de la mise à disposition d'ENEDIS d'un réseau dont le Syndicat est propriétaire et, d'autre part, a poursuivi la réalisation sous sa maîtrise d'ouvrage de travaux sur le réseau sans contrepartie.

Sur la base du modèle national de contrat de concession de décembre 2017, le SYDER va proposer un nouveau projet de contrat à EDF et ENEDIS préservant les intérêts des usagers, du SYDER, propriétaire du réseau de distribution d'électricité, et des communes membres du SYDER.

Cette reprise des négociations pourrait aussi engager les parties vers la résolution du différend, susvisé, qui oppose le SYDER et ENEDIS en lien avec les obligations imposées à Enedis par le contrat de concession conclu le 24 février 1993 en matière de provisions pour renouvellement (PR) et d'amortissements de financement du concédant (AFC) ainsi que la qualification des origines de financement des ouvrages concédés.

Il convient de signaler que dernièrement le comité de suivi du modèle de cahier des charges de 2017 a reçu des demandes d'adhérents de la FNCCR pour rouvrir les négociations au niveau national sur, notamment, les révisions des clauses de fin de contrat, la gouvernance et le suivi des investissements du concessionnaire et les aspects comptables et financiers des concessions.

Il est rappelé aux membres du comité syndical que les principes devant guider la négociation doivent être avant tout :

- La préservation des intérêts des communes et des usagers du service public de distribution d'électricité, notamment par la préservation d'un patrimoine en bon état et à niveau. Le SYDER a le souci de conserver le réseau en bon état puisqu'il lui a été confié par ses communes,
- Le maintien d'un égal accès au service public d'électricité dans tous les territoires concernés,
- La configuration d'un réseau permettant l'intégration de sujets de transition énergétique (injection, raccordement,...) mais aussi veillant à ce que la propriété des données restent publiques et que par conséquent les compteurs restent propriété du concédant, garantissant ainsi l'indépendance et l'autonomie du SYDER et de ses communes sur ce service public de distribution dont le monopole est attribué à ENEDIS sur la partie distribution et EDF sur la fourniture aux tarifs réglementés de vente.

Le Président demande au Comité de délibérer sur la stratégie telle que présentée ci-avant.

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment son article L. 2224-31,

Vu le code de l'énergie, et en particulier ses articles L. 111-51, L. 111-52, L. 121-5, L. 322-2, L. 322-8,

Vu les statuts du SYDER et les prérogatives de puissance publique qui lui échoient,

Vu le contrat de concession du service public de la distribution d'énergie électrique signé le 24 février 1993 entre le SYDER et EDF aux droits duquel est venue la société EDF pour la mission de fourniture d'électricité aux tarifs réglementés de vente et la société ENEDIS (ex-ERDF) pour la mission de distribution publique d'électricité, notamment les articles 30 et 31 de son cahier des charges relatifs respectivement à la durée de la concession et au renouvellement ou à l'expiration de la concession,

Considérant que le contrat de concession est composé de la convention de concession, du cahier des charges et de ses annexes ainsi que l'ensemble des actes attachés (*le protocole de Montpellier en date du 18 septembre 2013 transposé au niveau local par l'avenant en date du 16 mai 2014, le protocole de partenariat entre le SYDER et EDF GDF en date du 27 juin 1991, le protocole d'accord éclairage public en date du 15 octobre 1998, la convention de partenariat Service prévenance Travaux du 21 janvier 2013, les conventions tripartite et quadripartite d'appuis communs*),

Vu la délibération n° CS_2016_034 du 7 juin 2016 autorisant le Président à se rapprocher des concessionnaires en vue de mener des discussions pour le renouvellement du contrat sur la période courant du 1er janvier 2017 au 30 novembre 2017,

Vu la délibération n°CS_2017_007 du 24 janvier 2017 constatant l'absence d'accord trouvé avec les concessionnaires sur la signature d'un accord de méthode pour les négociations tendant au renouvellement du contrat,

Vu la délibération n° CS_2017_032 du 27 juin 2017 autorisant le Président à négocier un avenant de prolongation du contrat de concession de distribution publique d'électricité,

Vu la délibération n°CS_2018_003 du 16 janvier 2018 décidant de la reconduction du contrat de concession du 24 février 1993 et de ses actes attachés en ce qui concerne le périmètre du SYDER,

Vu la compétence de la Métropole de Lyon en lieu et place des communes situées sur son territoire (Chassieu, Corbas, Givors, Jonage, Lissieu, Marcy L'Etoile, Meyzieu, Mions, Quincieux et Solaize), en matière de concession de la distribution publique d'électricité et de gaz depuis le 1^{er} janvier 2015, son retrait du SYDER puis son adhésion concomitante au SIGERLY depuis le 1^{er} janvier 2017,

Vu en conséquence les qualités d'autorités concédantes conjointement exercées par le SYDER et le SIGERLY, chacun au titre de son périmètre propre, cotitulaires du contrat de concession pour le service public de la distribution d'énergie électrique susvisé,

Vu l'avis du Conseil d'Etat n° 045903 du 27 octobre 2021 qui conclut que faute d'accord sur un nouveau contrat au terme de celui qui précède, il appartient aux parties de négocier et de conclure dans les meilleurs délais un nouveau contrat de concession en application des dispositions de l'article L. 2224-31 du code général des collectivités territoriales et du 3° de l'article L.322-8 du code de l'énergie,

Considérant que les concessionnaires ENEDIS et EDF sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, des missions, respectivement, de développement et d'exploitation des réseaux publics de distribution d'électricité ainsi que de fourniture d'électricité aux tarifs réglementés de vente, qu'ils exercent dans les conditions fixées par les cahiers des charges de concession,

Considérant que le SYDER, en sa qualité d'autorité concédante de la distribution publique d'électricité sur son périmètre territorial, négocie et conclut les contrats de concession, en vertu des dispositions légales susvisées,

Considérant que le SYDER est dans l'attente du jugement du Tribunal administratif de Lyon sur les contentieux qui l'opposent à la société ENEDIS, lequel se prononcera notamment sur le principe de la prolongation unilatérale, à compter du 8 mars 2018, de la concession conclue le 24 février 1993, jusqu'à ce qu'un nouveau contrat de concession soit signé entre les parties, par l'effet de la délibération n°CS_2018_003 du 16 janvier 2018,

Considérant que depuis le 8 mars 2018, les concessionnaires, et notamment ENEDIS, se refusent à toute transparence quant à leurs obligations contractuelles, et notamment au devenir des provisions pour renouvellement, qui constituent pourtant des droits du concédant, et ne s'acquittent d'aucune redevance en contrepartie de l'exploitation du réseau, propriété du SYDER et dont ce dernier réalise des travaux sous sa maîtrise d'ouvrage,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

- ⇒ ***Décide de la reprise des négociations avec les concessionnaires EDF et ENEDIS pour parvenir dans les meilleurs délais à un nouveau contrat de concession pour la distribution publique d'électricité et la fourniture aux tarifs réglementés de vente,***
- ⇒ ***Si le Tribunal administratif de Lyon devait conclure à l'absence de prolongation, au-delà du 8 mars 2018, du contrat de concession conclu le 24 février 1993, autorise le Président à engager les négociations avec ENEDIS relatives aux conditions financières d'occupation par ENEDIS, en vue de son exploitation, du réseau de distribution d'électricité du SYDER durant la période courant à compter du 8 mars 2018 jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau contrat de concession,***
- ⇒ ***Autorise le Président à prendre toutes dispositions pour l'exécution de la présente délibération et, notamment, à reprendre langue avec les concessionnaires dans l'objectif de la sauvegarde des droits du SYDER.***

Délibération n°CS 2022 006

Concession Gaz : Stratégie pour les négociations avec le concessionnaire GRDF pour la signature d'un nouveau contrat de concession de distribution de gaz

S'agissant d'une affaire mise en délibération au titre de la compétence optionnelle « Distribution publique de gaz », il est précisé que, conformément aux statuts du SYDER, seuls les délégués représentant les communes adhérant à cette compétence prennent part au vote.

RAPPEL DES FAITS

Le Président rappelle que le SYDER, en sa qualité d'autorité organisatrice de la distribution publique de gaz naturel, a conclu le 18 juin 1997 avec la société GDF (GRDF depuis le 1^{er} janvier 2008) une « Convention de concession pour le service public de la distribution de gaz pour le groupement de communes ayant transféré leur pouvoir concédant gaz au SYDER » à laquelle est annexée un cahier des charges et ses annexes, pour une durée de 25 ans.

Cette convention, entrée en vigueur le 25 juin 1997, arrivera à échéance le 24 juin 2022.

L'article 31-1 du cahier des charges de concession prévoit que trois ans au moins avant le terme du contrat, les parties doivent se rapprocher aux fins « d'établir un état des lieux et un état descriptif des travaux d'entretien ou de renouvellement restant à réaliser par le concessionnaire » afin que les biens concédés soient dans un état normal de service au terme du contrat.

Un courrier en date du 13 décembre 2019 a été adressé par le SYDER à GRDF aux fins d'initier ce travail d'état des lieux.

METHODOLOGIE PROPOSEE AU COMITE SYNDICAL

Le Comité syndical a délibéré le 8 décembre 2020 sur une feuille de route définissant la préparation de la fin de la convention de concession en cours, l'arrêt de ses modalités de sortie et l'examen des conditions ultérieures d'exécution du service public concédé dans le cadre d'un nouveau contrat de concession. Le Comité syndical a en outre délibéré sur un projet d'accord de méthode, découlant de la feuille de route arrêtée, destiné à fixer le cadre des négociations à venir avec GRDF sur le nouveau contrat de concession de distribution de gaz naturel. Toutefois, les négociations conduisant à la signature de cet accord de méthode ont échoué, malgré la tenue de deux réunions d'échanges sur le projet de document en mars et avril 2021.

Le SYDER souhaitait notamment que ses bilans de fin de contrat servent de base de travail pour converger sur des bilans partagés.

C'est pourquoi, le SYDER a transmis au concessionnaire ses bilans de fin de contrat technique, comptable et financier sur le périmètre historique en vue de son partage avec le concessionnaire en juillet 2021. Une réunion de partage des bilans s'est tenue le 3 septembre 2021 en présence du concessionnaire au cours de laquelle le SYDER a expliqué les points de désaccords qu'il constatait avec GRDF, en vue de parvenir à un accord. Lors de cette réunion, il a été acté de la mise en place de réunions thématiques afin d'avancer en parallèle sur les différents sujets en présence des experts de chacune des parties.

A cet égard, a été relevée la nécessité de faire de la transition énergétique et écologique un volet nécessaire et important du futur contrat de concession.

En effet, en conformité avec une Directive Européenne, la stratégie bas carbone de la France prévoit la décarbonation complète de l'énergie consommée dans les bâtiments d'ici 2050. C'est pourquoi, si les usagers du service de distribution publique de gaz souhaitent voir perdurer le service, il est impératif d'intégrer la transition énergétique et écologique dans le futur contrat de concession.

Le calendrier suivant de réunions thématiques avait été arrêté pour échanger sur un projet d'annexe relative à la transition énergétique le 19 novembre 2021, le partage du bilan de fin de contrat financier le 24 novembre 2021 ainsi que le bilan technique le 6 décembre 2021.

En parallèle, la Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies (FNCCR) avec GRDF et France Urbaine, sont en phase de finalisation du nouveau modèle de cahier des charges. Le SYDER s'est procuré ce document afin de pouvoir commencer à travailler sur le futur contrat de concession, celui-ci prévoyant la définition d'un schéma directeur des investissements (SDI) sur la durée du nouveau contrat, assorti d'un programme pluriannuel des investissements (PPI) découlant du schéma précité.

POINT SUR LES REUNIONS D'ECHANGES

La réunion d'échange sur le bilan technique a été annulée compte-tenu du refus de GRDF d'intégrer les éléments de son bilan dans celui du SYDER. Même s'il aurait été préférable de converger sur le bilan de fin de contrat technique préalablement à la poursuite du travail sur ce sujet, le SYDER va proposer à GRDF un projet de schéma directeur des investissements.

À la suite de la réunion du 19 novembre 2021, le SYDER a adressé le 7 janvier 2022 à GRDF une annexe relative à la transition énergétique incluant un fonds d'investissements afin de porter des actions innovantes sur le territoire des communes ayant transféré la compétence au SYDER.

La réunion sur le bilan patrimonial du 24 novembre 2021 a permis à GRDF de présenter sa politique fiscale et comptable appliquée sur la concession du SYDER. Cette politique fiscale et comptable, reposant notamment sur la pratique de l'amortissement de caducité et des provisions pour renouvellement, implique juridiquement la gratuité des biens de retour concernés en fin de contrat. Or, GRDF refuse d'admettre ce principe d'un retour gratuit au SYDER. Ce point d'achoppement existe sur la qualification des biens en fin de contrat de concession. Celui-ci a donc des impacts financiers importants sur le prochain contrat. De plus, en fin de contrat, le SYDER doit inscrire dans sa comptabilité l'inventaire comptable des biens et sa dette éventuelle à l'égard du concessionnaire en cas de non-gratuité. Lors des contrôles réalisés par les chambres régionales des comptes, ce point est souvent mis en avant. C'est pourquoi, le SYDER doit le traiter. Si GRDF ne consent pas à aller dans le sens du SYDER, le SYDER sera contraint de solliciter un arbitrage juridique auprès du tribunal administratif.

Les principaux points de blocage avec le concessionnaire sont listés ci-après :

- Au niveau technique, GRDF refuse la proposition du SYDER indiquant qu'il faudrait supprimer les 2,7 km de réseau basse pression alors que le conseil général de l'économie, de l'environnement et du développement durable le préconise dans un de ses rapports remis en 2020.
- Le principal point de blocage se situe sur le bilan financier car GRDF refuse de remettre gratuitement au SYDER les biens de la concession en fin de contrat. Il veut continuer à les faire apparaître comme étant le financeur des investissements réalisés.

PROPOSITION DE DEMARCHE A VENIR

Le contrat en cours parviendra à échéance en juin 2022 et le SYDER ne souhaite pas se retrouver dans une situation similaire à celle qu'il connaît avec ENEDIS sur le contrat d'électricité (à savoir l'absence de signature d'un nouveau contrat à l'échéance du précédent). C'est pourquoi, le Syndicat se laisse du temps pour partager les bilans de fin de contrat avec GRDF, ces bilans constituant la base de travail des négociations sur le futur contrat de concession devant intégrer un schéma directeur des investissements sur la durée du contrat et l'intégration d'un volet de transition écologique et énergétique. Par la suite, en cas d'accord sur les bilans, les négociations se poursuivront sur le futur contrat de concession incluant le cahier des charges et ses annexes. Si les négociations ne permettraient pas d'aboutir à un contrat équilibré avec le concessionnaire obligé, défendant les intérêts des usagers du service public à un horizon compatible avec la fin du contrat actuel le 24 juin 2022, le Syndicat proposera alors au concessionnaire GRDF une prolongation dans les conditions du contrat en cours jusqu'à fin 2029, date à laquelle le gaz transitant dans les réseaux devra comporter un minimum de 10% de gaz renouvelable.

Il est rappelé aux membres du comité syndical que les principes devant guider la négociation doivent être avant tout :

- La préservation des intérêts des communes et des usagers du service public de distribution de gaz, notamment par la préservation d'un patrimoine en bon état et à niveau. Le SYDER a le souci de conserver le réseau en bon état puisqu'il lui a été confié par ses communes,

- Le maintien d'un égal accès au service public du gaz dans tous les territoires concernés,
- La configuration d'un réseau permettant l'intégration de sujets de transition énergétique (injection, raccordement,...) mais aussi veillant à ce que la propriété des données restent publiques et que par conséquent les compteurs deviennent propriété du concédant, garantissant ainsi l'indépendance et l'autonomie du SYDER et de ses communes sur ce service public de distribution dont le monopole est attribué à GRDF.

Le Président demande aux membres du Comité syndical adhérant à la compétence optionnelle Gaz de délibérer sur la stratégie telle que présentée ci-avant.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales, et notamment son article L. 2224-31,

Vu les statuts du SYDER,

Vu le contrat de concession pour le service public du gaz conclu entre le SYDER et GRDF le 18 juin 1997 pour une durée de 25 ans et qui arrivera à échéance le 24 juin 2022, notamment l'article 31 de son cahier des charges relatif au renouvellement ou à l'expiration de la concession,

Vu la délibération n° CS_2020_085 du 8 décembre 2020 autorisant le Président à se rapprocher du concessionnaire en vue de mener des discussions pour le renouvellement du contrat sur la période courant du 1^{er} janvier 2021 au 31 mars 2022,

Vu la nécessité d'intégrer la transition énergétique dans le nouveau contrat de concession de distribution afin de se conformer à la directive européenne retranscrite dans la stratégie bas carbone française, au risque, dans le cas contraire, d'être contraint d'arrêter le service de distribution publique de gaz naturel tel qu'il existe actuellement,

Considérant que les discussions avec le concessionnaire sur le partage du bilan de fin de contrat sont difficiles, du fait des enjeux financiers notables, le SYDER se devant de défendre les intérêts des collectivités adhérant au SYDER,

Considérant qu'il y a lieu en conséquence de rechercher un accord sur un nouveau contrat équilibré, sur la base d'un bilan comptable partagé et incluant la transition énergétique et qu'à défaut d'un tel accord, de privilégier, à l'approche du terme du contrat de concession, une prolongation de celui-ci jusqu'à fin 2029, date à laquelle le gaz transitant dans les réseaux devra comporter un minimum de gaz renouvelable (10 %).

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

**Les membres du Comité syndical adhérant à la compétence optionnelle Gaz,
à l'unanimité,**

- ⇒ ***Approuvent la stratégie proposée dans l'objectif de défense des intérêts des usagers et des communes ayant transféré la compétence au SYDER,***
- ⇒ ***Autorisent le Président à poursuivre les négociations avec le concessionnaire sur le partage des bilans de fin de contrat et les dispositions du nouveau contrat de concession de distribution publique de gaz.***

Délibération n°CS 2022 007

Approbation d'une convention de reversement de subvention entre la commune de BRULLIOLES et le SYDER

Le Président rappelle qu'il existe, dans le cadre du plan France Relance, trois instruments de soutien aux investissements aux collectivités territoriales : la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR), la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) et la dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID), mis à disposition des préfets au profit des projets concourant à la redynamisation et au développement des territoires.

La commune de BRULLIOLES, adhérente au Syndicat départemental d'énergies du Rhône (SYDER), lui a délégué la compétence « éclairage public et maintenance ». Elle a décidé de réaliser l'opération « Remplacement des sources conventionnelles en LED », opération financée par le SYDER, dans le cadre de sa démarche performancielle.

La commune a déposé une demande de subvention pour cette opération sur la plateforme dématérialisée « démarches.simplifiées.fr » le 23 février 2021 en Préfecture du Rhône.

Par un arrêté n° 2021-0119-DSIL-69-07 du 10 septembre 2021, le Préfet du Rhône a attribué à la commune de BRULLIOLES une subvention d'un montant de 60 407 euros au titre de la DSIL dans le cadre du CRTE pour un montant subventionnable de 120 814 euros.

Le SYDER étant maître d'ouvrage et finançant les travaux de remplacement des sources conventionnelles en LED de la commune de BRULLIOLES, il a été convenu que celle-ci reverse les sommes perçues au titre de la subvention mentionnée ci-dessus.

Le Président indique donc qu'il convient de définir par voie de convention les modalités administratives et financières du reversement par la commune de BRULLIOLES au SYDER du montant de l'aide allouée au titre du remplacement des sources conventionnelles en LED.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le projet de convention de récupération de subvention à passer entre le SYDER et la commune de BRULLIOLES,

Considérant que la signature de cette convention permettra au SYDER de récupérer la subvention perçue par la commune de BRULLIOLES au titre du dispositif « France Relance » pour le remplacement des sources conventionnelles en LED par le SYDER,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

- ⇒ **Approuve le projet de convention de reversement de subvention à signer entre le SYDER et la commune de BRULLIOLES au titre du remplacement des sources conventionnelles en LED,**
- ⇒ **Autorise le Président à signer ladite convention et tous les documents y afférents.**

Délibération n°CS 2022 008

IRVE - Transfert au SYDER par la commune de Longessaigne de la compétence optionnelle « Infrastructures de charge de véhicules électriques ou hybrides rechargeables »

S'agissant d'une affaire mise en délibération au titre de la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables », il est précisé que, conformément aux statuts du SYDER, seuls les délégués représentant les communes et EPCI adhérant à cette compétence prennent part au vote.

Le Président rappelle que selon l'article L. 2224-37 du code général des collectivités territoriales, une commune peut transférer à une autorité organisatrice de distribution publique d'électricité, telle le SYDER, la compétence communale relative à la mise en place d'un service comprenant la création, l'entretien et l'exploitation d'infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

Les statuts du SYDER, fixés par arrêté préfectoral, précisent que celui-ci propose à ses communes adhérentes, outre la compétence obligatoire d'autorité organisatrice de la distribution publique d'électricité, des compétences optionnelles diverses telles que l'éclairage public, la distribution publique de gaz, la production de chaleur et distribution publique de chaleur, ainsi que, depuis mai 2017, cette compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ».

Le Président rappelle au Comité que, conformément à ces statuts, l'adhésion d'une commune à une compétence optionnelle proposée par le Syndicat se fait sur demande de la commune, et devient effective après délibérations concordantes du conseil municipal et du Comité syndical, entérinées par arrêté préfectoral.

Le Président expose la demande de la commune de LONGESSAIGNE, relative à son adhésion à la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables ».

Il indique que cette adhésion se fait dans le cadre du plan de déploiement des infrastructures de charge de véhicules électriques et hybrides mis en œuvre par le SYDER sur le territoire rhodanien et précise que, dans le cadre de cette adhésion, il n'y aura pas de biens mis à la disposition du SYDER par cette commune pour l'exercice de cette compétence, ni aucun contrat en cours dont le Syndicat devrait reprendre l'exécution.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2224-31 et suivants, et L. 2224-37,

Vu l'arrêté préfectoral n° 69-2022-01-07-00002 du 07 janvier 2022, relatif aux statuts et compétences du SYDER, notamment les articles 2.2.2.3 et 5.2,

Vu la délibération du 20 décembre 2021 du conseil municipal de LONGESSAIGNE,

Considérant qu'il convient de modifier l'annexe « COMPETENCES SYDER » des statuts du SYDER relative à la liste des communes adhérant à la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables »,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

**Les membres du Comité syndical adhérant à la compétence optionnelle IRVE,
à l'unanimité,**

- ⇒ *Acceptent l'adhésion de la commune de LONGESSAIGNE à la compétence optionnelle « Infrastructures de charge nécessaires à l'usage de véhicules électriques ou hybrides rechargeables »,*
- ⇒ *Actent que cette adhésion n'entraînera ni mise à disposition de biens, ni transfert de contrats,*
- ⇒ *Chargent le Président de solliciter un arrêté préfectoral entérinant cette décision.*

Délibération n°CS 2022 009

Organisation du Comité syndical du 22 mars 2022

Le Président informe le Comité syndical que selon l'article 10 du règlement intérieur du SYDER, il convient de définir par délibération le lieu, autre que le siège du syndicat, dans lequel se réunira la future assemblée délibérante.

Le Président propose au Comité syndical que la prochaine assemblée délibérante du 22 mars 2022 se réunisse sur le territoire de la commune de L'Arbresle, et l'informe qu'il se chargera de trouver la salle idoine.

Vu de code général des collectivités territoriales,

Vu le règlement intérieur du SYDER, notamment son article 10,

Considérant le lieu proposé pour la réunion de l'assemblée délibérante du mois de mars 2022,

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré,

Le Comité syndical, à l'unanimité,

- ⇒ *Approuve la proposition de la tenue de sa réunion du 22 mars 2022 sur le territoire de la commune de L'Arbresle,*
- ⇒ *Autorise son Président à choisir la salle de réunion.*

ACTES REGLEMENTAIRES DU PRESIDENT

Deuxième semestre 2021

En application de l'article R.5211-41 du code général des collectivités territoriales :

- **Arrêtés** pris en exécution des délibérations des assemblées syndicales, ou dans le cadre de l'article L.5211-9, 5^e alinéa, du code général des collectivités territoriales.
- **Décisions** prises en application des délégations de pouvoirs consenties au Président par le comité syndical par délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021.

Nota : Seuls les arrêtés et décisions non nominatifs, ou nominatifs d'intérêt public, font l'objet d'une publication au présent recueil des actes administratifs.

DS_2021_179	PV PHASE 6-2020 Saint Laurent de Chamousset - Gymnase MARCHE SIMIL N°2 - Préparation du marché	08/07/2021
DS_2021_180	PV PHASE 6-2020 Saint Laurent de Chamousset - Gymnase MARCHE SIMIL N°2 - Attribution du marché	09/07/2021
DS_2021_182	MAPA Opération de SAINT-LAURENT-D'AGNY - Installation d'une chaufferie bois énergie avec réseau de chaleur - Attribution lots 1 à 3	19/07/2021
DS_2021_185	MAPA Opération de SAINT-LAURENT-D'AGNY - Installation d'une chaufferie bois énergie avec réseau de chaleur - Attribution lot 4	03/08/2021
DS_2021_205	MAPA Maintenance exploitation des chaufferies bois exploitées par la régie SYDER Chaleur - Attribution du marché	24/09/2021
DS_2021_217	Emprunt de 290 000 € pour la régie SYDER Chaleur (annule et remplace DS_2021_193)	01/10/2021
DS_2021_220	Accord cadre 18-58812 pour fourniture et acheminement d'électricité. Lot 2 Points de livraison EP ≤ 36 kVA - MS2 2022 - Préparation consultation	19/10/2021
DS_2021_221	Accord cadre 18-58812 pour fourniture et acheminement d'électricité. Lot 2 Points de livraison EP ≤ 36 kVA - Attribution du marché subséquent n°2 pour 2022	26/10/2021
DS_2021_224	Restitution par ENEDIS au SYDER de la parcelle cadastrée AB27 concédée à LE BOIS D'OINGT - VAL D'OINGT	08/11/2021
DS_2021_225	MAPA - Marché d'assurances - Préparation de la consultation	15/11/2021
DS_2021_231	Commune de Montrottier - MAPA Maîtrise d'œuvre pour la réalisation d'un réseau de chaleur - Préparation du marché	23/11/2021
DS_2021_232	Commune de Saint-Pierre-la-Palud - MAPA Travaux de rénovation de toiture et de réalisation d'une installation photovoltaïque - Préparation du marché	23/11/2021
DS_2021_234	MAPA - Marché de travaux alloti en vue de la restructuration et de l'optimisation des locaux du SYDER - Préparation de la consultation	24/11/2021
DS_2021_267	Emprunt de 2 000 000 € pour le budget principal	07/12/2021
DS_2021_310	MAPA - Marché d'assurances - Déclaration sans suite Lot 2 et Lot 6	21/12/2021
DS_2021_311	MAPA - Marché d'assurances - Lot 1 - Attribution du marché	21/12/2021
DS_2021_312	MAPA - Marché d'assurances - Lot 3 - Attribution du marché	21/12/2021
DS_2021_313	MAPA - Marché d'assurances - Lot 4 - Attribution du marché	21/12/2021
DS_2021_314	MAPA - Marché d'assurances - Lot 5 - Attribution du marché	21/12/2021
DS_2021_316	Commune de Montrottier - MAPA Maîtrise d'œuvre pour la réalisation d'un réseau de chaleur - Attribution du marché	21/12/2021



DECISION n° DS_2021_179

**Objet : Réalisation d'une installation photovoltaïque sur la commune de Saint Laurent de Chamousset en toiture du Gymnase.
Phase 6 – 2020. Marché similaire n°2 au marché de réalisation d'installations photovoltaïques. Préparation du marché.**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2224-31 et suivants,

Vu le code de la commande publique, en particulier l'article R. 2122-7,

Vu la délibération n° CS_2020_031 du 16 juillet 2020, 4^ealinéa, par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, de tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée (L. 2122-22 alinéa 4) »,

Considérant le besoin du SYDER relatif à la réalisation d'une installation photovoltaïque sur la commune de Saint Laurent de Chamousset, en toiture du Gymnase,

Considérant les crédits inscrits au budget annexe Photovoltaïque 2021 du SYDER,

DECIDE

- **De procéder à la préparation** d'un marché similaire au marché « Réalisation de deux installations photovoltaïques PV Phase 6 – 2020 » notifié le 07 août 2020 à la société « FAUCHE Centre Est » - ZI Gavé – BP78 – 42330 SAINT GALMIER, en vue de la réalisation d'une installation photovoltaïque sur la commune de Saint Laurent de Chamousset, en toiture du Gymnase.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 08 Juillet 2021

Le Président,

 Malik HECHAÏCHI


SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

DECISION n° DS_2021_180

**Objet : Réalisation d'une installation photovoltaïque sur la commune de Saint Laurent de Chamousset, en toiture du Gymnase.
Phase 6 – 2020. Marché similaire n°2 au marché de réalisation d'installations photovoltaïques. Passation du marché.**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 2224-31 et suivants,

Vu le code de la commande publique, en particulier l'article R. 2122-7,

Vu la délibération n° CS_2020_031 du 16 juillet 2020, 4^ealinéa, par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, de tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée (L. 2122-22 alinéa 4) »,

Vu la décision n° DS_2020_128 du 24 juillet 2020 portant attribution du marché de réalisation de deux installations photovoltaïques à MONTROMANT et ST MARTIN EN HAUT (Phase 6 – 2020) à l'entreprise « FAUCHE Centre Est » avec possibilité de conclusion de marchés similaires,

Vu la décision n° DS_2021_179 du 8 juillet 2021 de préparation d'un marché similaire n°2 visant à la réalisation d'une installation photovoltaïque sur la commune de SAINT LAURENT DE CHAMOUSSET en toiture du Gymnase,

Considérant l'offre de l'entreprise « FAUCHE Centre Est », ZI Gavé – BP 78 – 42330 SAINT GALMIER, pour la réalisation d'une installation photovoltaïque sur le territoire de la commune de SAINT LAURENT DE CHAMOUSSET en toiture du Gymnase, pour un montant de 103 004,13 € HT,

Vu le rapport des services,

Considérant les crédits inscrits au budget annexe photovoltaïque du Syndicat,

SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n° DS_2021_182

**Objet : Marché à procédure adaptée. Opération de SAINT-LAURENT-D'AGNY
Installation d'une chaufferie bois énergie avec réseau de chaleur
Attribution**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2224-31 et suivants,

Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183-1 [attribution],

Vu la délibération n° CS_2020_031 du 16 juillet 2020, 4^ealinéa, par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant [...] la passation, l'exécution et le règlement des marchés [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, de tous les marchés ne relevant pas de la procédure formalisée »,

Vu la décision n°DS_2021_078 du 12 mai 2021 du Président du SYDER relative à la préparation d'une consultation en vue de l'installation d'une chaufferie bois énergie avec création d'un réseau de chaleur sur le territoire de la commune de SAINT-LAURENT-D'AGNY, selon une procédure adaptée, avec allotissement en fonction de la nature des prestations attendues,

Vu l'appel public à concurrence n° 21-64043 du 18 mai 2021 publié au Bulletin officiel des annonces des marchés publics assurant la publicité de la consultation,

Vu les offres reçues,

Considérant le rapport d'analyse des offres établi par les services le 16 juillet 2021 dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

Lot n° 1 : Terrassements – GROS ŒUVRE – FACADES – ETANCHÉITE

Offre économiquement la plus avantageuse :

Offre de base, en date du 10 juin 2021

ENTREPRISE « SM2A CONSTRUCTIONS », 6 chemin des barques, 69120 VAULX EN VELIN

SIRET : 882 516 347 00011

Pour un montant total de 21 500,00 € HT

Lot n° 2 : Métallerie

Offre économiquement la plus avantageuse :

Offre de base, en date du 2 juin 2021

ENTREPRISE « ETS DENJEAN », 11 route d'YZERON, 69850 SAINT MARTIN EN HAUT

SIRET : 300 820 354 00029

Pour un montant total de 4 759,00 € HT

SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

Lot n° 3 : Chaufferies (hydraulique, électricité, régulation)

Offre économiquement la plus avantageuse :
Offre de base, en date du 8 juin 2021
ENTREPRISE « SARL ABCVC », 2 rue de la petite vitesse, 42800 RIVE DE GIER
SIRET : 497 581 777 00032
Pour un montant total de 67 843,00 € HT

Considérant les crédits inscrits au budget de la régie à autonomie financière SYDER Chaleur,

DECIDE

➤ **De procéder** à la passation, à l'exécution, et au règlement du marché issu de la consultation « installation d'une chaufferie bois énergie avec création d'un réseau de chaleur sur le territoire de la commune de SAINT-LAURENT-D'AGNY, selon une procédure adaptée, avec allotissement en fonction de la nature des prestations attendues » aux opérateurs économiques désignés ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 19 juillet 2021

Le Président,

Malik HECHAÏCHI



DECISION n° DS_2021_185

**Objet : Marché à procédure adaptée. Opération de SAINT-LAURENT-D'AGNY
Installation d'une chaufferie bois énergie avec réseau de chaleur
Attribution**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L. 2224-31 et suivants,

Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183 1 [attribution],

Vu la délibération n° CS_2020_031 du 16 juillet 2020, 4^ealinéa, par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant [...] la passation, l'exécution et le règlement des marchés [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, de tous les marchés ne relevant pas de la procédure formalisée »,

Vu la décision n°DS_2021_078 du 12 mai 2021 du Président du SYDER relative à la préparation d'une consultation en vue de l'installation d'une chaufferie bois énergie avec création d'un réseau de chaleur sur le territoire de la commune de SAINT-LAURENT-D'AGNY, selon une procédure adaptée, avec allotissement en fonction de la nature des prestations attendues,

Vu l'appel public à concurrence n° 21-64043 du 18 mai 2021 publié au Bulletin officiel des annonces des marchés publics assurant la publicité de la consultation,

Vu les offres reçues,

Considérant le rapport d'analyse des offres établi par les services le 28 juillet 2021 dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

Lot n° 4 : Réseau de chaleur

Offre économiquement la plus avantageuse :

Offre de base, en date du 28 juillet 2021
ENTREPRISE « PETAVIT », 208 avenue du 8 mai 1945, 69140 RILLIEUX LA PAPE
SIRET : 955 505 79700246
Pour un montant total de 21 600,00 € HT

Considérant les crédits inscrits au budget de la régie à autonomie financière SYDER Chaleur,

DECIDE

➤ **De procéder** à la passation, à l'exécution, et au règlement du marché issu de la consultation « installation d'une chaufferie bois énergie avec création d'un réseau de chaleur sur le territoire de la commune de SAINT-LAURENT-D'AGNY, selon une procédure adaptée, avec allotissement en fonction de la nature des prestations attendues » aux opérateurs économiques désignés ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

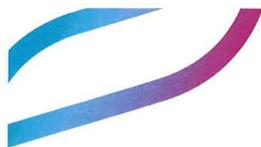
Fait à Dardilly, le 3 août 2021

Le Président,


Malik HECHAÏCHI

SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

81 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 38 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
Site : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n°DS_2021_205

**Objet : Marché À Procédure Adaptée « Maintenance exploitation des chaufferies bois exploitées
par la régie SYDER Chaleur »
Attribution du marché**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique et notamment ses articles L. 2123-1 et L. 2113-11,

Vu le code de la commande publique et notamment ses articles L. 2123-1 et R. 2123-1,

Vu les statuts du SYDER,

Vu la délibération n° CS_2020_031 du 16 juillet 2020 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords cadres à procédure adaptée »,

Vu les statuts de la régie SYDER Chaleur, créée par délibération n°2009-47 du 15 septembre 2009 du Comité syndical,

Vu la décision n°DS_2021_165 du 29 juin 2021 du Président du SYDER relative à la préparation d'une consultation selon la procédure adaptée, en vue de la passation d'un marché non alloué, d'une durée de quatre ans, ayant pour objet de satisfaire le besoin du SYDER en matière de maintenance, entretien et conduite des chaufferies bois exploitées par la régie SYDER Chaleur.

Vu l'appel public à concurrence n°21-102395 du 27 juillet 2021 publié au Bulletin Officiel des Annonces des Marchés Publics assurant la publicité de la consultation,

Vu les offres reçues,

Vu l'invitation à négocier transmise aux entreprises le 14 septembre 2021 leur demandant des renseignements complémentaires et une nouvelle offre pour le 17 septembre 2021,

Vu les réponses déposées dans les délais sur la plateforme dématérialisée,

.../...

Vu le rapport d'analyse des offres établi par les services le 17 septembre 2021 dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« offre économiquement la plus avantageuse » :

SOMECI SAS
4 chemin de l'Industrie
BP 50031
69571 DARDILLY CEDEX
SIRET : 302 394 788 00046

Pour un montant de 55 939 € HT,

Considérant les crédits inscrits au budget,

DECIDE

De procéder à la passation, à l'exécution et au règlement du marché issu de la consultation à procédure adaptée « Maintenance exploitation des chaufferies bois exploitées par la régie SYDER Chaleur » à l'opérateur économique désigné ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le **24 SEP. 2021**

Le Président,


Malik HECHAÏCHI



Envoyé en préfecture le 05/10/2021
 Reçu en préfecture le 05/10/2021
 Affiché le 05/10/2021
 ID : 0982569072120211001405_2021_217-AU



DECISION n° DS_2021_217

Objet : Emprunt de 290 000 € pour la régie chaleur

Vu la délibération n°CS_2020_031 du 16 juillet 2020 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « procéder, dans les limites prévues au budget, à la réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget, et aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts, y compris les opérations de couverture des risques de taux et de change ainsi que prendre les décisions mentionnées au III de l'article L1618 2 et au a) de l'article L2221-5-1, sous réserve des dispositions du c) de ce même article, et passer à cet effet les actes nécessaires (L2122-22 alinéa 3)

Vu la nécessité de recourir à un emprunt d'un montant de 290 000 Euros pour les opérations dédiées à la régie chaleur,

Vu la mise en concurrence et l'analyse des offres de financement,

Vu l'offre de financement de la Banque Postale, des conditions générales,

Cette décision annule et remplace la décision DS_2021_193.

DECIDE

De contracter auprès de la Banque Postale, un prêt de 290 000 Euros à taux fixe présentant les caractéristiques suivantes :

Article 1 : Principales caractéristiques du contrat de prêt

Objet : Financement de la construction de la chaufferies bois de Colombier Saugnieu prévue par le budget 2021,

Score Gissler : 1A

Montant du capital emprunté : 290 000 €

Durée d'amortissement : 25 ans et 5 mois

SYDER

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIES DU RHONE

Envoyé en préfecture le 05/10/2021
 Reçu en préfecture le 05/10/2021
 Affiché le 05/10/2021
 ID : 0982569072120211001405_2021_217-AU



Profil d'amortissement : échéances dégressives

Frais de dossier : 290 €

Périodicité retenue : annuelle

Article 2 : Etendue des pouvoirs du signataire

Le représentant légal de l'emprunteur est autorisé à signer l'ensemble de la documentation contractuelle relative au contrat de prêt décrit ci-dessus à intervenir avec le Crédit Agricole.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture.

Fait à Dardilly, le 1^{er} octobre 2021

Le Président

 Malik HECHAÏCHI

SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIES DU RHONE

Envoyé en préfecture le 05/10/2021
 Reçu en préfecture le 05/10/2021
 Affiché le 05/10/2021
 ID : 0982569072120211001405_2021_217-AU



Phase de mobilisation :

Pendant la phase de mobilisation, les fonds versés qui n'ont pas encore fait l'objet de la mise en place d'une tranche constituent l'encours en phase de mobilisation.

Durée : 4 mois, soit du 11/10/2021 au 11/02/2022

Versement des fonds : à la demande de l'emprunteur avec versement automatique au terme de la phase de mobilisation ou à une date antérieure en cas de mise en place anticipée de la tranche à taux fixe.

Montant minimum de versement : 15 000,00 EUR.

Taux d'intérêt annuel : index ESTR assorti d'une marge de +0,76%

Base de calcul des intérêts : nombre exact de jours écoulés sur la base d'une année de 360 jours

Echéances d'intérêts : périodicité mensuelle

Tranche obligatoire à taux fixe du 11/02/2022 au 01/03/2027

Cette tranche obligatoire est mise en place en une seule fois le 11/02/2022 par arbitrage automatique ou antérieurement en cas de mise en place anticipée de la tranche à taux fixe.

Montant : 290 000,00 EUR

Durée d'amortissement : 25 ans et 1 mois

Taux d'intérêt annuel : 0,84%

Base de calcul des intérêts : nombre de jours écoulés sur la base d'une année de 360 jours

Echéances d'amortissement et d'intérêts : nombre exact de jours écoulés sur la base d'une année de 360 jours.

Echéances d'amortissement et d'intérêts : périodicité annuelle

Mode d'amortissement : constant

Remboursement anticipé : constant

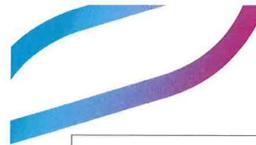
Remboursement anticipé : autorisé à une date d'échéance d'intérêt pour tout ou partie du montant du capital restant dû, moyennant le paiement d'une indemnité actuarielle.

Commissions :

Commission d'engagement : 0,10% du montant du contrat de prêt

Commission de non utilisation : pourcentage : 0,10%

Arrêté n° AR_2021_217 EMPRUNT REGIE CHALEUR 290 K€



Envoyé en préfecture le 19/10/2021
 Reçu en préfecture le 19/10/2021
 Affiché le 19/10/2021
 ID : 0982569072120211011405_2021_220-AU



DECISION n° DS_2021_220

**Objet : Accord cadre n°18-58812 pour la fourniture et l'acheminement d'électricité
 Lot n°2 : Points de livraison Eclairage public ≤ 36 kVA
 Marché Subséquent n°2 2022 : Préparation de la consultation**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code de la commande publique,

Vu la loi n°2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat, notamment les articles 63 et suivants portant des tarifs réglementés de vente d'électricité,

Vu la délibération BS_2018_030 du 12 juin 2018 du Bureau Syndical portant attribution du lot n°2 de l'accord-cadre « Achat groupé d'électricité et services associés » relatif à la fourniture et l'acheminement d'électricité pour les points de livraison de puissances souscrites inférieures ou égales à 36 kVA de type Eclairage public appartenant au SYDER, aux opérateurs économiques DIRECT ENERGIE (75015 Paris), EDF (69006 Lyon Jet XELIAN (93710 La Plaine St Denis), et habilitant le Président, représentant du pouvoir adjudicateur, à lancer les marchés subséquents issus de cet accord-cadre multi-attributaire,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres à procédure adoptée »,

Considérant les besoins du SYDER de fourniture d'électricité pour l'exercice de sa compétence statutaire optionnelle « Eclairage Public »,

Considérant les crédits inscrits au budget principal du Syndicat,

DECIDE

→ La préparation d'une consultation en vue de la passation du marché subséquent n°2 pour l'année 2022 au lot n°2 de l'accord-cadre multi-attributaire n°18-58812 « Fourniture d'électricité et services associés ».

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 19 octobre 2021

Le Président,

 Malik HECHAÏCHI

SYDER

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n° DS_2021_221

Objet : Accord cadre n°18-58812 pour la fourniture et l'acheminement d'électricité
Lot n°2 : Points de livraison Eclairage public ≤ 36 kVA
Marché Subséquent n°2 2022 : Attribution du marché subséquent

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code de la commande publique,

Vu la loi n°2019-1147 du 8 novembre 2019 relative à l'énergie et au climat, notamment les articles 63 et suivants portant des tarifs réglementés de vente d'électricité,

Vu la délibération BS_2018_030 du 12 juin 2018 du Bureau Syndical portant attribution du lot n°2 de l'accord-cadre « Achat groupé d'électricité et services associés » relatif à la fourniture et l'acheminement d'électricité pour les points de livraison de puissances souscrites inférieures ou égales à 36 kVA de type Eclairage public appartenant au SYDER, aux opérateurs économiques DIRECT ENERGIE (75015 Paris), EDF (69006 Lyon) et XELAN (93210 La Plaine St Denis), et habilitant le Président, représentant du pouvoir adjudicateur, à lancer les marchés subséquents issus de cet accord-cadre multi-attributaire,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres à procédure adaptée »,

Vu le marché subséquent lancé le 19 octobre 2021,

Vu les offres reçues,

Vu la Commission d'Appel d'Offres du 26 octobre 2021, qui a sélectionné l'offre économiquement la plus avantageuse suivante :

Nom du titulaire retenu : EDF SA

Adresse : 22-30, Avenue de Wagram, 75008 PARIS

N° SIRET : 552 081 317 73312

Considérant les crédits inscrits au budget principal du Syndicat,

DECIDE

De procéder à la passation, à l'exécution et au règlement du marché subséquent n°2 du lot n°2 2022 issu de l'accord cadre n°18-58812 pour la fourniture et l'acheminement d'électricité à l'opérateur économique désigné ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 26 octobre 2021

Le Président,

Malik HECHAÏCHI

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n° DS_2021_224

Objet : Restitution par ENEDIS au SYDER
de la parcelle cadastrée AB 27 concédée à LE BOIS D'OINGT-VAL D'OINGT

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la délibération CS_1993_01 du 10 février 1993 du comité syndical, portant approbation de la convention de concession pour le service public de la distribution d'énergie électrique,

Vu la délibération n°CS_2020_031 du 16 juillet 2020 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir d'arrêter et modifier l'affectation des propriétés du SYDER utilisées par les services publics du syndicat ou de ses adhérents »,

Considérant la demande de Madame Annie AUVINET-DELOBELLE d'acquiescer la parcelle AB 27, d'une superficie de 21m² sis « Les Coasses » sur le territoire de la commune de LE BOIS D'OINGT-VAL D'OINGT,

Considérant qu'ENEDIS a réalisé des travaux conduisant à la suppression du poste de transformation HTA/BT initialement situé sur cette parcelle sur le territoire de la commune de LE BOIS D'OINGT-VAL D'OINGT,

Considérant que, suite à ces travaux, la parcelle concernée cadastrée en section AB 27, d'une superficie de 21 m² n'est désormais plus affectée au service public de la distribution publique d'électricité et n'a plus vocation à l'être,

Considérant que cette parcelle, gérée et exploitée par ENEDIS, relève de la concession de distribution publique d'électricité précitée en tant que bien de retour,

Vu le projet de convention de restitution au SYDER de ce terrain, tel que proposé par ENEDIS,

DECIDE

D'accepter la restitution au SYDER par ENEDIS de la parcelle cadastrée AB 27 d'une superficie de 21 m², située sur le territoire de la commune de LE BOIS D'OINGT-VAL D'OINGT, en tant que bien de retour de la concession,

De signer la convention de restitution annexée à la présente décision,

De prendre acte qu'ENEDIS informera l'administration fiscale de cette restitution.

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n° DS_2021_225

Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
Préparation de la consultation

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique et notamment ses articles L. 2123-1 et R. 2123-1,

Vu les statuts du SYDER,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation des marchés et des accords-cadres [...], lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres à procédure adaptée »,

Considérant les besoins du SYDER de relancer les marchés d'assurances du SYDER pour une durée de quatre ans,

Considérant les crédits inscrits au budget principal du Syndicat,

DECIDE

De procéder à la préparation d'une consultation selon la procédure adaptée, en vue de la passation d'un marché allot, d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances suivants :

- Lot n° 1 Dommages aux biens
- Lot n° 2 Responsabilité civile
- Lot n° 3 Protection juridique des élus et des agents
- Lot n° 4 Assurance flotte des véhicules
- Lot n° 5 Individuelle accident des élus
- Lot n° 6 Multirisques photovoltaïque

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 15 NOV. 2021

Le Président,

Malik HECHAÏCHI

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

DECISION n° DS_2021_231

Commune de MONTROTIER – Marché à procédure adaptée
Maîtrise d'œuvre pour la réalisation d'un réseau chaleur, de sous-stations et d'une chaufferie bois énergie centralisée avec chaufferies d'appoint/secours au fuel - Préparation du marché

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Energies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment les articles L. 2123-1, L. 2410-1 et suivants,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres (...), lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Considérant le projet de réalisation d'une chaufferie bois énergie avec réseau de chaleur sur le territoire de la commune de MONTROTIER, porté par le SYDER via sa régie SYDER chaleur,

Considérant le besoin du SYDER en matière de maîtrise d'œuvre externe eu égard à la taille de l'opération envisagée,

Considérant que la valeur estimée de ce besoin est inférieure aux seuils de procédure formalisée,

Considérant les crédits inscrits au budget de la régie à autonomie financière SYDER chaleur,

DECIDE

- De procéder à la préparation d'un marché de maîtrise d'œuvre en vue de la réalisation d'un réseau chaleur, de sous-stations et d'une chaufferie bois énergie centralisée avec chaufferies d'appoint/secours au fuel, selon la procédure adaptée sur la commune de MONTROTIER.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 23 novembre 2021

Le Président,


Malik HECHAÏCHI

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ENERGIES DU RHÔNE
61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

DECISION n° DS_2021_232

Commune de SAINT-PIERRE-LA-PALUD – travaux de rénovation de toiture et de réalisation d'une installation photovoltaïque
Marché à procédure adaptée - Préparation du marché

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Energies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment les articles L. 2123-1, L. 2410-1 et suivants,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres (...), lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Considérant le projet de rénovation de toiture et de réalisation d'une installation photovoltaïque de la salle des fêtes de la commune de SAINT-PIERRE-LA-PALUD, porté par le SYDER,

Considérant que la valeur estimée de ce besoin est inférieure aux seuils de procédure formalisée,

Considérant les crédits inscrits au budget annexe photovoltaïque du SYDER,

DECIDE

- De procéder à la préparation d'un marché à procédure adaptée de travaux pour la rénovation de la toiture (pans Nord et Sud) et de réalisation d'une installation photovoltaïque de la salle des fêtes de la commune de SAINT-PIERRE-LA-PALUD.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 23 NOV, 2021

Le Président,


Malik HECHAÏCHI

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ENERGIES DU RHÔNE
61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

DECISION n° DS_2021_234

Marché à procédure adaptée – Marché de travaux alloti en vue de la restructuration et de l'optimisation des locaux du SYDER - Préparation de la consultation

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Energies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique et notamment ses articles L. 2123-1 et R. 2123-1,

Vu les statuts du SYDER,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres (...), lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Considérant les besoins du SYDER de restructurer et réaménager ses locaux afin de permettre l'accueil des nouveaux agents, d'améliorer les conditions de travail, de faciliter la communication et la transversalité entre les différents services, de moderniser le mobilier, d'améliorer l'acoustique et de valoriser les espaces extérieurs,

Considérant que la valeur estimée de ce besoin est inférieure aux seuils de procédure formalisée,

Considérant les crédits inscrits au budget principal du Syndicat,

DECIDE

- De procéder à la préparation d'un marché de travaux alloti ayant pour objet la restructuration et de l'optimisation des locaux du SYDER, selon la procédure adaptée.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 24 novembre 2021

Le Président,


Malik HECHAÏCHI

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ENERGIES DU RHÔNE
61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

DECISION n° DS_2021_267

Objet : Emprunt de 2 000 000 € pour le budget principal

Vu la délibération n°CS_2020_031 du 16 juillet 2020 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « procéder, dans les limites prévues au budget, à la réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget, et aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts, y compris les opérations de couverture des risques de taux et de change ainsi que prendre les décisions mentionnées au III de l'article L1618-2 et au a) de l'article L2221-5-1, sous réserve des dispositions du c) de ce même article, et passer à cet effet les actes nécessaires (L2122-22 alinéa 3)

Vu la nécessité de recourir à un emprunt d'un montant de 2 000 000 Euros pour les opérations dédiées aux travaux du budget principal,

Vu la mise en concurrence et l'analyse des offres de financement,

Vu l'offre de financement de la Banque Postale, des conditions générales,

DECIDE

De contracter auprès de la Banque Postale, un prêt de 2 000 000 Euros à taux fixe présentant les caractéristiques suivantes :

Article 1 : Principales caractéristiques du contrat de prêt

Objet : Financement des travaux inscrits au budget 2021,

Score Gissler : 1A

Montant du capital emprunté : 2 000 000 €

Durée d'amortissement : 14 ans et 10 mois

SYDER

SYNDICAT DÉPARTEMENTAL ENERGIES DU RHÔNE
61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

Phase de mobilisation :

Pendant la phase de mobilisation, les fonds versés qui n'ont pas encore fait l'objet de la mise en place d'une tranche constituent l'encours en phase de mobilisation.

Durée : 6 mois à compter de la date de signature du contrat.

Versement des fonds : à la demande de l'emprunteur avec versement automatique au terme de la phase de mobilisation ou à une date antérieure en cas de mise en place anticipée de la tranche à taux fixe.

Montant minimum de versement : 15 000,00 EUR.

Taux d'intérêt fixe : 0,56%

Base de calcul des intérêts : nombre exact de jours écoulés sur la base d'une année de 360 jours

Échéances d'intérêts : périodicité mensuelle

Commissions :

Commission d'engagement : 0,05% du montant du contrat de prêt

Profil d'amortissement : échéances constantes

Périodicité retenue : annuelle (octobre de chaque année)

Article 2 : Etendue des pouvoirs du signataire

Le représentant légal de l'emprunteur est autorisé à signer l'ensemble de la documentation contractuelle relative au contrat de prêt décrit ci-dessus à intervenir avec le Crédit Agricole.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture.

Fait à Dardilly, le 7 décembre 2021

Le Président



Malik HECHAÏCHI

Arrêté n° AR_2021_267 EMPRUNT BUDGET PRINCIPAL 2ME

**DECISION n° DS_2021_310**

Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
Déclaration de sans suite
Lot 2 : Responsabilité civile
Lot 6 : Multirisques Photovoltaïque

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment son article R. 2122-2,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 30 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir « de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés (...) lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Vu la décision n°DS_2021_225 du 15 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché alloti d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances selon la procédure adaptée,

Vu la consultation publiée le 17 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,

Vu l'absence d'offre reçue pour les lots n° 2 « responsabilité civile » et n° 6 « multirisques photovoltaïque » de la consultation,

Considérant que l'absence d'offre dans les délais impartis rend les lots n° 2 et n° 6 infructueux,

Considérant la nécessité de relancer une consultation pour le seul lot n° 2 « Responsabilité civile »,

DECIDE

➤ **De déclarer sans suite** les lots n° 2 « Responsabilité civile » et n° 6 « multirisques photovoltaïque » pour absence d'offre remise,

➤ **De relancer une procédure sans publicité ni mise en concurrence préalable** conformément au code de la commande publique pour le seul lot n° 2 « Responsabilité civile ».

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,



Malik HECHAÏCHI

SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z

**DECISION n° DS_2021_311**

Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
Lot n° 1 « dommage aux biens » - Attribution du marché

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183-1,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 30 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir « de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés (...) lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Vu la décision n°DS_2021_225 du 15 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché alloti d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances selon la procédure adaptée,

Vu la consultation publiée le 17 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,

Vu les offres reçues,

Vu le rapport d'analyse des offres établi le 10 décembre 2021 par les services dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« Offre économiquement la plus avantageuse »

GROUPAMA RHONE ALPES AUVERGNE
 50 rue de Saint-Cyr
 69251 LYON cedex 09
 N° SIRET : 779 838 366 000 28

Pour un montant de : 34 618,75 € TTC (solution avec variante : franchise 2 000 €)

Considérant les crédits inscrits au budget du SYDER,

DECIDE

➤ **L'attribution** du marché issu de la consultation à procédure adaptée « Marché d'assurances » pour le lot n° 1 « Dommages aux biens » solution avec variante – franchise 2 000 € à l'opérateur économique précité dans les conditions financières exposées ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,



Malik HECHAÏCHI

SYDER SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ÉNERGIES DU RHÔNE

61 Chemin du Moulin Carron - CS 70210 - 69574 Dardilly Cedex
 Téléphone : 04 72 18 75 00 - Télécopie : 04 78 33 84 91
 Courriel : syder@syder.fr - Site Internet : www.syder.fr
 SIRET : 200 089 720 00011 - APE : 3513 Z



DECISION n° DS_2021_312

Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
Lot n° 3 « protection juridique des élus et des agents » - Attribution du marché

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,
 Vu le code général des collectivités territoriales,
 Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183-1,
 Vu la délibération n° CS_2021_071 du 30 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir « de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés (...) lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,
 Vu la décision n° DS_2021_225 du 15 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché alloti d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances selon la procédure adaptée,
 Vu la consultation publiée le 17 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,
 Vu les offres reçues,
 Vu le rapport d'analyse des offres établi le 10 décembre 2021 par les services dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« Offre économiquement la plus avantageuse »

SMACL
 141 avenue Salvador Allende
 79031 NIORT cedex 9
 N° SIRET : 301 309 605 00410
 Pour un montant de : 166,48 € TTC



DECISION n° DS_2021_313

Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
Lot n° 4 « Automobile – flotte auto et auto-mission » - Attribution du marché

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,
 Vu le code général des collectivités territoriales,
 Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183-1,
 Vu la délibération n° CS_2021_071 du 30 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir « de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés (...) lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,
 Vu la décision n° DS_2021_225 du 15 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché alloti d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances selon la procédure adaptée,
 Vu la consultation publiée le 17 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,
 Vu les offres reçues,
 Vu le rapport d'analyse des offres établi le 10 décembre 2021 par les services dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« Offre économiquement la plus avantageuse »

GROUPAMA RHONE ALPES AUVERGNE
 50 rue de Saint-Cyr
 69251 LYON cedex 09
 N° SIRET : 779 838 366 000 28
 Pour un montant de :
12 842,62 € TTC (flotte automobile - solution de base : franchise 250 €)
290 € TTC (auto-mission)

Considérant les crédits inscrits au budget du SYDER,

DECIDE

➤ **L'attribution** du marché issu de la consultation à procédure adaptée « Marché d'assurances » pour le lot n° 3 « Protection juridique des élus et des agents » à l'opérateur économique précité dans les conditions financières exposées ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,

 Malik HECHAÏCHI

Considérant les crédits inscrits au budget du SYDER,

DECIDE

➤ **L'attribution** du marché issu de la consultation à procédure adaptée « Marché d'assurances » pour le lot n° 4 « Automobile – flotte auto et auto-mission » solution de base (franchise 250 €) pour la flotte automobile à l'opérateur économique précité dans les conditions financières exposées ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,

 Malik HECHAÏCHI



DECISION n° DS_2021_314

**Objet : Marché à procédure adaptée – Marché d'assurances
 Lot n° 5 « individuelle accident » - Attribution du marché**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment son article L. 2183-1,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 30 septembre 2021 par laquelle le Comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir « de prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés (...) lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Vu la décision n°DS_2021_225 du 15 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché alloué d'une durée de quatre ans, ayant pour objet le renouvellement des contrats d'assurances selon la procédure adaptée,

Vu la consultation publiée le 17 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,

Vu les offres reçues,

Vu le rapport d'analyse des offres établi le 10 décembre 2021 par les services dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« Offre économiquement la plus avantageuse »

SMACL

141 avenue Salvador Allende
 79031 NIORT cedex 9
 N° SIRET : 301 309 605 00410
 Pour un montant de : 167,88 € TTC



Considérant les crédits inscrits au budget du SYDER,

DECIDE

➤ L'attribution du marché issu de la consultation à procédure adaptée « Marché d'assurances » pour le lot n° 5 « individuelle accident » à l'opérateur économique précité dans les conditions financières exposées ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,

Malik HECHAÏCHI



DECISION n° DS_2021_316

**Commune de MONTROTIER – Marché à procédure adaptée
 Maîtrise d'œuvre pour la réalisation d'un réseau chaleur, de sous-stations et d'une chaufferie bois énergie centralisée avec chaufferies d'appoint/secsours au fuel – Attribution du marché**

Le Président du SYDER, Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code de la commande publique, notamment les articles L. 2123-1, L. 2410-1 et suivants,

Vu la délibération n° CS_2021_071 du 28 septembre 2021 par laquelle le comité syndical a délégué à Monsieur Malik HECHAÏCHI, Président du SYDER, le pouvoir de « prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres (...), lorsque les crédits sont inscrits au budget, pour tous les marchés et accords-cadres ne relevant pas d'une procédure formalisée »,

Vu la décision n° DS_2021_231 du 23 novembre 2021 du Président du SYDER, de préparation d'un marché de maîtrise d'œuvre en vue de la réalisation d'un réseau chaleur, de sous-stations et d'une chaufferie bois énergie centralisée avec chaufferies d'appoint/secsours au fuel, selon la procédure adaptée sur la commune de MONTROTIER,

Vu la consultation publiée le 25 novembre 2021 au Bulletin officiel des annonces de marchés publics,

Vu l'offre reçue,

Considérant le rapport d'analyse des offres établi le 17 décembre 2021 par les services dans le cadre de la consultation précitée, à savoir :

« Offre conjoint avec mandataire solidaire »

Groupeement conjoint avec mandataire solidaire : ACTIBE
 Z.A. des Andrés
 100 C rue Pré Magne
 69126 BRINDAS
 N° SIRET : 492 781 539 00027
 Pour un montant de : 169 010,40 € TTC

Considérant les crédits inscrits au budget de la régie à autonomie financière SYDER chaleur,

DECIDE

⇒ L'attribution du marché issu de la consultation à procédure adaptée : « maîtrise d'œuvre en vue de la réalisation d'un réseau chaleur, de sous-stations et d'une chaufferie bois énergie centralisée avec chaufferies d'appoint/secsours au fuel », à l'opérateur économique précité et dans les conditions financières exposées ci-dessus.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte transmis en Préfecture et publié au registre des actes administratifs.

Fait à Dardilly, le 21 décembre 2021

Le Président,

Malik HECHAÏCHI



ANNEXES

Comité Syndical du 25 janvier 2022

- Points budgétaires et financiers :
 - - Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Année 2021
 - - Rapport sur le développement durable – Année 2021
 - - Rapport introductif au débat d'orientation budgétaire 2022
 - - Etude d'impact sur la démarche performancielle de l'éclairage public
- Compétence Eclairage Public
 - Convention de reversement de subvention CRTE commune de BRULLIOLES

Syndicat départemental des énergies du Rhône

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les
femmes et les hommes**

Année 2021



Table des matières

Préambule.....	3
A. Des obligations légales.....	5
B. Le SYDER, un syndicat départemental d'énergies engagé et impliqué.....	6
PARTIE 1 : L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité : des marges de progression.....	8
I. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agents du SYDER.....	8
A. Conditions générales d'emploi.....	8
B. Rémunérations.....	18
C. Formations.....	24
D. Conditions de travail.....	25
E. Congés.....	26
F. Organisation du temps de travail dans l'entreprise.....	26
II. Bilan des actions déjà menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	26
III. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle.....	28
A. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.....	29
B. Promouvoir l'égal accès aux femmes et aux hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.....	29
C. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.....	30
D. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.....	30
E. Favoriser une culture de l'égalité.....	31
PARTIE 2 : L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques.....	31
Conclusion.....	34
Bibliographie.....	35
Glossaire.....	42
Annexe 1 : indicateurs RSC.....	45
Annexe 2 : Liste d'associations.....	47

Rapport rédigé par Lina ROBIN, stagiaire au SYDER en lien avec
Cécile BRUCHON, cheffe de service RH & Finances et
Virginie PAQUIEN, directrice générale des services
Sous la supervision de Jules JOASSARD, 5^e vice-président en charge des ressources humaines

Préambule

L'égalité entre les femmes et les hommes est un enjeu majeur pour notre société. L'égalité de droit et de statut est garantie par la loi, mais dans les faits les inégalités persistent, il n'y a pas d'égalité réelle effective.

De nombreux textes législatifs n'ont cessé de réaffirmer ce principe d'égalité. Pour ne citer que quelques exemples, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel depuis 1946. L'article premier de la Constitution française de 1958, depuis 2008, prévoit dans son deuxième alinéa que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ». Sur le plan international, en 1951 et 1958, deux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) affirment le principe d'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale et interdisent toutes discriminations, exclusions ou préférences en matière d'emploi et de profession, fondées sur le sexe. La directive du Conseil des communautés européennes, du 9 février 1976, met quant à elle en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles. Ce 'principe d'égalité de traitement' cherche à atteindre une égalité réelle, par l'absence de toutes discriminations, directes ou indirectes, fondées sur le sexe. En France, la loi n°72-1143 du 22 décembre 1972 inscrit dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Citons également l'article 6bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires qui affirme qu'« *aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe* ». Le 25 novembre 2017, le Président de la République a désigné l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause nationale du quinquennat ». À la suite de cet engagement et du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, Olivier Dussopt, secrétaire d'État placé auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a ouvert, le 9 mars 2018, une concertation puis une négociation relative à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Ces échanges ont permis, le 30 novembre 2018, la signature de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique qui complète et renforce le protocole d'accord de 2013. Enfin en 2019, le 5^{ème} axe majeur de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique concerne le renforcement de l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Toutefois l'égalité de droit ne conduit pas à une égalité de fait. Nous ne donnerons seulement ici que quelques informations dans le monde professionnel, et nous vous encourageons à approfondir vos connaissances à l'aide de la bibliographie car les inégalités se nourrissent les unes des autres, elles sont imbriquées. Depuis plusieurs décennies le taux d'activité des femmes augmente, marqué par une tertiarisation et salarisation. En 2017, les femmes représentaient 48,8% de la population active, et 49,8% des salariés¹. Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes concernent particulièrement des inégalités en

¹ Milewski Françoise, « III. Les inégalités entre les femmes et les hommes », dans Louis Chauvel éd., *Les mutations de la société française. Les grandes questions économiques et sociales II*, Paris, La Découverte, « Repères », 2019, p. 69-90.

volume horaires (les femmes travaillent plus en temps partiel que les hommes) et des inégalités de salaires. La fonction publique n'est pas exempte d'inégalités entre les femmes et les hommes. Selon l'Insee², le revenu salarial des femmes dans la fonction publique est inférieur de 16,4% à celui des hommes en 2017, et en équivalence temps plein de 12,4%. Cet écart de rémunération s'accroît avec l'augmentation du niveau de diplôme, l'expérience professionnelle et le nombre d'enfant. En 2018, dans la fonction publique territoriale, le salaire mensuel net en équivalent temps plein des femmes était inférieur de 9,2% à celui des hommes³. Les inégalités de rémunération s'expliquent notamment par la paroi de verre (c'est-à-dire la non-mixité des filières et métiers, ségrégation genrée horizontale) et le plafond de verre (c'est-à-dire l'accès inégal aux positions hiérarchiques les plus élevées, à certains corps et grades, et qui s'accroît avec la taille des collectivités, ségrégation genrée verticale). Le cloisonnement professionnel sexué est important en France : d'après les données des enquêtes Emploi de l'Insee entre 2013 et 2016, plus d'une femme sur quatre devrait échanger sa profession avec un homme pour parvenir à une distribution équilibrée de chaque sexe dans les différents métiers⁴.

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation légale pour les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants visant à encourager et pérenniser l'implication des collectivités territoriales dans l'égalité. Dans ce premier rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du Syndicat Départementale des Énergies du Rhône (SYDER), nous avons fait le choix de se concentrer sur l'année 2021 aux vues des changements importants au sein de la structure qui ne permettent pas une analyse structurelle. Cette étude a lieu dans un contexte de crise sanitaire lié au COVID-19, après les confinements et le télétravail des années 2020 et 2021. De ce fait, pour les comparaisons, nous utiliserons de préférence les données de l'année 2019. Ce rapport souhaite être une base solide pour les futurs rapports annuels qui pourront actualiser, compléter et analyser les évolutions. Le SYDER étant une petite structure, certaines données sont absentes, de ce fait les vingt-sept indicateurs du rapport de situation comparée (RSC) n'ont pas pu tous être analysés. De plus, du fait de sa taille, les pourcentages peuvent fortement influencer pour de petites évolutions. Réaliser dans le futur par un agent des ressources humaines, qui connaît les logiciels, la structure et où trouver les données mais ayant une formation sur l'égalité femmes-hommes, les rapports pourront être plus approfondis. Année après année, nous pourrions comparer les données qui se seront enrichies. Pour l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes au sein SYDER, nous avons récupéré des données à un instant T qui fut octobre 2021. Enfin vous trouverez tout au long de ce rapport des 'éclairages', symbolisés par des réverbères dans des encadrés violets, il s'agit de données nationales afin de comparer et d'élargir l'analyse.

Pour réaliser ce rapport, nous nous appuyons sur les textes législatifs et les guides méthodologiques fournis par les associations en partenariat avec l'État, notamment les guides du Centre Hubertine Auclert. Concernant la première partie du rapport qui concerne l'égalité

² Simon Georges-Kot, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », Insee première, n°1803, juin 2020.

³ « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clefs 2020, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances.

⁴ Karine Briard, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », Dares, 2019.

professionnelle au sein de la structure, nous utilisons les vingt-sept indicateurs proposés par le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle du 8 mars 2013 repris dans l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 (cf. annexe 1 'indicateurs RSC').

Rappelons qu'agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est promouvoir le bien-être au travail pour tous les agents, c'est moderniser la gestion des ressources humaines, c'est mettre en cohérence son action interne avec la vocation d'intérêt général dévolue aux politiques publiques, c'est jouer un rôle d'exemplarité sur l'ensemble de la société par un effet de levier et enfin c'est donner une image positive de la collectivité et respecter ses obligations légales et réglementaires. Il faut prendre acte des évolutions sociétales. L'action est donc motivée par plusieurs enjeux dont des enjeux de performance économique globale et durable, des enjeux de qualité de vie au travail, des enjeux d'attraction et de fidélisation des talents, des enjeux de management et d'équité et cohésion sociale, et des enjeux juridiques et financiers. En effet, l'égalité professionnelle, inscrite dans la loi, impose des obligations de moyen et de résultat, qui peuvent entraîner des risques pénaux et civils.

A. Des obligations légales

La loi n°83-364 du 13 juillet 1983, dite loi Le Pors, est la première loi française affirmant l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Modifiée en 2021, elle instaure l'obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel dans les fonctions publiques, dont les établissements publics de coopération intercommunale. Ainsi l'article 6 septies de la [loi n°83-634](#), modifié par la loi n°2019-828, déclare que le plan d'action pluriannuel comporte au moins des mesures visant à :

« 1° *Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;*

2° *Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque, pour l'application de l'article 58 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et de l'article 69 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 précitée, la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade ;*

3° *Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;*

4° *Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. ».*

Le [décret n°2020-528](#) du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. La pénalité prévue pour non-respect de la loi est de 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

Le 12 mars 2012, la [loi n°2012-347](#), dite loi Sauvadet, instaure l'obligation du rapport de situation comparée pour certaines collectivités territoriales. Ce rapport était une obligation dans le secteur privé depuis la loi Roudy de 1983 (qui instaure le principe « à travail de valeur égal, salaire égal »). L'article 51 précise les attendus : « *est présenté [...] dans le cadre du bilan social, un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.* ».

La loi du 21 février 2014 ([n°2014-173](#)) réaffirme la volonté d'égalité entre les femmes et les hommes en la désignant comme la nouvelle priorité transversale de la politique de la ville.

Le 4 août 2014 est votée la [loi globale n°2014-873](#) pour l'égalité réelle et concrète entre les femmes et les hommes. Elle affirme la nécessité d'une approche intégrée de l'égalité, dite *gender mainstreaming*, au sein des politiques publiques locales. L'article 16 de la loi prévoit l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises qui auraient fait l'objet d'une condamnation pénale pour des faits liés à la violation des dispositions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ou qui n'auraient pas respecté l'obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. L'article 61 concerne plus précisément les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants. Il rend obligatoire la présentation d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget.

Le [décret n°2015-761](#) du 24 juin 2015 indique que le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes s'appliquera à partir du 1^{er} janvier 2016. Le rapport s'attache à documenter les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes au sein de la collectivité et du territoire, à recenser les politiques publiques menées pour l'égalité femmes-hommes sur le territoire, et à fixer des orientations pluriannuelles pour corriger les inégalités. Le décret explique ainsi que : « *le rapport comporte également un bilan des actions menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et décrit les orientations pluriannuelles. Ce bilan et ces orientations concernent notamment les rémunérations et les parcours professionnels, la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement.* ».

B. Le SYDER, un syndicat départemental d'énergies engagé et impliqué

Le SYDER est un syndicat mixte. Deux cents communes et deux communautés de communes y adhèrent, soit 400 000 habitantes et habitants (en 2018, selon la population des communes adhérentes). Le budget annuel global est de 41 747 000€ dont 28 632 000 € d'investissements annuels⁵.

⁵ <https://teara.fr/nos-syndicats/69-rhone-syder/>

Le syndicat départemental d'énergies du Rhône fait partie de l'Union des Syndicats d'Énergies de Rhône-Alpes (USéRA) créé en 2012 qui en janvier 2017 s'est transformée en association et s'appelle désormais TEARA, Territoire d'Énergie Auvergne Rhône-Alpes. Ce changement s'intègre dans le cadre de la création de la marque collective « Territoire d'Énergie » pilotée par la FNCCR (Fédération nationale des Collectivités Concédantes et Régies). TEARA est composé de treize syndicats qui se donnent pour objectif de faire de l'union un véritable relais entre la Région et les collectivités locales. Les syndicats d'énergies regroupent des communes, des intercommunalités, ou département. Ils œuvrent pour le service public de la distribution local de d'énergie. Acteurs opérationnels de la transition énergétique, ils assurent le soutien et l'investissement pour l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics et les énergies renouvelables. TEARA c'est sept-cents millions d'euros de budget au service du territoire, sept millions d'habitantes et d'habitants sur la zone d'intervention et trois-mille-sept-cent-treize communes adhérentes. Les treize syndicats d'énergies sont les suivants :

- Syndicat intercommunal d'énergie et e-communication de l'Ain (SIEA)
- Syndicat départemental des énergies de l'Allier (SDE03)
- Syndicat départemental des énergies de l'Ardèche (SDE07)
- Syndicat départemental des énergies du Cantal (SDE15)
- Service public des énergies de la Drôme (TE-SDED)
- Syndicat des énergies de l'Isère (TE38-SEDI)
- Service public d'énergies, des réseaux et du très haut débit de la Loire (TE42-SIEL)
- Syndicat d'énergie de la Haute-Loire (SDE43)
- Syndicat intercommunal d'électricité et de gaz du Puy-de-Dôme (SIEG63)
- Syndicat départemental d'énergies du Rhône (SYDER)
- Syndicat départemental d'énergie de la Savoie (SDES 73)
- Syndicat des énergies et de l'aménagement numérique de la Haute-Savoie (SYANE)
- Syndicat de gestion des énergies de la région Lyonnaise (SIGERLy)



Le SYDER est un syndicat d'énergies. L'énergie est un domaine historiquement masculin, liée à la technique. D'après le commissariat général au développement durable, en

2016, l'emploi relevant des éco-activités dans les énergies renouvelables s'élevait à environ 54 650 équivalents temps plein (14,6% en pompes à chaleur et 9,9% photovoltaïque)⁶. L'enquête de branche de 2019, réalisée par le secrétariat des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières (SGE des IEG)⁷, montre un taux de féminisation global de 27,5%, et de 16,6% dans la filière technique. Au niveau des embauches statutaires, le taux de féminisation s'est établi à 27,1%. Une enquête de l'International Renewable Energy Agency (IRENA), sur la dimension genrée des énergies renouvelables, effectué dans 144 pays et comprenant 1440 participants, montre que 32% des employés à temps plein dans le secteur étaient des femmes, contre 22% dans le pétrole et le gaz⁸. La dimension pluridisciplinaire des énergies renouvelables par rapport aux énergies fossiles attire. Les femmes sont cependant moins présentes dans les postes STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques), elles sont seulement 28%, contre 45% dans les postes administratifs.

PARTIE 1 : L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité : des marges de progression

La première partie du rapport concerne l'égalité professionnelle au sein du syndicat départemental des énergies du Rhône. Pour les données, la stagiaire étudiante travaillant sur le rapport sur la parité pendant trois mois, n'est pas comptée dans l'effectif de l'entreprise. Pour certains calculs (par exemple les calculs prenant en compte la catégorie hiérarchique, le grade, la catégorie socio-professionnelle...), l'apprenti a également été exclu du fait de son statut particulier. La datation des données peut également varier. De plus, pour assurer le secret statistique (noté s.), les données concernant une seule personne identifiable ne seront pas publiées. Toutes ces informations seront précisées au fur et à mesure.

I. Analyse de la situation comparée des femmes et des hommes agents du SYDER

Nous reprenons et analysons dans cette partie les vingt-sept indicateurs répartis en six sous thèmes définis par le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

A. Conditions générales d'emploi

➤ Effectifs : de nombreux contractuels et une séparation professionnelle sexuée horizontale des filières et métiers

En octobre 2021, le SYDER emploie quarante agents. Le ratio femmes-hommes est de 18/22. La répartition entre titulaires et contractuels est équilibrée, 48% pour chaque statut : dix-neuf agents sont des contractuels et dix-neuf sont titulaires. Les deux autres personnes présentes

⁶ « DATALAB. Chiffres clés des énergies renouvelables. Édition 2019 », Commissariat général au développement durable, service de la donnée et des études statistiques, 2019. [En ligne] consulté le 26 novembre 2021.

⁷ « Diagnostic égalité professionnelle femmes-hommes, synthèse de l'année 2019 », branche des industries électriques et gazières

⁸ « Énergies renouvelables : la dimension genre », IRENA, 2019.

au sein de l'établissement public de coopération intercommunale sont une stagiaire et un apprenti.

Concernant le statut des contractuels, un seul emploi est non-permanent, il s'agit d'un emploi administratif d'une durée de six mois catégorie C tenu actuellement par une femme. Seulement une personne est contractuelle en CDI. Les contrats vont de six mois à une durée indéterminée, en passant par des contrats d'un et trois ans. Six contractuels sur huit sont des hommes (74%). Les hommes sont en effet majoritairement embauchés en tant que contractuels (64%), tandis que les femmes sont majoritairement titulaires (67%). Cette différence est à relier à la forte présence des femmes au sein de la catégorie C où 67% des agents sont titulaires et à la faible mixité des filières dont nous reviendrons.

Dans la fonction publique territoriale, en 2017, près de sept contractuels sur dix sur un emploi permanent sont des femmes. En 2021, dans les EPCI sans fiscalité propre, 64% des agents sont fonctionnaires et 36% contractuels (ANDCDG - FNCDG).

Catégorie hiérarchique et statut	Femmes			Hommes			Ensemble effectifs	% ensemble
	Effectifs	% F	% F/F	Effectifs	% H	% H/H		
A+	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%
Titulaire	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%
A	6	30%	33%	14	70%	64%	20	50%
Contractuel	3	25%	17%	9	75%	41%	12	30%
Titulaire	3	38%	17%	5	63%	23%	8	20%
B	2	33%	11%	4	67%	18%	6	15%
Contractuel	1	25%	6%	3	75%	14%	4	10%
Titulaire	1	50%	6%	1	50%	5%	2	5%
C	9	75%	50%	3	25%	14%	12	30%
Contractuel	1	33%	6%	2	67%	9%	3	8%
Stagiaire	1	100%	6%	0	0%	0%	1	3%
Titulaire	7	88%	39%	1	13%	5%	8	20%
Apprenti	0	0%	0%	1	100%	5%	1	3%
Total	18	45%	100%	22	55%	100%	40	100%

Lecture : Six femmes travaillent au SYDER en catégorie hiérarchique A en 2021. 30% des agents catégories A au SYDER en 2021 sont des femmes. Un tiers des femmes agentes au SYDER sont de catégorie A.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021

La part des contractuels dans l'effectif total était plus faible en 2019, seulement 25%. Parallèlement, la part des femmes dans l'effectif des agents du SYDER a augmenté. En 2019, seulement 38% des salariés étaient des femmes. En comparaison, en 2020, les autres syndicats départementaux d'énergies de la région Auvergne-Rhône-Alpes emploient un pourcentage de contractuels moindre que celui du SYDER, il oscille entre 11 et 38%. La répartition femmes-hommes quant à elle fluctue entre 38% et 61%, le SYDER se situe alors dans la moyenne.

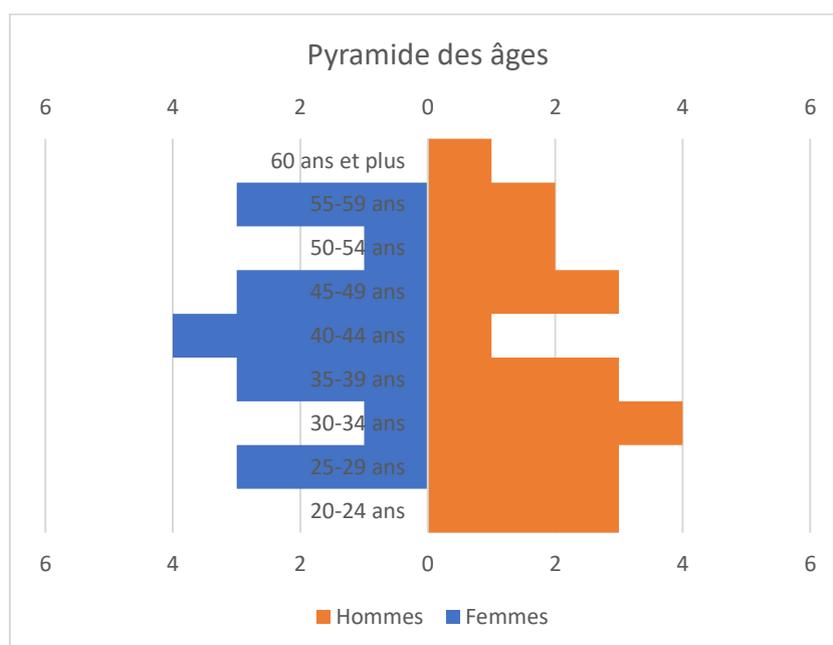
	TE38	SIEL	SDED	SDE07	SYGERLy	SYDER
Titulaires	39	77	36	21	33	19
Contractuels	5	37	7	11	12	19
Agents sur emplois non permanents		11				1
% contractuels	11%	38%	16%	34%	27%	47%
Ensemble	44	125	43	32	45	40
Hommes sur emplois permanents	17	70	22	18	25	22
Femmes sur emplois permanents	27	43	21	14	20	17
% de femmes	61%	38%	49%	44%	44%	42,5%

En 2021, la moyenne d'âge des salariés du SYDER est de 40 ans et la médiane est de 39 ans. Les femmes sont en moyenne un peu plus âgées. Leur moyenne d'âge est de 42 ans contre 39 ans pour les hommes et l'âge médian est de 41 ans pour les femmes contre 36 ans pour les hommes. Les contractuels sont plus jeunes que les titulaires, les employés plus âgés que les cadres et professions intellectuelles supérieures.

	Âge médian	Âge moyen
Cat. A	38	38
Cat. B	40,5	41
Cat. C	43	44
Contractuels	33	34
Titulaires	48	47
Cadres et professions intellectuelles supérieures	39	39
Professions intermédiaires	41	41
Employés	42	44
Total	39,5	40

Lecture : L'âge médian des agents catégorie A est de 38 ans.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021 sans l'apprenti

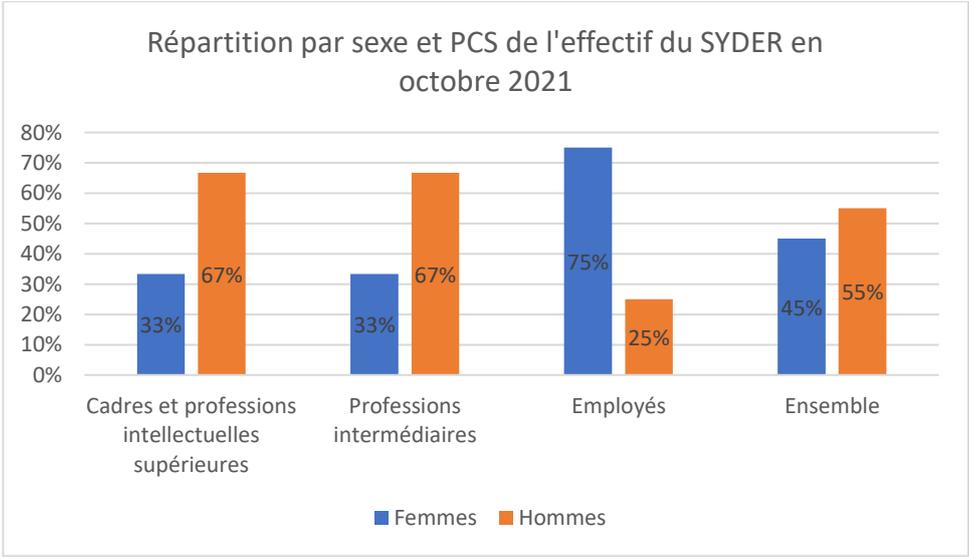


Lecture : Un seul agent était âgé d'au moins 60 ans en 2021 au SYDER.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021

Dans la fonction publique territoriale, en 2017, sur les emplois permanents les hommes sont légèrement plus jeunes que les femmes. On note un vieillissement général des fonctionnaires, notamment chez les femmes (46% ont plus de 50 ans). La moyenne d'âge des fonctionnaires est de 47 ans, 41 ans pour les contractuels (ANDCDG-FNCDG).

Les professions et catégories socio-professionnelles (PCS) montrent une répartition genrée des agents. La nomenclature des PCS de 2003 sert à la codification du recensement et des enquêtes que l'Insee réalise auprès des ménages. Elle comporte quatre niveaux d'agrégation emboîtés. Au SYDER, on trouve trois des huit groupes socioprofessionnels : les cadres et professions intellectuelles supérieures, les professions intermédiaires, et les employés. Les femmes représentent 75% des employés, tandis que les hommes représentent 67% des cadres et professions intellectuelles supérieures et 67% des professions intermédiaires. Les catégories socio-professionnelles se recoupent avec les cadres d'emploi. En effet, les employés sont tous catégorie C, les professions intermédiaires sont de catégorie B, et les cadres et professions intellectuelles supérieures sont des catégories A ou A+. En conséquence, les catégories hiérarchiques sont également genrées. Les hommes représentent 70% de la catégorie A et 64% des hommes travaillent en catégorie A. À l'inverse une agente sur deux au SYDER est une employée, catégorie C. Les femmes sont donc fortement minoritaires dans les hautes fonctions et ont difficilement accès aux niveaux à responsabilité.



Lecture : En 2021 au sein du SYDER, 33% des cadres et professions intellectuelles supérieures étaient des femmes.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021

Deux filières de la fonction publique territoriale sont représentées au SYDER. Près de quatre agents sur dix travaillent dans la filière administrative (38%) et 83% des agentes du syndicat appartiennent à la filière administrative. Cette dernière est exclusivement féminine, par conséquent tous les hommes travaillent dans la filière technique. Ils représentent 88% de l'effectif de cette filière. La filière administrative comporte majoritairement des emplois de catégorie hiérarchique C (60%) tandis que 67% des emplois de la filière technique sont de catégorie A (ingénieur).

Catégories hiérarchiques	Filière administrative		Filière technique					
	Femmes	Répartition ensemble administrative	Femmes	Hommes	% F	% H	Ensemble technique	Répartition ensemble technique
A+	1	7%	0	0	0%	0%	0	0%
A	4	27%	2	14	13%	88%	16	67%
B	1	7%	1	4	20%	80%	5	21%
C	9	60%	0	3	0%	100%	3	13%
Ensemble	15	100%	3	21	13%	88%	24	100%

Lecture : 27% des agentes de la filière administrative sont de catégorie A.

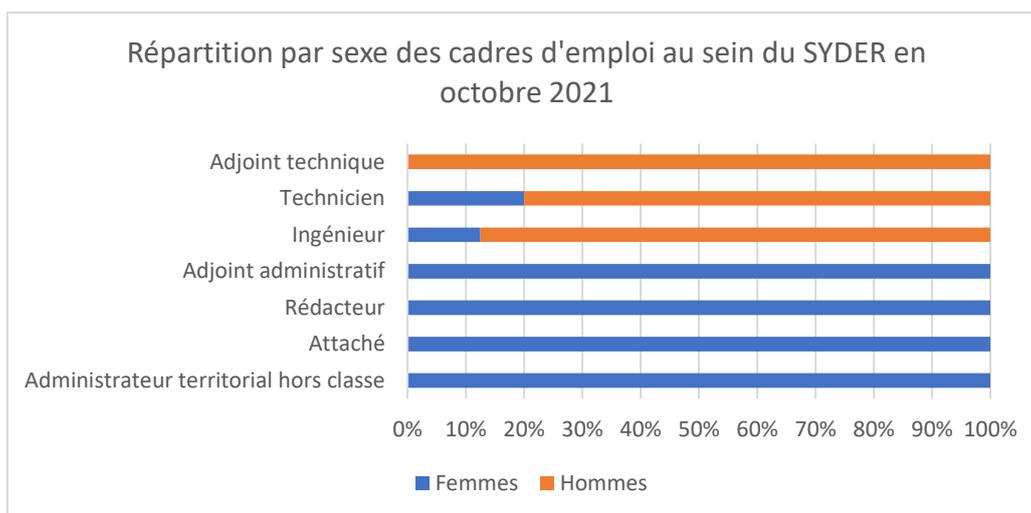
Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021 sans l'apprenti

En 2018, dans la fonction publique territoriale, les femmes représentent 82,6% de la filière administrative (DGAFP). La filière technique compte 42% de femmes, mais 88% des agents de maîtrise, 79% des techniciens, 72% des ingénieurs en chef sont des hommes (ANDCDG-FNCDG). Dans le département du Rhône en 2020, le taux de femmes dans la filière technique était plus bas que la moyenne nationale (31%).

Il n'y a donc pas non plus de mixité des métiers au sein du SYDER. Au niveau des grades, les hommes représentent la totalité des adjoints techniques, 87% des ingénieurs et 83% des techniciens. Au niveau administratif et fonctionnel, les femmes représentent la totalité des attachées et assistantes. La moitié des femmes travaillant au SYDER sont assistantes ou adjointes administratives, alors que près de trois agents hommes sur cinq sont ingénieurs (59%). Les hommes se répartissent dans seulement trois cadres d'emploi (ingénieur, technicien et adjoint technique). La paroi de verre est donc bien présente.

Tableau 1: Principaux cadres d'emplois au SYDER en octobre 2021

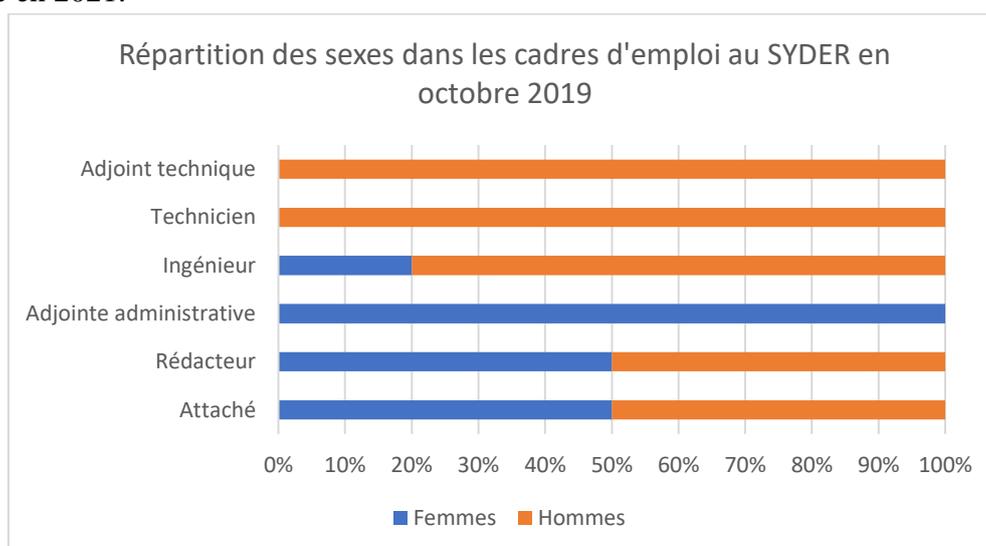
Cadres d'emplois	% d'agents	Filière	Catégorie
Ingénieur	38%	Technique	A
Adjoint administratif	21%	Administratif	C
Technicien	15%	Technique	B
Attaché	10%	Administratif	A
Adjoint technique	8%	Technique	C



Lecture : 100% des adjoints techniques sont des hommes.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021

En 2019, au SYDER, il y avait une meilleure mixité dans la filière administrative, qui était composée à 17% d'hommes (soit deux hommes). Cependant, la filière technique comptait seulement 10% de femmes (soit deux femmes). Trois cadres d'emploi comportaient des femmes et des hommes, dont deux étaient véritablement mixtes. Le cadre d'emploi technicien s'est féminisé en 2021.



Lecture : 100% des adjoints techniques sont des hommes.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2019

Dans la fonction publique territoriale, en 2014, 91,2% des adjoints administratifs étaient des femmes contre 42,8% des adjoints techniques (DIRECCTE). Entre 2012 et 2015, le taux de féminisation des adjoints administratifs et rédacteurs se situait entre 75 et 95%, tandis que les hommes représentaient entre 75 et 95% des techniciens et directeurs des services techniques (CNFPT).

➤ Durée et organisation du travail : flexibilité et unicité

En octobre 2021 au SYDER, tout le personnel est à temps complet et à temps plein, sur un cycle de travail de 39h par semaine. Une plage horaire fixe des heures de travail a été adoptée

en mars 2021. Les horaires définis sont de 9h à 11h30 et de 14h à 16h30 avec une pause méridionale obligatoire minimum de quarante-cinq minutes. La plage horaire variable est comprise entre 7h30 et 19h. Il n’y a plus de distinction entre agents sédentaires et non sédentaires.

➤ Compte épargne temps (CET)

Vingt-trois agents possèdent un compte épargne temps, soit 58% de l’effectif du SYDER. 67% des femmes ont ouvert un CET contre 52% des hommes. Pour rappel, pour ouvrir un CET il faut avoir accompli au minimum un an de service. Les salariés de la catégorie hiérarchique C sont ceux ayant ouvert le plus de CET, deux employés sur trois, alors que seulement un agent sur deux dans la catégorie B, et 55% de la catégorie A ont ouvert un CET. Une différence genrée se retrouve à l’intérieur des catégories hiérarchiques. Dans la catégorie A, les hommes ont plus ouvert un CET que les femmes (57% contre 50%). Dans la catégorie C, 78% des femmes ont ouvert un CET contre 33% des hommes.

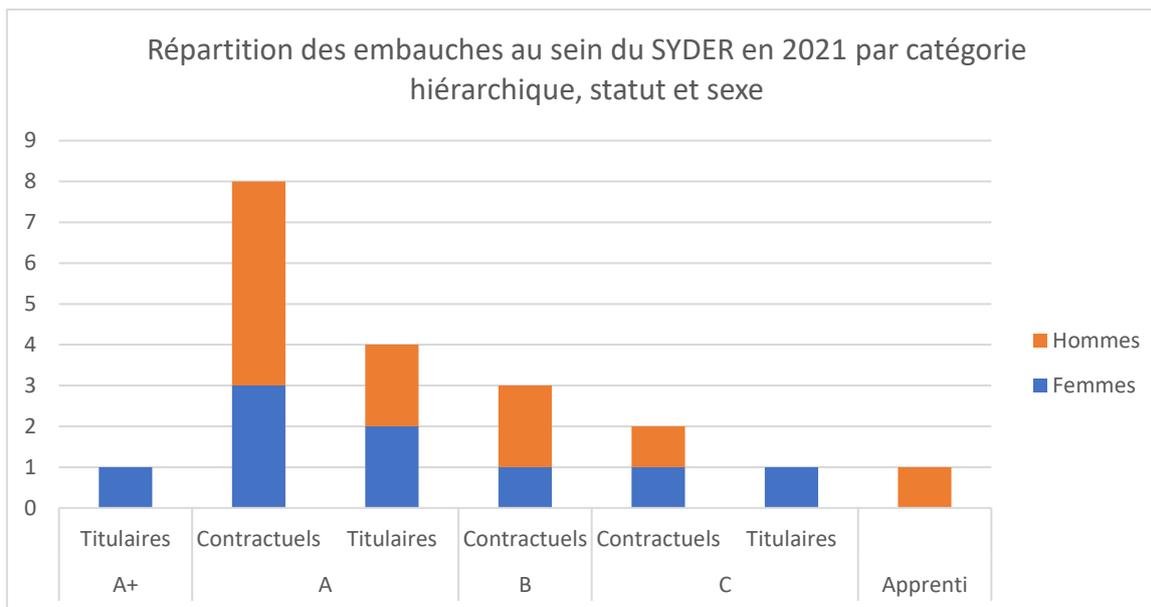
La somme des nombres de jours stockés CET est de 605,5 jours et la somme des nombres de jours utilisés est de 126 jours. Au total, seul 21% des jours stockés ont été utilisés en octobre 2021. Les agents de la catégorie B sont ceux qui utilisent le plus leurs jours CET. Toutes catégories confondues, ce sont les hommes qui utilisent le plus leurs jours CET, 24% contre 17% pour les femmes.

	Somme du nombre de jours stockés CET		Somme de l'ensemble des jours stockés	Somme du nombre de jours utilisés CET		Somme l'ensemble de jours utilisés	% jours utilisés		% jours utilisés
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
A	59	219	178	24	37	61	41%	17%	22%
B	39	49,5	88,5	0	34,5	34,5	0%	70%	39%
C	166,5	57,5	224	22,5	8	30,5	14%	14%	14%
Ensemble	279,5	326	605,5	46,5	79,5	126	17%	24%	21%

*Lecture : Les femmes catégorie A avaient en octobre 2021 sur leur compte épargne temps un total de 59 jours stockés.
Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021*

➤ Embauches et départs : une restructuration structurelle

En 2021, le Syndicat Départemental des Énergies du Rhône s’est restructuré et s’est développé. Des postes ont évolué, et dernièrement, le bureau syndical a décidé de recourir au contrat d’apprentissage pour le service maintenance éclairage public. Il eut ainsi un total de vingt nouvelles arrivées en 2021 au SYDER dont un apprenti et hors stagiaires étudiantes. Les hommes représentent 55% des arrivants. La majorité des nouveaux agents sont des contractuels (65%). Six titulaires, dont quatre femmes, sont arrivés dans la structure par voie de mutation. Les titulaires représentent ainsi 30% des personnes recrutées cette année. Plus de la moitié du recrutement a concerné la catégorie hiérarchique A. De plus, trois agents ont vu cette année leur CDD prolongé.



Lecture : En 2021, huit personnes, dont trois femmes, ont été recrutées en tant que contractuelles de catégorie hiérarchique A.

Champs : Effectif du SYDER 2021

En 2016, les recruteuses embauchaient davantage de femmes que les recruteurs (51% contre 41%). Les critères de sélection diffèrent selon le sexe, principalement à cause de la ségrégation professionnelle (Dares).

En octobre 2021, sept départs ont eu lieu au cours de l'année. Une seule femme est partie sur les sept. 57% des départs étaient des catégories A et 43% des catégories B. 43% des départs concernaient des titulaires, ces trois hommes titulaires sont partis pour motif de mutation. Les autres départs sont liés à la fin du contrat de travail à durée déterminée. De plus, en novembre a pris fin l'emploi temporaire lié à l'accroissement temporaire d'activité.

Enfin en 2021, il y a eu un départ à la retraite, et en 2020 deux départs. Sur ces deux années, l'âge moyen de départ à la retraite était de 61,7 ans. Deux femmes, de catégorie A, sont parties à l'âge de 62 ans. Un homme, de catégorie B, a pris sa retraite à l'âge de 61 ans.

➤ Positionnement : des femmes responsables dans la filière administrative

Au niveau de la gouvernance politique et représentative élue, le SYDER a pour président un homme pour le mandat 2020-2026. Il est aidé par sept vice-présidents et trois vice-présidentes. Comparée à la mandature précédente 2014-2020, il y a eu une évolution positive. Entre 2014-2020 le bureau syndical du SYDER n'était composé que d'hommes, de même pour les vice-présidences et la présidence.

SYDER	Part des femmes en 2019	Part des femmes en 2021
Comité syndical	6,60%	7,50%
Bureau syndical	0%	24%
Exécutif	0%	27,30%

Ce constat d'amélioration se retrouve au niveau de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Sur treize syndicats, deux femmes sont présidentes depuis 2020, et trois femmes sont directrices générales

des services. Chaque année une nouvelle présidence de TEARA prend ses fonctions, et depuis 2012 uniquement des hommes ont pour l'instant été élus. Chaque syndicat détermine, dans ses statuts, les modalités d'élection du bureau, et la parité n'est pas une obligation dans les structures intercommunales (EPCI) contrairement aux listes de candidatures pour les communes de plus de mille habitants (17 mai 2013). De plus, selon la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 article 6 quater modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019, concernant les nominations d'au moins 40% de personnes de chaque sexe, précise que « *les établissements publics de coopération intercommunale disposant de moins de trois emplois fonctionnels de direction créés par leur organe délibérant ne sont pas assujettis à cette obligation* »⁹.

Syndicat	Présidence	Nombre de femmes vice-présidentes	Nombre de VP	Part des femmes VP	Femmes membres du bureau (hors psdt)	Membres du bureau (hors psdt)	Part des femmes au bureau	DGS
SDE03	H	1	4	25%	4	17	24%	H
SDE07	H	1	9	11%	2	6	33%	H
SDE15	H							H
SDE43	H							H
SDES73	H	2	6	33%	1	6	17%	H
SIEA	H	3	12	25%	6	17	35%	F
SIEG63	H	1	5	20%			25%	H
SIGERLY	H	2	8	25%				F
SYANE	H	1	9	11%	4	15	27%	H
SYDER	H	3	10	30%	3	14	21%	F
TE38-SEDI	H	2	5	40%	6	51	12%	H
TE42-SIEL	F	1	8	13%	6	25	24%	H
TE26-SEDED	F	2	13	15%	0	18	0%	H

En 2017, 84,7% des syndicats de communes (EPCI sans fiscalité propre) étaient présidés par un homme (HCE).

La faible part des femmes au sein des intercommunalités est d'abord la conséquence des déficits paritaires au niveau des communes. En 2021, les femmes représentent 41,6% des élus locaux et 19,8% des maires. Il n'y a pas de dispositif paritaire dans la désignation des conseils et comités, ni dans l'exécutif. De plus, les données manquent. En 2018, le Haut Conseil à l'Égalité¹⁰ entre les femmes et les hommes a voulu évaluer la mise en œuvre par les collectivités de l'obligation du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; seulement cent-trente-quatre collectivités ont répondu au questionnaire. Il en ressort que la mise en œuvre du rapport est plus effective dans les départements et régions. Au niveau des syndicats départementaux de la région Auvergne-Rhône-Alpes, parmi les trois réponses reçues, seul le SIEL a réalisé le plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du document relatif aux lignes directrices de gestion.

Les postes supérieurs et dirigeants (DGS, DST, DST adjoints et responsables) sont tenus à 58% par des hommes au SYDER. Le syndicat ne possède qu'un seul poste d'encadrement supérieur ou de direction (ESD) : il s'agit de la direction générale des services qui est tenue par une femme. Il faut approfondir ce constat positif. Le directeur et les deux directeurs adjoints des services techniques sont des hommes. Au niveau des responsables et chefs de service, la

⁹ Loi n°2019-828, <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGIARTI000038899002/2019-08-08/>

¹⁰ « Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout », HCE, 2018.

parité cache que les femmes sont exclusivement dans le service administratif et les hommes au service technique. Le plafond de verre serait donc inexistant aux premiers abords, cependant la non-mixité des filières entraîne une forte paroi de verre et un plafond de verre en empêchant les femmes d'avoir accès à des postes à responsabilité dans la filière technique. Or la filière technique représente 63% des effectifs du SYDER, et elle comprend seulement 12% de femmes.

Dans la fonction publique territoriale, en 2017, les femmes sont sous-représentées dans les emplois fonctionnels : seulement 40% de DGS femmes. Le taux de féminisation des DGS est deux fois plus important dans les communes de moins de 350 agents (ANDCDG-FNCDG). Dans les syndicats, les emplois fonctionnels sont exercés à 31,2% par des femmes (CFNPT).

Au niveau du mode d'organisation interne au SYDER, des cercles d'aide à la direction existent. Tout d'abord, l'équipe de direction est paritaire. Elle est composée de la directrice générale des services, du directeur des services techniques, des deux directeurs adjoints des services techniques, de la responsable affaires juridiques et assemblées et de la cheffe de service RH et finances. L'équipe de direction se retrouve sur des thématiques transversales. Ensuite, il y a le CODIR (comité de direction) restreint qui se réunit tous les quinze jours. Il comprend l'équipe de direction ainsi que le chef de service du système d'information, le chef du projet photovoltaïque, la chargée de mission recherche de financements et innovation, la responsable communication, la responsable concession, ainsi que le chargé de régie chaleur.

En 2017, les directions des services techniques des collectivités territoriales n'avaient à leur tête que 7% de femmes. En 2018, les femmes représentaient 32,6% des postes d'encadrement de la fonction publique (HCE).

Toutefois, si on ne considère pas généralement les postes à encadrement qui correspondent à la catégorie C, plus de sept employés sur dix sont des femmes. Enfin, cette année il y eu sept nominations à des postes supérieurs et dirigeants. 57% des nommés furent des femmes, toutes à des postes de la filière administrative. Ce nombre important a une origine conjoncturelle de nouvelle organisation du SYDER.

➤ Promotions

Concernant la promotion, les données sont parcellaires. Pour essayer de limiter les effets conjoncturels, nous avons récupéré les données sur la période 2018-2021 sur les agents actuellement en poste en octobre 2021. 37% des concernés par la promotion interne au choix depuis le décret n°2016-594 à 600 agents. L'avancement d'échelon indiciaire est désormais automatique, accorde de plein droit (article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), ce ne sont donc pas des promotions à proprement parler. Sur les dix agents dont on connaît la durée entre les deux dernières prises d'échelon, la moyenne est de vingt-quatre mois. En moyenne l'avancement d'échelon a offert une augmentation de 98,67€. Après une augmentation d'échelon, les femmes ont gagné 84,59€ en moyenne contre 118,53€ pour les hommes, toutes catégories confondues. Cette différence s'explique par la répartition genrée des filières, car les filières techniques et administratives ne suivent pas les mêmes grilles indemnitaires. En 2021, il y a eu cinq avancements d'échelon, soit 13% de l'effectif.

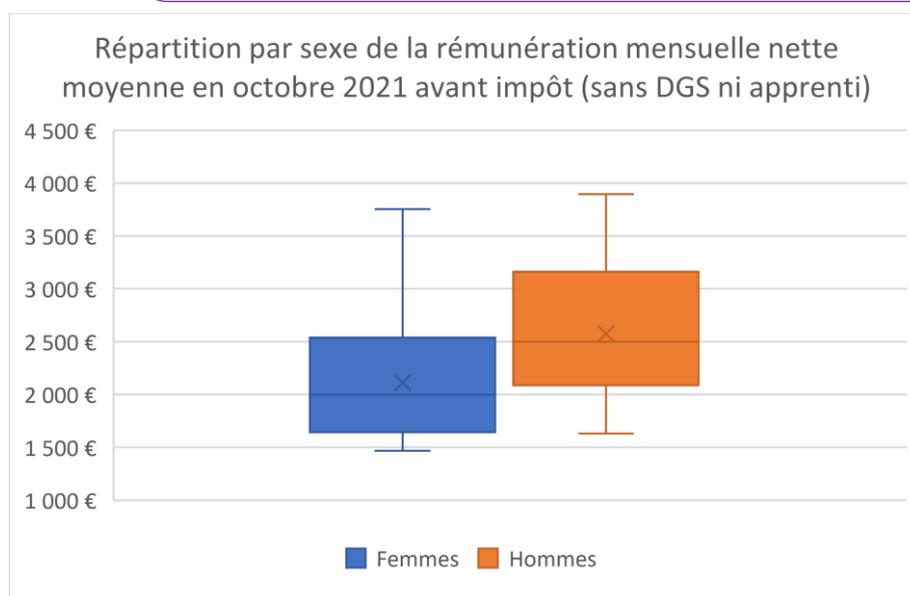
Dans la fonction publique territoriale en 2017, les 2/3 des bénéficiaires de la promotion interne au choix au sein de leur collectivité étaient des hommes (ANDCDG-FNCDG).

En octobre 2021, onze agents sont promouvables en grade, soit 28% de l'effectif (sept femmes et quatre hommes). Il n'y a pas eu de mobilité professionnelle en 2021, hormis les départs et les embauches dont les six mutations qui ont entraîné une mobilité géographique mais principalement à l'intérieur du département du Rhône. Depuis trois ans, la promotion interne a concerné exclusivement des hommes. La dernière promotion interne au SYDER date de 2018, où un technicien Pal 1CI (catégorie B) est passé ingénieur territorial (catégorie A). Nous pouvons également relever deux contractuels techniciens Pal 2CI qui sont passés ingénieurs, en 2019 et 2020, à la fin de leur contrat et qui ont été réembauchés pour une durée de trois ans.

B. Rémunérations

Pour comparer les rémunérations, nous avons pris le salaire net mensuel avant impôt, en enlevant le supplément familial de traitement, les participations mutuelles et prévoyances éventuelles et en ajoutant les chèques déjeuners. En octobre 2021, au SYDER, le salaire net mensuel moyen avant impôt était de 2 438€ (ou 2 476€ si on ne prend pas en compte l'apprenti). Les employés gagnent en moyenne 1 763€, les professions intermédiaires 2 028€ et les cadres et professions intellectuelles supérieures 3 011€.

La ségrégation professionnelle est la première source de l'écart de rémunération au sein de la fonction publique territoriale. L'attribution des primes et indemnités renforce le poids de la ségrégation professionnelle dans l'écart de rémunération entre femmes et hommes (CEE).



Lecture : Le salaire mensuel net moyen des femmes a pour médiane 1996,29€. La moyenne est de 2112,38€. Le salaire minimum est de 1468,14€ et le maximum est 3754,40€.

Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021 sans la DGS ni l'apprenti

Depuis 2019, les rémunérations ont augmenté. Le salaire moyen était de 2 169€ en 2019. Le salaire moyen des titulaires et des contractuels étaient identiques, même si par catégorie hiérarchique les contractuels touchaient entre 9 et 26% de moins que les titulaires. En 2021, les contractuels, tous secteurs confondus, touchent 19% de moins que les titulaires, soit 301€ de moins. Les femmes contractuelles perçoivent une rémunération mensuelle nette moyenne inférieure à 22% à celles des femmes titulaires. L'écart est plus important chez les hommes, où

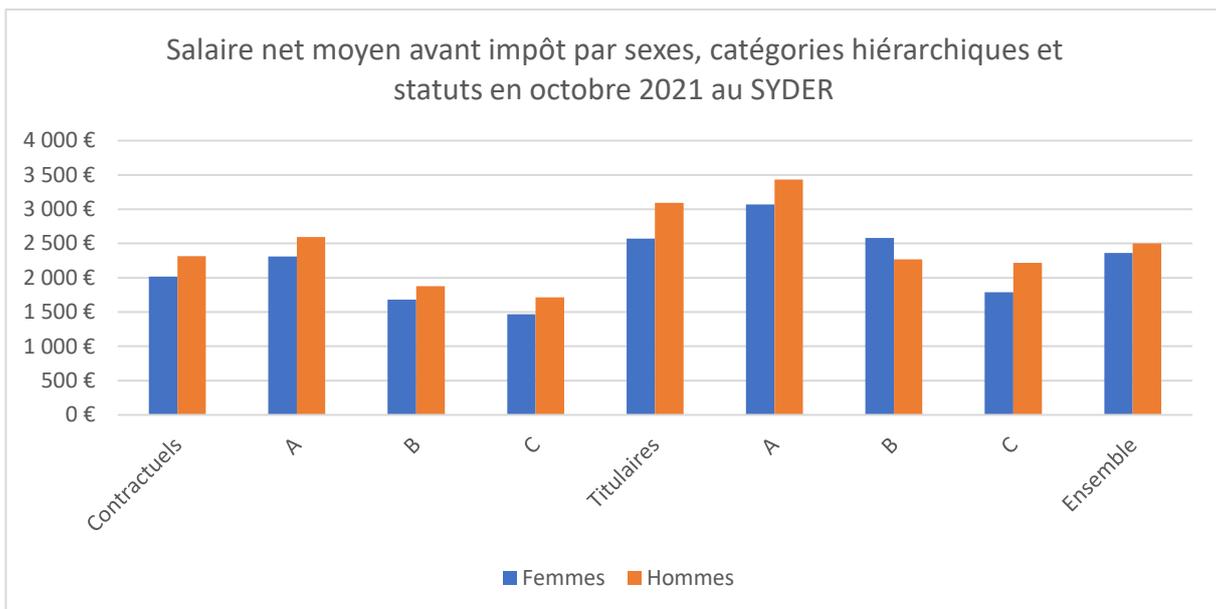
les contractuels touchent 25% de moins que les titulaires. Neuf agents sur dix au SYDER perçoivent un salaire moyen avant impôt inférieur à 3 341,63€ et 10% des agents touchent moins de 1 519,97€. Seulement 33% des femmes perçoivent un salaire mensuel net supérieur à 2 208,90€ (qui est la médiane des salaires de tous les salariés). Il n’y a pas de parité parmi les dix plus hautes rémunérations, seulement trois femmes, soit 30% des dix plus hautes rémunérations sont perçues par des femmes.

	2019				2020				
	Femmes	Hommes	% F/H	Total	Femmes	Hommes	Ecart revenu	% F/H	Total général
Contractuel	s.	2310€	59%	2191€	2 016 €	2 317 €	-301 €	87%	2 238 €
A		2556€		2556€	2 310 €	2 596 €	-286 €	89%	2 524 €
B		1694€		1694€	s.	1 879 €	-195 €	90%	1 830 €
C	s.			1361€	s.	1 716 €	-248 €	86%	1 633 €
Titulaire	1971€	2392€	82%	2201€	2 573 €	3 092 €	-519 €	83%	2 764 €
A+					s.				s.
A	3881€	3175€	122%	3410€	3 069 €	3 432 €	-363 €	89%	3 296 €
B	s.	2296€	98%	2288€	s.	s.	312 €	114%	2 424 €
C	1384€	1705€	81%	1501€	1 789 €	s.	-429 €	81%	1 842 €
Stagiaire (cat. C)	s.	s.	138%	1724€	s.				s.
Apprenti						s.			s.
Ensemble	1922€	2316€	83%	2169€	2 360 €	2 501 €	-141 €	94%	2 438 €

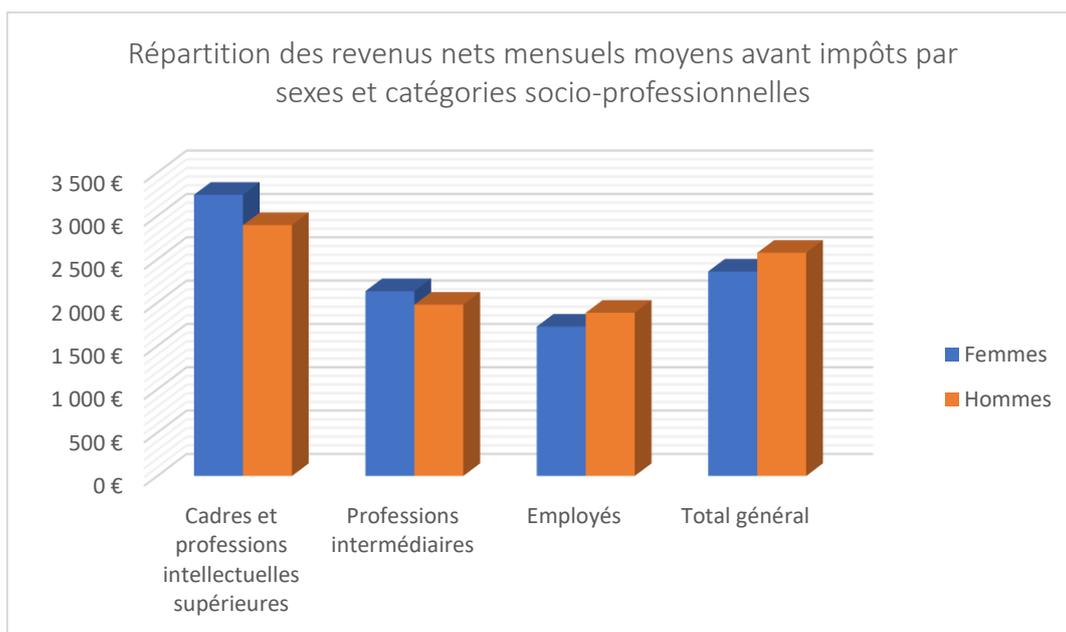
Lecture : Les femmes contractuelles perçoivent en 2021 en moyenne sur leur salaire net mensuel avant impôt 301€ de moins que les hommes contractuels. Les femmes contractuelles touchent donc 87% du salaire des hommes, soit 13% de moins.

Champs : Effectif en octobre 2019 et 2021 SYDER

L'écart de rémunération moyenne avant impôts entre les femmes et les hommes est de 141€, les femmes perçoivent un salaire inférieur de 6%. Si on retire du calcul les salaires extrêmes, soit l'apprenti et le salaire de la DGS, l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 18% (si on enlève seulement l'apprenti l'écart est de 8%). Les inégalités salariales se sont donc réduites, puisqu'en 2019 les femmes percevaient en moyenne un salaire inférieur de 17% à celui des hommes. Cet écart plus important était lié au temp de travail inégal, car six femmes (la moitié des salariées femmes) étaient à temps partiel. Dans les grades d'emploi mixtes, les femmes gagnaient entre 2 et 28% de moins que les hommes, et il y avait deux femmes parmi les dix plus hautes rémunérations. En octobre 2021, autant de femmes perçoivent un salaire mensuel net supérieur et inférieur à 2069€, tandis que le salaire médian pour les hommes est de 2500€. Les femmes titulaires gagnent 519€ de moins que les hommes et 301€ en tant que contractuelles. Ainsi l'écart salarial femmes-hommes chez les contractuels est de 13% contre 17% chez les titulaires (en prenant pour référence le salaire des hommes). Au sein même des filières les inégalités persistent ; de manière générale dans la filière technique les femmes perçoivent un salaire moyen net mensuel inférieur de 10% à celui des hommes. Le salaire moyen de la filière administrative est inférieur de 4% à la filière technique (2 381€ contre 2471€). L'écart le plus important est entre les femmes et les hommes titulaires catégorie C : les hommes touchent 23% de plus, alors que les grades d'adjoint administratif et adjoint technique sont identiques.



*Lecture : En 2021, les femmes contractuelles catégorie A perçoivent un revenu net mensuel avant impôt de 2310€ en moyenne.
Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021. Les salaires de la DGS, de la stagiaire et de l'apprenti sont pris en compte dans l'ensemble mais non affichés individuellement.*



*Lecture : En octobre 2021 au SYDER, les femmes cadres et professions intellectuelles supérieures perçoivent en moyenne un salaire net mensuel avant impôt de 3244€.
Champs : Effectif du SYDER en octobre 2021*

Dans la fonction publique territoriale, le salaire brut annuel des femmes est inférieur de 19% à celui des hommes, en 2017. Les écarts sont plus importants en catégorie C (ANDCDG-FNCDG).

Au niveau des grades, les inégalités sont également présentes. Au sein du SYDER seul deux grades sont mixtes : le grade d'ingénieur territorial et le grade de technicien territorial. Les techniciennes contractuelles perçoivent un salaire inférieur de 8% à celui des hommes techniciens contractuels, or ce constat est à nuancer car les postes ne sont pas équivalents. En développant plus l'analyse, nous pouvons comparer à poste égal un technicien et une technicienne, les deux au premier échelon de leur grade, arrivée cette année au SYDER, ayant seulement deux ans de différence d'âge. La différence de salaire est alors de 1%, cette différence s'explique par le fait que la technicienne reçoit un supplément familial de traitement pour des enfants, qui est pris en compte dans le salaire brut et donc dans les cotisations salariales (ainsi elle perçoit un salaire net supérieure). À poste égal, en 2021, le SYDER a donc veillé à l'égalité de rémunération à compétences égales dans un même service. Au niveau du grade ingénieur, les femmes perçoivent en moyenne 331,82€ de moins que les hommes. Cet écart peut s'expliquer par l'âge, l'ancienneté, les échelons, l'IFSE...

Le métier de technicien de l'informatique, qui rassemblait moins de 16% de femmes, avait un écart salarial femmes-hommes de seulement 2% en 2012 (Dares).

En 2019, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein des groupements intercommunaux sans fiscalité propre était de 1 982€. Le salaire moyen avant impôt des agents du SYDER est donc supérieur à celui des collectivités locales. En 2019, la rémunération nette moyenne au SYDER était supérieure de 176€ à celle de la moyenne de l'ensemble des collectivités locales.

Salaires bruts moyens (ETPR)	SIDER (oct. 2021)		TE38 (2019)	SIEL (2019)	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Fonctionnaires	3 237 €	3 816 €	.	.	.
Filière administrative	3 246 €		.	2 446 €	3 6535 €
Catégorie A+	s.				
Catégorie A	4 255 €		s.	3 996 €	4 107€
Catégorie B	3 195 €		2 394 €	2 649 €	
Catégorie C	2 297 €		1 928 €	2 174 €	2 219€
Filière technique	3 139 €	3 816 €	.	2 372 €	2 686 €
Catégorie A	3 139 €	4 195 €	5 407 €	2 485 €	4 970 €
Catégorie B		3 039 €	2 553 €	2 330 €	2 675 €
Catégorie C		2 701 €	1 648 €	2 502 €	2 223 €
Contractuels	2 563 €	2 925 €	2 067 €	.	.

<i>Collectivités locales : salaires nets mensuels moyens en équivalent temps plein en 2019</i>	Salaires nets moyens en ETP
Ensemble	1 993 €
Hommes	2 103 €
Femmes	1 916 €
Fonctionnaires	2 071 €
	Dont catégorie A
	3 202 €
	Dont catégorie B
	2 410 €
	Dont catégorie C
	1 828 €
Contractuels	1 717 €
Cadres et professions intellectuelles supérieures	3 409 €
Professions intermédiaires	2 325 €
Employés et ouvriers	1 755 €

De plus, les inégalités salariales se retrouvent au sein même des genres, car les différences de salaires sont la conséquence de différents facteurs. Le salaire mensuel net moyen avant impôts des femmes est très hétérogène ; la rémunération féminine la plus élevée représente 2,7 fois le salaire moyen féminin et 4,47 fois le salaire féminin le plus bas. Nous retrouvons les inégalités liées au statut, à la filière, à la catégorie hiérarchique, à l'âge... Par exemple, les femmes catégorie C perçoivent en moyenne un salaire inférieur de 36% au salaire des femmes catégorie A. Ou encore les contractuelles catégories B et C touchent un salaire moyen inférieur à celui des titulaires, toutes catégories confondues. La rémunération des hommes est plus homogène ; le salaire masculin le plus haut représente 2,39 fois le salaire masculin le moins élevé (hors apprenti). Au sein des catégories hiérarchiques, les salaires des hommes sont également plus homogènes. Toutefois les inégalités salariales entre titulaires et contractuels sont plus marquées chez les hommes, 33,5% contre 27% chez les femmes.

Les indemnités représentent 38% de la moyenne des rémunérations nettes mensuelles avant impôts. Les indemnités comprennent les indemnités de résidence, de fonction sujétion et expertise, la compensation hausse CSG, la responsabilité de régisseur MS et la garantie individuelle pourvoir d'achat. Pour la catégorie hiérarchique A, la part des indemnités monte à 41%, alors que pour la catégorie C les indemnités ne représentent que 30% du salaire moyen. La part des indemnités dans la rémunération moyenne nette mensuelle avant impôt est plus importante pour la filière technique que pour la filière administrative, 42% contre 32% (cela s'explique en partie par la filière administrative qui est à 60% catégorie C et 100% de femmes). En moyenne les indemnités représentent 32% de la paie des femmes, contre 42% de celles des hommes. Pour les femmes catégories C, les indemnités correspondent à seulement 26% de leur salaire, alors que pour les hommes catégories C la part monte à 42%.

La part des indemnités dans la rémunération nette mensuelle avant impôt a fortement augmenté depuis 2019, notamment avec la mensualisation de l'ancienne prime de fin d'année en juin 2021. La part des indemnités dans les rémunérations est plus importante pour les hommes. Les indemnités des femmes catégorie C constituaient seulement 15% de leur salaire, cela peut s'expliquer par les indemnités moindres dans la filière administrative et le temps partiel. De plus, la prime service et rendement a été perçue par six agents en 2019 tous filière technique, dont une seule femme, la DGS. Néanmoins notons que malgré des écarts de salaire plus importants entre les femmes et les hommes en 2019, la différence entre femmes et hommes

de la part des indemnités dans leurs salaires était moindre, 8 points de pourcentages en 2019 contre 10 points de pourcentages en 2021.

	Part des indemnités dans le salaire net mensuel moyen avant impôt en 2019	Part des indemnités dans le salaire net mensuel moyen avant impôt en 2021
Femmes	21%	32%
A	24%	38%
B	30%	30%
C	15%	26%
Hommes	29%	42%
A	32%	43%
B	27%	31%
C	26%	42%
Ensemble	26%	38%


 Dans la fonction publique, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'accroît avec l'âge, est notamment liée aux différences de primes et de traitement indiciaire. Les primes sont à l'origine à 50 ans de 42% des écarts de la catégorie B, 38% de la catégorie C et 20% de la catégorie A (DGAFP, 2015).

Si on s'intéresse plus particulièrement à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), en moyenne en octobre 2021, les agents du SYDER ont perçu 858,38€ d'IFSE. Les femmes perçoivent une IFSE inférieure de 27% à celle des hommes, soit 263€ de moins. De même, la moyenne du montant du complément indemnitaire annuel (CIA) de juin 2021 touché par neuf agentes du SYDER était inférieure de 50% au CIA perçut par les onze hommes. Si on compare les médianes, l'écart passe à 61%. Le grade technicien est mixte et égalitaire pour les indemnités. Le grade ingénieur qui est mixte est quant à lui inégalitaire, les femmes perçoivent une IFSE inférieure de 23% à celui des hommes et un CIA inférieur de 17%. L'ISFE et le CIA appartiennent au RIFSEEP, soit le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle, obligatoire depuis 2017 dans la fonction publique territoriale et appliqué depuis cette année pour la filière technique. Le RIFSEEP suit le principe de parité avec les fonctionnaires d'État, ainsi il n'est pas maintenu lors des congés longues maladies et congés de longues durées. L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions (des exceptions sont précisées dans l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État, modifié en juin 2021). Ainsi, une indemnité responsabilité de régisseur MS est toujours perçue par une agente, de même qu'une prime de responsabilité est perçue par la DGS en tant qu'emploi fonctionnel. De plus, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), liée à certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière, est perçue par quatre agentes titulaires selon la réglementation en vigueur.

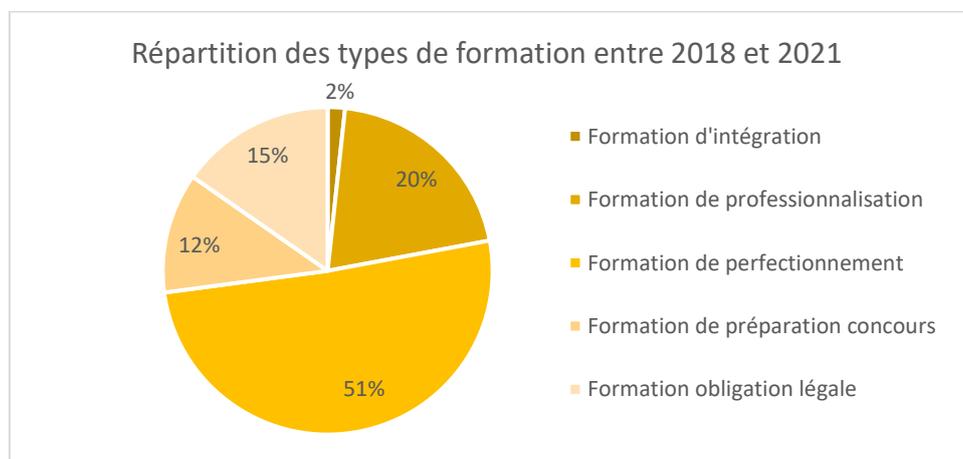
C. Formations

Pour analyser les formations, nous avons collectés les données entre 2018 et 2021, pour limiter les effets conjoncturels, comme la création de nouveaux postes. Les données sont de nouveau parcellaires. En septembre 2021, une formation sur l'entretien professionnel a été proposé à trente-six agents du SYDER, pour un total de vingt-une heure et un budget de 5 200€. N'était pas présent à cette réunion par rapport à l'effectif d'octobre 2021, l'apprenti ainsi que deux techniciens qui sont arrivés dans la collectivité qu'en octobre. Les membres de la direction générale élargie ont reçu une formation spécifique. Cette formation ne sera pas prise en compte dans les calculs ultérieurs.

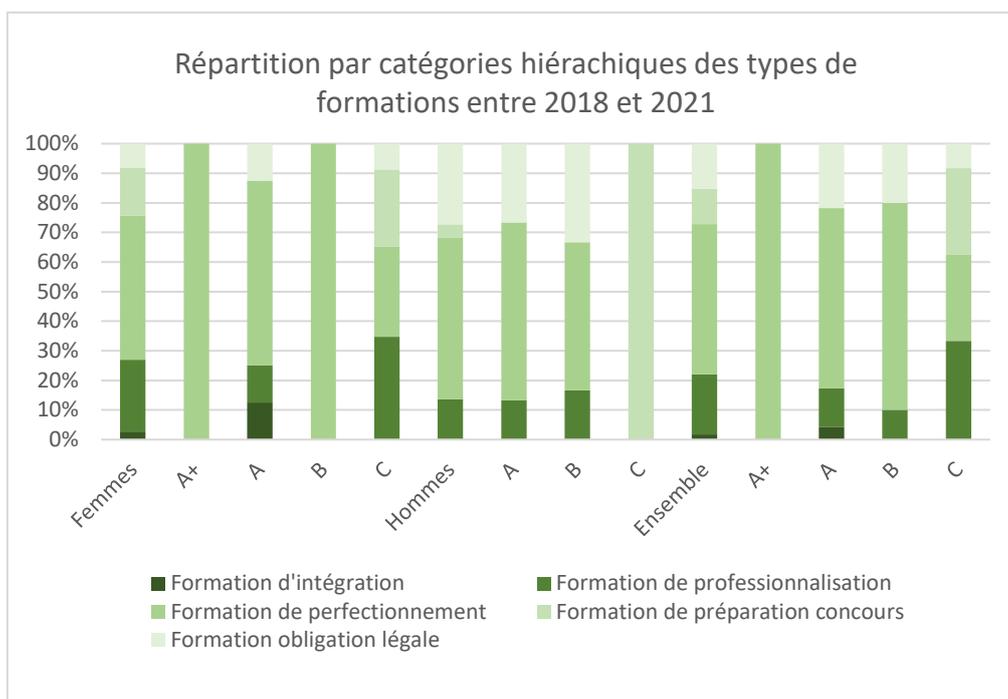
Entre 2018 et 2021, 56% des agents actuellement présents au SYDER ont suivi une formation. En moyenne les agents ayant eu au moins une formation, ont eu trente-sept heures de formation. Les femmes ont plus accès à la formation que les hommes : 61% des femmes ont eu une formation alors qu'un seul homme sur deux en a bénéficié. En moyenne les femmes ont ainsi eu sept heures de formation en plus que les hommes. Les hommes catégorie C sont les agents ayant le plus faible taux d'accès aux formations, seulement 33%. 5% des formations suivies par les hommes concernaient les agents catégories C, tandis que 62% des formations suivies par les femmes concernaient les agentes catégories C. Cette différence s'explique en partie par la répartition sexuée des catégories hiérarchiques (50% des femmes sont catégorie C contre 14% des hommes).

Dans la fonction publique territoriale en 2017, les agents en catégorie C se forment moins, leur taux de départ en formation est de 45% contre 64% pour la catégorie A (ANDCDG-FNCDG).

Les formations ont été classées en cinq catégories : les formations d'intégration, les formations de professionnalisation, les formations de perfectionnement, les formations de préparation au concours et les formations d'obligations légales qui comprennent la formation de sauveteur secouriste du travail. Une formation sur deux suivie par les agents entre 2018 et 2021 est une formation de perfectionnement. Les formations des agents catégorie C sont les plus diverses : 33% de professionnalisation, 29% de perfectionnement et 29% de préparation au concours.



Lecture : 20% des formations reçues entre 2018 et 2021 étaient des formations de professionnalisation.
Champs : Formations de 2018 à 2021 des agents actuellement en poste au SYDER en octobre 2021.



Lecture : Parmi les formations reçues par les femmes de la catégorie A, 13 % étaient des formations d'intégration.

Champs : Formations de 2018 à 2021 des agents actuellement en poste au SYDER en octobre 2021.

Aucun long congé de formation n'a eu lieu en 2021 au SYDER. Les cotisations au CNFPT est de 0,9% de la masse salariale.

Seule la directrice générale des services a suivi par la passé une formation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou de sensibilisation aux questions de mixité, de lutte contre les stéréotypes, le sexisme, le harcèlement ou les violences. Une réflexion est cependant engagée avec le Centre de gestion et le CNFPT, pour mettre en place progressivement des actions et sensibilisations pour tous les agents. Ainsi en octobre 2021 a eu lieu pendant deux heures une première sensibilisation autour du handicap autour d'un spectacle-débat. Le SYDER a pour volonté dans les prochaines sensibilisations, d'aborder le thème de la déontologie, de la parité... De plus, chaque agent s'est vu proposer une formation d'éclairage publique dans une volonté d'égalité.

D. Conditions de travail

En 2021, le SYDER a connu aucune maladie professionnelle, aucune allocation temporaire pour invalidité et un seul accident du travail (accident sur le trajet d'un agent).

Dans la fonction publique territoriale, les femmes sont plus touchées par les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux que les hommes. Elles sont également plus exposées au stress. Les femmes étaient davantage absentes que les hommes pour motif médical en 2017 (7,6% contre 4,8%), dû au vieillissement et à des métiers à forte pénibilité quasi-exclusivement féminins (ANDCDG).

E. Congés

En 2021, trois agents ont demandé une mise en disponibilité qui a été accordée. Il s'agit d'hommes adjoints techniques (catégorie C) ayant pris une disponibilité pour convenances personnelles d'une durée de cinq ans.

Un seul congé paternité a été demandé en 2021. Il a été accordé à un titulaire ingénieur (catégorie A) qui a muté en septembre 2021 et qui ne fait donc plus parti de l'effectif d'octobre 2021, pris en compte précédemment pour la majorité des calculs. Ce titulaire avait pris le nombre de jours maximum légal pour un congé paternité, soit trois jours de congé de naissance, quatre jours calendaires de congé parental obligatoire puis vingt-et-un jours de congé paternité.

Concernant les gardes enfants malades (GEM) pour les jours d'enfants malades, en 2021, dix-sept jours ont été pris. Sur les quatre salariés, qui en ont bénéficié, trois étaient des femmes, et elles ont pris au total douze jours, soit 92% du total des jours pris. Ces congés ne prennent pas en compte la gestion COVID.

F. Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Aucun agent du SYDER n'est en temps partiel depuis octobre 2021. En effet, cinq temps partiels à 80% ont pris fin cette année 2021. Il s'agissait de cinq femmes, dont quatre sont catégorie C et une catégorie A. Trois d'entre-elles (catégorie C) ont demandé une prolongation de leur temps-partiel qui a été refusé. Les motifs du refus concernent principalement la continuité des services, l'accroissement des effectifs et l'augmentation de la charge de travail.

Une charte de télétravail, de déconnexion et des temps est en cours d'élaboration.

Il n'y a pas de dépenses en action sociale pour la garde d'enfant. Cependant, les agents peuvent demander par exemple des tickets CESU, auprès du Comité Sociale du personnel de la métropole de Lyon (COS).

II. Bilan des actions déjà menées et des ressources mobilisées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Des actions perlées, sans plan d'ensemble, ont été mises en place en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en 2021 au sein du SYDER. Notons tout d'abord la réalisation du présent rapport alors qu'il n'est pas obligatoire, et le recrutement d'une stagiaire étudiante pendant trois mois pour réaliser ce rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le plan d'action et mettre en place des outils de suivi.

Lors des recrutements, une réflexion a été amorcée pour favoriser la mixité des métiers. Ainsi à compétence égale, l'embauche féminine est privilégiée dans les emplois à dominance masculine, et inversement. Cette année deux femmes ont été recrutées dans des métiers où les femmes sont minoritaires : une technicienne travaux et une développeuse-informaticienne. De plus, lors des entretiens d'embauche, un jury mixte a été instauré ; une personne de l'administration est présente (pour l'instant nécessairement une femme) et la personne responsable du service concerné (pour la filière technique actuellement nécessairement un

homme). Nous pouvons aussi noter la volonté d'égalité des rémunérations à compétences et postes égaux pour les nouvelles embauches au sein d'un même service. Les agents ont également suivi une sensibilisation aux statuts et aux bulletins de salaire.

Les fiches de postes ont été réactualisées cette année et des entretiens professionnels ont été réalisés. De plus, l'accompagnement professionnel est proposé depuis cette année par la direction. Il s'agit de coaching personnalisé pour les agents. Entre six et dix séances sont conduites par des intervenants extérieurs, sur des thématiques précises comme la gestion du stress et des émotions, l'organisation, le management... L'accompagnement professionnel a été suivi et est suivi par trois personnes, tandis que pour trois autres personnes c'est en élaboration. Les participants sont pour l'instant des cadres, quatre femmes et trois hommes.

La formation interne de préparation aux concours est en cours de réflexion au sein du SYDER. Il s'agirait de proposer sur quelques jours des formations aux concours, par exemple d'ingénieur, dans les locaux du syndicat et non à la CNFPT qui se situe dans le cinquième arrondissement de Lyon.

Pour lutter contre la précarité, le SYDER a souhaité améliorer la prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance. En 2022, le SYDER prendra désormais à charge 100% de la prévoyance et 70% de la mutuelle de agents catégorie C, 80% de la prévoyance et 60% de la mutuelle pour les agents catégorie B, et 60% de la prévoyance et 50% de la mutuelle pour la catégorie A.

Comme dit précédemment, une réflexion a débuté avec le CDG sur des actions de sensibilisation. En octobre a eu lieu une sensibilisation sur le handicap sous forme de saynètes. D'autres sujets sont en préparation, comme l'égalité entre les femmes et les hommes. Le dispositif de signalement à destination des agents victime de violence, discrimination, harcèlement, est également en cours d'élaboration avec le centre de gestion CDG69. Selon l'article 26-2 de la [loi n°84-53](#) du 26 janvier 1984, modifié par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 : « *Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement prévu à l'article 6 quater A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.* ». L'adhésion au dispositif CDG69 des actes de violence, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique a été actée en novembre 2021, plus de détails opérationnels sur ce dispositif seront donnés en 2022 lors de sa mise en œuvre.

Le 13ème Baromètre du Défenseur des droits de 2020 informe que deux personnes sur cinq déclarent avoir déjà fait l'objet au travail de propos ou comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, à l'état de santé ou au handicap. Près de 80% des personnes actives déclarent avoir déjà connu une situation de dévalorisation au cours de leur vie professionnelle.

Le 8 mars 2021 pour la journée internationale des droits des femmes, le président du SYDER a offert à toutes les agentes une rose éternelle et une bouteille de champagne. Un scoop SYDER a également été diffusé dans un mail qui indiquait « Bonjour à tous, cette journée est particulière pour toutes les femmes du monde alors célébrons là. Bonne lecture et belle journée de la femme à toutes ! ». L'affiche du scoop reprend l'histoire et l'origine de la journée

internationale des droits des femmes, expliquant qu'il s'agit d'une journée pour œuvrer pour l'égalité.

Enfin, dans les futurs locaux du SYDER, qui sont en cours de réalisation, la mixité a été pensée. Par exemple des douches non mixtes ont été prévues.

Néanmoins des actions plus spécifiques restent à mener en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du SYDER. Il n'y a par exemple pas de charte ou protocole rédactionnel permettant de promouvoir et d'unifier les choix graphiques et syntaxiques. De ce fait, dans certains mails, Scoop SYDER, postes LinkedIn ou offres d'emploi, il y a peu ou pas d'usage du féminin. Les articles 222-33 et 222-33-2 sur le harcèlement sexuel et moral et les sanctions prévues ne sont pas non plus affichées dans les locaux du SYDER, malgré les recommandations de la circulaire du 4 mars 2014. En conséquence, un plan d'action a été pensé pour encadrer la démarche d'égalité, continuer les actions mises en place et en favoriser de nouvelles.

III. Orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle

Les orientations pluriannuelles en matière d'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines doivent comporter des mesures dans au moins quatre champs d'action précisés par la loi n°83-634, modifié par la loi n°2019-828. Un cinquième champ d'action a été ajouté, plus général, il s'agit de favoriser la culture de l'égalité. Le plan d'action a une durée qui ne peut excéder trois ans renouvelables. Le plan d'action 2022-2024 contient 28 mesures. Les actions ont soit des visés internes, soit des visés externes.

De manière générale, nous encourageons à « chausser les lunettes du genre ». Il s'agit par exemple de se poser systématiquement la question de l'impact spécifique des décisions sur les femmes et sur les hommes. Cela permet de vérifier si les décisions créent ou renforcent des déséquilibres entre les femmes et les hommes.

Le retour d'expériences de différentes collectivités¹¹ informe que pour la réussite du plan d'action trois facteurs sont cruciaux : avoir un élu délégué en charge de l'égalité, avoir un poste équivalent temps plein sur l'égalité dans le service administratif et avoir une ligne budgétaire dédié à la politique de l'égalité. Ces trois facteurs sont essentiels et réalisables pour des plus grandes communes ou intercommunalités, cependant il est nécessaire de connaître ces préconisations. De même les collectivités appuient sur l'utilité d'un réseau sur l'égalité professionnelle ainsi que sur le dialogue social avec les partenaires sociaux.

Point lecture : le symbole  désigne les obligations légales. Les actions sont également hiérarchisées selon leur ordre de priorité temporelle :

-  Actions prioritaires à court terme (2022)
-  Actions à moyen terme (2023)

¹¹ « Les politiques locales d'égalité en France. Analyse des expériences de collectivité engagées pour l'égalité femmes-hommes », Centre Hubertine Auclert, 2016. / « Cultivons l'égalité, femmes-hommes à Lyon, 2ème plan d'action égalité femmes-hommes 2016-2019 », Ville de Lyon.

- * Actions à mettre en place à long terme (à partir de 2024).

A. Évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

-  ** Continuer à embaucher à salaire égal pour un poste égal à compétence égale : ne créer aucune discrimination entre les femmes et les hommes.
-  ** Continuer à appliquer la garantie de ‘rattrapage salarial’ : droit aux augmentations de rémunérations décidées ou versées pendant la durée du congé maternité ou adoption (art. L. 1225-26), maintenir le régime indemnitaire pendant les périodes de congé maternité et paternité, le fonctionnaire en congé parental conserve ses droits à l’avancement d’échelon pour la totalité de la première année puis ils sont réduits de moitié.
- ** Continuer à informer les salariés sur l’impact des interruptions de carrières et le travail à temps partiel sur leur rémunération et retraite.
- ** Établir une grille d’équivalence : entre les catégories et filières selon les responsabilités et expertises. Objectiver et évaluer le régime indemnitaire des fonctionnaires en utilisant le RIFSEEP pour corriger les inégalités, en l’établissant sur des critères objectifs (fonctions, responsabilités, sujétions, contraintes, compétences, expériences...), réduire les écarts de régime indemnitaire entre filière technique et administrative.
- ** Promouvoir une évaluation égalitaire : dans les fiches de description des emplois pour ne pas influencer l’évaluation, user du féminin, avoir un niveau de détails identiques pour tous les emplois avec les mêmes rubriques, ne pas mentionner le niveau de salaire, prendre en compte la pluralité des aspects de l’emploi et pondérer les critères. Lors des entretiens d’évaluation, aider à dépasser les phénomènes d’autocensure.
- * Mener une étude approfondie sur le déroulement des carrières des femmes (plafond de verre, formation, promotion, données qualitatives...).
- * Mettre en place des outils statistiques de suivi, sur les recrutements, avancements et promotions.

B. Promouvoir l’égal accès aux femmes et aux hommes aux corps, cadres d’emplois, grades et emplois de la fonction publique

- ** Adopter un recrutement égalitaire : dans les offres d’emploi user du féminin et objectiver les compétences et conditions (par exemple préciser « nombreux déplacements »), mettre en place des équipes de recrutement mixte, créer un guide du recruteur avec des recommandations et conseils (comportant des exemples de questions à proscrire), privilégier à compétences et qualifications comparables l’embauche du sexe minoritaire dans le métier, recevoir en entretien autant de femmes et d’hommes (au minimum à la même proportion des CV reçus), noter objectivement les refus de candidatures et faire un compte-rendu complet du recrutement en explicitant le choix (suivre le triptyque objectivité-transparence-traçabilité).
- ** Favoriser la mobilité interne, les formations (proche du lieu de travail ou en ligne) et promotions.

- ** Avoir une politique de promotion équitable : respecter l'équilibre femmes-hommes, par filière et niveau hiérarchique.
- ** Encourager la mixité des métiers et des filières : agir sur le recrutement des apprentis, organiser des stages de découverte des métiers (élèves de 3^{ème}), mettre en place du tutorat, expérimenter des passerelles métiers pour inciter la reconversion et la mobilité, construire des partenariats pour mettre en œuvre ces actions (pôle emploi, centres de formation, établissements scolaires..., proposer des journées portes ouvertes, participer aux journées/forum de l'emploi, former des personnes en recherche d'emploi, réaliser une campagne de promotion des emplois du syndicat auprès des écoles par des agentes inspirantes, permettre des période de mise en situation en milieu professionnel PMSMP, contrats aidés/ateliers et chantiers d'insertion). Adhérer à des associations (cf. annexe 2 liste partielle d'associations), comme [Elles bougent](#) qui vise à susciter des vocations féminines pour les métiers d'ingénieurs et de techniciens. Communiquer en interne et en externe sur des profils d'agents aux métiers atypiques. Au niveau des stagiaires, services civiques et apprentis, volonté d'appliquer un recrutement paritaire.

C. Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

-  ** Mettre en place un parcours parental : former les RH et managers sur l'interruption de carrière, application de la loi rendant obligatoire la réalisation d'un entretien avant et au retour du congé parental/maternité/paternité (permet pour l'agent de prendre connaissance de l'état d'avancement de ses dossiers, du contexte de la collectivité à son retour, de recadrer ses missions et son temps de travail avec son supérieure).
- ** Intégrer dans les documents internes la conciliation vie professionnelle et vie personnelle : réfléchir à la problématique du temps (par exemple penser aux horaires de réunions, permettre la flexibilité des horaires), adopter une charte de télétravail et de déconnexion.
- ** Communiquer et informer les agents sur l'articulation des temps de vie, la parentalité et congé paternité, les droits et conséquences du temps partiel...

D. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

-  ** Mettre en place avec le CDG69 le dispositif de recueil de signalement à destination des agents s'estimant victimes d'actes de violence, discrimination harcèlement ou agissements sexistes (loi n°84-53) : communiquer et informer les agents sur la procédure de manière précise.
- ** Informer et communiquer sur les violences au travail et le cadre légal : afficher les [articles 222-33](#) et [222-33-2](#) sur le harcèlement sexuel et moral et les sanctions prévues, ajout de la thématique dans le livret d'accueil.
- ** Aménagement des locaux pour la mixité des métiers : vestiaires, douches, vêtements de travail.

- ** Désigner un référent égalité femmes-hommes au sein de la structure : égalité comme fil rouge transversal, et/ou créer un groupe d'agents pour suivre le plan d'action, les politiques et faire de la veille.
- ** Former les agents managers, responsables et RH sur les discriminations et égalité : former le personnel encadrant à recruter sans stéréotypes ni discriminations, l'intégrer au plan de formation
- ** Sensibilisation des agents et élus sur les violences, harcèlement, sexisme et informer sur l'égalité professionnelle et les inégalités entre les sexes : prévoir des formations, mener des actions de prévention pour lutter contre les violences et harcèlement au travail...
- * Approfondir l'analyse et le suivi : diffuser un questionnaire à destination des agents pour recenser le ressenti des agents face aux questions d'égalité et de violences.

E. Favoriser une culture de l'égalité

-  ** Produire annuellement le rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (loi globale n°2014-873), alors que ce n'est pas une obligation pour le SYDER.
-  ** Suivre l'avancée et la mise en œuvre du plan d'action (loi n°83-364). Veiller à sa prise en compte dans les documents de cadrages (budget, plan de formation).
- ** Communiquer et promouvoir auprès des agents le rapport et le plan d'action.
- ** Veiller à que cette thématique d'égalité femmes-hommes soit partagée par les services et les élus du SYDER : former les élus sur ces sujets, désigner un élu en charge de l'égalité femmes-hommes.
- ** Veillez à mettre en place une communication non stéréotypée interne et externe, écrite et visuelle : faire attention aux stéréotypes sexués, utiliser un vocabulaire égalitaire c'est-à-dire user du féminin dans les documents (langage non discriminant), penser à des illustrations équilibrées, mettre en place des règles de communication sans stéréotypes suivant les dix recommandations du Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes pour une communication publique sans stéréotype de sexe (signer la charte), communiquer sur la politique d'égalité et de mixité professionnelles mise en place, avoir une page dédiée à l'égalité sur le site internet du syndicat.
- ** Organiser des événements pour le 8 mars Journée internationale des droits des femmes et/ou le 25 novembre Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : conférences, expositions, ateliers, séminaires, journées thématiques, court-métrage, théâtre-forum, quiz...
- * Réfléchir à l'obtention du Label Égalité Professionnelle et/ou Label Diversité, d'AFNOR Certification : concrétise une volonté politique forte de valoriser l'égalité professionnelle et récompense l'exemplarité des pratiques dans ce domaine.

PARTIE 2 : L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques

Les politiques publiques sont « un ensemble de décisions, reliées entre elles, pris par un groupe d'acteurs, avec pour caractéristiques fondamentales de définir des buts à atteindre ainsi que des moyens nécessaires pour remplir des objectifs fixés » (Howlett et Ramesh, 1995). Les

politiques publiques ne sont pas neutres. Le *gender mainstreaming*, ou politique intégrée de l'égalité, a été introduit en 1997 par le traité d'Amsterdam. Le *gender mainstreaming* incorpore la dimension du genre dans toutes les politiques publiques, afin d'éviter les incohérences et les discriminations indirectes. C'est une méthode de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes qui vise à intégrer de façon systématique dans l'élaboration et la mise en place des politiques publiques une perspective de genre.

Le SYDER ne produit pas de politiques publiques. Nous pouvons seulement analyser les politiques des ressources humaines. Néanmoins, le SYDER accompagne les politiques publiques des communes, notamment celles des espaces publics et de l'aménagement urbain. Le maire a le pouvoir de police, c'est-à-dire d'ajuster la durée, l'intensité et la qualité de la lumière artificielle nocturne et ce, même en cas de délégation de l'éclairage à un syndicat d'énergie (article L. 2212-1 du code général des collectivités territoriales). L'éclairage urbain est une composante essentielle de l'urbanisme, il doit allier les enjeux de sécurité, de sûreté, d'énergie et de biodiversité. Nous pouvons nous appuyer sur le guide Genre et espace public, éditée par la mairie de Paris¹² pour repenser l'éclairage, la « géographie sociale de la lumière ». Le guide conseil de :

- Revenir à l'échelle du corps humain pour mettre en place un éclairage adapté pour se sentir bien.
- Innover sur les dispositifs éclairants, rompre avec l'uniformité de l'éclairage (couleur, hauteur, fréquence...), pour un éclairage raisonné, ludique et varié.
- Rendre compatible les attentes du développement durable et sentiment de sécurité en modulant mieux les lumières, en ciblant mieux les espaces où la lumière doit être renforcées (tunnel, zones inquiétantes).
- Veiller à ne pas renforcer les 'tendances à l'obscurité' (éteindre l'éclairage public par souci d'économie), ce qui aggraverait la situation nocturne des villes, penser aux éclairages à bas niveau de consommation.

Le tout éclairé n'est pas une solution non plus, la lumière peut être trop froide ou trop forte, ce qui est désagréable et angoissant. La qualité de l'éclairage doit donc être pensée (photométrie, hauteur, couleur). L'éclairage peut être un outil pour rendre les cheminements plus ludiques et chaleureux. Expérimenter l'éclairage est important, il faut préconiser auprès des mairies les 'marches exploratoires' (la nuit par les habitantes).

De plus, l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes signifie notamment d'inclure le critère du genre dans les appels à projets et appels d'offre. En reprenant le plan d'action égalité-femmes-hommes de la ville de Lyon¹³, il est ainsi possible d'intégrer une clause de non-discrimination dans les marchés ou encore une clause pour que les prestataires ne véhiculent pas de stéréotypes sexués dans les campagnes de communication, en plus d'appliquer l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises sanctionnées pour discrimination. Des actions peuvent donc être mises en place dans le cadre de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques, plus précisément dans les marchés publics.

¹² « Guide référentiel - Genre & espace public », SEII et DDCT Mairie de Paris, octobre 2016.

¹³ « Cultivons l'égalité, femmes-hommes à Lyon, 2ème plan d'action égalité femmes-hommes 2016-2019 », Ville de Lyon.

- ✂️ ❄️ Continuer d'appliquer l'interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises condamnées pour discriminations ou pour violation des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article L2141-4 du code de la commande publique).
- * Sensibiliser les entreprises répondant aux appels d'offres en rappelant clairement leurs obligations en matière d'égalité femmes-hommes et les conséquences en cas de non-respect : intégration d'une clause de non-discrimination dans les marchés (questionnaire, critère égalité professionnelle).

Conclusion

Une démarche volontariste, notamment de la part de la direction, est essentielle pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Pour la réussite d'une politique d'égalité femmes-hommes, tous les agents doivent également être sensibilisés et formés. Cette condition primordiale permet l'émergence d'une culture de l'égalité. Il s'agit de démontrer l'existence d'inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la société, en se basant sur des données objectives (statistiques et études), et d'expliquer les enjeux et les objectifs d'une politique qui vise à les combattre. La formation et sensibilisation des agents peuvent être organisées avant ou après le plan d'action. Le faire en amont permet la mobilisation de tous dans la réalisation du plan d'action. Le plan d'action est alors un moment d'échange, de discussion et de brainstorming. L'élaboration du rapport permet et vise notamment à sensibiliser les élus et les agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce premier rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein du SYDER montre une progressive amélioration et prise de conscience de l'égalité au sein de la structure et propose des axes d'amélioration notamment sur la mixité (répartition inégale des femmes et des hommes entre les filières et au sein des métiers), les écarts de rémunération et le développement d'une culture de l'égalité.

Bibliographie

- Amine Mohamed (dir.) et Camille Ermissé « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? », Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, CNFPT, 2016. [En ligne] consulté le 9 novembre 2021, https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf
- Bourron Stanislas (dir.) « Les collectivités locales en chiffres 2021 », Direction générale des collectivités locales et Département des études et des statistiques locales. [En ligne] consulté le 8 novembre 2021, https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/Accueil/DESL/2021/Colloc%20en%20chiffres/CL_en_chiffres_2021.pdf
- Briard Karine, « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », Document d'études, Dares, n° 234, 2019. [En ligne] consulté le 30 novembre 2021, https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_etudes_segregation_professionnelle_femmes_hommes_temps_partiel.pdf
- Cerquiglini Bernard (dir.), *Femme, j'écris ton nom...*, Centre national de la recherche scientifique Institut national de la langue française, 1999. [En ligne] consulté le 14 octobre 2021, <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/994001174.pdf>
- Champagne Clara, Pailhé Ariane et Solaz Anne, « Le temps domestique et parental des hommes et des femmes : quels facteurs d'évolutions en 25 ans ? », *Économie et statistiques*, n°478-479-480, 2015. [En ligne] consulté le 19 octobre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1303232?sommaire=1303240>
- Duvivier Chloé, Lanfranchi Joseph et Narcy Mathieu, « Pourquoi les femmes sont-elles moins bien rémunérées que les hommes dans les trois fonctions publiques ? », *Connaissance de l'emploi*, Centre d'études de l'emploi et du travail, n°127, janvier 2016. [En ligne] consulté le 18 octobre 2021, <https://hal-cnam.archives-ouvertes.fr/hal-02142714/document>
- Georges-Kot Simon, « Écarts de rémunération femmes-hommes : surtout l'effet du temps de travail et de l'emploi occupé », *Insee première*, n°1803, juin 2020. [En ligne] consulté le 15 octobre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514861>
- Gresy Brigitte, Arcier Agnès, Ressot Caroline et Texier Léa, « Parité dans le secteur public : des avancées réelles mais lentes, un levier de transformation publique à saisir. Parité dans le monde du travail : volet 2 », Haut Conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes, rapport n°2021-02-23. [En ligne] consulté le 14 octobre 2021, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_parite-secteur-public-vf.pdf
- Lévêque Marie-Anne (dir.), « Écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : sous le prisme des inégalités de genre », *Études, recherches et débats n°3 collection Statistiques et recherche sur la FP*, DGAFP, Ministère de la décentralisation et de la fonction publique, 2015. [En ligne] consulté le 30 novembre 2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/statistiques/etudes/remunerations-femmes-hommes.pdf>

- Lhommeau Bertrand et Remy Véronique, « Hommes, femmes : mots d'emploi. Les critères de sélection lors du recrutement diffèrent-ils selon le sexe des candidats ? », DARES, n°21, 2021. [En ligne] consulté le 25 octobre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/a1f96531cc1ca12bba5765d5dab9f74f/Dares%20Analyses%20Hommes%20femmes%20crit%C3%A8res%20de%20s%C3%A9lection%20recrutement.pdf>
- Milewski Françoise, « III. Les inégalités entre les femmes et les hommes », dans : Louis Chauvel éd., *Les mutations de la société française. Les grandes questions économiques et sociales II*, Paris, La Découverte, « Repères », 2019, p. 69-90. [En ligne] consulté le 22 octobre 2021, <https://www-cairn-info.bibelec.univ-lyon2.fr/les-mutations-de-la-societe-francaise--9782348042812-page-69.htm>
- Séance publique du département du Rhône du vendredi 9 avril 2021, présentation du « rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2020 au département du Rhône » par Mme Agarrat. [En ligne] consulté le 22 octobre 2021, https://www.rhone.fr/departement/assemblee_departementale/seances_publicques/replay/seance_publicque_du_vendredi_9_avril_2021
- « Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, 30 novembre 2018 », Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Ministère de l'action et des comptes publics, 2019. [En ligne] consulté le 1^{er} décembre 2021, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/20181130-accord-egalite-pro.pdf
- « Activité selon le sexe et l'âge », Insee, enquête Emploi, Chiffres-clés, 2021. [En ligne] consulté le 15 octobre, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489758>
- « Cultivons l'égalité, femmes-hommes à Lyon, 2^{ème} plan d'action égalité femmes-hommes 2016-2019 », Ville de Lyon. [En ligne] https://www.lyon.fr/sites/lyonfr/files/content/documents/2017-06/Egalite%20femmes-hommes_2e_plan.pdf
- « DATALAB. Chiffres clés des énergies renouvelables. Édition 2019 », Commissariat général au développement durable, service de la donnée et des études statistiques, 2019. [En ligne] consulté le 26 novembre 2021, <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2019-05/datalab-53-chiffres-cles-des-energies-renouvelables-edition-2019-mai2019.pdf>
- « Diagnostic égalité professionnelle femmes-hommes, synthèse de l'année 2019 », branche des industries électriques et gazières (SGE IEG). [En ligne] <https://sgeieg.fr/wp-content/uploads/2011/12/Note-de-synthese-diagnostic-Egalite-professionnelle-FH-2019.pdf>
- « Dossier complet, Département du Rhône », Insee, Chiffres détaillés, 2021. [En ligne] consulté le 18 octobre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=DEP-69>
- « Égalité femmes-hommes mon entreprise s'engage. Guide à destination des TPE-PME », Laboratoire de l'Égalité, 2021. [En ligne] consulté le 21 octobre 2021, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf
- « Égalité professionnelle réaliser un rapport de situation comparée », Centre Hubertine Auclert, selon les chiffres du Ministère des affaires sociales de la santé et des droits des femmes, 2015. [En ligne] consulté le 4 octobre 2021, <https://www.fonction->

publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite_des_chances/Guide_RSC_collectivites_locales.pdf

- « Énergies renouvelables : la dimension genre », IRENA, 2019. [En ligne] consulté le 27 octobre 2021. https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2019/Jan/IRENA_Gender_perspective_2019_FR_Summary.pdf?la=en&hash=CA2A1F96CAF056FD0EC7376CDF6E4DDA9EF77E17
- « Guide référentiel - Genre & espace public », SEII et DDCT Mairie de Paris, octobre 2016, <https://api-site.paris.fr/images/85756>
- « La répartition des femmes et des hommes par métiers : une baisse de la ségrégation depuis 30 ans », DARES Analyses, n°79, décembre 2013. [En ligne] consulté le 18 octobre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2013-079.pdf>
- « L'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en infographies », Ministère de la transformation et de la fonction publique, 2020. [En ligne] consulté le 4 octobre 2021, <https://www.fonction-publique.gouv.fr/legalite-entre-femmes-et-hommes-dans-la-fonction-publique-infographies>
- « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale au 31 décembre 2017 », Les diagnostics de l'emploi territorial études RH, ANDCDG et FNCDG, octobre 2020. [En ligne] consulté le 19 octobre 2021, http://fncdg.com/wp-content/uploads/2020/10/Etude_nationale_egalite_HF_10_20_BD2.pdf
- « L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT », Association nationale des directeurs et directeurs-adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG), 2015. [En ligne] consulté le 20 octobre 2021, <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/guide-egalite-hommes-femmes-andcdg.pdf>
- « Le guide. La mixité dans l'entreprise pour améliorer conditions de travail et performance », Anact, 2011. [En ligne] consulté le 21 octobre 2021, <https://www.anact.fr/la-mixite-dans-lentreprise-pour-ameliorer-conditions-de-travail-et-performance>
- « Les chiffres clés de l'emploi territorial 2017 Département du Rhône », Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 2019. [En ligne] consulté le 21 octobre 2021, https://extranet.cdg69.fr/sites/default/files/BaseDocumentaire/69_chiffres_cles_emploi_2017_rhone.pdf
- « Les politiques locales d'égalité en France. Analyse des expériences de collectivité engagées pour l'égalité femmes-hommes », Centre Hubertine Auclert, 2016. [En ligne] consulté le 2 novembre 2021, <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/etude-polpubega-tfe-web.pdf>
- « Où commence l'inégalité entre les femmes et les hommes ? École, foyer, emploi, salaire, retraite, éclairage sur un processus », DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes, 2017. [En ligne] consulté le 26 octobre 2021, <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Etude-et-conference-Ou-commence-linegalite-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- « Parité dans les intercommunalités ? Propositions pour une égale représentation des femmes et des hommes dans les instances communautaires », HCE, avis n°2018-10-09-PAR-35,

2018. [En ligne] consulté le 5 novembre 2021, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_rapport_parite_intercommunalites_20181129.pdf
- « Pour une communication publique sans stéréotype de sexe. Guide pratique », Haut conseil de l'Égalité entre les femmes et les hommes La documentation française, 2016. [En ligne] consulté le 14 octobre 2021, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/guide_pour_une_communication_publicue_sans_stereotype_de_sexe_vf_2016_11_02.c_ompressed.pdf
- « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, édition 2021 », Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Ministère de la transformation et la fonction publiques. [En ligne] consulté le 2 décembre 2021, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2020.pdf
- « Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes-hommes : poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout », HCE, 2018. [En ligne] consulté le 5 novembre 2021, <https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2018/12/rapport-13-juin-final-synthese-vf.pdf>
- « Rapport relatif à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de la diversité de la société française dans la fonction publique », Ministère de l'action et des comptes publics, Rapport annuel, 2018. [En ligne] consulté le 27 octobre 2021, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-diversite-2018.pdf
- « Réaliser un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes. Guide pratique pour accompagner les collectivités territoriales », Centre Hubertine Auclert, 2016. [En ligne] consulté le 1^{er} octobre 2021, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/06/Guide-art-61.pdf>
- « Référentiel de formation à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes de genre et les discriminations dans la fonction publique », Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Ministère de l'action et des comptes publics, 2019. [En ligne] consulté le 1^{er} décembre 2021, https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/referentiel_formation_egalite_professionnelle-2019.pdf
- « Ségrégation professionnelle et écarts de salaires femmes-hommes », Dares Analyses, n°82, 2015. [En ligne] consulté le 30 novembre 2021, <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2015-082.pdf>
- « Taux d'activité selon le sexe et l'âge dans l'Union européenne », Insee, Eurostat, 2021. [En ligne] consulté le 14 octobre 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2412231>
- « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clefs, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, 2020. [En ligne] consulté le 14 octobre 2021, https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2020/12/Chiffres-cles-EFH_2020.pdf
- « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes », Chiffres-clés, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, 2021. [En ligne] consulté le 15 décembre 2021, <https://www.egalite-femmes->

hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Chiffres-cles-Egalite-femmes-hommes-02-12-2021.pdf

« 13^{ème} baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », Études et résultats, Défenseur des droits et Organisation internationale du travail, 2020. [En ligne] consulté le 30 novembre, https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_13e-barometre-discriminations-emploi_2020.pdf

• EXEMPLES DE RAPPORT

« Cultivons l'égalité femmes-hommes à Lyon. 2^{ème} plan d'action égalité femmes-hommes. 2016-2019 », Ville de Lyon. https://www.lyon.fr/sites/lyonfr/files/content/documents/2017-06/Egalit%C3%A9_femmes-hommes_2e_plan.pdf

« Égalité femmes-hommes rapport 2020 », Communauté de communes du Val d'Essonne. https://api.valessonne.fr/public/files/z4xQAsPg0Rm7Qda/Rapport%20%C3%A9galit%C3%A9%20femmes%20hommes_2020_VD.pdf

« Lignes Directrices de Gestion et plan d'actions égalité femmes-homme », SIEL-TE Loire, 2021.

« Plan d'actions départemental pour l'égalité femmes-hommes », Mission égalité femmes-hommes, rapport d'activité 2018, Département de la Gironde. <https://www.gironde.fr/sites/default/files/2018-12/Rapport-2018-egFH.pdf>

« Plan pluriannuel d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021-2023 », Communauté de communes du pays mornantais (COPAMO), Ressources humaines.

« Rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2020 au Département du Rhône », Département du Rhône.

« Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, année 2017 », Ville de Lyon. <https://www.lyon.fr/sites/lyonfr/files/content/documents/2018-10/RAE%202018%20pour%20l%20ann%C3%A9e%202017.pdf>

« Rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes », Vaulx-en-Velin, 2020. https://vaulx-en-velin.net/wp-content/uploads/2020/01/rapport_egalite_femmes_hommes_vaulx_en_velin_2020.pdf

« Rapport 2020 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », Issy-les-Moulineaux. <https://fr.calameo.com/read/0007627952a97a884190a>

« Rapport de situation comparée 2020 – données 2018 », Rezé. <https://www.reze.fr/wp-content/uploads/2020/02/Rapport-EFH.pdf>

« Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2019 », Vénissieux, 2020. https://webdelib.ville-venissieux.fr/files/unzip/seance_35615/16_d1608194472241.pdf

• POUR ALLER PLUS LOIN

- « Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale », Défenseurs des droits, 2017. [En ligne] https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171211_ddd_mallette_rh_numerique_ok_0.pdf
- « Baromètre ‘Talents : ce qu’ils attendent de leur emploi’. Consultation réalisée auprès des élèves et alumni des grandes écoles », Ipsos – BCG – CGE, 3^{ème} édition, 2020. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2020-01/etude_bcg-cge-ipsos.pdf
- De Curraize Yves, Hugounenq Réjane, « Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination », *Revue de l'OFCE*, vol 90, n°3, 2004, p. 193-224. [En ligne] consulté le 25 novembre 2021, <https://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2004-3-page-193.htm>
- Ferrary Michel, « Diversité et inclusion au sein du CAC40. La mixité femmes-hommes est-elle associée à la responsabilité sociétale des entreprises et à leur performances économiques et boursières ? », Observatoire Skema de la féminisation des entreprises, 2021. [En ligne] <https://www.skema-bs.fr/Documents/faculte-recherche/ObservatoireSkemadelaF%C3%A9minisationdes%20entreprises2021.pdf>
- Grésy Brigitte et Lebert Sarah, « Égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures RH. Le réflexe égalité à chaque étape », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mars 2019. [En ligne] <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2019/03/Version-finale-rapport-Egalite-dans-les-procedures-RH.pdf>
- Grésy Brigitte et Becker Marie, « Kit pour agir contre le sexisme. Trois outils pour le monde du travail », Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016. [En ligne] https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/KIT-SEXIME-IMPRESSON-A5_V5-bat-VERSION-INTERNET-24-novembre-2016.pdf
- Grésy Brigitte et Perrine Pujol-Mathieu, « Formation à l'égalité professionnelle, guide pour les entreprises – la roue de la formation », conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2016. [En ligne] consulté le 30 novembre 2021, <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/07/ROUE-FORMATION-LIVRET-2017-v3.pdf>
- « Guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes-hommes dans les entreprises », Conseil de la Mixité et de l'Égalité professionnelle dans l'industrie, Ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2019. [En ligne] https://www.semaine-industrie.gouv.fr/files_sedi/files/IndustriElles/guide_des_bonnes_pratiques_innovantes_en_matiere_d_egalite_femmes_hommes.pdf
- « Guide méthodologique : calcul des indicateurs et interprétation pour les plans d'action égalité femmes-hommes », Direction générale de l'administration et de la fonction publique, Ministère de la transformation et de la fonction publiques, 2020. [En ligne] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/egalite-pro/DESSI-guide-indicateurs-egalite-pro.pdf
- « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », Défenseur des droits, 2013. [En ligne] https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_gui_20130301_discrimination_emploi_femme.pdf

- Guionnet Christine et Neveu Érik, « Chapitre 3. Genre, travail et développement économique », *Féminins / Masculins. Sociologie du genre*, sous la direction de Christine Guionnet, Érik Neveu, Paris, Armand Colin, « U », 2021, p. 140-201. [En ligne] consulté le 25 novembre 2021, <https://www-cairn-info.bibelec.univ-lyon2.fr/---page-140.htm>
- « Kit pour prévenir les violences sexuelles et sexistes », Association nationale des DRH des grandes collectivités territoriales, 2021. [En ligne] https://www.drh-grandes-collectivites.fr/IMG/pdf/kit_violence_sexuelle_drh_final_1.pdf
- L'Horty Yannick, « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public », Rapport au Premier Ministre, juin 2016. [En ligne] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/girardin/Rapport_LHorty_final.pdf
- « Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses des marchés publics. Un premier guide pour les collectivités », Collectif Buydis, octobre 2014. [En ligne] http://www.ismcorum.org/stock_images/actus/435/guide-lutte-contre-les-discriminations-clauses-de-marches-publics.pdf
- Riquard Stéphanie et Armand Clémence, « Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel au sein de la fonction publique », Direction générale de la cohésion sociale service droits des femmes, mars 2018. [En ligne] https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/hors_collections/fiches-reflexes-harcelement-sexuel.pdf
- « 10 groupes d'indicateurs 'repères' pour le pilotage des ressources humaines », FNCDG et ANDCDG, 2^{ème} édition, 2021. [En ligne] consulté le 28 octobre 2021, <https://fr.calameo.com/read/00560322903a2d0519578?page=1>
- « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie », Observatoire de la qualité de vie au travail, 2013. [En ligne] <http://www.observatoire-qvt.com/wp-content/uploads/2014/08/La-Charte-des-15-Engagements-pour-lEquilibre-des-Temps-de-Vie.pdf>
- « #Prévenir le harcèlement sexuel. Repères pour les RH », Association nationale des DRH (ANDRH), collection ANDRH & Territoires, 2019. [En ligne] https://www.egaliteprofessionnelle-ieg.fr/media/microsite/egaliteprofessionnelle-ieg/assets/pdf/guide_association_des_DRH.pdf

Glossaire

Agissement sexiste = « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (article L. 1142-2-1 du Code du travail).

Discrimination = directe ou indirecte, situation visée par la loi dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable, traitement défavorable fondé sur un critère défini par la loi qui interdit toute distinction ou traitement inégal. Il existe plus de vingt-cinq critères de discriminations définis par la loi : âge + sexe + origine + appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation ou une prétendue race + grossesse + état de santé + handicap + caractéristiques génétiques + orientation sexuelle + identité de genre + opinions politiques + activités syndicales ou mutualistes + opinions philosophiques + croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée + situation de famille + apparence physique + nom + mœurs + lieu de résidence + perte d'autonomie + particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur + capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français + domiciliation bancaire + exercice d'un mandat électif (article 225-1 du code pénal et article L1132-1 code du travail).

Diversité = présence et valorisation de personnes différentes, variété des profils. Dans le milieu professionnel, renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre toutes les types de discriminations.

Égalité = principe selon lequel toutes les personnes peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière. L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Équité = principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite (ex. actions positives).

Genre = concept scientifique décrivant une logique sociale, « système de bicatégorisation hiérarchisée entre les sexes (femmes/hommes) et entre les valeurs et représentations qui leur sont associées (féminin/masculin) » (L. Bereni, S. Chauvin, A. Jaunait et A. Révillard, *Introduction aux études sur le genre*, 2008), norme sociale organisant les rapports femmes-hommes.

Harcèlement moral = « *fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » (article 222-33-2 du code pénal).

Harcèlement sexuel = « *fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en*

raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». « *Est assimilé au harcèlement sexuel : le fait, même non répété, d’user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers* » (articles 222-33 et article L 11153-1 du code pénale). Le harcèlement sexuel constitue un délit passible de deux à trois ans d’emprisonnement et jusqu’à 45 000€ d’amende.

Mixité = présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte généralement à partir d’un rapport de l’ordre de 40/60% (définition souple). La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes regroupés sur leur lieu de travail, d’avoir accès à une répartition égale de l’emploi. On peut distinguer quatre formes de mixité : une mixité de coexistence (même espace, métiers différents), une mixité aménagée (même métier, tâches différentes), une mixité indifférenciée (même métier, même tâche, sans réflexion sur l’égalité), et une mixité de coopération (vraie répartition de travail, interactivité).

Parité = présence numérique égale de femmes et d’hommes, 50/50%. Instrument au service de l’égalité, la parité signifie que chaque sexe est représenté à égalité dans les institutions.

Paroi de verre = non-mixité des métiers et filières, ségrégation professionnelle genrée horizontale.

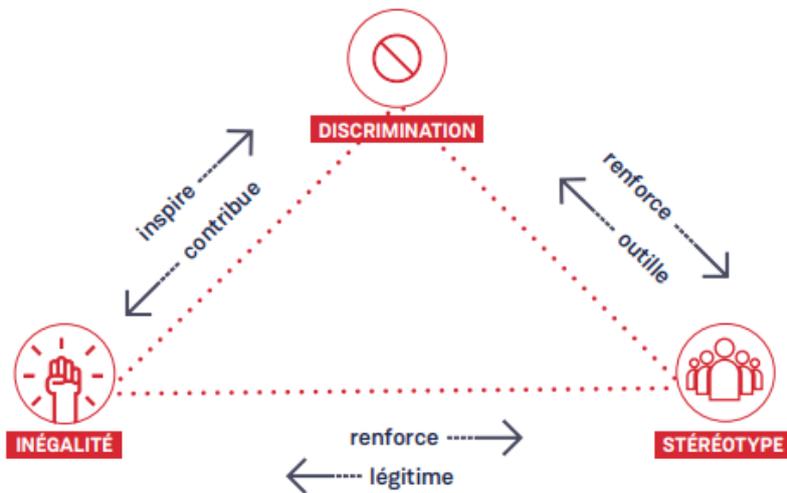
Plafond de verre = « ensemble de barrières artificielles, créées par des préjugés d’ordre comportemental ou organisationnel, qui empêchent des individus qualifiés d’avancer dans leur organisation » (Morrison et von Glinow, 1990). Invisible et informel, la métaphore attire l’attention sur les obstacles invisibles auxquels se heurtent les femmes pour accéder aux positions les plus élevées et rémunérées.

Ségrégation professionnelle sexuée = situation où les travailleurs sont assignés, de droit ou de fait, à des professions différentes en fonction de leur sexe. La ségrégation professionnelle horizontale désigne la concentration ou surreprésentation des femmes et des hommes dans certaines professions. Il s’agit de la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d’activité et d’emploi différents, recoupant les stéréotypes de genre. La ségrégation verticale désigne la sous-représentation des femmes dans des professions présentant des attributs souhaitables en termes de revenu et de reconnaissance sociale, appelée aussi ségrégation hiérarchique.

Sexisme = croyances et comportements qui stigmatise, délégitime, infériorise les femmes en raison de leur sexe. Ensemble d’attitudes, propos, gestes, comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, des distinctions injustifiées entre les personnes en raison de leur sexe. Le sexisme au travail s’entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables.

Stéréotype = attribution de caractéristiques, réelles ou supposées, à un groupe déterminé de personnes. Il s'agit de représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels. Les stéréotypes de sexe sont des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les femmes et les hommes ; ils assignent les femmes et les hommes à des rôles sociaux prédéfinis.

Violence sexiste et sexuelle = tout acte commis contre la volonté d'une personne et fondé sur les rôles différents que la société attribue aux hommes et aux femmes et sur des relations de pouvoir inégales.



Annexe 1 : indicateurs RSC

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise	Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs 3FP	Nombre d'indicateurs à satisfaire	
	<i>Toutes les données sont par sexe</i>	<i>Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique</i>		27	
1* Conditions générales d'emploi	a) Effectifs	Effectifs physiques et en ETP (en ETPR pour la FPH) des titulaires et non-titulaires et autres statuts (militaires, ouvriers d'État, etc.) : répartition par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) par PCS et, pour les non-titulaires, par type de contrat	Idem	SIASP	1
		Âge moyen et médian par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et PCS	Idem	SIASP	2
	b) Durée et organisation du travail	Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel, temps incomplet/non complet	Idem	SIASP ; enquête Emploi Insee	3
		Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end (avec définition)	Idem	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête RPS 2015 ; enquête Conditions de Travail 2012 (DGAFP/Dares/Drees) ; enquête SUMER 2010 (Dares/DGAFP) ; enquête (COI 2007) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	4
			<i>Nombre d'agents rémunérés par des employeurs multiples 3FP</i>	<i>SIASP/DADS ; enquête Emploi Insee</i>	<i>4 bis</i>
	c) Comptes épargne-temps	Nombre d'agents ayant ouvert un CET ; nombre de jours stockés ; nombre de jours utilisés	Idem	Enquête CET, DGAFP ; enquête ponctuelle DGCL sur la FPT ; enquêtes ponctuelles DGOS sur la FPH	5
	d) Embauches et départs	Répartition agents recrutés selon le statut par type de recrutement (concours externe, interne, sans concours, mutation, embauche) et par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP ; enquête annuelle Recrutements FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNEPT ; CNG-FPH	6
			<i>Part d'embauche de travailleurs handicapés</i>	<i>FIPFHP (la donnée sur les embauches n'est pas fournie pour l'instant par le FIPFHP, donc à demander)</i>	<i>6 bis</i>
		Répartition des départs par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et selon le statut par motif : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, inaptitude définitive, décès	Idem	SIASP ; articulation avec entrées en pension (DGFP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE ; Incantec)	7
		Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen de départ à la retraite (catégories sédentaires et actives)	Effectif d'agents titulaires dont la pension est entrée en paiement année x ; âge moyen d'entrée en paiement de la pension (catégories sédentaires et actives) ; part des retraites liquidées avec décote et surcote	DGFP - Service des retraites de l'État ; CNRACL ; FSPOEIE	8
	e) Positionnement	Répartition des effectifs des emplois supérieurs et dirigeants	Idem	SIASP ; articulation avec centres de gestion pour la FPT ; CNG FPH	9
		Flux annuels de nominations aux emplois supérieurs et dirigeants (loi du 12 mars 2012)	Idem	Remontées DGAFP ; DGCL ; DGOS	10
		Répartition des candidats aux concours et examens professionnels (inscrits/présents/admissibles/admis)	Idem	Enquête annuelle Concours FPE, DGAFP ; ENA/DGAFP ; IRA/DGAFP ; centres de gestion FPT ; CNEPT ; CNG-FPH ; enquêtes spécifiques éventuellement	11
	f) Promotions	Répartition des agents promus/promouvables par grade et durée moyenne entre deux promotions	Nombre d'agents ayant bénéficié d'un changement de statut, de catégorie, de grade ou de corps au sein de la même catégorie, de PCS (ultérieurement par motif) au cours de l'année/au cours des 3 ou 5 dernières années ; durée moyenne entre deux promotions	SIASP + panel ; suivi de cohortes	12

Rapport de situation comparée (secteur privé) (art. D. 2323-12 du code du travail) Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise		Socle d'indicateurs du rapport de situation comparée au sein des bilans sociaux dans chaque versant de la fonction publique	Indicateurs 3FP présents dans le Rapport annuel "Égalité professionnelle" présenté devant le CCFP	Sources pour les indicateurs F3P	Nombre d'indicateurs à satisfaire
		Toutes les données sont par sexe	Toutes les données sont par sexe et issues du rapport annuel sur l'état de la fonction publique		27
1° Conditions générales d'emploi	f) Promotions	Répartition des agents bénéficiant d'une promotion interne par corps ou cadre d'emploi	Idem	SIASP ultérieurement dans version 4DS	13
		Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire et structurelle (inter-employeurs au sein du même versant)	Taux de mobilité géographique, catégorielle, statutaire, structurelle (inter-employeurs au sein du même versant) et inter-fonctions publiques	SIASP ; enquête TEMS ; BS (FPT et FPH)	14
		Part des femmes dans la composition des jurys de concours et examens professionnels ; part de présidentes de jurys de concours et examens professionnels	Idem	Enquête DGAFP (à relancer) ; FPT et FPH à préciser	15
2° Rémunérations		Rémunérations nettes mensuelles moyennes par statut, par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C) et par PCS ; rémunérations par décile	Idem	SIASP	16
		Part des primes et indemnités dans la rémunération globale par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	SIASP	17
3° Formation		Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à promotion), professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Nombre moyen de jours de formation statutaire (dont suite à concours interne ou changement de corps), formation professionnelle par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; BS (CNFP/DGCL) pour la FPT et autres à préciser pour FPT et FPH ; enquêtes spécifiques éventuelles	18
		Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et promotionnelle	Nombre d'agents bénéficiant de congés de formation professionnelle et formation suite à concours interne ou changement de corps	Enquête annuelle Formation pour la FPE ; à préciser pour FPT et FPH ; à combiner avec enquête AES Insee ; enquêtes spécifiques éventuelles	19
4° Conditions de travail		Nombre d'accidents de travail au cours de l'année n (taux de fréquence des accidents du travail) ; nombre de maladies professionnelles ; nombre d'allocations temporaires pour invalidité (ATI)	Idem	Entrepôt INVS en cible ; FPE : dernière enquête datant de 2006 pour accidents et maladies professionnelles ; prochaine enquête en lien avec la négociation 2013 Santé et sécurité au travail ; FPT : DGCL et BS ; FPH : enquêtes et BS, ATI : SRE et CNRAFL	20
5° Congés		Nombre d'agents ayant pris un congé de paternité par catégorie hiérarchique ; nombre de jours de congés de paternité pris par agent par catégorie hiérarchique par rapport au nombre de jours de congés théoriques	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS pour FPT ; à préciser pour FPH	21
		Nombre d'agents ayant pris des congés d'une durée égale ou supérieure à six mois : congé parental, adoption et autres congés liés à la famille ; mise en disponibilité par motif (accompagnement personnes en fin de vie ou en situation de dépendance, convenance personnelle) ; suivi des entretiens réalisés avant ou au retour de ces congés	Idem	Enquête annuelle TEMS FPE ; BS (pour mise en disponibilité par motif) + enquêtes spécifiques éventuelles	22
		Nombre et types d'actions menées pour accompagner l'agent partant en congé parental	Idem	BS	23
6° Organisation du temps de travail	a) Organisation	Nombre de chartes du temps	Idem	BS	24
	b) Temps partiel	Nombre d'agents à temps plein bénéficiant d'un travail à temps partiel à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	25
		Nombre d'agents à temps partiel bénéficiant d'un travail à temps plein à leur demande par catégorie hiérarchique (A+, A, B, C)	Idem	Combinaison entre enquête Emploi Insee et SIASP pour chaque versant FP	26
	c) Services de proximité	Dépenses d'action sociale (en euros) pour garde d'enfants (CESU, places en crèche, activités parascolaires, etc.)	Idem	LF/DGAFP FPE ; CGOS FPH ; DGCL/CNFP	27
		Part de familles monoparentales (sexe de la personne de référence du ménage)	Articulation entre enquêtes spécifiques ponctuelles (enquête Famille-Logement 2011 (Ined/Insee/DGAFP) ; enquête Famille-Employeur 2005 (Ined/Insee) et données macro annuelles (enquête Emploi Insee)	27bis	

Annexe 2 : Liste d'associations

→ [Elles bougent](#) :

L'association cherche à promouvoir l'ingénierie, les formations et les métiers techniques auprès des jeunes filles. *Elles bougent* compte une délégation en Rhône-Alpes, qui est composée de 472 marraines, 81 relais et 44 collèges et lycées. En décembre 2021, a eu lieu la 1^{ère} édition nationale de sensibilisation sous le nom « Elles bougent pour l'orientation ». Par exemple, à Lyon, dix-huit établissements du secondaire ont participé. L'association collabore également à la Semaine de l'industrie, et organise notamment « Elles bougent pour l'énergie ». L'association propose la possibilité de partenariat.

→ [Objectif pour l'emploi](#) :

L'association, située à Lyon, favorise l'égalité des chances en accompagnant les choix d'orientation et l'insertion professionnelles des étudiants et demandeurs d'emploi diplômés. Depuis 2002, OPE propose l'action « Ingénieure et technicienne de demain : promouvoir l'égalité fille/garçon dans les métiers scientifiques » auprès des élèves de 3^{ème}, 2^{de} et 1^{ère}. L'équipe intervenant comprend alors un pilote bénévole de l'association pour déconstruire les stéréotypes, une professionnelle des métiers techniques, et deux élèves d'école d'ingénieur.

→ [Fondation Cgénial](#) :

La fondation a pour mission de promouvoir les sciences, les technologies et les métiers qui y sont associés. Une de leurs actions est « Ingénieurs et techniciens dans les classes ».

→ [Femmes ingénieures](#) :

L'association cherche à promouvoir les métiers d'ingénieurs auprès des jeunes filles et de valoriser les femmes ingénieures. En 2020, en Rhône-Alpes, l'association a notamment participé au forum mondial des métiers à Eurexpo, à la journée sciences un métier de femmes, à la journée objectif ingénieur de l'INSA...

→ [Rêv'Elles](#) :

L'association propose des programmes d'aide à l'orientation à destination des jeunes femmes de milieux modestes. Une de leurs actions, « RVL Tech », a pour ambition de faire découvrir aux jeunes filles les carrières scientifiques et numériques.

→ [La Cordée](#) :

L'association promeut la diversité sociale dans les secteurs public et parapublic, notamment en intervenant en milieu scolaire.

RAPPORT DÉVELOPPEMENT DURABLE



2021

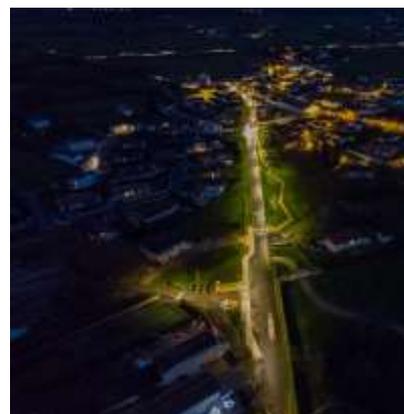
Table des matières

Table des matières	2
I. Le rapport de développement durable	3
II. Présentation du SYDER et Chiffres clés du territoire du Rhône	4
a. Les chiffres clés du SYDER.....	4
b. Le président et les Vice-présidents.....	5
c. Les collaborateurs et les recrutements (31/12/2021).....	6
d. Le budget en 2021	7
e. Les communes, communes nouvelles, communautés de communes et communauté d'agglomération.....	8
f. Liste des adhérents du SYDER et compétences déléguées au SYDER au 31/12/2021	10
g. Le réseau électrique en détail	22
h. Le réseau gaz en détail	24
i. Les infrastructures de recharge de véhicules électriques et hybrides	25
j. Le réseau de chaleur	27
k. Le photovoltaïque.....	28
l. L'éclairage public.....	30
III. Les enjeux et objectifs environnementaux et sociaux	31
a. Réduction de la consommation énergétique.....	31
b. Réduction de l'émission de gaz à effet de serre	31
c. Accompagner la transition énergétique	31
d. Déposer des Certificats d'économie d'énergie.....	32
IV. Les démarches au sein du SYDER en 2021	33
a. Energie.....	33
b. Environnement	33
c. La mobilité	35
d. Les locaux du SYDER	35
V. Les actions mises en place en 2021 dans les communes/EPCI	36
a. Promouvoir les énergies renouvelables	36
b. Déposer les certificats d'économies d'énergie	36
c. Bornes IRVE	38
d. La démarche performancielle	38
e. La fiabilité des données numériques des communes sur l'aspect énergétique	39
VI. Les conditions de travail au SYDER.....	40
a. Qualité de vie au travail.....	40
b. Formations et campagnes de sensibilisation.....	40
c. La diversité au sein du SYDER.....	42
VII. Péréquation et solidarité	43
Conclusion.....	46

I. Le rapport de développement durable

Alors que le Syndicat départemental d'Énergies du Rhône (SYDER) n'est pas tenu d'élaborer un rapport sur le développement durable conformément au Décret n°2011-627 du 17 juin 2011, pour autant son élaboration, sa rédaction et sa présentation prennent tout leur sens du fait de l'orientation stratégique des politiques publiques menées par le SYDER et des enjeux en matière de développement durable et de transition énergétique. Ce rapport n'est finalement pas uniquement celui du SYDER mais aussi celui des actions portées et décidées par les communes et les EPCI membres. Il a pour objectif de valoriser ce qui est réalisé et de mettre l'accent sur les orientations stratégiques à venir pour le territoire du Rhône. Il s'agit d'un premier document qui a vocation à être enrichi chaque année et qui montrera les évolutions, les tendances...

Nous remercions les équipes du SYDER, sous l'autorité et l'impulsion de Virginie PAQUIEN, Directrice Générale des Services, d'avoir rédigé ce premier dossier, et surtout Vincent BONARDI, Cécile BRUCHON, Anne-Sophie BRUN et Xavier DESREUMAUX. Ainsi que les élus de l'exécutif de s'être impliqués sur ce dossier.



II.Présentation du SYDER et Chiffres clés du territoire du Rhône

Le Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône fait partie de l'Union des Syndicats d'Énergies de Rhône-Alpes (USÉRA) créé en 2012 qui en janvier 2017 s'est transformé en association et s'appelle désormais TEARA, Territoire d'Énergie Auvergne Rhône-Alpes. Ce changement s'intègre dans le cadre de la création de la marque collective « Territoire d'Énergie » pilotée par la FNCCR (Fédération nationale des Collectivités Concédantes et Régies). TEARA est composé de treize syndicats qui se donnent pour objectif de faire de l'union un véritable relais entre la Région et les collectivités locales. Les syndicats d'énergies regroupent des communes, des intercommunalités, ou département. Ils œuvrent pour le service public de la distribution local de d'énergie. Acteurs opérationnels de la transition énergétique, ils assurent le soutien et l'investissement pour l'efficacité énergétique dans les bâtiments publics et les énergies renouvelables.

Le SYDER regroupe près de deux cents communes et deux communautés de communes, soit 400 000 habitants (en 2018, selon la population des communes adhérentes).

a. Les chiffres clés du SYDER

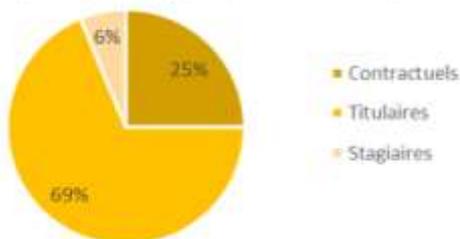
Afin de comprendre les actions qui ont été mises en place par le SYDER au cours des deux dernières années, (détaillées dans la partie IV), voici un résumé des effectifs du SYDER au 31 décembre 2019 puis au 31 décembre 2021.

Au 31 décembre 2019

⇒ 32 agents employés par la collectivité :

- > 22 titulaires
- > 8 contractuels
- > 2 stagiaires

Répartition des agents par statut d'emploi en 2019



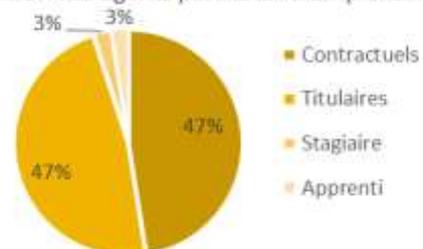
Répartition par statut et filière	Filière administrative	Filière technique
Titulaires	50%	50%
Contractuels	12,5%	87,5%
Stagiaires	0%	100%
Ensemble	37,5%	62,5%

Au 31 décembre 2021

⇒ 40 agents employés par la collectivité :

- > 19 fonctionnaires
- > 19 contractuels sur emploi permanent (dont un en CDI)
- > 1 contractuelle sur emploi non permanent
- > 1 stagiaire
- > 1 apprenti

Répartition des agents par statut d'emploi en 2021



Répartition par statut et filière	Filière administrative	Filière technique
Titulaires	57,9%	42,1%
Contractuels	15,8%	84,2%
Apprenti	0%	100%
Stagiaire	100%	0%
Ensemble	37,5%	62,5%

En 2021, il y eu 22 embauches, 1 stagiairisation, 4 mises en disponibilité et 8 départs, dont 5 fins de contrats.

b. Le président et les Vice-présidents

Le SYDER étant un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) qui s'administre librement ; il est dirigé par les élus. En effet, le SYDER rend des comptes et prend des décisions au travers de ses instances délibérantes. Composé de 214 délégués et 205 délégués suppléants, représentants des communes, ce comité siège au minimum 4 fois par an pour statuer sur les grandes orientations du SYDER. Il est également chargé d'élire son Président. Composé du Président, des 10 Vice-présidents et d'une douzaine d'autres membres, ce bureau délibère fréquemment dans le cadre des délégations qu'il reçoit du Comité syndical. Le Président a aussi des compétences qui lui sont propres.

L'exécutif du SYDER en 2021

Le président



Malik HECHAÏCHI
Président

Les 10 Vice-présidents



Paul VIDAL
1^{er} Vice-Président
Délégué aux relations
et coopérations
institutionnelles



Didier MOULIN
2^{ème} Vice-Président
Délégué aux finances,
budget et commande
publique



Michel GOUGET
3^{ème} Vice-Président
Délégué au
développement des
énergies renouvelables



Sandrine ARNAUD
4^{ème} Vice-Président
Déléguée à la
communication



JULES JOASSARD
5^{ème} Vice-Président
Délégué à l'administration
générale, aux ressources
humaines et aux concessions de
distribution publique d'énergies



Alain GERBERON
6^{ème} Vice-Président
Délégué aux travaux
d'investissement sur les
réseaux secs



Sylvain SOTTON
7^{ème} Vice-Président
Délégué à
l'électromobilité, l'écoute
et veille territoriale



Annick LAFAY
8^{ème} Vice-Président
Déléguée à l'urbanisme

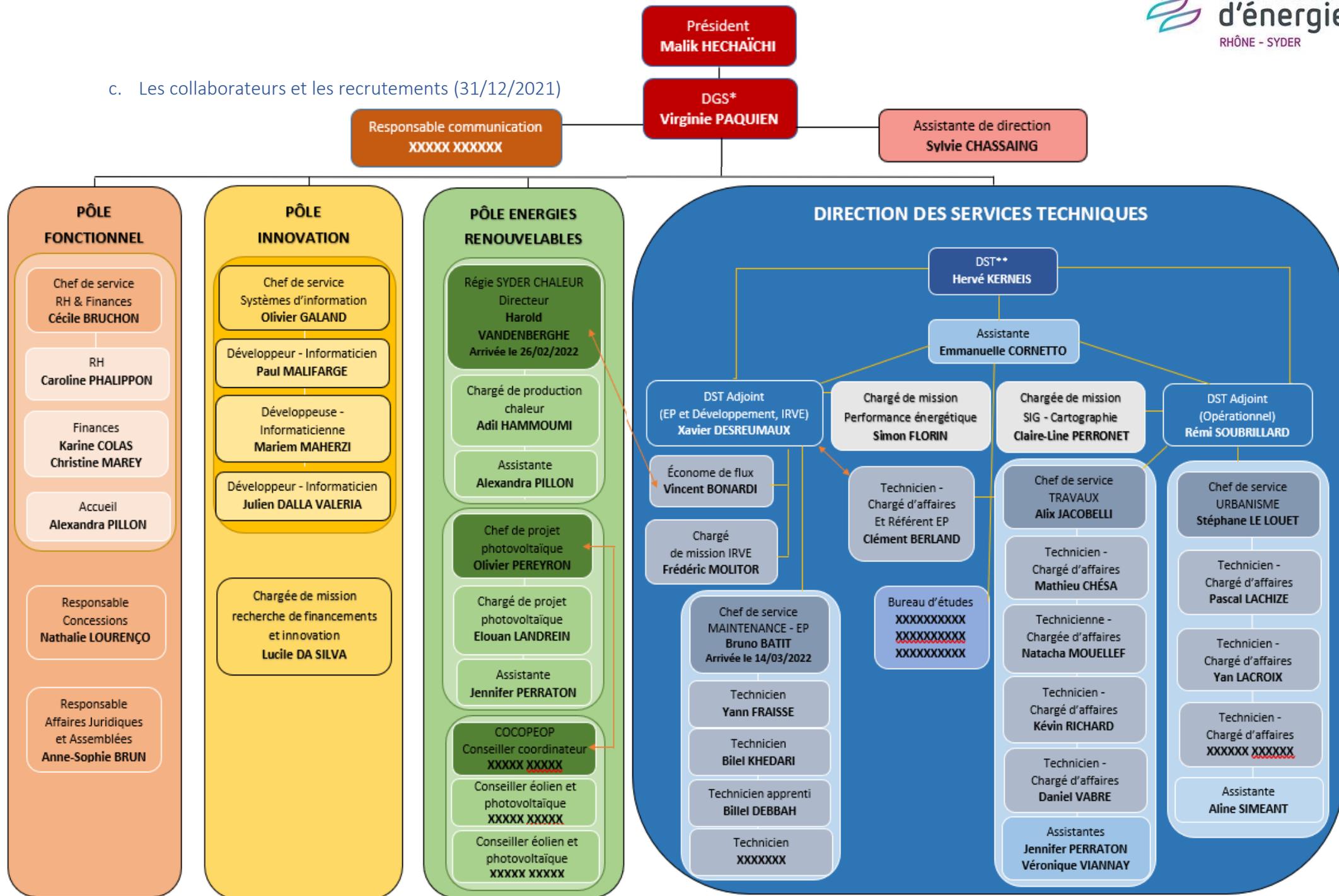


Pascale REYNAUD
9^{ème} Vice-Président
Déléguée à la prospective
et innovation

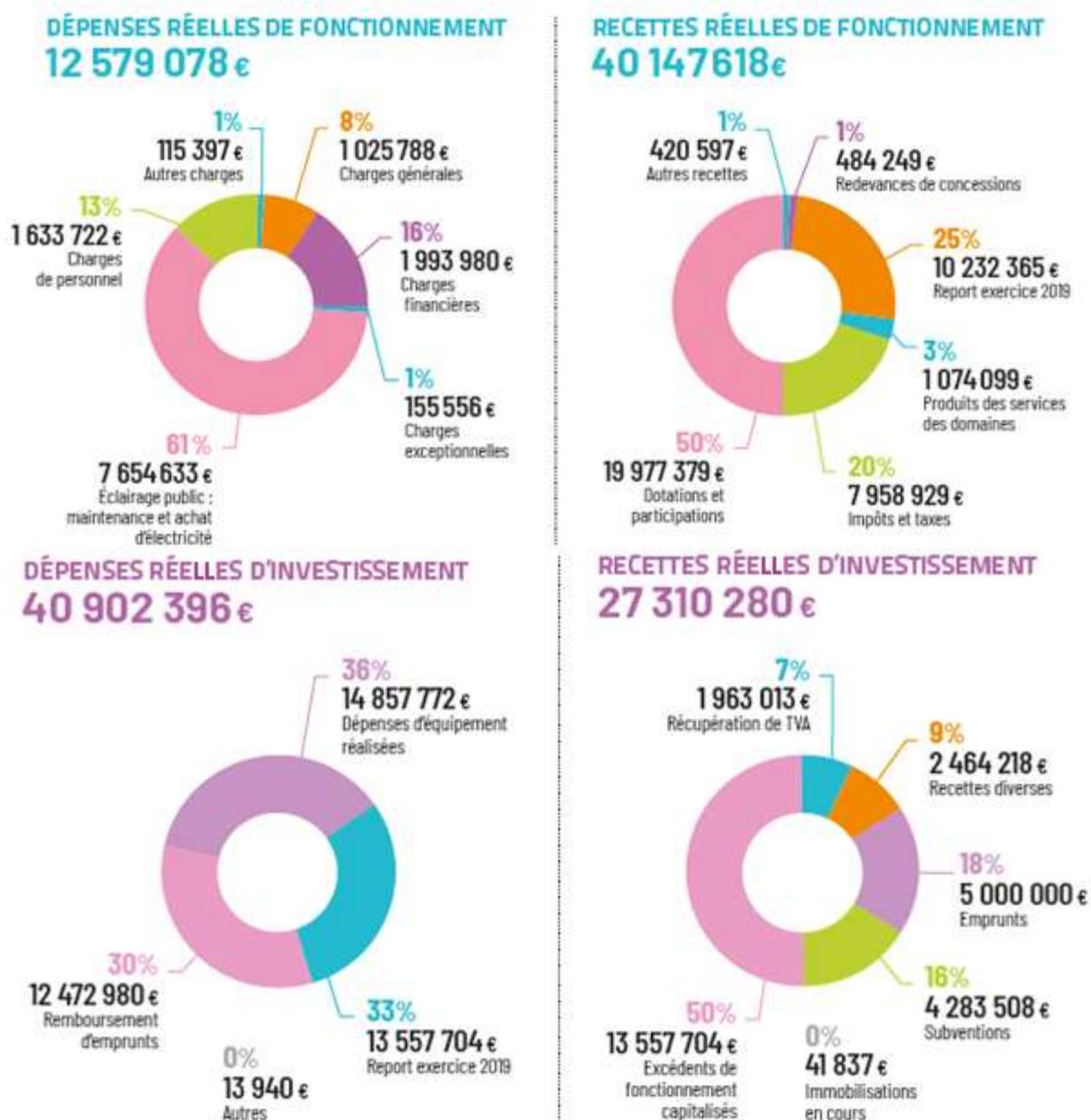


Pascal LEBRUN
10^{ème} Vice-Président
Délégué à l'exploitation
des réseaux

c. Les collaborateurs et les recrutements (31/12/2021)



d. Le budget en 2021



Les dépenses et recettes prises en compte sont les écritures réelles. Les opérations d'ordre, permettant d'équilibrer le budget ne sont pas prises en compte.

- Les dépenses réelles de fonctionnement regroupent les dépenses à caractère général, les charges de personnels, les charges de gestion courante, les charges financières liées au remboursement des emprunts et les charges exceptionnelles.
- Les dépenses réelles d'investissement sont essentiellement composées des dépenses de travaux et du remboursement du capital des emprunts.
- Concernant les recettes de fonctionnement, elles sont composées à 50% par les charges payées par les communes membres.
- Enfin, concernant les recettes d'investissement, la plus grande partie des recettes réelles est le recours à l'emprunt, les subventions, le FCTVA et la récupération de la TVA.

e. Les communes, communes nouvelles, communautés de communes et communauté d'agglomération

Le SYDER est un syndicat mixte fermé puisqu'il regroupe des communes mais aussi des EPCI. Il œuvre au quotidien pour le service public de distribution locale d'énergie. Étant autorité organisatrice de la distribution d'énergie, il est propriétaire des réseaux de distribution publique et maître d'ouvrage des travaux de type dissimulation et aménagement des réseaux électriques pour le compte des communes du Rhône. Elles ont l'obligation de transférer cette compétence au SYDER.

Le syndicat se diversifie, à la demande des communes, pour répondre aux nouveaux enjeux territoriaux. Il a ainsi développé d'autres compétences et propose d'exercer pour elles de manière optionnelle les autres compétences suivantes :

- Gaz
- Éclairage Public
- Chaufferies publiques au bois
- Panneaux photovoltaïques
- IRVE (Infrastructure de Recharges de Véhicules Électriques et hybride)

Chacun de ces secteurs spécifiques nécessitent des experts, qui sont répartis en interne par directions et services.

Les communes nouvelles du Département du Rhône depuis 2013 :

- **Saint Germain Nuelles**, le 1^{er} janvier 2013, en lieu et place des communes de Nuelles et de Saint-Germain-sur-l'Arbresle
- **Thizy les Bourgs**, le 1^{er} janvier 2013, en lieu et place des communes de Bourg-de-Thizy, Thizy, La Chapelle-de-Mardore, Mardore, Marnand
- **Vaugneray**, le 1^{er} janvier 2015, en lieu et place des communes de Vaugneray et de Saint-Laurent-de-Vaux
- **Cours**, le 1^{er} janvier 2016, en lieu et place des communes de Cours-la-Ville, Thel et Pont-Trambouze
- **Porte des Pierres Dorées**, le 1^{er} janvier 2017, en lieu et place des communes de Pouilly le Monial et Liergues
- **Val d'Oingt**, le 1^{er} janvier 2017, en lieu et place des communes de Oingt, Saint Laurent d'Oingt et Le Bois d'Oingt
- **Chabanière**, le 1^{er} janvier 2017, en lieu et place des communes de Saint Sorlin, Saint Didier sous Riverie et Saint Maurice sur Dargoire
- **Beauvallon**, le 1^{er} janvier 2018, en lieu et place des communes de Chassagny, Saint Jean de Touslas et Saint Andéol le Château
- **Porte des Pierres Dorées**, le 1^{er} janvier 2019, en lieu et place des communes de Porte des Pierres Dorées et Jarnioux
- **Deux-Grosnes**, le 1^{er} janvier 2019, en lieu et place de Monsols, Avenas, Ouroux, Saint Christophe le Montagne, Saint Jacques des Arrêts, Saint Mamert, Trades
- **Belleville en Beaujolais**, le 1^{er} janvier 2019, en lieu et place de Belleville et Saint Jean d'Ardières
- **Vindry sur Turdine**, le 1^{er} janvier 2019, en lieu et place de Pontcharra sur Turdine, Saint Loup, Dareizé et Les Olmes

Ainsi au 31 décembre 2021, le territoire du Rhône compte précisément 200 communes.

Les Communautés de communes (CC) et communautés d'agglomération (CA) du Département du Rhône sont :

- Communauté d'Agglomération de l'Ouest Rhodanien (COR)
- Communauté d'Agglomération Villefranche Beaujolais Saône (CAVBS)
- Communauté d'Agglomération Vienne Condrieu (Vienne Condrieu Agglo) – 12 communes sont sur le territoire du Département du Rhône, 18 sur celui de l'Isère
- Communauté de Communes Beaujolais Pierres Dorées (CCBPD)
- Communauté de Communes des Monts du Lyonnais (CCMDL)
- Communauté de Communes Saône Beaujolais (CCSB)
- Communauté de Communes de l'Est lyonnais (CCEL)
- Communauté de Communes du Pays de l'Arbresle (CCPA)
- Communauté de Communes des Vallons du Lyonnais (CCVL)
- Communauté de Communes du Pays Mornantais (COPAMO)
- Communauté de Communes de la Vallée du Garon (CCVG)
- Communauté de Communes du Pays de l'Ozon (CCPO)

S'en suit la liste complète des communes et EPCI adhérents du SYDER au 31 décembre 2021, ainsi que la répartition des transmissions de compétences électricité, gaz, Éclairage Public (EP), réseau de chaleur, photovoltaïque et bornes IRVE.

Il est rappelé qu'une commune ne peut déléguer deux fois une même compétence à des entités différentes et que le transfert de compétence emporte l'exclusivité.

f. Liste des adhérents du SYDER et compétences déléguées au SYDER au 31/12/2021

	COMPETENCES SYDER									
	Obligatoires	Optionnelles								
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX	
AFFOUX	X		X							
AIGUEPERSE	X	X	X							
ALIX	X		X		X					
AMBERIEUX D'AZERGUES	X	X	X							
AMPLEPUIS	X	X	X							
AMPUIS	X		X		X					
ANCY	X		X							
ANSE	X		X		X					
ARNAS	X		X		X					
AVEIZE	X	X	X		X					
AZOLETTE	X		X							
BAGNOLS	X		X							
BEAUJEU	X		X							
BEAUVALLON	X	X	X							
Chassagny		X								
Saint-Andéol-le-Château										
Saint-Jean-de-Touslas		X								

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
BELLEVILLE EN BEAUJOLAIS		X	X						
Belleville	X	X	X						
Saint-Jean-d'Ardières									
BELMONT	X		X						
BESSENAY	X	X	X						
BIBOST	X		X						
BLACE	X		X						
BRINDAS	X	X	X						
BRULLIOLES	X		X						
BRUSSIEU	X		X						
BULLY	X		X		X				
CENVES	X		X						
CERCIE	X		X						
CHABANIÈRE		X							
Saint-Didier-sous-Riverie		X							
Saint-Maurice-sur-Dargoire	X	X	X						
Saint-Sorlin									
CHAMBOST ALLIERES	X		X						
CHAMBOST LONGESSAIGNE	X		X						
CHAMELET	X		X						

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
CHAPONNAY	X	X	X		X				
CHARENTAY	X		X						
CHARNAY	X		X						
CHATILLON D'AZERGUES	X		X						
CHAUSSAN	X		X						
CHAZAY D'AZERGUES	X	X	X		X				
CHENAS	X		X	X					
CHENELETTE	X		X						
CHESSY LES MINES	X	X	X						
CHEVINAY	X		X						
CHIROUBLES	X		X						
CIVRIEUX D'AZERGUES	X	X	X		X				
CLAVEISOLLES	X		X						
COGNY	X	X	X	X					
COISE	X		X						
COLOMBIER SAUGNIEU	X		X	X					
CONDRIEU	X		X		X				
CORCELLES EN BEAUJOLAIS	X	X	X						

	COMPETENCES SYDER									
	Obligatoires	Optionnelles								
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX	
COURS	X		X							
Cours-la-ville										
Pont-Trambouze										
Theil										
COURZIEU	X		X							
CUBLIZE	X		X							
DENICE	X	X	X	X						
DEUX-GROSNES	X	X	X	X						
Avenas										
Monsols		X			X					
Ouroux										
Saint-Christophe										
Saint-Jacques-des-Arrêts										
Saint-Marmert										
Trades										
DIEME	X		X							
DOMMARTIN	X	X	X		X					
DRACE	X	X	X							
DUERNE	X		X							
ECHALAS	X	X	X	X	X					

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
EMERINGES EN BEAUJOLAIS			X						
EVEUX	X	X	X		X				
FLEURIE	X		X						
FLEURIEUX SUR L'ARBESLE	X	X	X		X				
FRONTENAS	X		X						
GENAS	X	X	X						
GLEIZE	X		X		X				
GRANDRIS	X		X						
GREZIEU LA VARENNE	X	X							
GREZIEU LE MARCHE	X	X	X						
HAUTE RIVOIRE	X		X						
JONS	X		X						
JOUX	X	X	X						
JULIENAS	X		X						
JULLIE	X		X						
LA CHAPELLE SUR COISE	X		X						
LACENAS	X	X	X						
LACHASSAGNE	X	X	X						
LAMURE SUR AZERGUES	X		X						
LANCIE	X	X	X						
LANTIGNIE	X	X	X						
LARAJASSE	X		X	X					

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
L'ARBRESLE	X	X	X		X				
LE BREUIL	X	X	X	X					
LE PERREON	X		X						
LEGNY	X	X	X	X	X				
LENTILLY	X	X	X		X				
LES ARDILLATS	X		X						
LES CHERES	X	X	X	X	X				
LES HAIES	X		X		X				
LES HALLES	X		X						
LES SAUVAGES	X	X	X						
LETRA	X		X						
LIMAS	X		X		X				
LOIRE SUR RHONE	X		X		X				
LONGES	X	X	X	X					
LONGESSAIGNE	X		X	X					
LOZANNE	X	X	X		X				
LUCENAY	X	X	X						
MARCHAMPT	X	X	X						
MARCILLY D'AZERGUES	X	X	X		X				
MARCY SUR ANSE	X	X	X						
MARENNES	X		X		X				
MEAUX LA MONTAGNE	X		X						

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
MESSIMY	X	X	X						
MEYS	X		X	X					
MOIRE	X	X	X						
MONTAGNY	X	X	X						
MONTMELAS ST SORLIN	X		X						
MONTROMANT	X		X						
MONTROTTIER	X		X	X	X				
MORANCE	X	X	X		X				
MORNANT	X		X		X				
ODENAS	X		X						
ORLIENAS	X	X	X						
POLLIONNAY	X		X						
POMEYS	X		X						
POMMIERS	X	X	X						
PORTE DES PIERRES DORÉES									
Liergues									
Pouilly-le-Monial	X	X	X						
Jarnioux									
Porte des Pierres Dorées									

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
POULE LES ECHARMEAUX	X	X	X	X					
PROPIERES	X	X	X	X					
PUSIGNAN	X	X	X						
QUINCIE EN BEAUJOLAIS	X								
RANCHAL	X	X	X	X					
REGNIE DURETTE	X		X						
RIVERIE	X	X	X						
RIVOLET	X		X						
RONNO	X		X	X					
RONTALON	X		X	X					
SAIN BEL	X		X						
SALLES ARBUISSONNAS	X		X						
SARCEY	X	X	X						
SAVIGNY	X		X						
SEREZIN DU RHÔNE	X		X		X				
SIMANDRES	X		X		X				
SOUCIEU EN JARREST	X	X	X		X				
SOURCIEUX LES MINES	X	X	X						
SOUZY	X	X	X		X				
ST ANDRE LA COTE	X		X						
ST APPOLINAIRE	X		X						

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
ST BONNET DE MURE	X	X	X						
ST BONNET DES BRUYERES	X		X						
ST BONNET LE TRONCY	X		X						
ST CLEMENT DE VERS	X		X						
ST CLEMENT LES PLACES	X		X	X					
ST CLEMENT SOUS VALSONNE	X		X						
ST CYR LE CHATOUX	X		X						
ST CYR SUR LE RHONE	X		X						
ST DIDIER SUR BEAUJEU	X	X	X						
ST ETIENNE DES OULLIERES	X		X						
ST ETIENNE LA VARENNE	X		X						
ST FORGEUX	X	X	X						
ST GENIS L'ARGENTIERE	X	X	X						
ST GEORGES DE RENEINS	X		X						
ST GERMAIN NUELLES	X	X	X		X				
ST IGNY DE VERS	X		X						
ST JEAN DES VIGNES	X	X	X						
ST JEAN LA BUSSIÈRE	X		X						
ST JULIEN EN BEAUJOLAIS	X		X						
ST JULIEN SUR BIBOST	X		X						
ST JUST D'AVRAY	X		X						

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
ST LAGER	X		X						
ST LAURENT D'AGNY	X	X	X	X	X				
ST LAURENT DE CHAMOUSSET	X	X	X		X				
ST LAURENT DE MURE	X		X						
ST MARCEL L'ECLAIRE	X	X	X						
ST MARTIN EN HAUT	X	X	X	X	X				
ST NIZIER D'AZERGUES	X		X						
ST PIERRE DE CHANDIEU	X	X	X						
ST PIERRE LA PALUD	X	X	X						
ST ROMAIN DE POPEY	X	X	X						
ST ROMAIN EN GAL	X		X						
ST ROMAIN EN GIER	X		X						
ST SYMPHORIEN SUR COISE	X	X	X		X				
ST VÉRAND	X	X	X						
ST VINCENT DE REINS	X	X	X						
STE CATHERINE	X	X	X						
STE COLOMBE	X				X				
STE CONSORCE	X	X	X						
STE FOY L'ARGENTIERE	X		X						
STE PAULE	X		X						
TALUYERS	X	X	X						

	COMPETENCES SYDER									
	Obligatoires	Optionnelles								
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX	
TAPONAS	X	X	X							
TARARE	X	X	X							
TERNAND	X		X							
THEIZÉ	X		X							
THIZY LES BOURGS	X		X							
THURINS	X	X	X							
TOUSSIEU	X	X	X							
TRÈVES	X		X							
TUPIN ET SEMONS	X		X		X					
VAL D'OINGT										
Le Bois-d'Oingt	X		X		X					
Oingt										
Saint-Laurent-d'Oingt										
VALSONNE	X		X							
VAUGNERAY	X	X								
VAUX EN BEAUJOLAIS	X		X	X						
VAUXRENARD	X		X							
VERNAY	X		X							
VILLE SUR JARNIOUX	X		X							
VILLECHENÈVE	X	X	X							

	COMPETENCES SYDER								
	Obligatoires	Optionnelles							
NOM COLLECTIVITE	ELECTRICITE	DISTRIBUTION PUBLIC GAZ	ECLAIRAGE PUBLIC - MAINTENANCE	PRODUCTION DISTRIBUTION DE CHALEUR ET DE FROID	MOBILITE PROPRE*	MAITRISE DE LA DEMANDE D'ENERGIE	PRODUCTION D'ELECTRICITE**	AUTRES PRODUCTIONS D'ENERGIE	ANIMATION DES PLANS CLIMAT AIR ENERGIE TERRITORIAUX
VILLEFRANCHE S/SAONE	X				X				
VILLIÉ MORGON	X	X	X	X					
VINDRY-SUR-TURDINE				X					
Dareizé				X					
Les Olmes	X	X	X						
Pontcharra-sur-Turdine									
Saint-Loup									
YZERON	X		X						
TOTAL	200	91	196	27	41	0	0	0	0
Communauté de communes de l'Est lyonnais (CCEL)	X				X				
Communauté de communes Saône Beaujolais (CCSB)	X				X				

**Bornes IRVE, stations d'avitaillement gaz, production et distribution hydrogène...*

***Photovoltaïque et autres...*

g. Le réseau électrique en détail

Depuis sa création, le SYDER est l'autorité organisatrice de la distribution d'électricité (AODE) pour 200 communes du Département du Rhône soit près de 400 000 habitants. À ce titre, le SYDER assume toutes les obligations relatives à la propriété du réseau public de distribution électrique.

Dans le cadre du monopole fixé par l'État sur la distribution d'électricité et la fourniture aux tarifs réglementés de vente (TRV), le SYDER a délégué par contrat de concession l'exploitation du réseau de distribution à ENEDIS et la fourniture d'électricité (aux TRV) à EDF.

4 typologies de travaux préservent la bonne qualité des réseaux électriques de la concession du SYDER :

- *Renforcements*

Amélioration de la qualité de la fourniture de réseau électrique existant.

➔ 63 projets pour un montant de 2 262 055 € (chiffre de 2020)

- *Extensions*

Prolongement d'une ligne électrique pour alimenter un bâtiment, un lotissement...

➔ 73 projets pour un montant de 1 390 963 € (chiffre de 2020)

- *Dissimulations*

Mise en souterrain des lignes électriques et autres réseaux existants (téléphoniques, éclairage public) pour limiter la pollution visuelle ou valoriser le petit patrimoine de pays.

➔ 42 projets pour un montant de 4 310 710 € (chiffre de 2020)

- *Résorptions de fils nus*

Suppression des fils nus en cuivre, dangereux, anciens et disgracieux, remplacés par des câbles torsadés le plus souvent pour une meilleure qualité de distribution électrique.

➔ 29 projets pour un montant de 1 054 521 € (chiffre de 2020)

Chaque année, le SYDER, territoire d'énergie du Rhône, contribue à l'aménagement du territoire. Il alimente en électricité les communes adhérentes et leurs habitants en veillant à l'amélioration du service public rendu.

RÉPARTITION DE LA MAÎTRISE D'OUVRAGE POUR LES COMMUNES RURALES/URBAINES, ENTRE LE SYDER ET ENEDIS

Le cahier des charges de concession qui lie le SYDER et ENEDIS décrit précisément la répartition de la maîtrise d'ouvrage entre les deux parties, avec une distinction entre les communes rurales et urbaines. Il est à noter que les communes rurales sont les communes de moins de 2 000 habitants qui se situent dans une aire urbaine de moins de 5 000 habitants et plus.

- Toutes les **communes de plus de 5000 habitants sont considérées comme urbaines**. Une dérogation existe entre ces deux seuils et fait l'objet d'une demande effectuée tous les 6 ans par le SYDER, auprès du préfet, en collaboration avec ENEDIS. Pour 2020, l'arrêté préfectoral avait arrêté en 2014 la répartition des communes urbaines et rurales.

- Pour les **communes rurales**, le SYDER est maître d'ouvrage de la plupart des travaux électriques, sauf les renforcements HTA (Haute Tension Aérienne). Pour les communes dites urbaines, ENEDIS est maître d'ouvrage sur la partie travaux électriques.

Pour toutes les communes et pour tous les projets, le SYDER, lorsqu'ENEDIS est maître d'ouvrage, apporte son aide et son expertise en matière de contrôle pour vérifier les devis du concessionnaire ou assister les adhérents dans toutes les relations avec ce dernier.

Quelques chiffres importants (année 2020) :

La compétence d'électricité comprend :

- 6 014 km de réseau BT (Basse Tension), 4 112 km de réseaux HTA et 6 086 postes de transformation (nombre de postes HTA/BT).
- 225 898 Clients consommateurs
- 2 426 GWh d'Énergie acheminée

h. Le réseau gaz en détail

Le SYDER organise le service public de la distribution de gaz, par délégation de compétence optionnelle. Le SYDER compte 86 communes adhérentes.

Le SYDER a concédé à GRDF la gestion et l'exploitation du réseau de distribution de gaz par contrat de concession. Les agents du service de contrôle des concessions assurent le suivi technique, clientèle du service ainsi que la gestion comptable de l'ensemble du patrimoine. A cet effet, quatre personnes sont habilités à cet effet au SYDER en 2021.

LA CONCESSION GAZ

2020 fût le démarrage des négociations pour renouveler le contrat de concession historique, signé en 1997 pour une durée de 25 ans. Les parties doivent se réunir en interne et en externe avant l'échéance pour convenir de l'état des lieux des biens et des travaux nécessaires à leur remise en état.

Le SYDER dispose d'une équipe d'experts techniques, comptables, financiers et juridiques pour défendre les intérêts des usagers. Il veille à l'intégration la transition énergétique dans le nouveau contrat qui doit nous lier pour plusieurs années.

Depuis 2015, les éléments communiqués par GRDF ne sont plus constitutifs d'un « compte d'exploitation » mais d'un « compte de régulation ». Cette présentation inclue la rémunération des fonds propres dans les charges liées aux investissements sur les biens concédés. Le concessionnaire affiche ainsi en charge les enveloppes financières que lui alloue la commission de régulation de l'énergie (CRE) pour réaliser des investissements sur la concession du SYDER.

Dès lors, le solde du compte de régulation ne reflète pas le résultat de la concession, du fait qu'il soit sous-estimé.

S'ENGAGER SUR LA VOIE DU GAZ VERT

Des pistes d'évolution pour le système français gazier sont à l'étude dans la perspective de parvenir à 100 % de gaz renouvelable à partir de 2050.

3 filières de production sont privilégiées :

- La méthanisation

Transformation de matière organique en méthane (biogaz) par un procédé de fermentation.

La méthanisation concerne plus particulièrement les déchets organiques riches en eau et à fort pouvoir de fermentation (ordures ménagères, boues de station d'épuration, graisses et matières de vidange, certains déchets des industries agroalimentaires, certains déchets agricoles).

Dans le cadre de TEARA, le SYDER a participé au groupe de travail méthanisation qui s'est réuni le 28 avril 2020.

- La pyrogazéification

Production d'un gaz de synthèse à partir de bois chauffé.

- Le «power to gas »

Stockage d'électricité d'origine renouvelable sous forme de gaz par électrolyse de l'eau.

Ce développement massif de gaz renouvelable pourrait contribuer à renforcer l'indépendance énergétique de la France, le gaz consommé aujourd'hui étant importé dans sa quasi-totalité.

Le SYDER réfléchit également à ces sujets notamment sur celui de la méthanisation toujours dans l'optique de s'inscrire dans le programme de transition écologique soutenu par la France.

i. Les infrastructures de recharge de véhicules électriques et hybrides

Avec **48 bornes installées** (au 31/12/2021) depuis le lancement de ce service, les infrastructures de recharges de véhicules électriques et hybrides (IRVE) connaissent un fort développement sur le territoire rhodanien. En effet, ce sont 72 communes qui ont transféré leur compétence pour une mobilité plus verte.

Depuis 2019, le SYDER propose d'assurer, pour le compte des communes et des communautés de communes et d'agglomération qui lui ont transféré la compétence, le développement, l'exploitation et la maintenance du parc de bornes actuelles et à venir.

IZIVIA et SERPOLLET accompagnent le SYDER à chaque projet pour garantir aux communes une réussite totale des projets confiés.

IZIVIA est une filiale à 100% d'EDF. Elle est propriétaire et exploitant de l'un des réseaux de bornes de charge rapide présents sur les autoroutes françaises, pour les véhicules électriques.

SERPOLLET possède un savoir-faire de 140 ans dans le domaine des travaux publics et développe ses compétences dans la création des réseaux d'énergie, aériens et souterrains avec l'électrification, l'éclairage public, la mise en lumière et les réseaux gaz.

On compte au 31 décembre 2021, **96 points de charges ouverts au public sur le territoire rhodanien** (96 prises de charges pour 48 bornes en exploitation).

Le réseau a continué de se développer à un rythme soutenu avec des conditions financières qui soutiennent cet accroissement. En effet, le SYDER installe à sa charge sur chaque territoire communautaire 4 bornes de recharges normales de 22 kVA. Si les communes souhaitent rajouter des bornes, le SYDER propose un montage financier incluant un abattement identique à celui proposé pour les autres typologies de travaux soit 50 % en 2020.

Toutes les bornes installées sont disponibles 24h/24 et 7j/7 à tout utilisateur qu'il soit résident d'une commune du territoire du SYDER, abonné ou non à IZIVIA ou simplement de passage.

Les communes ne reversant pas la taxe communale sur l'électricité au SYDER, le taux d'aide est de 15% et non pas de 50%.

Le Comité Syndical du 27 novembre 2018 a fixé les tarifs applicables aux utilisateurs des bornes du réseau SYDER. À noter que les bornes de recharges sont accessibles gratuitement pour les véhicules des services techniques des communes adhérentes qui en font la demande (sous réserve de disposer d'un badge à récupérer au SYDER). Seules les consommations d'électricité de la borne sont refacturées à la commune.

LES TARIFS PROPOSÉS (au 31 décembre 2021)

3 tarifs sont possibles afin de recharger un véhicule électrique sur les bornes :

- **AVEC LE BADGE SYDER**

Recharge sur borne de 22 kVA - 0,24€/kWh

Recharge sur borne de 43 à 50 kVA (rapide) - 0,34€/kWh

Renouvellement du forfait à l'échéance 10 €/an

Ce badge ne sera délivré qu'aux habitants des communes adhérentes au SYDER sur présentation de pièces justificatives. Pour s'inscrire, rendez-vous sur le site www.izivia.fr et mentionner le code d'inscription IRVE69. Ce badge permet également de recharger son véhicule électrique sur les bornes IZIVIA de France mais avec un tarif préférentiel sur les bornes SYDER.

- **AVEC LE BADGE IZIVIA**

Recharge sur borne de 22 kVA - 0,34€/kWh

Recharge sur borne de 43 à 50 kVA - 0,44€/kWh

Ce badge est disponible via le site Internet d'IZIVIA.

- **POUR LES NON ABONNÉS**

Recharge sur borne de 22 kVA - 0,44€/kWh

Recharge sur borne de 43 à 50 kVA - 0,54€/kWh

Pour les personnes ne disposant d'aucun abonnement, il suffira simplement de flasher le QR Code sur la borne et de se laisser guider par l'application.

Convention d'interopérabilité avec GIREVE

Lors du comité syndical du 22 juin 2021, par la délibération n° CS_2021_055, les délégués ont autorisé le Président à signer la convention avec GIREVE pour rendre les bornes IRVE interopérables avec les opérateurs de mobilité. Cette interopérabilité des bornes du SYDER correspond à une obligation réglementaire à laquelle le SYDER devait se conformer. De plus, il s'agit d'une des conditions nécessaires pour l'obtention des primes ADVENIR.

Le SYDER a donné mandat à IZIVIA, son opérateur de mobilité en charge de l'exploitation du réseau de bornes IRVE syndical pour accomplir les formalités administratives avec la plateforme d'interopérabilité GIREVE.

Jusqu'à présent, seuls les utilisateurs de badges IZIVIA pouvaient se charger directement sur les bornes du SYDER.

Depuis le 3 septembre 2021, les opérateurs de mobilité qui le souhaitent peuvent signer gratuitement des accords d'itinérance avec le SYDER afin que leurs badges de paiement soient utilisables sur les bornes du SYDER.

Au 31 décembre 2021, les 20 opérateurs de mobilité (ci-dessous) toutes nationalités confondues ont signé des accords d'itinérance avec le SYDER :

<i>ZE-WATT (opérateur français)</i>	<i>Freshmile Services (opérateur français)</i>
Has.to.be GmbH	WattzHub
The New Motion B.V	Robert Bosch GmbH – Business Unit Connected Mobility Solutions
Threeforce B.V	CHARGEMAP (<i>opérateur français</i>)
Kiwhi Pass Solutions	Charge4Europe GmbH
Digital Charging Solutions GmbH	Electromaps S.L.
TanQyou	Zeborne (<i>opérateur français</i>)
BE:MO	Maingau
EnBW mobility + AG & Co. KG	ULYS MOBILITIES SERVICES
Optimile	Route220 S.R.L.

Les bornes SYDER sont présentes sur le site data.gouv.fr, plateforme nationale qui recense l'ensemble des bornes en exploitation sur le territoire national. Elles sont également présentes sur la plateforme GIREVE qui permet d'assurer un lien entre les opérateurs.

Elles sont également visibles sur le site d'IZIVIA. Le site CHARGEMAP étant avant tout un site collaboratif, la majorité des bornes IRVE du SYDER sont déjà présentes sur le site CHARGEMAP. Cependant, les indications relatives aux bornes ont été renseignées par les utilisateurs. Il peut donc manquer certaines informations.

j. Le réseau de chaleur

Depuis 2009, le SYDER propose à ses communes de transférer la compétence sur le domaine de la chaleur, compétence optionnelle.

Pour ce faire, le SYDER a créé une régie Chaleur. Il s'agit d'une régie à simple autonomie financière. Elle est administrée, sous l'autorité du Président et du Comité syndical, par un conseil d'exploitation, et un directeur. Le Président est le représentant légal de la régie et il en est l'ordonnateur. Le conseil d'exploitation délibère sur les catégories d'affaires pour lesquelles le Comité Syndical ne s'est pas réservé de pouvoir de décision.

Cette régie SYDER Chaleur porte l'activité de construction et d'exploitation des chaufferies et réseaux publics de production et distribution de chaleur bois. La régie se charge d'étudier et d'installer des chaufferies publiques de moyenne puissance, au bois déchiqueté ou granulé selon les projets. Par conséquent, le SYDER est entièrement responsable de l'exploitation de ses chaufferies et vend la chaleur aux abonnés sur une période de 20 ans.

Cette compétence intéresse les communes membres du SYDER ayant des projets bois énergie sur leur territoire. À ce jour, 24 communes ont fait le choix de transférer cette compétence au SYDER.

L'expertise acquise par le SYDER en matière de construction et d'exploitation de chaufferies publiques au bois est désormais connue et reconnue.

A la vue des nombreux projets actuellement à l'étude ou à l'étape de réalisation plus ou moins avancée, les dix prochaines années s'annoncent denses.

LA RÉGIE CHALEUR EN CHIFFRES (données de 2021)

- 12 chaufferies bois énergie
- 61 sous-stations
- 2 847 kW de Puissance bois installée
- Combustibles : plaquettes forestières ou granulés
- 2 081 856€HT de construction, avec 757 811€ de subventions perçues
- 302 554 € HT de vente de chaleur

Ville	Nombre sous stations	Puissance	Combustible
LONGES	3	200 kW	Plaquettes forestières
VAUX EN BEAUJOLAIX	1	120 kW	Granulés bois
PROPIERES	1	112 kW	Granulés bois
LARAJASSE	11	550 kW	Plaquettes forestières
DEUX GROSNES	3	300 kW	Plaquettes forestières
LONGESSAIGNE	5	165 kW	Plaquettes forestières
CHENAS	2	130 kW	Granulés bois
RONTALON	5	128 kW	Bois + fioul
RONNO	8	120 kW	Plaquettes forestières
ST MARTIN EN HAUT	16	1600 kW	Bois + fioul
ST LAURENT D AGNY	2	90 kW	Granulés bois
COLOMBIER SAUGNIEU	4	200 kW	Granulés bois

k. Le photovoltaïque

Depuis le développement de cette activité en 2016, les demandes d'installations de panneaux photovoltaïques n'ont cessé de progresser. 2021 fut une belle année avec la mise en exploitation de 3 sites supplémentaires.

Le SYDER développe, au bénéfice de ses communes, ce savoir-faire sur les bâtiments publics dans la démarche volontariste des territoires à énergies positives pour la croissance verte (TEPCV).

3 nouvelles installations ont été mises en service en 2021 pour une puissance de 166 kWc, avec un revenu attendu à 19 100€ par an, portant le nombre total d'installations exploitées par le SYDER à 44 pour une puissance de 1 153 kWc. La production d'électricité en 2021 par l'ensemble de ces installations s'est élevée à 1,17 Giga Wh et correspond à la consommation de 244 foyers. Symboliquement, le SYDER a dépassé le seuil du Giga Watt-Heure en avril 2021.

Les missions du SYDER sur cette activité sont multiples :

- Maître d'œuvre et d'ouvrage
- Financement
- Exploitation
- Maintenance

Il est à noter que les communes qui ont mis leurs toitures à disposition du SYDER pour la réalisation d'une installation photovoltaïque peuvent en devenir propriétaire au bout de 20 ans si elles le souhaitent.

L'année 2021 a été marquée par la réalisation d'une grande étude de cadrage pour la Communauté de Communes du Pays de L'Arbresle (CCPA). Ce travail a permis de faire des études d'opportunité pour 138 sites, parmi lesquels 109 ont été confiés et ensuite 97 ont été visités et étudiés. Pour la continuité du projet, 31 sites ont été retenus pour la phase 1 du projet, 18 pour la phase 2 et enfin 18 pour la phase 3. Les 30 sites restants ont été abandonnés.

La phase 1 du projet se déroulera de la fin d'année 2021 à l'été 2022 et va permettre de dimensionner des installations électriques à hauteur de 1,7 MWc, soit environ 1,8 GWh ce qui correspond à la consommation de 377 foyers. La phase 2 commencera début 2022 pour terminer au milieu d'année 2023. La phase 3 n'a pas encore été estimée.

POURQUOI OPTER POUR DES PANNEAUX PHOTOVOLTAÏQUES ?

En optant pour l'installation de panneaux photovoltaïques dans votre commune vous permettrez :

- De produire de l'électricité localement donc de consommer de l'électricité locale.
- D'aider le territoire à atteindre ses objectifs (TEPOS, CTE, PCAET...)
- De limiter les émissions de gaz à effet de serre ainsi que le réchauffement climatique.
- De procurer au territoire un réel avantage économique grâce à la compétitivité des énergies renouvelables face aux énergies traditionnelles.
- D'accompagner la transition énergétique.
- De créer de l'emploi non délocalisé.
- D'utiliser l'énergie gratuite du soleil.

Quelques informations complémentaires :

- Les panneaux photovoltaïques ont une durée de vie de près de 35-40 ans.
- Les panneaux dits "cristallins" utilisés par le SYDER ne contiennent pas de matériaux toxiques pour l'environnement.
- Les panneaux photovoltaïques se recyclent en France.
- Les panneaux photovoltaïques consomment moins d'électricité que ce qu'ils n'en produisent sur leur durée de vie (2 à 3 ans de production pour couvrir les besoins nécessaires à construction).
- Les panneaux photovoltaïques ne contiennent pas de terres rares, groupe de métaux dont l'extraction et le raffinage rejettent de nombreux éléments toxiques pour l'environnement.

I. L'éclairage public

Compétence optionnelle proposée par le SYDER, l'éclairage public concerne aujourd'hui 195 communes adhérentes, 75 000 points lumineux et 4 500 armoires de commande dans le parc.

À ce titre, le SYDER exerce les devoirs et responsabilités liés à l'investissement, à l'exploitation et à la maintenance des équipements, ainsi que l'alimentation en énergie.

QUE COMPREND CETTE COMPÉTENCE PROPOSÉE PAR LE SYDER ?

Transférer cette compétence au SYDER permet aux communes de déléguer :

- Le remplacement systématique de vos sources lumineuses

Le marché de maintenance mis en place par le SYDER prévoit une revue complète des installations présentes sur les communes, et un remplacement systématique des sources tous les 4 ans

- Des interventions de maintenance

Les communes ont choisi dans la quasi-totalité d'opter pour un contrat de maintenance qui inclue une visite périodique trimestrielle, une détection préalable des pannes (faite de nuit), une intervention de réparation de défaut faite sous 7 jours. Les communes peuvent également réaliser sur demande des interventions complémentaires auprès du SYDER qui intervient selon le degré d'urgence.

Le marché de suivi de l'exploitation de l'éclairage public :

- *AVIS TECHNIQUES :*

Cette mission consiste en la validation technique de tous les projets de travaux de toutes natures.

On distingue deux grandes sortes de projets :

- Projet d'étude technique (Travaux d'investissement)
- Petits travaux liés à la maintenance (Basé sur la nomenclature SYREF)

- *AVIS SUR DOSSIERS D'INTERVENTION ULTÉRIEURE SUR L'OUVRAGE (DIUO) :*

Cette mission consiste en la validation technique de tous les DIUO.

On distingue deux grandes sortes de récolement :

- Récolements de travaux neufs (Travaux d'investissement)
- Récolements de petits travaux liés à la maintenance (Basé sur la nomenclature SYREF)

- *AUDITS DE TERRAIN :* (travaux d'investissement et prestation de maintenance)

Cette mission consiste en la supervision de toutes les activités liées à la maintenance des ouvrages du SYDER.

- *RÉPONSES AUX OPÉRATEURS INTERVENANT SUR LA VOIRIE :*

Cette mission consiste en la réponse à l'ensemble des pétitionnaires DT (Déclaration de projets de Travaux), DICT (Déclaration d'Intention de Commencement de Travaux), DT DICT conjointe et ATU (Avis de Travaux Urgents) aux abords de l'ensemble des ouvrages Éclairage Public du parc du SYDER.

- *ANALYSE SUR LOTISSEMENTS AVANT RÉTROCESSION :*

Cette mission consiste en la validation technique de toutes les futures rétrocessions d'ouvrages dans le giron d'exploitation du SYDER.

- *AUDIT DE MAINTENANCE :*

Cette mission consiste en la supervision de toutes les activités liées à la maintenance des ouvrages du SYDER.

De plus, en 2021 a eu lieu la mise en place de la démarche performancielle, notion qui sera abordée dans la partie V.d.

III. Les enjeux et objectifs environnementaux et sociaux

a. Réduction de la consommation énergétique

En raison du caractère limité des ressources, l'impact de la « consommation d'énergie » est lui-même pertinent. En effet, il est évident que l'impact l'environnement global est d'autant plus important que l'est la consommation d'énergie produite à partir de ressources limitées. De plus, une réduction de la consommation énergétique entraîne une maîtrise des dépenses de fonctionnement pour les communes et communautés de communes, notamment du fait de la forte augmentation du coût de l'électricité.

En outre, l'utilisation de différentes formes d'énergie aura également un impact. Par exemple, la consommation de ressources fossiles augmentera l'impact de "l'effet de serre supplémentaire". De manière générale, chaque impact environnemental dépend de la ou des sources d'énergie utilisées, et donc aussi du mix énergétique.

b. Réduction de l'émission de gaz à effet de serre

La Commission européenne, le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen ont conclu un accord intérimaire visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 40 % d'ici 2030 par rapport au niveau observé en 1990. Cet objectif intermédiaire devrait permettre à l'UE d'atteindre le changement climatique et d'atteindre la neutralité d'ici 2050, ce qui est le principal défi du Pacte vert pour l'Europe présenté par la Commission européenne en décembre 2019. Ce seuil de 40 % est calculé en valeur nette, il inclut donc les forêts et les puits de carbone qui absorbent une partie de l'océan de gaz à effet de serre.

c. Accompagner la transition énergétique

La loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique vers la croissance verte est une loi « d'action et de mobilisation » qui permet aux citoyens, aux entreprises, aux territoires et aux pouvoirs publics de s'engager. La France pourra renforcer son indépendance énergétique, réduire ses émissions de gaz à effet de serre et fournir à chacun des outils spécifiques pour accélérer la croissance verte. La loi vise à favoriser le développement des énergies renouvelables, diversifier la production française et renforcer son indépendance énergétique. Elle valorise les ressources (solaire, éolien, hydraulique, océan, biomasse, biocarburants, récupération de chaleur, géothermie...) et développe des financements innovants dans les filières industrielles concernées en soutenant la modernisation des énergies renouvelables, en lançant de nouveaux appels d'offres et en mettant en place des financements innovants.

La transition énergétique s'appuie sur six grands objectifs :

- réduire les émissions de gaz à effet de serre pour contribuer à l'objectif européen de baisse de 40 % de ces émissions en 2030 (par rapport à la référence 1990).
- diminuer de 30 % notre consommation d'énergies fossiles en 2030.
- ramener la part du nucléaire à 50 % de la production d'électricité en 2025 (actuellement 67% en 2021).
- porter la part des énergies renouvelables à 32 % de la consommation énergétique finale d'énergie en 2030 et à 40 % de la production d'électricité.
- diviser par deux notre consommation finale d'énergie d'ici à 2050 par rapport à 2012.
- diminuer de 50 % le volume de déchets mis en décharge à l'horizon 2050.

Dans les territoires

La construction neuve de bâtiments publics en termes d'énergie et d'environnement, cherche à être la plus positive. Les bâtiments à énergie positive génèrent au moins autant d'énergie qu'ils consomment d'énergie renouvelable. Il est désormais possible pour les collectivités d'exiger des bâtiments neufs qu'ils répondent à des normes plus strictes que réglementaires, intégrant notamment les énergies renouvelables. Cette disposition est applicable dès à présent par les collectivités qui le souhaitent.

- En bref, la transition énergétique c'est :
- consommer mieux en économisant l'énergie (moins de carburants fossiles, moins de transport, plus de confort thermique)
 - produire autrement en préservant l'environnement (plus de ressources locales, des énergies renouvelables, moins de déchets) ;
 - faire progresser la société avec des projets mobilisateurs (projets coopératifs de production d'énergie, services innovants) ;
 - créer des emplois dans de nouveaux métiers d'avenir et dans le bâtiment.

d. Déposer des Certificats d'économie d'énergie

Le dispositif des Certificats d'économie d'énergie (CEE) peut apporter une aide financière pour tout diagnostic conduisant à des travaux de rénovation. Le but des certificats d'économie d'énergie est d'encourager les fournisseurs d'énergie à promouvoir les économies d'énergie auprès de leurs clients. Ces fournisseurs sont obligés d'économiser de l'énergie, et ils peuvent utiliser plusieurs méthodes :

- économiser de l'argent sur leur propre équipement,
- encourager leurs clients par une sensibilisation ou une aide financière, et même
- acheter des certificats énergétiques pour les revendre sur le marché.

Toute personne physique ou morale (association, collectivité, entreprise, etc.) qui économise de l'énergie obtiendra un certain nombre de certificats basés sur les kilowattheures économisés et pourra les revendre à ces fournisseurs.

Les CEE sont comptabilisés en kWh CUMAC d'énergie finale économisée.

Dans la pratique cela revient à imaginer ce qui aurait été consommé si les actions n'avaient pas été entreprises.

Contexte

Chaque non obligé (qui n'est pas tenu de réaliser des économies d'énergie) peut réaliser un dépôt dérogatoire par an, c'est-à-dire déposer un volume inférieur à 50 gWh Cumac sur le registre national des certificats d'économies d'énergie.

Pour contourner cette limite, et pouvoir déposer des CEE tout au long de l'année, les syndicats du réseau TEARA s'organisent pour déposer à tour de rôle les CEE de chacun, que ce soit sur leur patrimoine propre, comme l'éclairage public, ou en regroupement pour leur communes.

En octobre 2021, les syndicats membres du réseau TEARA ont proposé au SYDER d'intégrer le regroupement en 2022, afin de pouvoir réaliser un dépôt supplémentaire.

Les élus du SYDER souhaitant intégrer la démarche et récupérer des CEE dès la fin de l'année 2021, il a été proposé aux membres du réseau de réaliser un dépôt en décembre.

IV. Les démarches au sein du SYDER en 2021

a. Energie

Sur l'aspect énergétique, le SYDER a renforcé ses compétences en 2021 avec le recrutement de plusieurs personnes aux postes suivants :

- Un chargé de mission performance énergétique
- Une chargée de mission de recherche de financements et innovation
- Un économiste de flux
- Un chargé de projet photovoltaïque
- Un chargé de production de chaleur
- Trois techniciens de maintenance de l'éclairage public (dont un apprenti)

Au cours de l'année 2022, vont rejoindre le SYDER un directeur de régie chaleur ainsi qu'un chef de service maintenance EP.

En pour continuer dans cette lancée, le SYDER est en recherche active de conseillers éolien et photovoltaïque (voir partie V. a.), ainsi que le personnel pour mettre en place un bureau d'études.

b. Environnement

Collecte des déchets

Depuis l'été 2021, une collecte bimensuelle des déchets est effectuée par la société ELISE. Engagé dans une démarche pionnière et différente depuis 1997 le réseau ELISE participe activement à la Protection de l'Environnement tout en créant des emplois pérennes et locaux pour des personnes en difficulté d'insertion ou en situation de handicap (sourdes et/ou malentendantes).

Le SYDER a mis en place un roulement pour que tous les agents participent au remplissage des bacs de tri :

- Bac gris : papier
- Bac jaune : bouteilles plastiques
- Bac vert : canettes en aluminium

L'objectif de cette récolte est de permettre, en plus de montrer l'exemple, une réduction d'émission de gaz à effet de serre puisque les déchets récoltés suivent un processus de recyclage et non d'incinération.

Ainsi, de juillet à décembre 2021, a pu être récupéré la quantité suivante de déchets recyclables :

Déchets collectés	Quantité (kg)
Bouteilles plastique	8
Canettes	2,5
Gobelets Cartons	0
Gobelets plastique	0,5
Papier (majoritairement en raison d'une numérisation d'anciens documents administratifs)	4710
Total général	4721

Ce recyclage a permis de faire les économies suivantes :

- 108 350 litres d'eau soit l'équivalent de 1550 douches.
- 5 litres de pétrole soit l'équivalent de 49 km d'une voiture essence.
- 23,71 MWh soit l'équivalent de 284 000 heures de fonctionnement d'un ordinateur.
- 1 450 kg de CO2 soit 609 trajets Lille-Bordeaux aller/retour en TGV.
- 80 arbres de sauvés.

Il a permis aussi l'équivalent de 85 heures de travail pour des salariés en situation de handicap.

c. La mobilité

Bornes IRVE

L'ensemble du parc de véhicule a été renouvelé et augmenté. Le SYDER en a profité pour disposer de véhicules plus respectueux de l'environnement puisque ce sont des véhicules hybrides et/ou électriques rechargeables.

Prime mobilité

La prime de mobilité d'un montant de 200 € sera versée aux agents concernés dès janvier 2022. Elle sera rétroactive sur l'année 2021 dans le cas où l'agent cumule 100 jours de déplacements par an (ou proratisé au temps de travail de l'année 2021). Cette prime permet de favoriser les déplacements écologiques, comme le vélo ou le co-voiturage.

d. Les locaux du SYDER

Le SYDER va rénover ses bureaux durant l'année 2022, afin de disposer d'un équipement permettant d'accueillir l'ensemble des agents dans des locaux modernisés et adaptés. Les travaux permettront aussi d'améliorer les performances énergétiques du bâtiment, mais surtout afin de permettre aux agents de bénéficier de meilleures conditions de travail en réagénçant les bureaux des différents pôles, et en utilisant une meilleure technologie acoustique. En raison des nouveaux recrutements en 2021, la SYDER se doit de modifier sa structure et proposer aux agents des conditions de travail optimales (comme par exemple des casiers et des douches, toujours dans l'optique de favoriser les déplacements à pied, en vélo). Le SYDER adapte également le télétravail à la crise sanitaire rencontrée depuis maintenant 2 ans.

Suite au déménagement temporaire, l'ancien matériel a été récupéré pour être revendu d'occasion afin d'en faire une seconde vie aux produits.

Les prochaines étapes seront la démolition de l'intérieur de l'ancien bâtiment, la vente de l'ancien mobilier, le choix des matériaux respectueux au développement durable, la mise en place d'un nouveau mobilier et enfin le réaménagement.

V. Les actions mises en place en 2021 dans les communes/EPCI

a. Promouvoir les énergies renouvelables

Avec la publication de la programmation Pluriannuelle de l'Energie en avril 2020, l'Etat a défini ses objectifs en matière de développement des projets d'énergie renouvelable sur le territoire français. L'ADEME a lancé pour cela l'Appel à Manifestation d'Intérêt pour la mise en place de réseaux régionaux de Conseillers à destination des Collectivités de l'échelon communal pour le développement de Projets EOLIens et Photovoltaïques (AMI COCOPEOP).

L'opération consiste à soutenir financièrement, pendant 3 ans, la création de 3 postes d'animateurs éolien et photovoltaïque. Le programme porte sur une activité non économique de sensibilisation, d'information, d'animation, de montage d'opérations collectives, de conseil de premier niveau vis-à-vis des collectivités disposant de peu de moyens humains.

b. Déposer les certificats d'économies d'énergie

Qu'est-ce qu'un certificat d'économie d'énergie ?

La mise en place des Certificats d'économie d'énergie a pour objectif de favoriser les économies d'énergie par le biais des vendeurs d'énergie (paradoxe...).

Les vendeurs d'électricité, de gaz naturel, de chaleur, de GPL, de fioul et de carburants appelés les «obligés», ont comme obligation fixée par l'Etat de réunir un certain volume de certificats d'économie d'énergie sur une période donnée (3 à 4 ans) pour justifier de leurs actions favorisant les économies en énergie. Ce système, peu connu, existe depuis une dizaine d'année.

Si le fournisseur d'énergie n'a pas obtenu assez de certificats, il peut en acheter à une autre personne morale qui a réalisé des économies d'énergie et ainsi valider des CEE. Il existe une bourse des CEE, avec un cours fluctuant suivant les objectifs fixés par l'Etat.

Les certificats sont calculés en kWh cumac (Cumulés Actualisés). Un dossier produira un certain nombre de kWh cumac suivant la quantité d'énergie économisée estimée sur la durée de vie de l'équipement (changement de chaudière, chauffe-eau solaire...) et actualisé.

Comment une collectivité peut-elle en bénéficier ?

Pour bénéficier de CEE, la demande doit se faire dans l'année qui suit la fin des travaux. Pour valoriser leurs travaux d'économie d'énergie avec le dispositif CEE, une collectivité a plusieurs moyens :

- Elle peut déposer individuellement au près du Pôle national des CEE (PNCEE) une ou plusieurs demandes de CEE sur les travaux d'économie d'énergie réalisés si elle peut justifier d'un minimum de 50 Gigawatt heure cumac par dépôt. Si elle n'atteint pas ce volume, elle a droit à un dépôt dérogatoire annuel.
- Elle peut signer un partenariat avec un vendeur d'énergie qui apporte une aide financière directe par opération tout en s'attribuant les certificats générés par la collectivité. Pour se faire, le dossier doit être ouvert avant le commencement des travaux.
- Elle peut signer un contrat de partenariat avec un intermédiaire privé (avec des frais de gestion).

Le SYDER quant à lui, propose à chaque collectivité qui le souhaite une convention de valorisation. Le SYDER se charge des démarches administratives pour récupérer les CEE puis les vendre. L'équipe en charge de la gestion des CEE identifie les opérations éligibles.

Le SYDER réunit avec l'aide de la collectivité les pièces à déposer au Pôle national des CEE. Il récupère les CEE pour la collectivité puis il valorise à un moment où le cours est intéressant. Il verse le produit des CEE valorisés à la collectivité sans frais de gestion pour les communes adhérentes à la compétence éclairage public, ou 15% de frais de gestion pour les collectivités non adhérentes.

Le SYDER travaille en réseau avec les autres syndicats d'énergies de la Région Auvergne-Rhône-Alpes. Les syndicats déposent à tour de rôle les dossiers CEE, ce qui permet d'effectuer un dépôt tous les trimestres. Les syndicats essayent de valoriser collectivement les CEE obtenus pour obtenir le meilleur prix.

Pour bénéficier du dispositif, les collectivités intéressées doivent délibérer pour signer la convention de valorisation.

Cette convention ne crée pas d'exclusivité. La collectivité peut à tout moment choisir un autre interlocuteur pour administrer son dossier.

Fin 2021, le SYDER a commencé la récupération de ses propres CEE non réclamées depuis la fin d'année 2020. En effet, il est possible de remonter jusqu'à 12 mois en arrière sur les projets d'économie d'énergie mis en place pour les communes et communautés de communes pour justifier ces CEE. Par la suite, le SYDER met en place un protocole afin de réaliser cette démarche après chaque projet d'économie d'énergie. Pour ce faire, le SYDER peut s'appuyer sur un réseau national et le réseau TEARA. En décembre 2021 il a effectué une première remontée de CEE.

Organisation du dépôt de décembre 2021

Le service informatique a extrait du serveur et établi une liste de toutes les opérations dont la fin des travaux était comprise entre le 15 décembre 2020 et le 31 octobre 2021. A partir de cette liste, les assistantes des services techniques ont extrait les documents nécessaires à la réalisation des dossiers (OS de démarrage, PV de réception, factures, plans, coordonnées géographiques des points lumineux, fiches techniques des luminaires). La période du 23 novembre au 08 décembre a été consacrée à la constitution des dossiers sur la base de l'exploitation de ces documents, ainsi qu'à la signature des pièces justificatives générées suite à leur dépôt.

Le dépôt global a été réalisé jeudi 9 décembre, pour le SYDER, ainsi que pour 6 autres syndicats d'énergies.

Traduction financière de l'opération pour le SYDER

17 opérations d'éclairage public ont été valorisées, pour un total de 1 523 500 kWh Cumac. En 2021, le coût moyen d'un MWh Cumac se situe aux alentours de 7,5€.

- Pour un coût du MWh Cumac à 7,5€ (scénario réaliste) : $1523,5 * 7,5 = 11\,426,25\text{€}$
- Pour un coût du MWh Cumac à 5€ (scénario pessimiste) : $1523,5 * 5 = 7617,50\text{€}$

Il est à noter que le coût du MWh Cumac fluctue. Plus un non-obligé a un volume important à vendre, plus il peut en tirer un prix intéressant.

Le SYDER devra donc se positionner sur la fréquence à laquelle il souhaite mettre en vente ses volumes de CEE.

c. Bornes IRVE

Des points de recharge pour véhicules électriques seront disponibles sur tout le territoire français. La loi fixe l'objectif de disposer, en 2030, de 7 millions de points de recharge pour les voitures électriques en France.

Les nouveaux espaces de stationnement, y compris les parkings des zones commerciales existantes, seront équipés en bornes de recharge. Les travaux dans les parkings des bâtiments existants devront être mis à profit pour installer des bornes de recharge.

2021 a permis le lancement d'un Schéma Directeur des Installations de Recharge de Véhicules Electriques (SDIRVE) à l'échelle départementale. Il a pour objectifs :

- L'articulation avec les déploiements existants et futurs
- La définition d'une stratégie et des objectifs temporalisés (2022, 2027 et 2032)

d. La démarche performancielle

Face aux enjeux environnementaux et financiers, le SYDER propose aux communes lui ayant transféré la compétence éclairage public, de les accompagner vers un éclairage plus responsable, performant et adapté à leur territoire, à travers un plan d'actions aux objectifs ambitieux.

Une stratégie en deux temps :

➔ Définir une stratégie lumière

En s'appuyant sur son Système d' Information Géographique (SIG), le SYDER propose de définir une stratégie lumière traduite dans un Schéma Directeur d'Aménagement Lumière. Document de référence, celui-ci définit les prescriptions pour les aménagements futurs, les rénovations et la gestion des installations.

➔ Une analyse technique et financière

- Analyse des données
- Evaluation des gains
- Propositions de solutions de remise à niveau et optimisation du fonctionnement des installations.
- Présentation du plan de financement
- Planification des travaux

Qu'est-ce que la Démarche Performancielle ?

- Une rénovation qui sécurise et fiabilise les installations.

La rénovation d'un patrimoine parfois très vieillissant permet d'engager une démarche de remise à niveau sécuritaire et fonctionnelle. Les installations, rénovées dans leur globalité, permettent d'éviter la mixité de technologies qui perturbe le fonctionnement global de l'installation.

- Une rénovation qui améliore la qualité de l'éclairage.

Les progrès technologiques en matière de faisceaux lumineux permettent d'éclairer uniquement les zones utiles. Une lumière plus riche permet de révéler plus fidèlement la voirie et ses abords.

- Une rénovation soucieuse de préserver la biodiversité.

Une étude préliminaire déterminera si l'usage de la lumière artificielle s'avère incontournable, conformément à la norme EN13201. Le matériel alors préconisé permettra de propager la lumière strictement nécessaire aux usagers des espaces. Des zones spécifiquement ciblées, comme les corridors écologiques, les trames vertes, bleues et noires, seront traitées au cas par cas pour minimiser l'impact de l'éclairage sur la biodiversité.

- Des installations évolutives pour intégrer les nouvelles technologies.

Des développements majeurs en matière d'éclairage public sont en cours. En effet, la lumière doit pouvoir s'adapter aux rythmes de fréquentation de l'espace public pour dispenser la quantité de lumière la plus juste possible. Les dispositifs de contrôle à distance, de détection de présence et autres capteurs, peuvent apporter des réponses pertinentes. Ceux-ci pourront s'adapter sur les installations dès aujourd'hui, ou être ajoutés ultérieurement.

A qui s'adresse la Démarche Performancielle ?

Aux Communes qui souhaitent rénover rapidement l'ensemble de leurs luminaires. La Démarche Performancielle ne se substitue pas aux projets de rénovations plus partiels, classiques. Avec cette initiative les rénovations se concentrent sur les luminaires et armoires sur l'ensemble de la commune. Le choix des luminaires de rénovation sera également réduit pour favoriser un déploiement massif et des coûts attractifs.

Bénéficiaire d'un soutien technique et financier

- Des conseils, un accompagnement et une expertise.
- Une étude portée par le SYDER.
- Un portage financier par le syndicat jusqu'à la réalisation totale des investissements et l'obtention des gains énergétiques et financiers (CEE...).
- Une participation financière de 45% au travaux de rénovation engagés suite au diagnostic.
- Un étalement des charges induites possibles sur 15 ans.
- Une politique d'achat groupé des luminaires qui permet d'avoir des tarifs optimisés.

e. La fiabilité des données numériques des communes sur l'aspect énergétique

Avec l'arrivée d'un économe de flux en septembre 2021, un important travail du recensement des données du SYDER concernant l'éclairage public a été réalisé. En effet, les factures et les charges d'électricité nécessitaient d'être mises en commun entre la base de donnée du SYDER, en particulier avec la plateforme SYFACE (qui permet aux communes d'avoir accès aux factures, aux points de livraison...) et ENEDIS et EDF.

VI. Les conditions de travail au SYDER

a. Qualité de vie au travail

Depuis plusieurs mois, une nouvelle politique managériale a été mise en place notamment avec :

- Des entretiens professionnels annuels; ceux-ci ont été précédés de formations autour:
 - des enjeux
 - des modalités
- L'instauration de réunions d'échange avec les responsables ou d'espaces de discussion sur des thématiques (services techniques, assistantes...)
- L'élaboration d'un plan de formation qui sera finalisé en 2022 mais qui a été anticipé par l'organisation de nombreuses sessions de formation (initiation éclairage public, Excel, entretien professionnel) et d'accompagnement individuel.

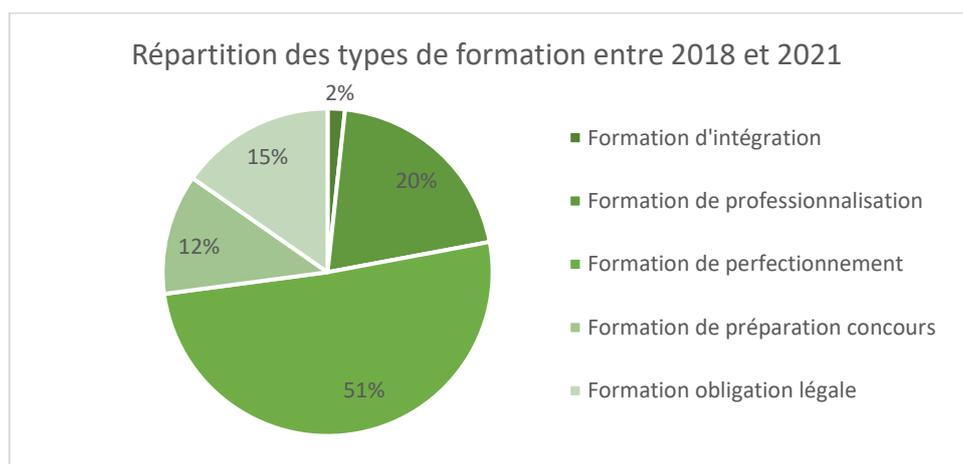
b. Formations et campagnes de sensibilisation

Entre 2018 et 2021, 56% des agents actuellement présents au SYDER ont suivi une formation. En moyenne les agents ayant eu au moins une formation, ont eu trente-sept heures de formation.

Les formations ont été classées en cinq catégories :

- les formations d'intégration
- les formations de professionnalisation
- les formations de perfectionnement
- les formations de préparation au concours
- les formations d'obligations légales qui comprennent la formation de sauveteur secouriste du travail.

Une formation sur deux suivie par les agents entre 2018 et 2021 est une formation de perfectionnement. Les formations des agents catégorie C sont les plus diverses : 33% de professionnalisation, 29% de perfectionnement et 29% de préparation au concours.



Formations de 2018 à 2021 des agents actuellement en poste au SYDER en octobre 2021.

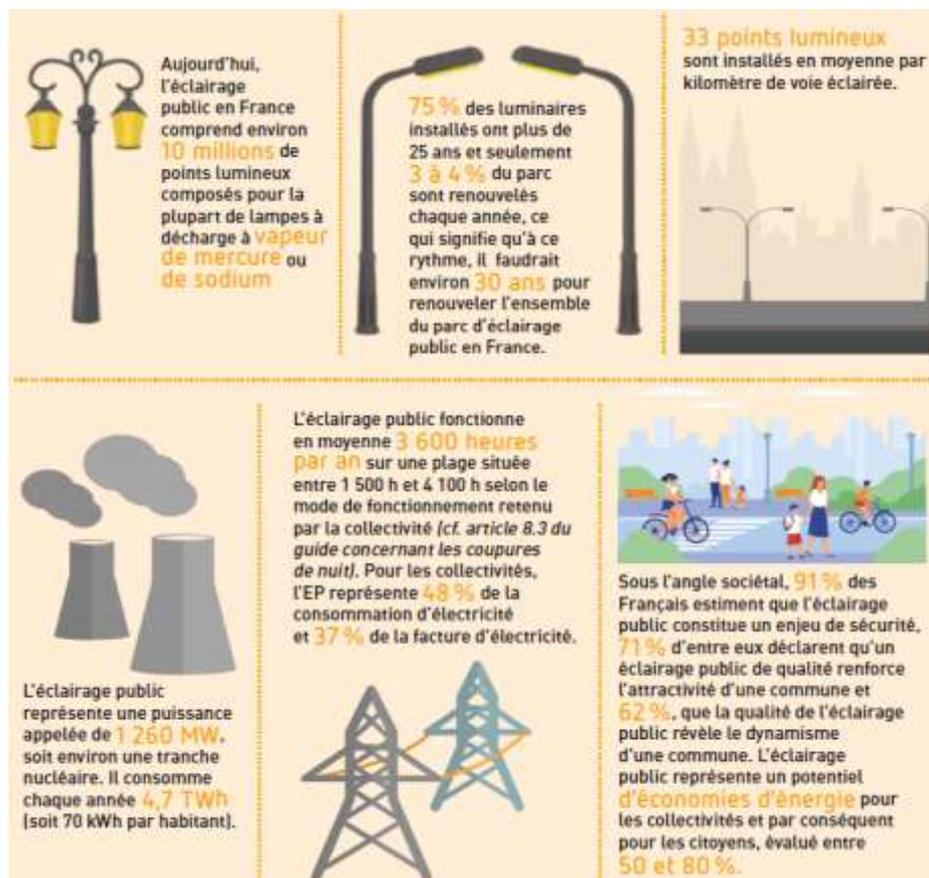
Action de sensibilisation au handicap

A eu lieu une matinée de sensibilisation du handicap au travail dans les locaux du SYDER. Un temps de sensibilisation évoqué avec humour et sensibilité. Ce sont près de 35 agents qui ont assistés à cette intervention. A travers des scènes humoristiques, des questionnements, les comédiens de « À nous de jouer » ont évoqués ce sujet un peu tabou. Cette action, menée en partenariat avec le centre de gestion du Rhône, a permis de dépasser les préjugés et les stéréotypes sur le handicap.

Formation sur les fondamentaux de l'éclairage public

Accélérer la sobriété de l'éclairage public est l'un des enjeux forts du syndicat. La démarche performancielle va être un des projets phare de 2022, et qui s'étendra jusqu'à 2024. Il a donc été décidé de délivrer une formation initiale sur l'éclairage public aux membres du SYDER. Les premières sessions ont commencé début juillet et ont continué en septembre, octobre et novembre. Au total, en 2021, ce sont 18 personnes qui ont assisté à une demi-journée. Cette formation a pour but de faire posséder un bagage minimum sur l'éclairage public. Les agents concernés directement par le sujet ont conviés à des sessions pour des niveaux plus expert. Les sujets abordés durant cette formation sont les suivants :

- Historique de l'éclairage
- Quelques chiffres (Monde/Europe/France)
- Fondamentaux en électricité et en lumière
- L'organisation du réseau en France
- Les composantes d'une installation : armoires/réseau/luminaires
- Pouvoir de police et compétence « éclairage »
- Règlementation et normes
- Différents types de marchés (travaux et maintenance)
- Etat du marché et enjeux à venir.



Formation aux entretiens professionnels

Tous les agents ont participé à la formation délivrée par l'organisme My Team dans le but de préparer les entretiens professionnels qui ont eu lieu de fin septembre à mi-octobre. Ce temps d'échange a permis de répondre à certaines interrogations et appréhensions. Le test réalisé au cours de cette formation a aidé à chacun de mieux appréhender les comportements et les personnalités.

c. La diversité au sein du SYDER

En 2021, le Syndicat Départemental d'Énergies du Rhône s'est restructuré et s'est développé. Des postes ont évolué, et dernièrement, le bureau syndical a décidé de recourir au contrat d'apprentissage pour le service maintenance éclairage public. Ceci représente un total de vingt nouvelles arrivées en 2021 au SYDER dont un apprenti et hors stagiaires étudiantes. Les hommes représentent 55% des arrivants.

La majorité des nouveaux agents sont des contractuels (65%). Six titulaires, dont quatre femmes, sont arrivés dans la structure par voie de mutation. Les titulaires représentent ainsi 30% des personnes recrutées cette année. Plus de la moitié du recrutement a concerné la catégorie hiérarchique A. De plus, trois agents ont vu cette année leur CDD prolongé.

VII. Péréquation et solidarité

Depuis plusieurs années, le SYDER renforce ses missions de solidarité et de péréquation sur le territoire du Rhône, au travers de ses engagements, notamment :

- La révision des statuts en juin dernier
 - Le Contrat de Relance et de Transition Ecologique
 - Les appels à projet pour le compte des communes et EPCI (MIMOSA et COCOPEOP)
- Approbation de la modification des statuts du SYDER

Lors de sa création en 1950, le SYDER avait pour mission de répondre aux orientations des lois de 1906 et de 1946 sur l'électrification de l'ensemble du territoire.

Les statuts du SYDER ont été adoptés par délibération du Comité syndical n° 2007.20 du 26 juin 2007.

Toutefois, avec la prise en compte des enjeux climatiques et environnementaux, les collectivités locales deviennent des acteurs essentiels de l'environnement et du développement durable. La loi Grenelle I de 2009, puis les lois « transition énergétique pour la croissance verte » de 2015 et « énergie climat » de 2019, ont accéléré le développement des énergies renouvelables et favorisent l'innovation dans ce domaine.

Cette évolution a permis le développement de nouvelles compétences optionnelles, ainsi que prestations complémentaires d'aide et de soutien des adhérents.

Il est donc proposé que le SYDER se dote de statuts modifiés, afin de mettre en valeur le rôle majeur qu'il joue dans le domaine de la transition écologique, à travers la mutualisation des moyens des communes adhérentes.

- Contrat de Relance et de Transition Écologique (CRTE)

Pour accélérer la relance et accompagner les transitions écologique, démographique, numérique, économique dans les territoires, le Gouvernement a proposé aux collectivités territoriales un nouveau type de contrat : Le contrat de relance et de transition écologique. Le CRTE, signé pour six ans, illustre la généralisation d'un nouveau mode de collaboration entre l'Etat et les collectivités territoriales. Il intègre les dispositifs d'accompagnement de l'État à destination des collectivités territoriales, considérablement renforcés par les crédits du plan de relance lors des deux premières années.

Le CRTE est la traduction de l'ambition d'un projet de territoire : la transition écologique et la cohésion territoriale sont la colonne vertébrale de ce contrat, qui s'appuie sur la mobilisation de l'ensemble des acteurs territoriaux, publics comme privés, tous impliqués dans la relance.

Le CRTE doit notamment permettre aux collectivités locales d'intégrer, au sein de leurs projets de territoire, les ambitions de la transition écologique dans leurs priorités. Les actions retenues concourent à l'atteinte des objectifs nationaux en matière de stratégie nationale bas-carbone, de biodiversité, de Plan national d'adaptation au changement climatique et de préservation des ressources naturelles.

Une attention particulière sera portée à la lutte contre l'artificialisation des sols, au développement des nouvelles pratiques agricoles, aux circuits courts et à l'économie circulaire. Les mobilités douces, la rénovation énergétique des bâtiments et la promotion des énergies renouvelables seront prises en compte.

Le SYDER a mené, depuis février 2021, des démarches pour accompagner les communes et leurs groupements à fiscalité propre (communautés d'agglomération et/ou communautés de communes). Le SYDER a identifié sur le territoire du Rhône les projets dans les secteurs suivants :

- Les énergies renouvelables et notamment le photovoltaïque,
- Les réseaux de chaleur,
- Les IRVE (bornes de recharge de véhicules électriques)

Dans ce cadre, le SYDER a transmis à ses communes membres et à leurs EPCI une liste des projets sur leur territoire qui pourraient être repris dans le cadre du CRTE.

Par ailleurs, le SYDER va lancer deux grands projets :

- Un schéma directeur des IRVE auquel nous souhaiterions associer le Département du Rhône. En effet, nous pensons que votre collectivité pourrait être intéressée à plus d'un titre : d'une part, nous pourrions envisager la pose de borne le long de votre réseau ; d'autre part, cela vous permettrait de continuer à participer au développement de la mobilité sur votre territoire alors que la loi NOME a transféré cette compétence à la Région.
- Un schéma directeur d'aménagement lumière qui permettra de recenser à l'échelle du territoire du Rhône et sur toutes les communes, toutes les évolutions souhaitées en matière d'éclairage public pour les 10 prochaines années. Celui-ci appuiera aussi la démarche de performance énergétique que le SYDER vient de lancer et qui permettra aux communes qui le souhaitent de dégager des économies substantielles sur l'éclairage public en plus de contribuer à une plus grande sobriété énergétique.

- o *Projet Mutualisation Intelligente des MOyens pour un Scénario Ambitieux (MIMOSA)*

En vigueur depuis octobre 2019, le décret tertiaire vise à faciliter le développement des projets d'efficacité énergétique et de substitution d'énergies fossiles par des énergies renouvelables. Le programme ACTEE 2 (Action des Collectivités Territoriales pour l'Efficacité Energétique) vise à apporter un soutien aux collectivités territoriales par l'attribution de financement de coûts opérationnels permettant de répondre aux enjeux liés au décret tertiaire. ACTEE 2 est un programme lié au dispositif des Certificats d'Economie d'Energie(CEE) porté par la FNCCR.

Le projet MIMOSA c'est avant tout un groupement engagé pour une mutualisation des économies d'énergie. En plus du SYDER et d'ALTE 69, 7 EPCI se sont engagés dans cette nouvelle étape de la rénovation énergétique ; il s'agit de :



A travers cette organisation, les compétences et les ressources respectives sont mutualisées pour répondre aux enjeux de transition énergétique, notamment par la création d'un réseau de 7 économes de flux.

A l'initiative du programme ACTEE 2, la FNCCR accompagne et finance les projets d'efficacité énergétique des bâtiments publics portés par le groupement. Son interlocuteur principal est donc le SYDER. A ce jour ce groupement représente 140 communes membres soit 286 000 habitants.

Des comités de pilotage (COPIL) rassemblant les différents décideurs des membres du groupement sont organisés tous les semestres. Ils seront l'occasion de faire le bilan des actions menées sur la période, de valider les afférentes mais également d'exposer les difficultés éventuelles et dresser le plan d'action subséquent. En 2021, il y a eu 3 réunions de COPIL.

Des comités techniques (COTECH) sont également organisés entre les 9 structures qui composent le groupement. Ils contribueront à la dynamique de mutualisation mise en œuvre et seront l'occasion de partager des retours d'expérience, des outils pour que l'ensemble des réalisations atteignent les objectifs visés. En 2021, il y en a eu 4.

Un comité d'engagement constitué du SYDER et d'ALTE 69 se charge d'analyser, de valider les demandes et de coordonner les projets avec les interlocuteurs concernés. Il y en a eu qu'un en 2021.

- **Projet COCOPEOP**

Cet appel à projet consiste en la mise en place d'un réseau régional de conseillers à destination des collectivités du bloc communal (communes, EPCI) pour les accompagner dans le développement de projets d'énergie photovoltaïque et/ou éolien pouvant émaner de développeurs privés, citoyens ou publics. Le SYDER s'est porté volontaire auprès du réseau TEARA pour répondre à cet AMI. L'ADEME soutiendra pendant 3 ans le SYDER dans le financement des 3 postes de conseillers en énergies photovoltaïque et éolienne.

A ce titre, il fera l'intégralité du portage technique et salarial pendant les 3 années du programme. Coût total prévisionnel du programme pour 3 ans : 499 000€

Aide prévisionnelle ADEME demandée : 341 400€ (environ 70% du coût total). A ce jour, aucune autre subvention n'a été sollicitée, mais la région AURA et Starter ENR ont été identifiés comme de potentiels cofinanceurs. Le reste à charge serait financé pour la 1ère année par TEARA puis par les différents syndicats départementaux.

Conclusion

Si ce premier exercice peut apparaître comme un inventaire à la Prévert, il prouve toutefois qu'en 2021 de nombreuses actions ont été mises en place. Une nouvelle impulsion a été donnée à la demande des communes membres et des EPCI à fiscalité propre.

2022 doit être une année de concrétisation et de sécurisation des actions, des projets notamment des travaux afin que ceux-ci répondent aux exigences formulées par l'ensemble des délégués syndicaux lors du comité syndical du 30 novembre 2021 : **des travaux sur les réseaux qui respectent les délais et au juste prix.**

2022 veut aussi le lancement d'un schéma directeur des énergies qui permettra de mieux structurer à l'avenir ce rapport annuel sur le développement durable.

Celui-ci doit être l'occasion pour le SYDER, mais surtout et avant tout pour ses membres, de mettre en avant et valoriser tout ce qui est réalisé sur le territoire du Rhône en matière de transition écologique et énergétique.

Le Débat d'Orientation Budgétaire 2022

Préambule

Depuis la loi "Administration Territoriale de la République" (ATR) du 6 février 1992, la tenue d'un Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) s'impose aux collectivités dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget primitif. Première étape du cycle budgétaire annuel des collectivités territoriales, le DOB est un document essentiel qui permet de rendre compte de la gestion du SYDER.

Le DOB, depuis la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République, dit loi "NOTRe" du 7 Août 2015, s'effectue sur la base d'un rapport élaboré par le Président et ses collaborateurs sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés, l'évolution des charges ainsi que la structure et la gestion de la dette. L'information est renforcée dans les collectivités dont la strate de population est supérieure à 10 000 habitants (ce qui est le cas pour le SYDER) puisque le ROB doit comporter une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs ainsi que préciser notamment l'évolution prévisionnelle et l'exécution des dépenses de personnel.

Le ROB n'est pas un document interne. Il doit être transmis au Préfet du Rhône.

Le Débat d'Orientation Budgétaire doit permettre au Comité Syndical de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affectées dans le budget primitif, voire au-delà pour certaines programmes lourds. Il est rappelé qu'il doit faire l'objet d'un vote.

Lors du contrôle de la Chambre Régionale des Comptes en 2020 sur la période 2014-2019, il avait été avancé que :

- le débat d'orientation budgétaire était trop peu développé;
- la fiabilité des comptes perfectible;
- les autorisations de programme peu adaptées et en cohérence avec les crédits de paiement.

Le SYDER avait régularisé cela dès 2021 avec la présentation d'un DOB conforme.

Le budget primitif 2022 devra répondre au mieux aux préoccupations des communes membres du SYDER, tout en intégrant le contexte économique national, les orientations définies par le Gouvernement dans le cadre du projet de loi de Finances pour 2022, ainsi que la situation financière locale.

Table des matières

Table des matières	2
1. Le Contexte économique.....	3
1.1 Situation internationale et nationale	3
1.2 Loi de Finances pour 2022	3
1.3 La situation au SYDER	5
2. Présentations des différents budgets et orientations budgétaires.....	8
2.1 Budget principal.....	8
2.1.1. Bilan 2021	8
2.1.2 Projection 2022	13
2.1.2.1 Travaux historiques	13
2.1.2.2 Groupement d'achat d'électricité.....	14
2.1.2.3 Transition Energétique	19
2.1.2.4 Orientations budgétaires en matière de systèmes d'information	19
2.1.2.5 Les appels à projets	19
2.2. Le budget annexe photovoltaïque	23
2.2.1 Contexte général.....	23
2.2.1.1 Contexte au niveau national	23
2.2.1.2 Contexte au niveau local	23
2.2.1.3 Contexte de la filière photovoltaïque.....	24
2.2.1.4 Au niveau du SYDER	24
2.2.2 Les projets du SYDER en 2022	27
2.3. Le budget Régie Syder Chaleur.....	29
2.3.1 . Contexte général.....	29
2.3.2 Contexte budgétaire et projets 2022	29
3. Analyse de la capacité d'autofinancement des différents budget.....	30
4. Analyse de la dette globale	31
4.1 Budget Principal.....	31
4.2 Budget photovoltaïque.....	33
4.3 Budget Régie SYDER Chaleur	34
5. Analyse des ressources humaines	35

1. Le Contexte économique

1.1 Situation internationale et nationale

Un niveau de PIB 2019 retrouvé fin de l'année 2021.

Dans les économies avancées, **les perspectives de croissance seront dopées** par un fort rebond en Europe, la probabilité d'un surcroît budgétaire au Etats-Unis l'année prochaine et la diminution de l'épargne des ménages. Le PIB mondial est aujourd'hui supérieur à son niveau d'avant la pandémie. L'inflation a augmenté fortement aux Etats-Unis, Canada, au Royaume Uni mais elle reste modérée en Europe et en Asie. Actuellement **l'augmentation des prix des matières premières et des coûts du transport maritime** au niveau mondial ajoute environ 4 points de pourcentage à la hausse annuelle des prix à la consommation dans les pays du G20, et elle explique l'essentiel de **la remontée de l'inflation** sur l'année écoulée. La hausse des prix à la consommation devrait revenir de 4,5% à la fin 2021 à environ 3,5% à la fin 2022, soit un niveau tout de même supérieur aux taux observés avant la pandémie.

Pour la France, le contrôle de la situation épidémique devrait en effet permettre à la croissance de **s'établir à +6%** sur l'ensemble de l'année 2021. Le durcissement des mesures sanitaires de janvier à avril 2021 a pesé sur l'activité dans une moindre mesure que lors du confinement de novembre 2020. **Le déficit public 2021 est attendu à 8,4% du PIB.** L'activité pourrait dépasser dès fin 2022 son niveau de 2019, soutenue par la consommation qui demeurerait dynamique, tirée par la croissance des revenus des ménages et la consommation qui demeurerait dynamique, tirée par la croissance des revenus des ménages et la consommation progressive de l'épargne accumulée en 2020 et 2021. L'investissement continuerait d'être dynamique en 2022, toujours soutenu par le plan de relance et un environnement de taux favorable. A noter que l'inflation pour 2021 a été de 2,8% et est estimée à 3,2% pour 2022 selon la BCE qui reste très attentive à la situation économique mondiale et à la situation pour l'instant inflationniste aux Etats-Unis notamment (estimée entre 7 et 8% pour 2022).

Le projet de loi de finances 2022 s'inscrit donc dans un contexte de croissance soutenue pour la France mais encore très dépendant de la crise sanitaire.

1.2 Loi de Finances pour 2022

Les principales mesures budgétaires et fiscales de la Loi de Finances pour 2022 sont articulées autour des axes suivants :

- Vers une économie plus durable et plus verte
 - Soutenir tous les ménages dans leurs travaux énergétiques avec le dispositif « MaPrimRenov »
 - Accélérer la rénovation énergétique des bâtiments publics
 - Le plan de relance consacre 4Md€ à la rénovation énergétique
 - Soutenir le ferroviaire ;
 - Améliorer la qualité de l'air
 - Développer les énergies renouvelables et décarboner l'industrie

- Le plan de relance prévoit 1,2Md€ pour la décarbonisation de l'industrie, notamment pour accompagner les investissements de substitution d'une solution de production de chaleur bas carbone à une solution fossile, et soutient le développement d'une filière hydrogène.
- Poursuivre la mise en œuvre des priorités du quinquennat
 - Réarmer les missions régaliennes de l'Etat
 - Avec un effort renouvelé pour le budget de la défense, conformément à la loi de programmation militaire 2019-2025 ;
 - En soutenant la police et la gendarmerie avec une hausse du budget des forces de sécurité, soit +1,5Md€.
 - Soutenir la jeunesse
 - Revalorisation des personnels de l'éducation
 - Accélérer le réinvestissement dans la recherche
 - Nouvelle revalorisation de 1% des bourses sur critères sociaux à la rentrée 2021 dont le coût atteindra 2,4 Md€ en 2022, soit une augmentation de plus de 15% sur le quinquennat ;
 - Développer le sens de l'engagement de la jeunesse pour la collectivité ;
 - Objectifs de 50 000 jeunes en Service National Universel (SNU) qui vise au travers d'un séjour de cohésion de 15 jours à affermir le socle d'un creuset républicain et à promouvoir les valeurs de l'engagement chez les jeunes ;
 - Objectif de 200 000 jeunes en mission de service civique en 2022.
 - Accompagner les jeunes dans la reprise de l'activité Pass'Sport, dispositif reconduit en 2022 soit une aide forfaitaire de 50€ versée par l'Etat à une association pour réduire le coût de l'adhésion ou de la licence sportive ;
 - Mettre en œuvre le plan « 1 jeune 1 solution »
 - La prime d'apprentissage est prolongée de 6 mois, soit jusqu'au 30 juin 2022
 - Soutenir l'activité et l'emploi
 - Mettre en œuvre une fiscalité favorable à l'activité et à l'emploi
 - Renforcer la compétitivité des entreprises par une diminution de leur charge fiscale (le taux normal de l'impôt sur les sociétés baissera à 25% pour toutes les entreprises pour les exercices ouverts à compter du 1^{er} janvier 2022. Cette baisse aboutira à un allègement d'impôt sur les sociétés d'environ 11 Md€ en 2022 par rapport à 2017.
 - Accompagner les personnes fragiles et précaires
 - Un renforcement de la prise en charge des élèves en situation de handicap (4 000 postes supplémentaires d'accompagnants d'élèves en situation de handicap « AESH ») ;
 - Une réforme du calcul de l'Allocation Adultes Handicapés dès 2022. Cette mesure conduira 120 000 foyers à bénéficier d'une hausse moyenne de 110€ par mois, pour un coût estimé à 0,2Md€

- Soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Une priorité donnée à la lutte contre les violences conjugales avec une augmentation de 60% des capacités d'hébergement pour les femmes victimes de violence.
- Poursuivre la modernisation de la gestion et de la gouvernance des finances publiques
 - L'objectif de la réforme est de définir un nouveau régime unifié de responsabilité applicable à l'ensemble des agents publics, comptables comme ordonnateurs, plus simple, plus lisible et plus juste. Il vise à sanctionner plus efficacement les fautes graves relative à l'exécution des recettes et des dépenses ou à la gestion des biens provoquant des préjudices financiers significatifs.
- Soutenir les collectivités locales
 - Le Gouvernement confirme son engagement, et pour la cinquième année consécutive, la stabilité des concours financiers aux collectivités se poursuit en 2022. A périmètre constant, la dotation globale de fonctionnement (DGF) des collectivités est ainsi maintenue à son niveau des années précédentes, à hauteur de 26,8 Md€. A périmètre constant, les concours financiers progressent au total de +525 M€ par rapport à la LFI pour 2021, notamment à la faveur de la compensation des dernières réformes de la fiscalité locale.
 - Un abondement exceptionnel du DSIL d'environ 350 M€ pour financer les opérations des collectivités prévues dans les contrats de relance et de transition écologique (CRTE).
 - 1,046Md€ et 150M€ inscrits dans le PLF respectivement pour la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR) et la dotation politique de la ville (DPV).
 - Revalorisation des bases d'imposition a été fixée à +3,4%.
 - Enfin, 2022 est l'avant dernière étape de la suppression de la taxe d'habitation portant à 65% l'allègement de cette taxe pour les 20% de ménages restants. Il est rappelé que la suppression progressive de la part communale et départementale de la Taxe d'Habitation décidée par le Gouvernement a eu pour conséquence le transfert sur le foncier bâti des contributions qui étaient payées au profit des syndicats d'eau, d'énergie comme le Syder, qui peuvent être financés à la demande des communes par des contributions fiscalisées. A noter aussi qu'en 2023, il y aura une réévaluation de la part de l'Etat des taxes d'habitation sur les résidences secondaires qui sont gelées depuis 2021.

1.3 La situation au SYDER

Après l'installation du nouvel exécutif en juillet 2020, une réorganisation des services a été impulsée en 2021.

Le fonctionnement des services a dû s'adapter aux obligations liées à la crise sanitaire. Cependant, l'ensemble des services est revenu en présentiel pour créer une nouvelle dynamique et favoriser le collectif dès la mi-janvier 2021 et jusqu'en janvier 2022.

L'année 2021 a aussi été marquée par une mobilité conséquente d'agents : 19 recrutements et 10 départs : 1 départ à la retraite, 3 fins de contrat à durée déterminée, 3 mutations et 3 demandes disponibilité. La problématique de recrutement sur certaines filières et certains métiers, (notamment les techniciens bureau d'études, ingénieur thermicien, chargé d'affaires urbanisme), a été un des enjeux principaux des ressources humaines.

A titre d'information, en 2021, plus de 150 jurys de recrutement ont été organisés.

L'an passé, le Syder a souhaité moderniser ses procédures internes et a remis à plat la très grande majorité des process budgétaires et comptables. C'est ainsi que le Syder a changé de nomenclature comptable depuis le 1^{er} janvier 2022 pour adopter le référentiel M57 qui sera obligatoire à l'ensemble des collectivités territoriales en 2024. Ce changement a permis d'optimiser les délais de paiement et de remettre à plat l'inventaire du Syder et tous les amortissements.

L'année 2022 doit permettre de poursuivre l'amélioration de la qualité et la réactivité du service proposé aux communes avec le lancement d'une mission confié à TILIA pour accompagner l'organisation de la direction des services techniques dont les objectifs sont :

- Améliorer l'efficacité en formalisant les process, en précisant les outils et les méthodes
- Assurer la bonne traçabilité des dossiers
- Conduire les différents projets dans les meilleures conditions de qualité, de respect des délais et de satisfaction des collectivités territoriales

L'ensemble des marchés travaux d'investissement réseaux secs et EP, maîtrise d'œuvre et RSE ne seront pas reconduits en l'état même s'ils ont largement contribué à faire évoluer la situation. Afin de répondre aux attentes du SYDER et ses communes adhérentes, une nouvelle rédaction et une passation de nouveaux marchés seront réalisées pour répondre aux 3 objectifs suivants déjà évoqués lors du comité syndical de novembre 2021 : plus de réactivité, des délais plus courts et des travaux au juste prix.

En plus, en 2022, les marchés suivants vont être lancés dans le premier semestre :

- *Marchés de réalisation des Investigations Complémentaires (IC), des Opérations de Localisation (OL) ainsi que les opérations de marquage-piquetage* quand le SYDER est Maître d'ouvrage de travaux et de *Mesures de Localisation (ML)* quand le SYDER est gestionnaire de réseaux, dans la continuité du décret « anti-endommagement des réseaux » (allotissement géographique).
- *Marchés d'amélioration des classes de précision des réseaux exploités par le SYDER*, dont les réseaux d'éclairage public (Accord-cadre multi attributaires à marchés subséquents permettant de sélectionner des opérateurs économiques, puis de les remettre en concurrence lors de la survenance d'un besoin pour une opération).
- *Co-construction d'un fond de plan de données topographiques (PCRS)* sur l'ensemble du territoire du SYDER comme cela a été acté lors du dernier comité syndical du 30 novembre 2021.

- *Lancement des marchés concernant la nouvelle démarche performancielle éclairage public du SYDER auprès de ces communes adhérentes, permettant d'accompagner ses communes adhérentes pour réaliser la transition éclairagiste et numérique des infrastructures d'éclairage public, afin de les adapter aux innovations technologiques les plus récentes tout en respectant l'impact environnemental règlementé. (cf rapport sur l'étude d'impact pluriannuel)*
- *Refonte du Catalogue de fourniture de matériels d'éclairage (100% LED)*

Afin de proposer des prix de matériels encore plus compétitifs, une refonte du catalogue existant de fourniture de matériels EP est nécessaire. Une liste de matériels et de fournisseurs restreints devrait permettre d'accentuer l'effet levier sur les prix et d'obtenir un gain moyen sur l'ensemble des lanternes retenues. Des exigences de performance et de conception se doivent d'être intégrées dans ce nouveau catalogue de fourniture afin de prescrire des matériels de qualité pouvant s'intégrer aux exigences technologiques de la démarche performancielle.

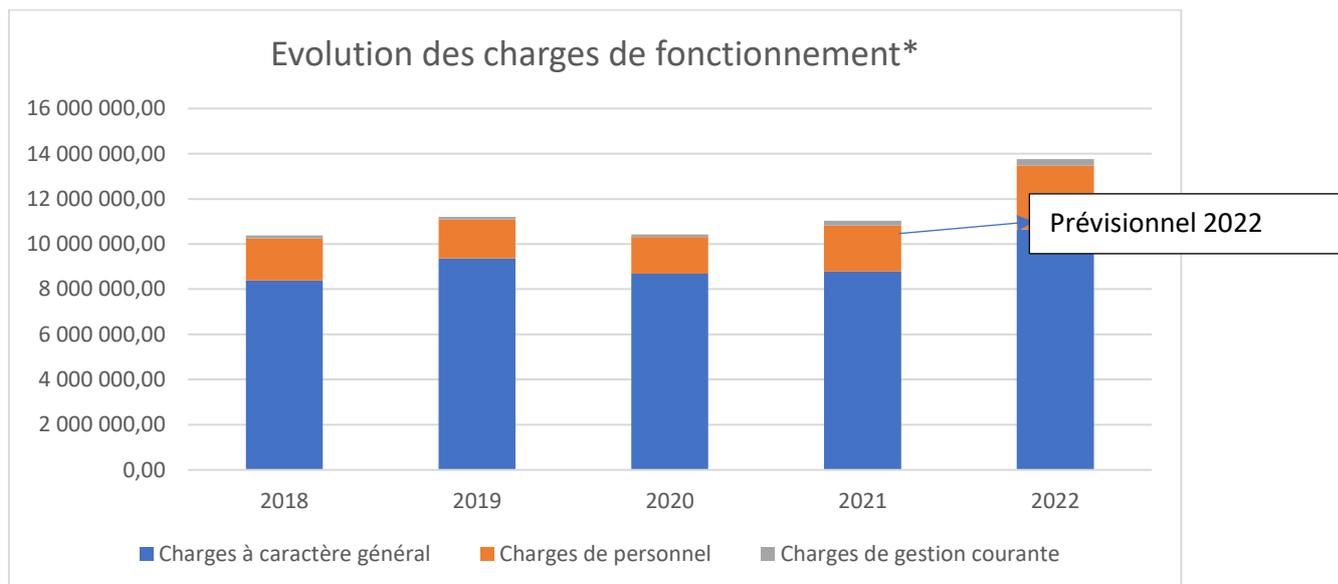
En plus des marchés, les dossiers suivants vont aussi avancer :

- *Mise en place d'un plan départemental de déploiement des bornes de recharges pour véhicules électriques ou hybrides.*
- *Montée en puissance du processus de récupération des Certificats d'Economie d'Energie de façon internalisée. En effet, les travaux de rénovation de l'éclairage public sont éligibles au dispositif des certificats d'économie d'énergie.*

2. Présentation des différents budgets et orientations budgétaires

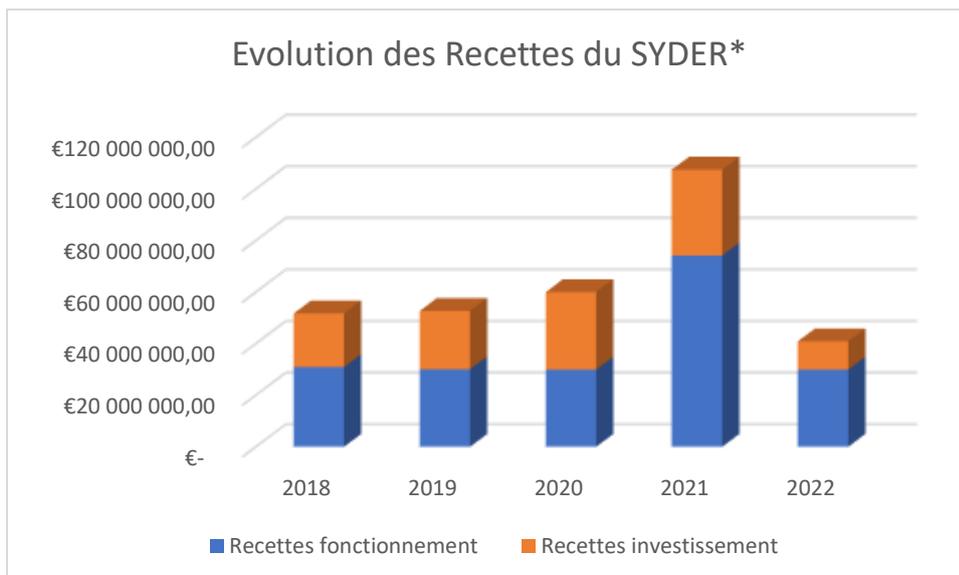
2.1 Budget principal

2.1.1. Bilan 2021



*CA 2018, 2019,2020, CA provisoire 2021 et BP 2022

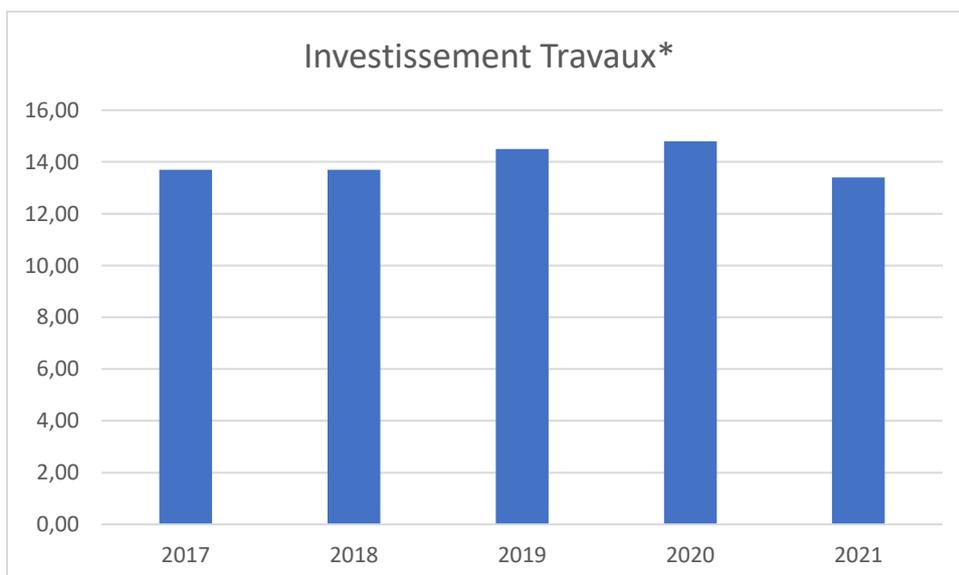
On observe que les charges à caractère général seraient en augmentation pour 2022 de près de 2,4M€. Cela s'explique principalement par l'augmentation des dépenses d'énergie et dans une bien moindre mesure, le recours à des prestataires extérieurs pour des prestations de services (AMO gaz, définition des objectifs contrat CCR en amont de la candidature, études pour l'appel à projets MIMOSA), les frais d'honoraires et d'actes de contentieux. L'augmentation des dépenses de personnel est maîtrisée et s'inscrit dans le cadre de la réorganisation des services faites en 2021 et présentée au printemps (+ 200 000€ par rapport au BP 2021).



*Sources : CA 2018, CA 2019, CA 202, CA provisoire 2021, BP 2022

Les recettes de fonctionnement ont fortement augmenté en 2021 avec l'émission des titres pour ENEDIS et devraient revenir à un niveau quasiment équivalent aux années 2019 et 2020.

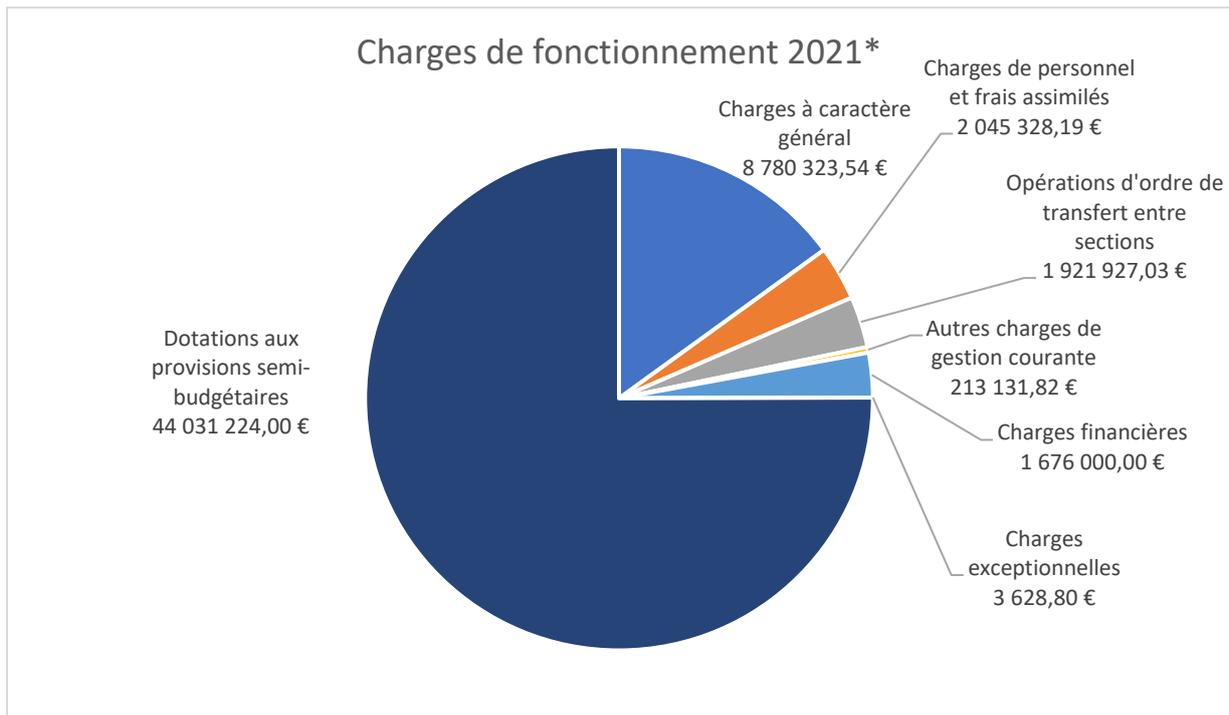
Les recettes d'investissement varient comme chaque année en fonction des emprunts contractés et de l'affectation des résultats qui intervient après le vote du CA et lors du vote du budget supplémentaire. Le virement de la section de fonctionnement vers la section d'investissement serait d'environ 11M€. Par conséquent, il est envisagé de budgéter 16 M€ d'emprunts au moment de la présentation du BP 2022. Ce qui ne devrait pas avoir de conséquence majeure sur l'endettement du Syder puisque le Syder devrait rembourser près de 12M€.



*CA 2017, CA 2018, CA 2019, CA 2020 et CA provisoire 2021

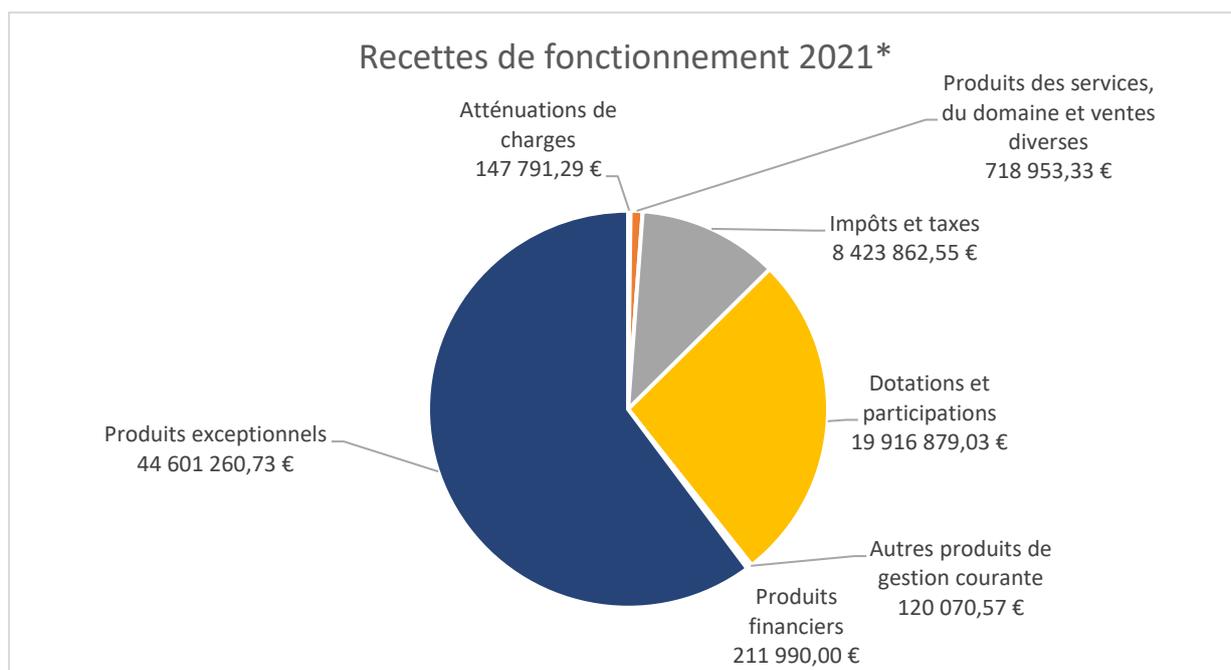
Le nombre d'opérations a fortement augmenté en 2021. Néanmoins, un certain nombre de phénomènes ont été identifiés et expliquent des difficultés dans l'avancée ou le solde des opérations en cours.

- Année de lancement des nouveaux marchés publics de travaux, avec une infructuosité sur un certain nombre de lots : décalage du début de certaines opérations.
- Identification d'un nombre important d'infructuosités sur certains marchés subséquents dès le début des études (liés aux sécurisations de réseaux, par exemple).
- Difficultés à terminer certains études (délais allongés) notamment liées à l'obtention des conventions.
- Difficultés avérées à solder certains dossiers, pour obtenir le solde des opérations travaux, et le paiement final du MOE sur ces opérations.



*Source : CA provisoire 2021

Les dotations aux provisions semi budgétaires représentaient en 2021 75% des dépenses de fonctionnement, car la provision pour risque suite au contentieux avec ENEDIS a été passée suite à la décision du comité syndical du 26 janvier 2021 à hauteur de 44 031 224,00 €.

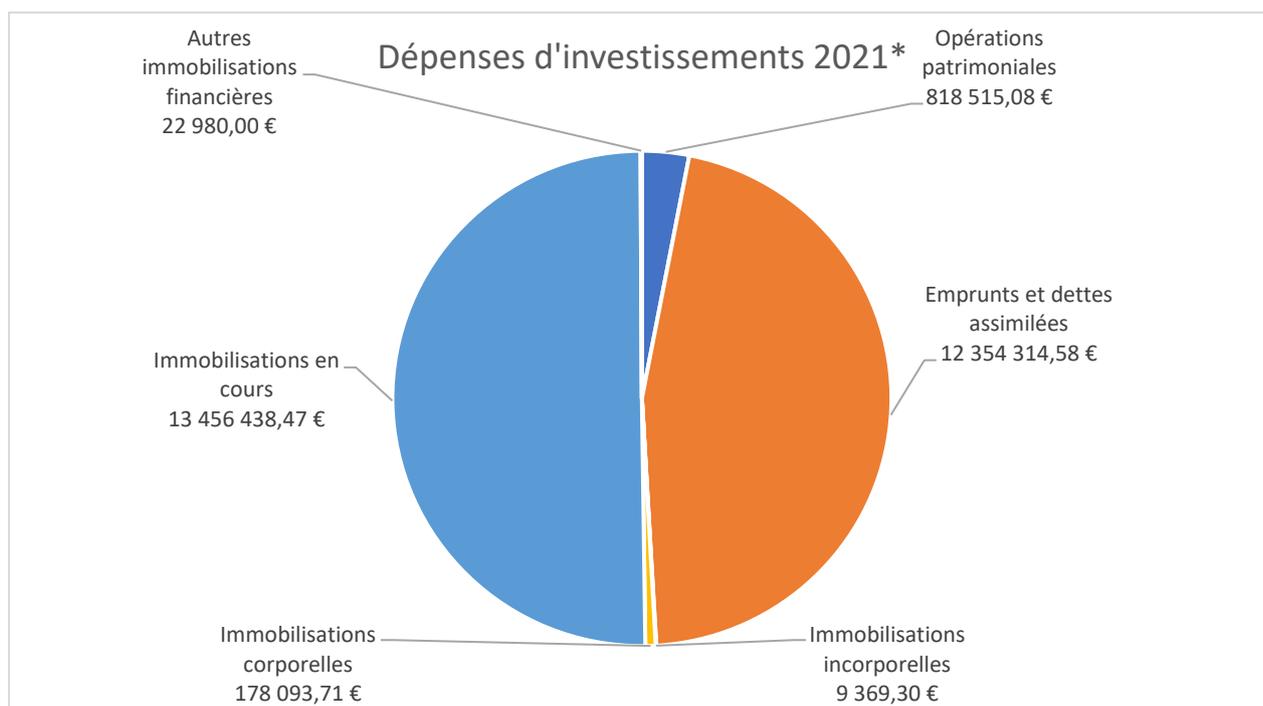


*Source : CA provisoire 2021

Les dotations et participations représentaient 19 916 879,03 € ; il s'agit principalement des contributions budgétaires et fiscalisées des communes et EPCI.

Les impôts et taxes représentent 8 423 862,55 € ; il s'agit pour l'essentiel de la TCCFE. Pour mémoire, la taxe communale sur la consommation finale d'électricité (TCCFE) est un impôt indirect perçu par les communes et payée par tous les consommateurs finaux, particuliers ou professionnels, au travers de leur consommation d'électricité. Elle compose l'une des deux taxes locales sur la consommation finale d'électricité (TLCFE), avec la taxe départementale sur la consommation finale d'électricité (TDCFE).

Les produits exceptionnels représentent les titres émis à l'encontre d'ENEDIS pour un montant de 44 031 224,00 €.



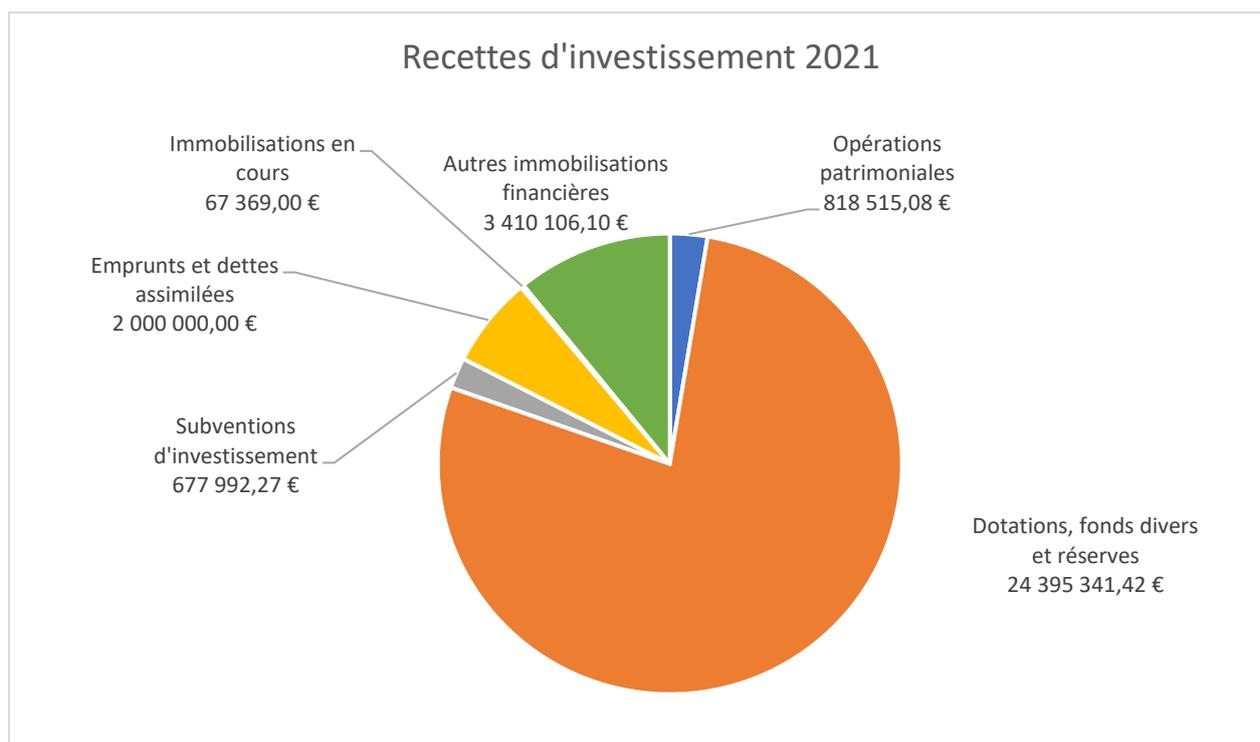
*Source : CA provisoire 2021

Evolution des dépenses de travaux réalisées :

Nature	Catégorie	2020*	2021**
		€ TTC	€ TTC
Eclairage public	Aires de sports	142 693 €	395 297 €
	Ballons fluos	514 108 €	847 444 €
	Mise en lumière	40 291 €	226 027 €
	Voiries	3 941 055 €	3 639 992 €
	Petits Travaux liés à la Maintenance	927 640 €	947 136 €
Total Eclairage public		5 565 787 €	6 055 896 €
Réseaux	Dissimulation	4 310 710 €	3 651 213 €
	Extensions	1 390 963 €	445 343 €
	Remplacement fils nus	1 054 521 €	1 083 639 €
	Renforcement	2 262 055 €	2 013 731 €
Total Réseaux		9 018 249 €	7 193 925 €
Total général		14 584 036 €	13 249 822 €

*Source : CA 2020 / **Source : CA provisoire 2021

En 2022, le budget prévisionnel travaux pourrait prévoir une enveloppe de 21 980 000 € dont le détail est précisé ci-après. Le montant envisagé pour la démarche performancielle est de 10 000 000 € pour 2022.



*Source : CA provisoire 2021

Les recettes d'investissement sont composées à plus de 75% par les dotations et fonds divers : L'affectation du résultat 2020 pour 22 907 649,29 €, et le FCTVA pour 1 487 692,13 € (FCTVA 2020 + régularisation du FCTVA sur les dépenses de maîtrise d'œuvre entre 2018 et 2020). Un emprunt de 2M€ a été contracté pour financer les investissements de 2021 alors qu'il était initialement prévu 7M€ au moment du BP. Le FACE a versé 677 992,27 € en 2021 au Syder. Les autres immobilisations financières concernent le remboursement des infrastructures liées au retrait des communes appartenant à la Métropole et le remboursement de la TVA directement par ENEDIS.

2.1.2 Projection 2022

2.1.2.1 Travaux historiques

En ce qui concerne les travaux historiques d'électrification et d'éclairage public, le montant de l'enveloppe annuelle pourrait être fixé à 4,2 M€, contre 6,5 M€ en 2021.

Le montant des travaux de dissimulation s'élèverait à 1,1 M€, celui des extensions du réseau à 800 000 €, les travaux de remplacement des fils nus pourraient être budgétés à hauteur de 530 000 €, ceux de renforcement à 800 000€, et la maîtrise d'œuvre pourrait être évaluée à 1,1 M€.

Les petits travaux de maintenance sont estimés pour l'année 2022 à 1,05 M€.

Concernant la modernisation du parc d'éclairage public dans le cadre de la démarche performancielle, le montant de l'enveloppe annuelle pourrait être fixé à 10 M€.

La démarche performancielle fera l'objet d'une autorisation de programme sur 4 ans, qui ouvriront des crédits de paiement annuels, avec des engagements pluriannuels (pas de restes à réaliser en AP/CP). Le chiffre pour l'année 2022 reste à affiner avant le vote du budget primitif et il fera l'objet

d'une modification au budget supplémentaire à la suite des différentes consultations qui seront lancées en février 2022.

Pour la co-construction d'un fond de plan de données topographiques (PCRS) sur l'ensemble du territoire du SYDER, une enveloppe de 195 000 € serait allouée en 2022.

1M€ serait alloué à la mise en place de nouvelles bornes IRVE sur le territoire,

1,4M€ serait réservé à la mise en place du géoréférencement et à la réalisation des Investigations Complémentaires (IC), des Opérations de Localisation (OL).

Les abattements liés aux différents travaux pour le compte des communes resteraient inchangés pour l'année 2022.

Globalement, les travaux seraient de 21,98 M€ en 2022, contre 13,45M€ réalisés en 2021. Cette évolution est principalement liée à la réalisation de la première phase de la démarche performancielle.

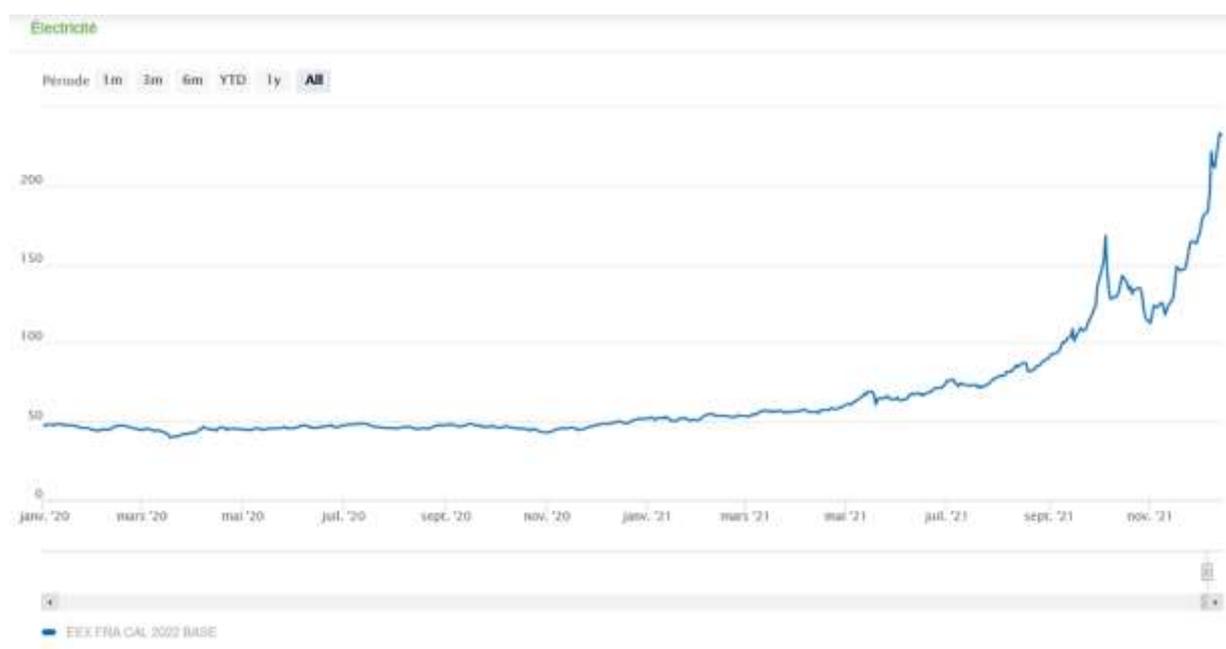
2.1.2.2 Groupement d'achat d'électricité

Le budget électricité : des hausses à anticiper pour 2022

Alors que les collectivités sont en pleine préparation budgétaire, le marché de l'énergie est très mouvementé ces derniers mois voire ces dernières semaines. Il subit de **fortes hausses de prix** depuis plusieurs semaines. Comme pour l'immense majorité des consommateurs, les membres du groupement d'achats d'électricité du SYDER ne seront pas épargnés par cette hausse des prix de l'électricité.

Après avoir globalement chuté en 2020 du fait de la crise sanitaire, les prix de l'électricité, comme celui du gaz ont connu une croissance exponentielle et spectaculaire en 2021.

Evolution du prix de l'électricité depuis 01/01/2020



Plusieurs **facteurs cumulés** expliquent ce contexte : **augmentation de la demande mondiale en gaz** du fait de la reprise économique, **hausse du prix de la tonne de CO₂** sur les marchés européens, **faible**

niveau des stocks européens de gaz avant l'hiver, **hausse du prix du charbon** notamment, du fait d'une augmentation de la demande. Le prix de l'électricité étant intimement lié à celui du gaz, les deux énergies sont impactées. Un record de prix de l'électricité sur les marchés de gros a été atteint.

Tarif réglementé de vente (TRV) ou offre de marché :

- Le taux réglementé de vente est très limité et concerne peu de collectivités

Seuls les particuliers ou les petites collectivités (inférieures à 10 agents ou ayant un budget annuel inférieur à 2 millions d'euros) souscrivant des contrats de puissance inférieures à 36 kVA, peuvent encore recourir aux **Tarifs Réglementés de Vente (TRV)** fixés par les pouvoirs publics, sur proposition de la Commission de Régulation de l'Energie (CRE). Il est mis à disposition par le fournisseur d'électricité historique, c'est-à-dire EDF. Fin septembre, le Premier ministre a annoncé "**un bouclier tarifaire**" sur l'énergie avec notamment une limitation à 4% de l'augmentation des tarifs réglementés de l'électricité en 2022. Cette mesure, annoncée à l'approche d'une année électorale et en plein regain d'inquiétude sur le pouvoir d'achat, protège les Français de la flambée actuelle des cours de l'électricité sur les marchés de gros européens, alimentée par les nombreux facteurs précités.

- Les contrats en offre de marché ne sont malheureusement pas capés

Nombre de collectivités sont obligés de recourir à des contrats en offre de marché, comme les offres proposées par le groupement d'achat du SYDER, utilisant plusieurs mécanismes tarifaires complexes (en particulier l'Accès Régulé à l'Electricité Nucléaire Historique – ARENH, et le mécanisme de capacité). Sur ces contrats, le bouclier ne s'applique malheureusement pas.

L'offre de marché permet à tous les fournisseurs d'électricité - alternatifs comme historiques de racheter à EDF une partie de sa production nucléaire via le dispositif de l'ARENH à un tarif de 42 €/MWh. Défini dans la loi NOME, ce mécanisme a été mis en place pour une période transitoire entre 2011 et 2025.

L'ARENH a été imaginé en 2009 par la Commission Champsaur dans le cadre de la libéralisation du marché électrique français. L'ouverture à la concurrence permet, depuis juillet 2007, à tous les consommateurs d'électricité de choisir leur fournisseur. Il a été considéré qu'EDF, en tant qu'exploitant de l'ensemble du parc nucléaire français déjà « amorti », disposait d'un avantage par rapport à la concurrence. Ce dispositif permet de partager la « rente nucléaire » et assurer une juste concurrence sur le marché de l'électricité.

En cas de sursouscription de volumes d'ARENH par rapport à leur droit théorique (calculée a posteriori, annuellement), les fournisseurs doivent s'acquitter de compléments d'électricité sur le marché de gros. Ces compléments sont évalués sur la base des prix observés sur les marchés de gros sur la période annuelle correspondant à la sursouscription. Ils tiennent compte, le cas échéant, de l'effet d'écrêtement induit par le dépassement du plafond de droits de 100 TWh (volume fixe et maximal de l'ARENH).

Les prix de marché de gros sont passés de l'ordre de 135 euros le mégawattheure à la rentrée de septembre, à 400 euros le 22 décembre 2021.

La part que représente le marché dans l'approvisionnement des fournisseurs - alternatifs, ne cesse d'augmenter. Cette année, leurs demandes ont dépassé de 60 térawattheures le volume fixe et maximal de l'ARENH pour 2022. Ils devront donc les trouver sur le marché. C'est un volume plus important que jamais, au moment même où les prix battent des records.

Compte-tenu des évolutions des prix constatés sur le marché de gros de l'électricité, les prix des différents marchés de fourniture portés par le SYDER dans le cadre des groupements de commande vont naturellement être impactés par cette hausse des prix. Même si EDF (actuel titulaire du marché) produit lui-même l'énergie nucléaire disponible en France, en tant que fournisseur, il est lui aussi impacté par le plafond de l'ARENH. Il a donc également recours à l'achat d'électricité sur le marché de gros qui a vu ses prix exploser pour 2022.

Les prises de position réalisées par le SYDER pour les prix 2022 ayant eu lieu avant l'explosion des prix de septembre 2021, la hausse sera limitée et moindre que pour d'autres syndicats d'énergie qui auront pris leur position sur le dernier trimestre 2021. Les prix pour l'année 2022 ont été communiqués à la mi janvier car nous n'avons pas eu les informations de la part de EDF avant.

Au budget 2022, il serait prévu une enveloppe située entre 7,8M€ et 8,7M€ pour les achats d'électricité de l'éclairage public des communes adhérentes. Ce montant est 1,5 fois plus important par rapport à 2021 du fait de la hausse de l'électricité. Néanmoins, ce chiffre sera fiabilisé d'ici la présentation du BP 2022 en mars prochain.

Impact de la crise sur la TCCFE (taxe communale sur la consommation finale d'électricité)

La loi du 29 décembre 2020 de finances pour 2021 a réformé le régime de taxation de l'électricité.

Afin d'harmoniser le dispositif régissant la taxation sur la consommation finale d'électricité, un **taux unique au plan national** sera fixé d'ici 2023 et l'ensemble des taxes la composant seront regroupées pour en confier à terme la gestion à la Direction générale des finances publiques.

La réforme poursuit deux objectifs : sécuriser et simplifier le dispositif des taxes sur la consommation finale d'électricité.

Du fait de la crise sanitaire, une baisse de l'ordre de 5 à 7% est attendue sur le versement de la TCCFE liée à la diminution de la consommation d'électricité notamment au niveau des entreprises.

Pour rappel, la TCCFE s'applique à taux plein sur les raccordés < 36 kVA, à taux atténué (divisé par 3) entre 36 et 250 kVA et ne s'applique pas au-delà.

Elle frappe donc en priorité les petits et moyens consommateurs, notamment les résidentiels. Ce faisant, elle semble moins affectée par la crise que la consommation électrique nationale dans son ensemble.

Les données nationales 2021 n'ont pas encore filtré. D'après les estimations, ce serait de l'ordre de - 5/-7% en moyenne. Par conséquent pour 2022, elle est estimée à 7,6 M€ contre 8 M€ en 2021, soit une baisse de 5%.

L'estimation pour contribution d'urbanisme des tiers s'élèverait en 2022 à 300 000 €.

Le contrôle des concessions

Contrats de concessions électricité :

Dépenses

Chaque année, le SYDER contrôle les concessionnaires par le biais de prestations avec des consultants expérimentés, spécialisés dans les concessions d'énergie.

- Le contrôle annuel concession électricité avec l'AEC (marché groupé avec TEARA) : 6 000 € HT
- Contrôle annuel concessions gaz avec le cabinet NALDEO (marché groupé avec TEARA) : 6 600 € HT
- Dans le cadre du renouvellement du contrat de concession historique de gaz avec GRDF, dans le cadre du marché d'AMO avec le groupement LE CALOCH CONSULTANT, KLOPFER et SEBAN, les négociations devraient porter sur le partage du bilan de fin de contrat et les dispositions du futur contrat de concession avec l'intégration de la transition énergétique et écologique. Une estimation de 60 000 € de dépenses peut être réservée pour l'année 2022.
- En parallèle, dans le cadre du redémarrage des négociations avec ENEDIS pour convenir d'un nouveau contrat de concession, des conventions d'assistance avec le cabinet SEBAN d'une part, et le cabinet Michel Klopfer, d'autre part ont été signées en 2021. Une convention d'assistance avec le cabinet LE CALOCH est en cours de négociation. Le déclenchement de ces prestations se fera sur la base d'émission de bons de commande, ou d'ordre de service.
- Par suite de l'intégration de la commune de Saint Jean d'Ardières en décembre 2020, il est attendu la réalisation d'un audit technique et financier du contrat de concession de la distribution publique d'électricité de la commune, à programmer sur le premier semestre 2021.

Recettes :

La création d'une provision pour risque contentieux avec EDF et ENEDIS à l'occasion des négociations du renouvellement du contrat de concession a été proposée lors du vote du BP 2021. Mais ENEDIS a lancé une requête pour attaquer les deux titres de recettes. L'audience de cette requête est fixée à mi-janvier 2022.

Le SYDER a signé un contrat de concession de distribution et de fourniture d'électricité pour une durée de 25 ans le 24 février 1993. Ce contrat dont EDF et ENEDIS sont cotitulaires arrivait à échéance officiellement au 7 mars 2018.

Le SYDER avait choisi, d'engager, dès 2016, le travail de renouvellement de la concession en parallèle des négociations nationales sur le renouvellement du modèle national de cahier des charges arrêté en décembre 2017 par les fédérations représentatives des concédants – FNCCR, France urbaine – et les concessionnaires.

Pour préparer cette négociation, le SYDER avait diligenté un audit de fin de contrat de la concession lui permettant, dans le cadre de ses prérogatives de contrôle, de vérifier plus avant les données que lui remet annuellement ENEDIS dans le compte-rendu annuel d'activité (CRAC). L'audit avait permis de

mettre en évidence plusieurs dysfonctionnements majeurs qui tiennent premièrement à l'opacité, et dans un second temps, à des divergences de fond sur l'application de certaines clauses contractuelles relatives aux provisions pour renouvellement (et enveloppes assimilables) entraînant une sous-évaluation substantielle de 13 millions d'euros du patrimoine du syndicat. Au 7 mars 2018, le solde des provisions pour renouvellement était de 31 millions d'euros pour les 200 communes du SYDER, et porté à 43 millions d'euros en intégrant les 10 communes de la Métropole de Lyon, ayant quitté le SYDER au 31 décembre 2016 (toujours dans le contrat de concession jusqu'au 7 mars 2018).

Durant les négociations, ENEDIS a toujours refusé de se positionner sur l'audit comptable et financier dressé par le SYDER.

En ce qui concerne les recettes, l'exercice 2021 aurait dû être marqué par la reprise des négociations avec ENEDIS sur la mise au point du nouveau cahier des charges principalement sur le sujet de la qualité de l'électricité, du niveau d'investissement et de la définition des critères mesurables. Toutefois, la médiation avec Enedis entamée en 2020 n'a pas permis d'aboutir à la résolution du contentieux en cours. C'est ainsi que :

- La redevance dite « R1 » vise à financer les dépenses annuelles de structure supportées par le SYDER en tant qu'autorité concédante du réseau de distribution d'électricité. Pour 2021, cette redevance était estimée à 310 000 € mais n'a pas pu être perçue.
- La redevance dite « R2 » est proportionnelle aux investissements effectués par le SYDER sur les réseaux de distribution d'électricité en 2018 déduction faite des montants de TCCFE perçus par le SYDER cette même année. En 2021, cette redevance était négative. Or, cette redevance ne pouvant être que positive ou nulle, elle était donc nulle pour 2021 et le sera encore en 2022.
- Pour les effacements de réseaux, ENEDIS versait une participation annuelle jusqu'en 2016 de 440 000 € dans le cadre de l'article 8 du cahier des charges des concessions et de la convention ad hoc. La dernière convention avait été établie pour les années 2015 et 2016. Cette troisième redevance n'a pas non plus été perçue.

Contrats de concession de gaz

Dans le cadre de ses contrats, GRDF reverse chaque année une redevance dite « R1 » visant à financer les dépenses annuelles de structure supportées par le SYDER en tant qu'autorité concédante du réseau de distribution de gaz. Pour 2021, cette redevance était de 120 000 €.

Concernant la TCCFE (Taxe Communale sur la Consommation Finale d'Electricité) le montant prévisionnel est prudentiel car il prend en compte la baisse des consommations durant la période de confinement. La prévision 2022 prévoit 8 M€ pour les communes (soit -7%).

Il convient enfin de souligner que le SYDER perd entre 300 000 et 500 000 euros de recettes liées au fait que son périmètre ne comprend pas les 7 communes qui sont encore dans le périmètre du SYGERLY (Brignais, Chaponost, Chasselay, Communay, Millery, Saint Symphorien d'Ozon, Ternay et Vourles) ; alors qu'en 2016 le SYDER a accepté que le SYGERLY reprenne les 10 communes relevant de son périmètre en l'occurrence : Chassieu, Corbas, Givors, Jonage, Lissieu, Marcy l'Etoile, Meyzieu, Mions, Quincieux et Solaize.

De nouvelles démarches sont en cours afin que la régularisation du périmètre du SYDER intervienne conformément à la réglementation en vigueur et désormais dans les meilleurs délais.

2.1.2.3 Transition Energétique

Les projections 2022 sont les suivantes :

Dépenses :

La projection des dépenses 2022 est élevée du fait de l'attribution de l'Etat (FACE) sur la contribution au plan de relance déposé par le syndicat (pour les bornes de recharge) : 1 000 000 €

Le parc de bornes électriques pourra évoluer en fonction des projets délibérés par les adhérents après transfert de la compétence optionnelle au SYDER. Fin 2021, ce sont 50 bornes installées par le SYDER en exploitation. 4 bornes sont en attente de raccordement et 23 bornes sont en phase projet, pour une mise en service courant 2022.

Il est à noter qu'une dizaine de communes ont transféré la compétence IRVE en 2021.

Recettes :

Le montant prévisionnel du FACE (Fonds d'Amortissement des Charges d'Electrification) s'élèvera à 3 374 000 €. Celui-ci se divise en :

- 2 500 000 € du FACE travaux
- 374 000 € pour le FACE IRVE
- 500 000 € pour le FACE Intempéries.

Les contributions d'urbanisme des tiers s'élèvent en 2021 à 390 619.46 €

2.1.2.4 Orientations budgétaires en matière de systèmes d'information

Les dépenses de fonctionnement pour les systèmes informatiques évoluent de manière raisonnable et maîtrisée, en corrélation avec l'augmentation de la masse salariale.

En investissement, après une année de forte augmentation en 2021, l'année 2022 revient à un budget plus courant, les projets structurants ayant eu lieu en 2021 pour un montant total en investissement de 55 000 €.

2.1.2.5 Les appels à projets

MIMOSA

- **Descriptif du projet**

Le SYDER est lauréat depuis le 24 février 2021 de l'AMI SEQUOIA 2 (d'une durée de 2 ans), porté par la FNCCR.

Il est le coordinateur du groupement MIMOSA, qui regroupe 9 partenaires : le SYDER, l'ALTE 69, la CAVBS, la CCBPD, la CCPO, la COPAMO, la CCVL, la CCMDL, et la COR.

Cet AMI poursuit 3 objectifs :

- Massifier la rénovation énergétique des bâtiments publics ;
- Faire monter en compétence les collectivités sur le suivi des consommations énergétiques de leur patrimoine bâti ;
- Réduire les consommations de gaz à effet de serre (GES) liées au chauffage des bâtiments publics.

La réalisation de ces objectifs passe par :

- La réalisation d'études (audits énergétiques, étude de substitution des systèmes de chauffage à énergie fossile) ;
- La mise en place d'un logiciel de suivi des consommations énergétiques, et d'équipement de télérelève sur les bâtiments publics ;
- La mise en place d'un réseau d'économies de flux, dont la mission est de superviser ces études et le suivi des consommations, et qui permettra la mutualisation des compétences et connaissances des membres du groupement.

- **Accompagnement financier**

Budget du projet : 1 924 548€

Aide sollicitée : 996 198€ (51% de subvention)

Tableau récapitulatif pour le groupement	Convention			Appel de fonds 1		
	Dépenses du projet	Aide sollicitée	Répartition par lot	Budget restant	Aide restante (€)	Aide restante (%)
Lot 1 – Etudes techniques	795 000	353 250	35%	792 450	351 675	100%
Lot 2 – Ressources Humaines	530 000	265 000	27%	460 692	230 346	87%
Lot 3 – Outils de suivi consommation énergétique	437 000	216 000	22%	427 400	211 200	98%
Lot 4 – Maîtrise d'œuvre	161 948	161 948	16%	157 948	157 948	98%
Total aide	1 924 548	996 198	100%	1 838 490	951 169	95%

- **Perspectives 2022**

Le lancement du dispositif a connu les difficultés suivantes en 2021, d'où la faible consommation des enveloppes :

- Le contexte sanitaire qui ralentit l'avancée de certains projets ;
- La difficulté de recrutement des économies de flux (3 économies de flux recrutés sur 5 prévus en 2021) ;
- Le nombre de dossiers que doivent gérer les communes ainsi que le renouvellement des équipes municipales en 2020 ont également contribué à ralentir l'appropriation du dispositif ;

L'année 2022 devra constater l'accélération de la réalisation des études, et de la structuration du réseau d'économies de flux, pour tenir les engagements pris lors de la contractualisation. La recherche de financements complémentaires pour concrétiser les préconisations des études et pérenniser les postes d'économies de flux est aussi à l'ordre du jour de 2022 (CEE, Intracting, ...).

COCOPEOP

- **Descriptif du projet**

Le SYDER a déposé une candidature pour le compte de TE ARA dans le cadre de l'AMI COCOPEOP, porté par l'ADEME. Il est officiellement lauréat depuis le 16 novembre 2021.

COCOPEOP est l'acronyme de Conseillers à destination des Collectivités pour le développement de Projets Eoliens et Photovoltaïques.

L'AMI consiste en la mise en place d'un réseau de conseillers à destination des collectivités du bloc communal (communes, EPCI) pour les accompagner dans le développement de projets industriels d'énergie photovoltaïque et éolien pouvant émaner de développeurs privés, citoyens ou publics.

- **Accompagnement financier**

L'ADEME soutient le projet financièrement pendant 3 ans et à hauteur de 70%.

Coût prévisionnel du programme : 528 859€

Aide de l'ADEME : 375 000€

Poste de dépense	Montant en €
Ressources Humaines – 3 postes de conseiller	270 000€ (30 000€/ETP)
Dépenses de communication, animation et formation	60 000€ (pris en charge à 100%)
Aide au petit équipement lié à la création d'un poste de chargé de mission	45000€ (pris en charge à 100%)

Trois conseillers seront recrutés et répartis géographiquement comme suit :

- 1 ETP coordinateur du dispositif, basé au SYDER, agissant sur les territoires du Rhône, de la Métropole de Lyon, de la Drôme, de l'Ardèche et de la Loire ;
- 1 ETP basé en Haute Savoie, agissant sur les territoires de Haute Savoie, Savoie, Ain et Isère ;
- 1 ETP basé dans le Puy-de-Dôme, agissant sur les territoires du Puy-de-Dôme, Cantal, Haute Loire et Allier.

A noter que TEARA financerait quasiment l'intégralité du reste à charge des trois postes portés par le Syder pour la première année.

- **Perspectives 2022**

Les 3 conseillers devraient être recrutés d'ici au printemps 2022.

Contrat Chaleur Renouvelable (CCR) – Ex CD – ENR (Contrat de développement des énergies renouvelables)

- **Descriptif du projet**

Le CCR est un contrat d'objectif ; d'une durée de 3 ans, signé avec l'ADEME (sur la base du Fonds Chaleur – 350 millions d'€ en 2021) qui vise au développement d'installations produisant de la chaleur renouvelable (bois énergie, géothermie, solaire thermique et réseaux de chaleur associés).

Le dispositif permet le financement d'aides à l'animation, d'études de faisabilité, ainsi que d'aides à l'investissement pour la mise en place d'installation produisant de la chaleur renouvelable.

Les acteurs publics et privés (entreprises, agriculteurs, ... hors particuliers) sont éligibles au dispositif.

A ce jour, 4 EPCI ont manifesté leur intérêt d'intégrer la candidature du SYDER au CCR : Communauté de Communes Saône Beaujolais (CCSB), Communauté de Communes Beaujolais Pierres Dorées (CCBPD), Communauté de Communes du Pays de l'Arbresle (CCPA) et la Communauté de Communes du Pays Mornantais (COPAMO).

- **Aspects financiers**

L'accompagnement de l'ADEME se fait sur 3 points :

- Aide à l'animation : une enveloppe pouvant aller jusqu'à 225 000 ou 275 000€, selon le périmètre du projet (vu périmètre actuel : enveloppe maximale de 225 000€). Vigilance toutefois : plus de 50% de cette enveloppe est une « part variable » versée au prorata des objectifs réalisés ;
- Aide à la décision : 70% du montant des études, plafonné à 100 000€ par étude ;
- Aide à l'investissement :
 - Bois énergie : 260€/MWh produit pour une chaufferie collective produisant jusqu'à 600MWh/an, puis aide forfaitaire dégressive pour chaque MWh produit au-delà de ce seuil.
 - Solaire thermique : 900€/MWh pour une productivité minimum de 400 kWhutiles/m²/an, puis aide forfaitaire dégressive pour chaque MWh produit au-delà de ce seuil
 - Géothermie : 400€/MWh pour une PAC sur eau de nappe ; 800€/MWh pour une PAC sur champ de sonde
 - Création/extension/densification des réseaux de chaleur : aide forfaitaire au mètre linéaire de canalisation de réseau de chaleur en fonction du diamètre nominal de réseau

Perspectives 2022 :

- Dépôt de la candidature en avril 2022 ;
- Recrutement probable pour l'animation et l'accompagnement technique du contrat ;
- Ce dispositif est complémentaire du dispositif MIMOSA : MIMOSA finance la partie études, le CCR finance la partie travaux (en ce qui concerne les systèmes de chauffage et d'eau chaude)

Au budget 2022, il est prévu une enveloppe de 50 000 € pour les études techniques préalables à la passation du contrat Chaleur Renouvelables, et 50 000 € en charges de personnel pour les recrutements de 2 animateurs à compter du 1^{er} juillet 2022 mais qui seraient en grande partie remboursés dans le cadre du contrat.

2.2. Le budget annexe photovoltaïque

2.2.1 Contexte général

2.2.1.1 Contexte au niveau national

La PPE indique un objectif de 20,1 GWc (11,6GWc au sol et 8,5 GWc sur bâtiment) de photovoltaïque en 2023.

Au 30 septembre 2021 le parc photovoltaïque s'élève à 13,2 GWc, la France est donc en retard sur ces objectifs.

Le soutien s'effectue de 2 façons :

- Obligation d'achat pour les installations sur bâtiment et ombrières <500kWc => objectif 300MWc/an
- Appel d'offre CRE pour les installations >100 kWc
 - o Objectif 2.000 MWc/an pour les centrales au sol
 - o Objectif 900 MWc/an pour les grandes toitures

L'arrêté tarifaire du 8 Octobre 2021 a augmenté la puissance des installations pouvant bénéficier de l'obligation d'achat en la passant de 100 à 500kWc. Ceci va être très bénéfique aux ombrières dont la rentabilité commence à devenir intéressante à partir de 200kWc.

Ce nouvel arrêté supprime pour les personnes morales de droit public la « règle des 100m » qui était assez contraignante pour les communes qui avaient beaucoup de bâtiments publics rapprochés, lorsque les usages des bâtiments sont différents. La DGEC doit encore préciser cette notion d'usage.

Cet arrêté tarifaire interdit toutefois toute subvention locale, régionale, nationale ou européenne pour une installation bénéficiant de l'obligation d'achat ou du mécanisme de soutien de AO CRE.

2.2.1.2 Contexte au niveau local

Bien que la Région Rhône-Alpes et notamment le Rhône et l'Isère ait été des précurseurs en photovoltaïque la massification du développement s'est fait à un rythme beaucoup plus lent que sur les autres régions et notamment du Sud.

Cela s'explique pour les centrales au sol où les investisseurs ont privilégié le développement de projet là où l'ensoleillement était le meilleur. Cela garantissait à la fois de meilleures rentabilités et de plus grandes chances de remporter les AO CRE. On constate toutefois récemment un plus fort développement des projets sur notre région et dans le Nord du fait de coûts de raccordement au réseau de plus en plus élevés dans le Sud.

Le développement de projets <100kWc, où l'obligation d'achat de l'électricité produite est actée, a l'avantage de ne pas mettre en concurrence les projets tout en apportant une bonne rentabilité sur le département grâce à un bon ensoleillement.

En 2021, de nombreuses communautés de communes ont mis des moyens en œuvre pour développer les énergies renouvelables.

Le passage d'une Communauté de Commune en TEPOS (Territoire à Energie Positive) est un déclencheur fort et le photovoltaïque (parce que le plus simple) est en général la première énergie que les territoires veulent développer.

2.2.1.3 Contexte de la filière photovoltaïque

Après un développement exponentiel de la filière dans les années 2009-2011 créant une bulle, le moratoire qui s'en est suivi en 2011 engendra une longue crise de la filière.

Depuis 2017 on constate un nouveau développement de la filière sur des bases beaucoup plus saines notamment grâce à une baisse des coûts et un besoin d'aide étatique beaucoup plus faible. Le développement massif de l'autoconsommation est un argument majeur tendant à démontrer la compétitivité de la filière.

En 2016 une installation de 36kWc coûtait 62.000 € HT. Elle coûte désormais 47.000 € HT, soit une baisse de 24%.

Dans le même temps le rendement des panneaux progresse très rapidement ces dernières années avec des puissances de 280 Wc en 2016 à 330 Wc fin 2020 pour la même surface.

De nouveaux modules de forte puissance et de grande dimension sont produits surtout pour les centrales au sol, le record ayant été établi récemment au salon Intersole de Munich avec 710 Wc. Les « garanties de puissance » augmentent également de 25 ans à 30 ans et la « garantie produit » s'aligne de plus en plus à la garantie de puissance.

Concernant les toitures des panneaux de 375Wc qui sont déjà utilisables en surimposition, les fabricants de système intégré en toiture essaient déjà d'adapter leur produit à ses nouvelles puissances et dimensions.

Cette augmentation de rendement participe un peu à la baisse des coûts mais surtout elle permet d'optimiser la puissance des installations par rapport à la surface des toitures utilisées.

2.2.1.4 Au niveau du SYDER

Bien que le SYDER ait décidé de diversifier le type d'installation photovoltaïque (au sol, agrivoltaïsme, ombrières de parking), il n'y a pas eu de nouveau projet de ce type d'installé et les nouvelles mises en service ont encore concerné des projets en toiture.

Toutefois le développement d'une installation au sol, sur l'ancien site d'enfouissement de Colombier-Saugnieu est initié et sera un projet majeur du SYDER de 2022 à 2024.

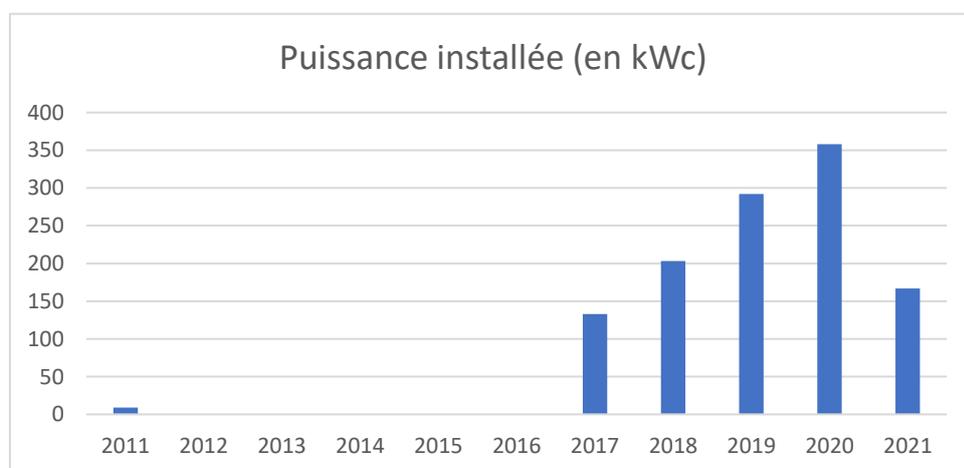
La 1^{ère} installation exploitée par le SYDER date de 2011 mais la systématisation s'est effectuée à partir de 2016 en acceptant de réaliser le projet de la CCMDL puis de la CCSB. Depuis les premières mises en service en 2017, la puissance installée par an ne cesse de croître.

Suite à cette phase de systématisation est aujourd'hui attendu une phase de massification.

La puissance cumulée des installations a dépassé le seuil symbolique de 1MWC (soit 1.000 kWc) le 13 Janvier 2021 avec l'installation du local technique et associatif de Souzy.

2021 a été une année de transition avec seulement 3 installations pour 167 kWc et pour diverses raisons :

- Les projets attendus en début d'année sur la COR et la CCPBD n'ont pas abouti.
- Des projets ont été reportés :
 - Eglise de Corcelles car besoin de renforcer la charpente
 - Salle des Sports de Deux-Grosnes car volonté d'isoler la toiture
 - Tennis Couvert de Quincié, la ligne HTA qui surplombe empêche les travaux
- Des projets ont été retardés :
 - Dracé – Salle d'animation, mise en œuvre des DT-DICT longue de l'entreprise
 - Montromant – Salle d'Activité, procédure de raccordement innovante mais freinée par ENEDIS



Récapitulatif de production des centrales photovoltaïques sur 2020 et 2021 :

Depuis la mise en service de toutes les installations, la production est supérieure de +10,65% par rapport au prévisionnel.

Année		Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
2020	Somme de la production prévisionnelle	20 940,00	31 968,00	65 208,00	88 254,40	97 921,50	110 098,00	121 382,90	109 498,50	85 916,10	57 912,00	31 996,50	29 436,10
	Rendement par rapport au prévisionnel	41,14%	34,78%	13,29%	27,31%	25,14%	7,55%	21,11%	6,47%	15,22%	-14,69%	46,33%	-14,57%
2021	Somme de la production prévisionnelle	33 165,50	51 818,40	96 028,50	114 451,20	127 556,70	137 433,60	145 224,40	130 808,70	101 912,10	68 978,90	38 368,80	31 452,00
	Somme de la production réelle	25 665,49	60 307,49	113 079,51	137 442,61	141 777,10	141 768,69	136 904,98	134 485,15	113 013,07	85 471,71	35 613,20	29 344,21
	Rendement par rapport au prévisionnel	-22,61%	16,38%	17,76%	20,09%	11,15%	3,15%	-5,73%	2,81%	10,89%	23,91%	-7,18%	-6,70%

2.2.2 Les projets du SYDER en 2022

Nouveaux projets sur la CCPA

La CCPA a lancé une étude d'opportunité en fin d'année 2020. Par la suite, les communes ont décidé de confier leurs installations au SYDER. Celui-ci a effectué les études de faisabilité et a instruit administrativement les dossiers en vue de réalisation en 2022. 31 projets pour 1,7MWc sont en portefeuille mais tous ne seront pas mis en service ou réalisés en 2022.

Nouveau projet sur Pollionnay

L'extension de l'école devrait faire l'objet d'une réalisation d'installation photovoltaïque de 100kWc à la fois sur l'extension mais également sur l'existant

Nouveaux projets sur COPAMO

La COPAMO est aussi en train de lancer un recensement auprès de leurs communes, concernant les bâtiments pouvant recevoir du photovoltaïque. Le SYDER est sollicité pour réaliser cette étude d'opportunité.

Nouveaux projets sur la CCBPD

Des études d'opportunités ont été réalisées et une liste a été présentée au SYDER. Il est possible que des projets voient aussi le jour en 2022.

Ombrière de Parking à Pusignan

La commune de Pusignan semble vouloir confier au SYDER la réalisation d'une ombrière sur le parking du restaurant scolaire. Le modèle économique de ce type de projet et pour cette puissance n'est pas encore connu. La durée de l'exploitation pourra être adaptée au fur et à mesure de l'avancée du projet. Le SYDER réalisera ce projet sous maîtrise d'œuvre externe.

Plus globalement, le SYDER veut se structurer en terme « d'outil » afin de pouvoir réaliser un plus grand nombre de projets en même temps. Il a la volonté de créer un appel à manifestation d'intérêt afin d'avoir des propositions de massification du photovoltaïque à l'échelle du Syder. La collectivité souhaite s'associer à des partenaires publics et/ou privés afin de pouvoir occuper un rôle de tiers de confiance pour les communes ou EPCI de son territoire et cela dès l'origine des projets jusqu'à leur développement et leur exploitation.

Il souhaite développer un modèle partenarial innovant et complémentaire des modèles existants autour des principes suivants :

- l'efficacité et le développement au regard des enjeux de la transition énergétique. A cet effet, le SYDER souhaite se positionner en territoire d'excellence pour ses communes en devenant un territoire à énergie positive,
- la solidarité. Le SYDER veillera ainsi à ce que les projets moins rentables mais importants pour ses communes ou ses intercommunalités puissent se concrétiser,

- la mise en avant des territoires et des énergies. Le SYDER valorisera les initiatives locales notamment par le biais des participations, des boucles locales, etc...

Des précisions complémentaires figurent dans le rapport concernant l'AMI sur le photovoltaïque présenté dans un autre rapport.

Budget prévisionnel 2022 :

Le montant des dépenses d'investissement pour travaux s'élèverait à **2 469 000 €** et comprendrait la trentaine de projets suivants :

POLLIONNAY - Extension Ecole
MONSOLS - Salle des sports
BESSENAY - Mairie
BIBOST - Salle des Fêtes
BULLY – Ecole & Restaurant Scolaire
BULLY - Salle REPIEL
CCPA - Gendarmerie de l'Arbresle
CHEVINAY - Salle des Fêtes
COURZIEU - Salle Louis Besson
EVEUX - Mairie
EVEUX - Ecole
FLEURIEUX - Salle Polyvalente
L'ARBRESLE - Logements Gendarmerie
L'ARBRESLE - CTM
L'ARBRESLE - Groupe Scolaire des Mollières
L'ARBRESLE - Groupe Scolaire Dolto
LENTILLY - Gymnase Jacques Cœur
LENTILLY - Salle d'Animation
SAINT PIERRE LA PALUD - Salle des Fêtes
SAINT PIERRE LA PALUD - Salle Bon Accueil
SAINT PIERRE LA PALUD - Mairie
SAIN BEL - Salle des Fêtes
SAIN BEL - Cinéma Strapontin
SAINT GERMAIN NUELLES - Ecole du Colombier
SAINT GERMAIN NUELLES - Salle du Colombier
SAINT GERMAIN NUELLES - Ecole de Nuelles
SAINT GERMAIN NUELLES - Epicerie/Boulangerie
SAINT JULIEN SUR BIBOST - Salle Polyvalente
SARCEY - Maison des Associations
SAVIGNY - Ecole Primaire & Maternelle
SOURCIEUX - Ecole Maternelle

Cette liste est susceptible d'évoluer.

2.3. Le budget Régie Syder Chaleur

2.3.1 . Contexte général

La régie à autonomie financière, SYDER chaleur, a été créée en 2009 et est un moyen pour accompagner le développement des projets bois énergie avec réseaux de chaleur (par transfert de compétence). Ainsi en comptant la réalisation de 2020 sur la commune de RONNO et de Saint Martin en Haut en 2021, le SYDER est propriétaire de **10 chaufferies bois énergie permettant de desservir 46 sous-stations, et de deux chaufferies en cours de construction à Saint Laurent d'Agny et Colombier Saugnieu.**

La demande est croissante et il est ainsi prévu la réalisation de 2 chaufferies bois énergie en 2022 et le démarrage d'une troisième : Montrottier, Affoux et les Haies.

En 2021, il avait été prévu le doublement des effectifs sur cette compétence, cependant, les difficultés de recrutement sur le poste de directeur de la régie chaleur n'ont pas permis cette évolution dans l'année.

L'arrivée du nouveau directeur de la régie chaleur fin février 2022 devrait permettre de mieux appréhender les nombreuses demandes des communes membres, une fois leur compétence transférée. Par ailleurs, le Syder veillera à dimensionner les équipes au regard des nombreuses sollicitations des communes membres.

2.3.2 Contexte budgétaire et projets 2022

Par la construction de nouvelles installations, le budget de la section d'exploitation est en hausse croissante depuis la création de la régie. Avec la mise en route de la chaufferie de Saint Martin en Haut fin 2021, ce budget est fortement accru pour l'année 2022, notamment sur l'achat des granulés bois qui permettent le fonctionnement des chaufferies (+10%). La maintenance est également et logiquement en légère augmentation. Les charges de personnel évoluent également avec les deux agents dédiés à la régie.

Pour l'année 2022, les chaufferies de Montrottier et d'Affoux seront réalisées pour un montant de 1 500 000 € et 200 000 € respectivement. De plus, les études de faisabilité pour Affoux, les Haies et autres demandes des communes sont budgétées pour 60 000 €. Ainsi, le montant des investissements travaux serait de 1 700 000 €, avances et comptes versés sur commandes prévus.

3. Analyse de la capacité d'autofinancement des différents budgets

LE BUDGET PRINCIPAL

	CA 2019	CA 2020	CA 2021 (estimation)
CAF brute	17 069 225,29 €	17 331 067,82 €	17 391 171,15 €
Remboursement emprunt (1641+16441)	13 284 228,52 €	12 830 126,74 €	12 354 314,58 €
CAF nette	3 784 996,77 €	4 500 941,08 €	5 036 856,57
En cours de la dette	72 958 638,56 €	60 485 658 €	54 751 836€
Ratio de désendettement	3,54	3,49	3,15

Le ratio de désendettement du budget principal est très positif et a diminué depuis 3 ans. Il reste excellent et permet d'envisager sereinement l'important programme de travaux à venir. Le dernier emprunt réalisé sur ce budget date de décembre 2021 et s'élève à 2 M€.

LE BUDGET INSTALLATIONS PHOTOVOLTAIQUES

	CA 2019	CA 2020	CA 2021 (estimation)
CAF brute	57 418.99 €	105 669.67 €	107 719,35
Remboursement emprunt (DI 1641)	30 054.12 €	61 000.60 €	78 376,47
CAF nette	27 364.87 €	44 669.07 €	29 342,88
En cours de la dette	765 949 €	1 590 227 €	1 511 850,09
Ratio de désendettement	13.33	15.04	14,04

Le ratio de désendettement a diminué en 2021, année pendant laquelle aucun emprunt n'a été contracté car les travaux envisagés ont pris du retard. La section de fonctionnement de ce budget reste serrée ; 2021 a permis à ce budget de supporter une partie des dépenses RH liées à cette compétence.

LE BUDGET RESEAU DE CHALEUR

	CA 2019	CA 2020	CA 2021 (estimation)
CAF brute	- 35 564.27 €	- 110 211.08 €	177 068,02 €
Remboursement emprunt (DI 1641)	51 055.00 €	54 960.83 €	64 561,49€
CAF nette	- -15 490.73 €	- 55 250.25 €	112 506,53€
En cours de la dette	988 204 €	1 144 841 €	3 580 279,62 €
Ratio de désendettement	- 27.78	- 10.38	20.22

Le ratio de désendettement a fortement augmenté en 2021, année pendant laquelle des emprunts ont été contractés pour un montant de 2 790 000 €. Cela est principalement lié à la livraison du projet de Saint Martin en Haut. La section de fonctionnement de ce budget avait prévu en 2021 une augmentation des frais liés à la mise en fonctionnement de la chaufferie de Saint Martin en Haut. Or, celle-ci n'a été mise en service qu'à l'automne 2021. Le virement de la section de fonctionnement vers la section d'investissement s'est élevé en 2021 à un montant de 105 500€.

4. Analyse de la dette globale

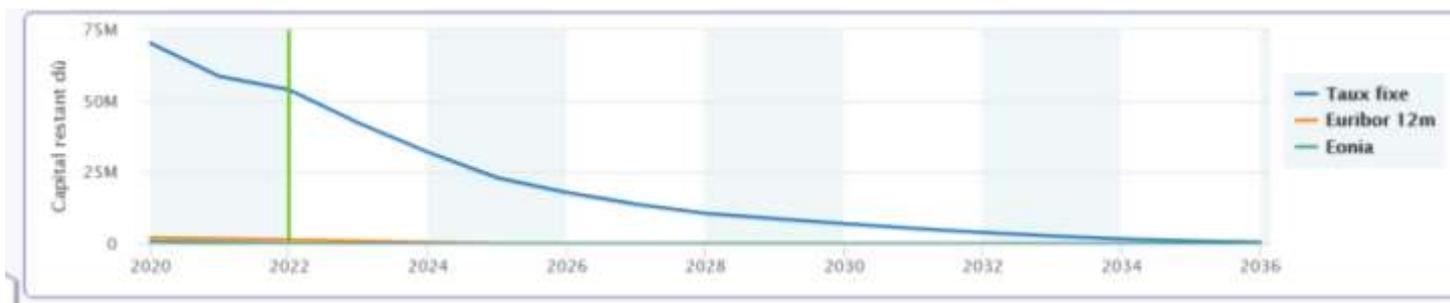
4.1 Budget Principal

CRD au 01/01/2022 54 751 836,00 €	Duration ⓘ 3,4 ans	Nombre de produits 33	Nombre de prêteurs 7
Durée de vie moyenne ⓘ			3,6 ans
Durée résiduelle ⓘ			14,8 ans
Durée résiduelle moyenne (hors couvertures) ⓘ			8,7 ans

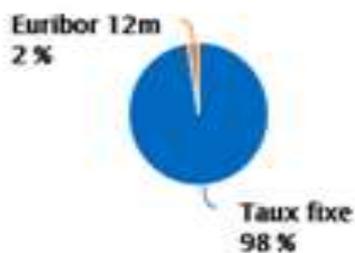
Durée de vie moyenne : Durée moyenne nécessaire au remboursement intégral de la dette, pondérée par son mode d'amortissement, pondérée par le montant total à amortir de chaque produit.

Durée résiduelle moyenne : Durée résiduelle de chaque produit de dette pondéré par le CRD. Hors options & Swap.

Capital restant dû au 01/01/2022 : 54 751 836,00 € contre 65 083 001,30 € en 2021, soit une baisse de 16%.



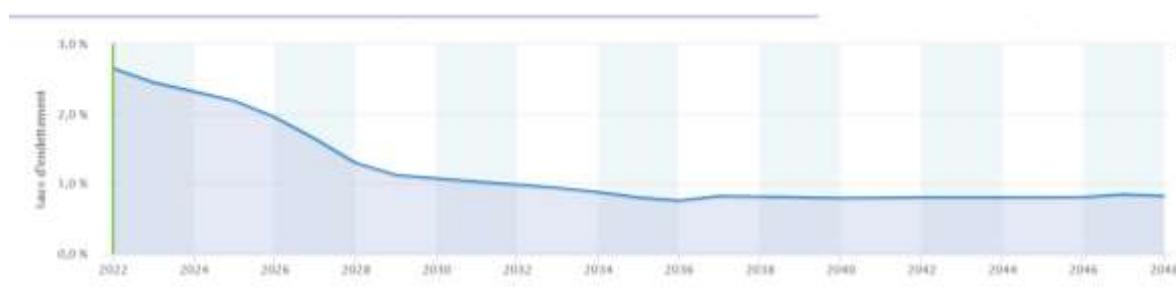
Répartition par index au 31/12/2021



Budget principal : échéances par exercice (sans contractualisation nouvelle)

Période	Crd initial	Echéance		
		Capital	Intérêt	Total
2021	65 485 657,43 €	12 354 321,57 €	1 713 325,85 €	14 067 647,42 €
2022	54 751 836,00 €	12 023 757,80 €	1 351 745,05 €	13 375 502,85 €
2023	41 107 578,06 €	10 458 742,22 €	997 104,27 €	11 455 846,49 €
2024	30 648 835,84 €	9 316 392,24 €	712 794,18 €	10 029 186,42 €
2025	21 332 443,60 €	5 016 945,84 €	469 561,43 €	5 486 507,27 €
2026	16 315 497,76 €	3 912 223,48 €	308 287,68 €	4 220 511,16 €
2027	12 403 274,28 €	3 071 535,10 €	188 504,61 €	3 260 039,71 €
2028	9 331 739,18 €	1 694 551,79 €	106 031,50 €	1 800 583,29 €
2029	7 637 187,39 €	1 584 437,75 €	81 373,71 €	1 665 811,46 €
2030	6 052 749,64 €	1 596 998,35 €	60 382,59 €	1 657 380,94 €
2031	4 455 751,29 €	1 276 402,73 €	39 214,28 €	1 315 617,01 €
2032	3 179 348,56 €	1 070 018,77 €	24 963,43 €	1 094 982,20 €
2033	2 109 329,79 €	859 829,06 €	14 518,23 €	874 347,29 €
2034	1 249 500,73 €	568 924,69 €	6 891,07 €	575 815,76 €
2035	680 576,04 €	347 242,66 €	3 102,03 €	350 344,69 €
2036	333 333,38 €	333 333,38 €	1 333,33 €	334 666,71 €
		65 485 657,43	6 079 133,24	71 564 790,67

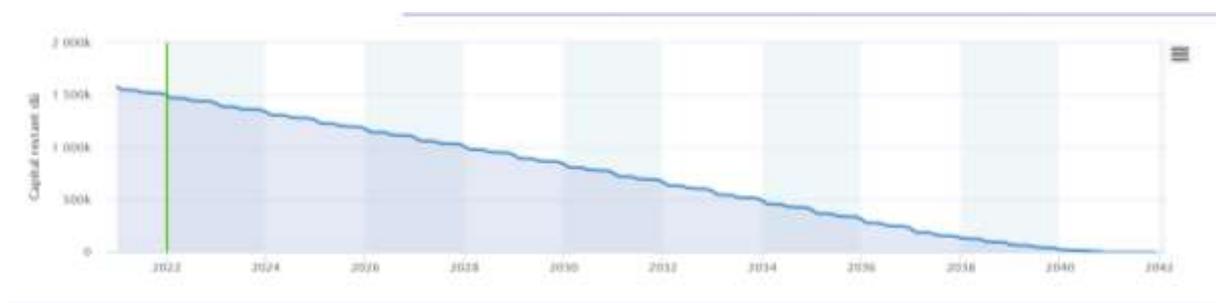
Taux d'endettement global du SYDER intégrant les budget annexes



A noter que tous les emprunts du Syder sont classés A1 selon la charte de Gissler sauf un en B1 (basé sur Euribor 12 mois + 3%) et ne présente donc aucun risque de taux.

4.2 Budget photovoltaïque

Capital restant dû au 31/12/2021 : 1 511 850,09 €

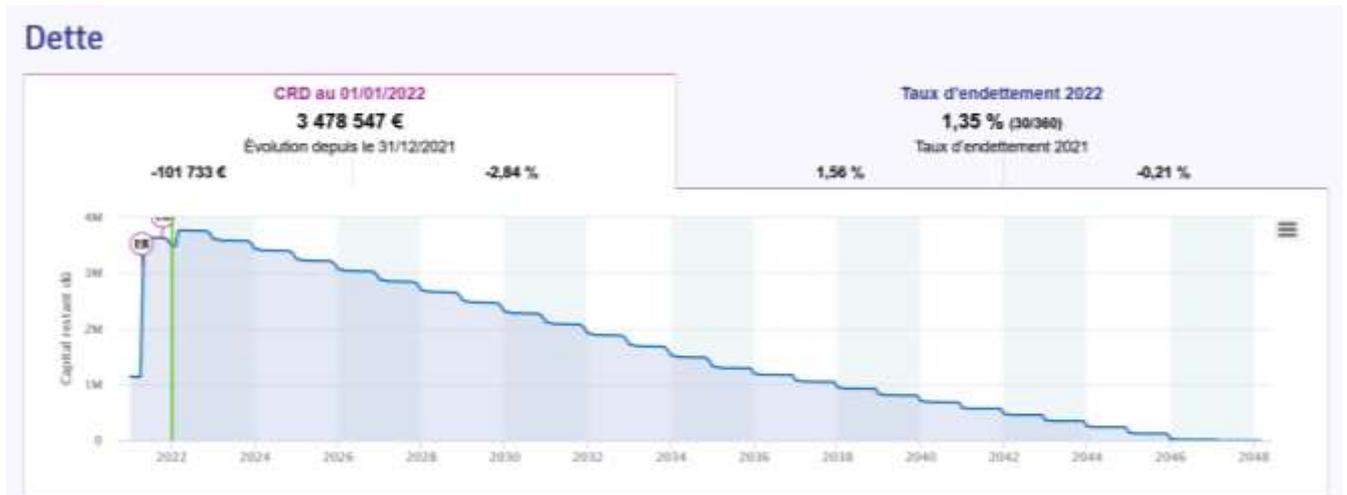


ORD au 31/12/2021	Durée	Nombre de produits	Nombre de prêteurs
1 511 850,09 €	9,9 ans	5	2
Durée de réajustement			3,8 ans
Durée résiduelle			60,2 ans
Durée résiduelle moyenne			33,8 ans

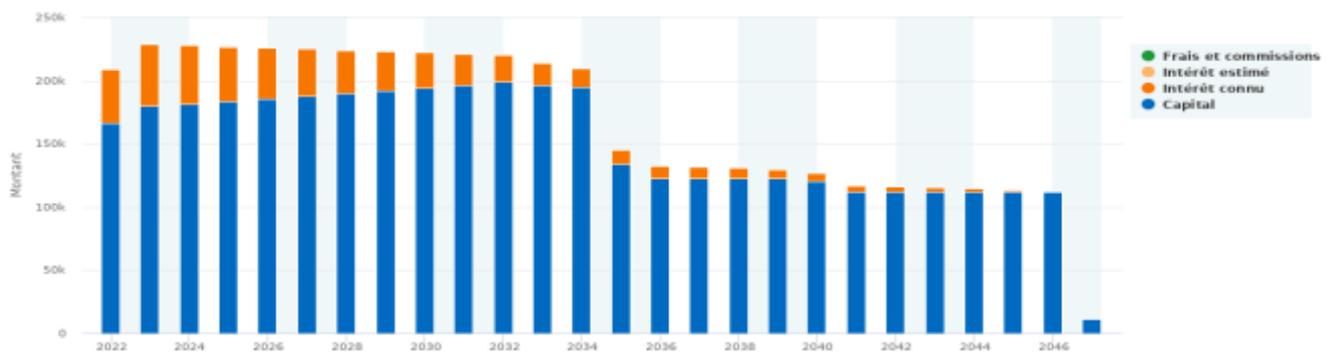
Date de début	Date de fin	Frais financiers	Dettes moyennes	Taux d'endettement	Fixes Frais financiers	Fixes Dettes moyennes	Fixes Taux d'endettement
01/01/2021	31/12/2021	16 851,04 €	1 533 837,91 €	1,10%	16 851,04 €	1 533 837,91 €	1,10%
01/01/2022	31/12/2022	15 979,28 €	1 454 840,59 €	1,10%	15 979,28 €	1 454 840,59 €	1,10%
01/01/2023	31/12/2023	15 097,07 €	1 375 084,72 €	1,10%	15 097,07 €	1 375 084,72 €	1,10%
01/01/2024	31/12/2024	14 204,29 €	1 294 604,20 €	1,10%	14 204,29 €	1 294 604,20 €	1,10%
01/01/2025	31/12/2025	13 300,77 €	1 213 255,26 €	1,10%	13 300,77 €	1 213 255,26 €	1,10%
01/01/2026	31/12/2026	12 386,37 €	1 131 160,25 €	1,10%	12 386,37 €	1 131 160,25 €	1,10%
01/01/2027	31/12/2027	11 460,93 €	1 048 263,86 €	1,10%	11 460,93 €	1 048 263,86 €	1,10%
01/01/2028	31/12/2028	10 524,29 €	964 600,19 €	1,09%	10 524,29 €	964 600,19 €	1,09%
01/01/2029	31/12/2029	9 576,30 €	880 022,42 €	1,09%	9 576,30 €	880 022,42 €	1,09%
01/01/2030	31/12/2030	8 616,79 €	794 654,70 €	1,09%	8 616,79 €	794 654,70 €	1,09%
01/01/2031	31/12/2031	7 645,60 €	708 440,30 €	1,08%	7 645,60 €	708 440,30 €	1,08%
01/01/2032	31/12/2032	6 662,57 €	621 413,52 €	1,08%	6 662,57 €	621 413,52 €	1,08%
01/01/2033	31/12/2033	5 667,51 €	533 424,28 €	1,07%	5 667,51 €	533 424,28 €	1,07%
01/01/2034	31/12/2034	4 660,28 €	444 598,69 €	1,05%	4 660,28 €	444 598,69 €	1,05%
01/01/2035	31/12/2035	3 640,68 €	354 878,45 €	1,03%	3 640,68 €	354 878,45 €	1,03%
01/01/2036	31/12/2036	2 608,55 €	264 298,11 €	0,99%	2 608,55 €	264 298,11 €	0,99%
01/01/2037	31/12/2037	1 563,70 €	172 704,27 €	0,91%	1 563,70 €	172 704,27 €	0,91%
01/01/2038	31/12/2038	915,25 €	109 272,41 €	0,84%	915,25 €	109 272,41 €	0,84%
01/01/2039	31/12/2039	362,33 €	52 010,93 €	0,70%	362,33 €	52 010,93 €	0,70%
01/01/2040	31/12/2040	63,38 €	12 190,07 €	0,52%	63,38 €	12 190,07 €	0,52%

4.3 Budget Régie SYDER Chaleur

Capital restant dû au 31/12/2021 : 3 478 547 €



Echéances par exercice



Le graphique ci-dessus représente l'évolution des annuités à date sans financement de projets supplémentaires.

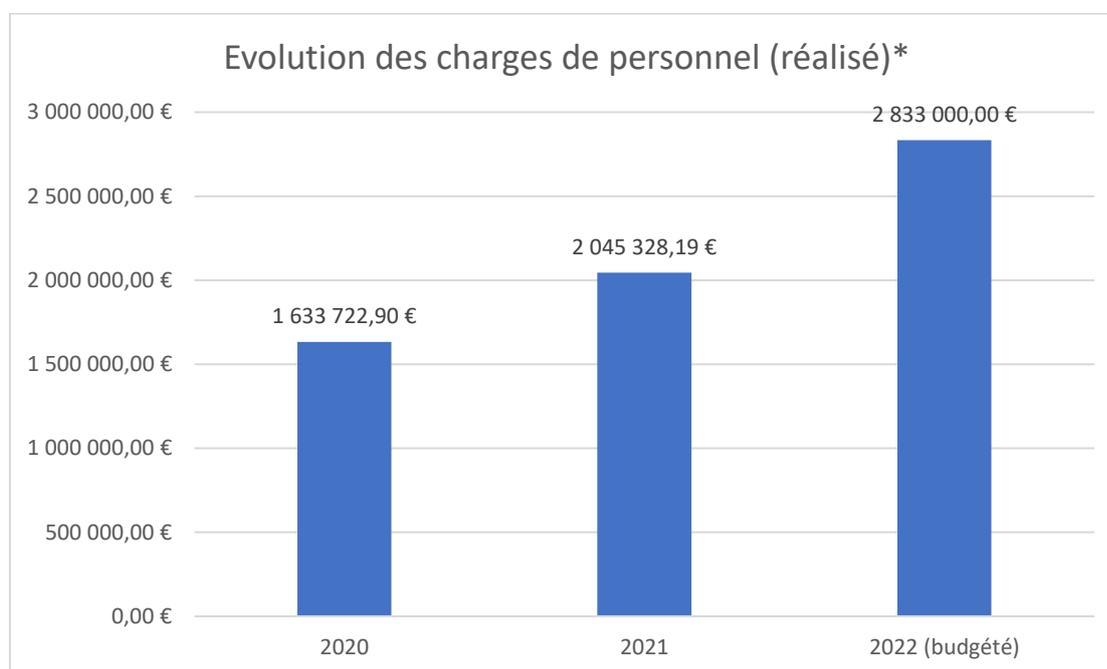
Le graphique concerne les chaufferies sur les sites de Vaux en Beaujolais, Longes, Larajasse, Propières, Chenas, Monsols, Longessaigne, Rontalon, Saint Martin en Haut et Colombier Saugnieu.

5. Analyse des ressources humaines

Cette présentation s'inscrit en complément du rapport présenté sur l'égalité femme homme au sein du Syder.

Au 31 décembre 2020, le SYDER comptait 32 agents permanents dont 9 contractuels. Avec les départs et les arrivées, **le nombre d'agents permanents au 31/12/2021 s'élevait à 40 dont 19 titulaires, 19 contractuels, un apprenti et 1 stagiaire.** La répartition par statut et par filière est détaillée ci-dessous.

Catégorie	Filière	Nombre	
Titulaire A	Administrative	3	Total des agents 2021 : 38 : 19 titulaires 19 contractuels + 1 apprenti + 1 stagiaire
	Technique	6	
Titulaire B	Administrative	1	
	Technique	1	
Titulaire C	Administrative	8	
	Technique	1	
Contractuel A	Administrative	2	
	Technique	9	
Contractuel B	Administrative	0	
	Technique	4	
Contractuel C	Administrative	0	
	Technique	3	



*Chiffres CA 2020, CA provisoire 2021 et BP 2022

Les charges de personnel étaient budgétées à hauteur de 2 650 000 € en 2021 ont été réalisées pour un montant 2 045 328,19 € (soit un pourcentage de réalisation de 77,2%).

ARTICLE	LIBELLE	2020*	2021**	Taux variation
6331	Versement de transport	17 859,24	21 108,32	18,20 %
6332	Cotisations versées au F.N.A.L.	4 826,21	952,30	-506,80 %
6336	Cotisations au centre national et aux centres de gestion de la fonction publique territoriale	19 085,10	23 146,15	20,30 %
6338	Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations	2 753,04	3 312,12	20,31 %
64111	Rémunération principale	783 937,77	641 864,28	-18,13 %
64112	NBI, supplément familial de traitement et indemnité de résidence	19 059,18	23 905,70	25,43 %
64118	Autres indemnités	87 588,79	200 748,74	229,19 %
64131	Rémunérations	228 277,57	408 735,24	79,05 %
64138	Autres indemnités	63 565,25	159 145,14	150,37 %
6451	Cotisations à l'U.R.S.S.A.F.	157 687,47	205 354,22	30,22 %
6453	Cotisations aux caisses de retraites	216 985,00	206 159,42	-5,25 %
6454	Cotisations aux A.S.S.E.D.I.C.	10 935,29	21 304,20	94,82 %
6455	Cotisations pour assurance du personnel	58 712,17	52 054,63	-11,35 %
6456	Versement au F.N.C. du supplément familial	440,00	2 289,63	520,37 %
6458	Cotisations aux autres organismes sociaux	2 579,16	15 491,10	600,6%
6474	Versement aux autres œuvres sociales	0,00	3 165,00	
6475	Médecine du travail, pharmacie	3 805,12	56 592,00	1 487,26 %
6488	Autres charges	43 137,31	21 108,32	-204,36%
	TOTAL	1 633 722,90	2 045 328,19	

*Source : CA 2020 / **Source : CA provisoire 2021

L'année 2021 a permis d'actualiser le RIFSEEP de la collectivité notamment en comprenant la filière technique pour donner une suite à la parution des différents décrets mais aussi en intégrant tous les éléments de rémunération existants.

Certains taux de variation sont très importants mais ne reflètent pas les véritables écarts entre 2020 et 2021 car un travail conséquent a été effectué par les services administratifs au niveau des imputations.

La durée effective du travail

Le dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail en place dans la collectivité est fondé sur un temps de travail effectif de 1 607 h pour un ETP et donc conforme à la réglementation rappelée dans la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019.

Le temps de travail est organisé sur la base de 39 hebdomadaires.

Les agents bénéficient de 25 jours de congés et 23 jours de RTT, dont certains sont fixes. A ces jours peuvent s'ajouter conformément à la réglementation les jours de fractionnement.

Absences et Maladies

	Nombre d'agents titulaires 2020	Nombre d'agents titulaires 2021	Nombre d'agents non titulaires 2020	Nombre d'agents non titulaires 2021	Nombre de jours d'absence 2020	Nombre de jours d'absence 2021
Maladie ordinaire	138	76	53	104	191	180
Longue maladie	336	341	0	0	336	341
Accident du travail	0	0	0	0	0	0
Evènements familiaux	8	9	3	0	11	9
Maternité/paternité	9	28	6	0	15	28
Garde d'enfants	1	5	0	13	1	18
Autorisation Abs. CFDT	0	0	0	0	0	0
TOTAL	492	459	62	117	554	576

Pour 2021, le nombre de jours d'absence est quasiment à l'identique de 2020 et est très lié à la crise sanitaire et au fait qu'un agent a été en longue maladie quasiment toute l'année.

Formations

	CNFPT 2020	CNFPT 2021	Formation hors CNFPT 2021
Catégorie A			21
Catégorie B	1		8
Catégorie C	3	13	18
Total	4	13	47

Avantages en nature :

En 2021, l'octroi d'un véhicule de fonction constitue le seul avantage en nature au Syder.

Situation de handicap :

En 2021, un seul agent a été recensé comme travailleur handicapé dans la structure. Le Syder a donc acquitté une pénalité de 4 060 € au titre du non-acquittement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La direction générale et le service RH ont organisé en lien avec le centre de gestion une matinée de sensibilisation sur la reconnaissance et la prise en compte du handicap dans le milieu professionnel.

Par ailleurs, depuis juillet 2021, le Syder a un partenariat avec la société Elise qui contribue à l'insertion des personnes sourdes et malentendantes.

En 2021 à l'instar des autres collectivités de sa taille, le SYDER a initié l'élaboration d'un plan pluri annuel de formation qui sera finalisé en 2022.

Enfin le SYDER a intégré aussi dans sa politique RH la formation en alternance ou en apprentissage. Un apprenti a été embauché au service éclairage public.

La politique de formation du SYDER doit permettre aux agents de bénéficier de journées afin de renforcer les compétences ou d'acquérir de nouveaux savoir-faire. Sur l'année 2021, les organismes de formations ont encore été impactés par la crise sanitaire. De ce fait un grand nombre de formations au CNFPT ont été annulées ou reportées provisoirement.

De nombreuses formations en interne ont été lancées en faisant appel à des organismes distincts du CNFPT : formation aux entretiens annuels, formation Excel, initiation à l'éclairage public. De nouvelles formations en interne seront organisées en 2022, notamment pour les logiciels de bureautique Word, Excel, et Power Point.

En parallèle, une réflexion a été engagée sur les fonctions support au sein de la collectivité (support assistant / administratif) et une matinale de sensibilisation au handicap a été organisée en partenariat avec le Centre de gestion.

Enfin le SYDER a fait évoluer sa politique de protection sociale des agents notamment en matière de santé et de prévoyance, ainsi que l'augmentation de la valeur faciale des tickets restaurant et de la prise en charge par le SYDER (60%)

Les lignes directrices de gestion n'ont pas été mises en place en 2022.

Pour mémoire les lignes directrices de gestion visent à :

- ✓ Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEEC
- ✓ Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- ✓ Favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Elles reprendront la politique managériale qui s'articulera autour :

- d'un management de proximité et de responsabilité
- d'un régime indemnitaire actualisé et basé sur les entretiens/évaluations professionnels

Il est demandé aux membres du Comité syndical de bien vouloir prendre acte du rapport d'orientation budgétaire 2022.

**Etude d'impact pluriannuel sur les dépenses de fonctionnement
liées aux opérations exceptionnelles d'investissement
de la démarche performancielle de l'éclairage public**

1) Les éléments de contexte et le calendrier

- Février 2021 : le SYDER propose à l'ensemble de ses communes membres, dans le cadre du contrat de relance et de transition énergétique, de mener une démarche performancielle globale sur l'éclairage public pour un montant estimé de 60 M€ HT soit environ 70M€ TTC pour l'ensemble des communes du SYDER.

- Mars 2021 : le comité syndical vote le lancement de cette démarche performancielle
- Avril / mai 2021 : recrutement du personnel pour mener à bien la démarche

- Septembre 2021 : envoi à toutes les communes d'un courrier donnant des précisions sur la démarche (document et modèle de courrier joints en annexe) et indiquant l'année de programmation envisagée du commencement des travaux entre 2022 et 2024. En parallèle les communes n'ayant pas répondu sont relancées. L'automne 2021 a permis de finaliser le schéma directeur d'aménagement lumière de chaque commune qui devait initialement être externalisé (gain de 300 000 € pour le SYDER et ses communes).

- Fin octobre 2021 : établissement de la liste des communes retenues et finalisation de la programmation.

Suite à une consultation de l'ensemble des communes, un calendrier prévisionnel des rénovations a pu être établi. La charge de travail a été répartie sur les 3 années visées après une première année de test sur plusieurs communes.

Ainsi le nombre de communes prévues en rénovation se décompose de la façon suivante :

2021	14 communes en expérimentation
2022	39 communes
2023	38 communes
2024	34 communes

Grâce aux quantités d'armoires de commande et de points lumineux à rénover, nous avons pu établir un chiffrage estimatif des travaux année par année en fonction du nombre de points lumineux présents sur les communes concernées et de l'état de leur parc d'éclairage public.

2) Les marchés et la commande publique

Au regard de cette programmation technique ambitieuse, les équipes du SYDER ont travaillé sur les solutions techniques qui seront proposées dans une perspective de lancement des marchés en février 2022 et un commencement des travaux en mai/juin 2022.

4 marchés sont envisagés :

- Un marché de fourniture visant à acheter les luminaires principalement utilisés directement auprès des fournisseurs concernés. Ce marché est évalué à 6 millions € par an sur 3 ans.
- Un marché de travaux visant à installer les luminaires neufs en lieu et place des luminaires existants, pour 6 millions € par an sur 3 ans. La charge de travail est estimée à environ 15 équipes et 2 225 jours de travaux (total cumulé).
- Un marché d'audit de conformité des installations par un bureau de contrôles pour 450 000 € par an pendant 3 ans.
- Un marché de fourniture de systèmes de télégestion de l'éclairage évalué à 6 millions € par an pendant 3 ans.

3) L'élaboration d'une programmation pluriannuelle d'investissements

En fonction des retours des communes, la programmation pluriannuelle d'investissements (PPI) du SYDER a pu être affinée. En effet, si le montant global de l'opération n'a pas varié environ 76M€ TTC, son phasage dans le temps a, lui, évolué.

SECTION DE FONCTIONNEMENT										
DEPENSES DE FONCTIONNEMENT										
Chapitre	Compte		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total
011	60612	Consommation d'énergie		7 800 000,00 €	7 543 527,36 €	7 346 923,65 €	7 238 061,57 €	7 599 964,65 €	7 979 962,88 €	45 508 440,11 €
011	6156	Cout réel maintenance après travaux		119 141,75 €	238 283,50 €	535 126,80 €	772 969,60 €	772 969,60 €	772 969,60 €	3 211 460,85 €
66	66111	Remboursement des intérêts*			97 158,73 €	194 317,46 €	291 476,18 €	388 634,91 €	388 634,91 €	1 360 222,19 €
042	6811	Amortissements**		1 278,90 €	238 216,56 €	1 308 308,65 €	3 028 410,80 €	4 906 319,85 €	4 906 319,85 €	14 388 854,61 €
		Total dépenses de fonctionnement	- €	7 920 420,65 €	8 117 186,15 €	9 384 676,56 €	11 330 918,15 €	13 667 889,01 €	14 047 887,24 €	64 468 977,76 €
RECETTES DE FONCTIONNEMENT										
74	74748	Répercussion maintenance commune après travaux		- €	50 406,13 €	185 208,65 €	294 366,05 €	355 019,50 €	355 019,50 €	1 240 019,83 €
73	7351	TCCFE après travaux***		- €	36 522,46 €	67 394,55 €	91 796,70 €	91 796,70 €	91 796,70 €	379 307,11 €
74	74748	Charges des communes dues au titre de la démarche performancielle****			875,73 €	117 331,79 €	640 656,99 €	1 483 224,14 €	2 410 032,13 €	4 652 120,78 €
		Total Recettes de fonctionnement	- €	- €	87 804,32 €	369 934,99 €	1 026 819,74 €	1 930 040,34 €	2 856 848,33 €	6 271 447,72 €
SECTION D'INVESTISSEMENT										
DEPENSES D'INVESTISSEMENT										
Chapitre	Compte		2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	Total
23	2317	Rénovation Luminaires	- €	5 903 276,40 €	16 037 151,00 €	13 443 139,80 €	7 465 972,80 €			42 849 540,00 €
		Rénovation armoire, supports, GC et télégestion	54 810,00 €	4 518 359,64 €	12 156 995,10 €	10 616 617,98 €	6 076 571,28 €			33 423 354,00 €
16	1641	Remboursement du capital*			621 034,69 €	1 242 069,38 €	1 863 104,06 €	2 484 138,75 €	2 484 138,75 €	8 694 485,63 €
		Total dépenses d'investissement	54 810,00 €	10 421 636,04 €	28 815 180,79 €	25 301 827,16 €	15 405 648,14 €	2 484 138,75 €	2 484 138,75 €	84 967 379,63 €
RECETTES D'INVESTISSEMENT										
13	1328	Subventions et autres recettes perçues (CEE et FACE)			2 307 790,62 €	1 021 544,55 €	856 309,59 €	475 572,24 €		4 661 217,00 €
10	10222	FCTVA		8 996,51 €	1 710 607,34 €	4 627 787,14 €	3 949 168,64 €	2 222 873,19 €		12 519 432,82 €
40	281534	Amortissements		1 278,90 €	238 216,56 €	1 308 308,65 €	3 028 410,80 €	4 906 319,85 €	4 906 319,85 €	14 388 854,61 €
		Total Recettes d'investissement	- €	10 275,41 €	4 256 614,52 €	6 957 640,34 €	7 833 889,03 €	7 604 765,28 €	4 906 319,85 €	31 569 504,43 €

Chiffres estimatifs sur les 195 communes et avant consultation

*Hypothèse : emprunt de 40M€ mobilisés par tranche de 10M€ sur 4 ans, à taux fixe de 1% (données janv. 2022)

** Amortissements : amortissements des travaux cumulés sur la démarche performancielle sur 15 ans pour luminaires, armoires et télégestion et 40 ans pour les supports et génie civil conformément à la délibération CS_2021_096 du 30 novembre 2021

***Taxe communale sur la consommation finale d'électricité (TCCFE) compte tenu de l'augmentation du prix du Kwh

**** Calcul des charges : 45% d'abattement sur le montant TTC des travaux hors télégestion, impacté par le coefficient de répercussion, n'intégrant le remboursement qu'à N+2

4) L'impact du projet de démarche performancielle sur les dépenses de fonctionnement du SYDER et de ses membres

Ce projet aura un impact sur le contrat de maintenance de l'éclairage public actuel et nécessitera la passation d'un nouveau contrat de maintenance afin de s'adapter aux besoins d'une commune équipée entièrement en LED (pas changements de lampes préventifs et pas de tournées de détection des pannes).

L'impact du projet sur les dépenses de fonctionnement est estimé comme suit :

- 2 postes dédiés à la démarche performancielle de 2022 à 2025 soit un montant brut chargé de 45 000 € / an / poste
- Contrat de maintenance : le coût réel de la maintenance des points lumineux pourrait plutôt se rapprocher des 13 € par point par an une fois le nouveau marché passé.

Aussi, concrètement dès que les marchés publics sont conclus, de nouveaux tarifs par prestation de maintenance seront proposés au Comité syndical pour les communes qui auront adopté la démarche performancielle.

Par ailleurs, la configuration du matériel d'éclairage public pour accueillir « une brique d'intelligence » aura aussi un impact qui, pour l'instant, n'est pas encore estimé en fonctionnement.

Enfin, il convient d'insister sur le fait que cette démarche a vocation à faire diminuer sensiblement les dépenses énergétiques de l'éclairage public. Autant les consommations vont bien diminuer, autant malheureusement le coût du kilowatt constaté ces derniers mois et sa revalorisation exponentielle évoquée dans le débat d'orientation budgétaire vont engendrer des économies bien moindres qu'espérer.

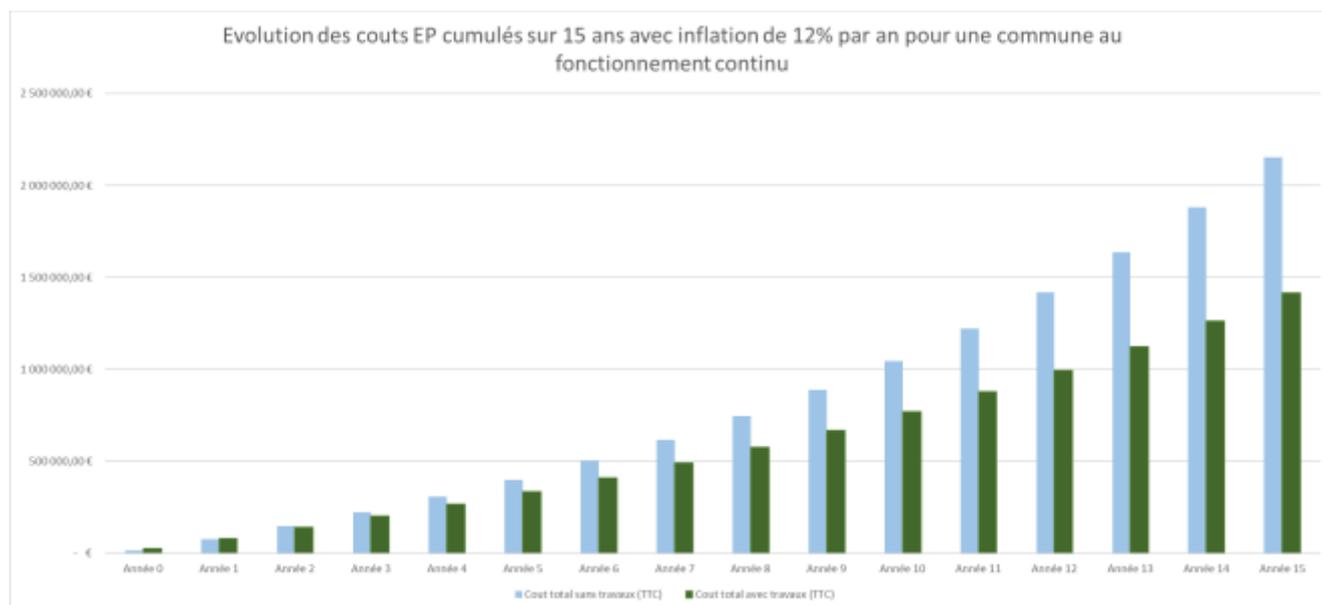
Si on s'intéresse au cas des deux typologies de communes en présence au sein du SYDER, on peut considérer le cas d'une commune pratiquant l'extinction (environ un tiers des communes) et les communes utilisant leur éclairage la totalité de la nuit.

○ **Cas n°1 :**

Pour une commune qui utilise son éclairage l'ensemble de la nuit, le bilan correspondant est le suivant :

	Sans travaux	Avec travaux
Coût des rénovations pour la commune	- €	387 416,09 €
Coût des consommations énergétiques en 2022	54 141,12 €	25 293,18 €
Coût des consommations énergétiques sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 7%/an	1 307 795,21 €	629 801,31 €
Coût des consommations énergétiques sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 12%/an	2 026 384,53 €	965 505,61 €
Dépense totale résultante sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 7%/an	1 307 795,21 €	1 017 217,40 €
Dépense totale résultante sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 12%/an	2 026 384,53 €	1 352 921,70 €

La représentation graphique suivante indique les dépenses cumulées pour la commune sur 15 ans avec travaux (en vert) et sans travaux (en bleu) :



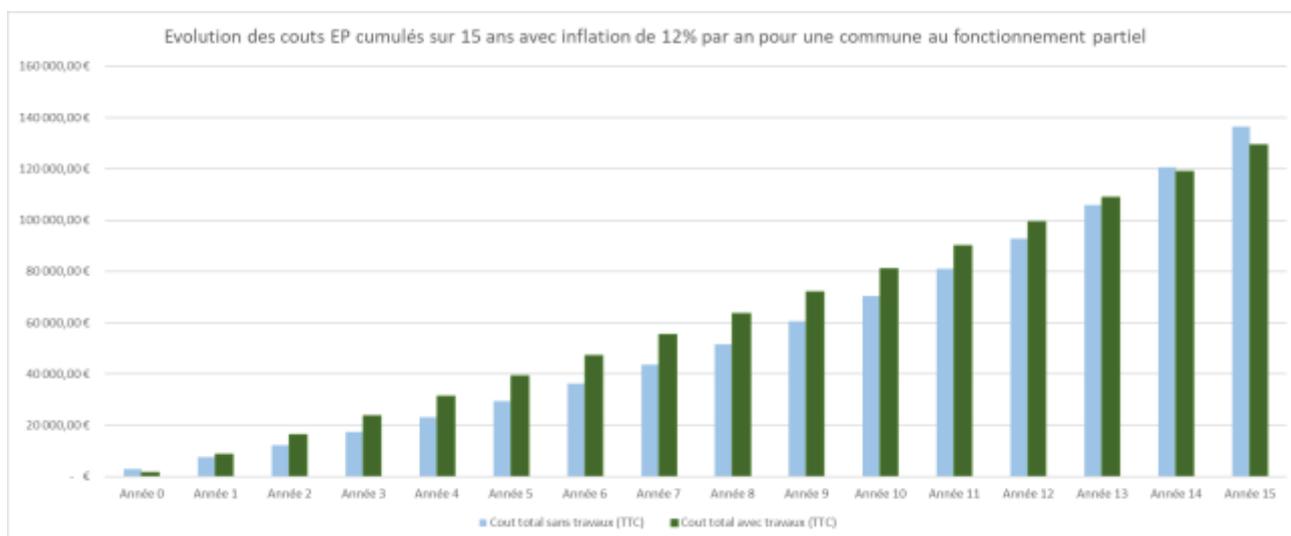
○ **Cas n°2 :**

Pour une commune qui pratique l’extinction de 23h à 6h, le temps de fonctionnement des luminaires étant inférieur au cas précédent, le retour sur investissement en est d’autant impacté. Les coûts envisagés sont les suivants :

	Sans travaux	Avec travaux
Coût des rénovations pour la commune	- €	86 713,69 €
Coût des consommations énergétiques en 2022	2 848,26 €	770,49 €
Coût des consommations énergétiques sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 7%/an	73 069,92 €	20 081,62 €
Coût des consommations énergétiques sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 12%/an	112 640,00 €	30 785,77 €
Dépense totale résultante sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 7%/an	73 069,92 €	106 795,31 €
Dépense totale résultante sur 15 ans avec hypothèse d'inflation de 12%/an	112 640,00 €	117 499,45 €

Dans l’hypothèse de 7% d’inflation du coût de l’énergie, la commune qui pratique l’extinction ne présente pas un bilan financier favorable. Toutefois, ce calcul ne considère aucune intervention de maintenance alors qu’un parc vieillissant nécessitera a priori de plus en plus d’interventions. En revanche, si l’inflation est de 12%, la rénovation est alors rentabilisée sur 15 ans.

La représentation graphique suivante indique les dépenses cumulées pour la commune sur 15 ans avec travaux (en vert) et sans travaux (en bleu) :



A noter :

Une augmentation de 40% de la facture d'énergie consacrée à l'éclairage public est constatée entre 2021 et 2022.

A titre d'exemple, les travaux réalisés en démarche performancielle, pour la commune précitée permettraient d'absorber cette hausse et de maintenir la dépense énergétique actuelle. Les coûts estimés de ses factures sont les suivants :

Facture EP 2021	Facture EP 2022 sans travaux	Facture EP 2022 après travaux
56 684,40 €	95 735,09 €	58 750,70 €

5) Le financement du projet

En fonction du mode de fonctionnement des installations et de l'évolution à venir du coût de l'énergie, les travaux réalisés dans le cadre de la Démarche Performancielle pourront donc être directement financés par les économies d'énergie, ou nécessiter une légère hausse des charges pour la commune.

La démarche performancielle va faire l'objet d'une autorisation de programme qui permettra l'ouverture des crédits de paiement annuels. Les engagements seront pluriannuels.

Le SYDER ayant une situation financière saine, il pourra financer ce projet principalement comme suit :

- Autofinancement
- Emprunt
- Subventions

Concernant les subventions, il est précisé que le CRTE et des subventions du FACÉ innovation pourront être sollicités et venir réduire le coût net à charge des communes. Celles-ci pourront décider de rembourser le SYDER sous deux formes :

- Contributions budgétaires
- Contributions fiscalisées

Elles pourront décider de mixer les deux modes de financement. Le délai de deux ans avec le remboursement des travaux permettra aussi de finaliser le reste à charge des communes notamment en déduisant :

- Les subventions perçues (CRTE...)
- Les ventes de CEE qui seront effectuées par le SYDER.

Enfin, depuis plusieurs semaines, le SYDER s'est rapproché de nombreux organismes bancaires et de la Banque des territoires afin d'examiner les modalités de financement par l'emprunt, cohérentes avec l'objet du projet, en l'occurrence le financement vert et durable. Des pistes sont à l'étude.

Conclusion :

Au final, la démarche performancielle est un programme majeur d'investissement des communes et du SYDER pour les 3 prochaines années. Par contre, l'impact sur les dépenses de fonctionnement est très limité et doit même permettre des économies sur les frais de maintenance ou à tout le moins limiter voire compenser la flambée des coûts d'électricité et donc de l'éclairage public.

CONVENTION DE REVERSEMENT DE SUBVENTION

Entre la Commune de BRULLIOLES et le SYDER

Opération de remplacement des sources conventionnelles en LED

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

La Commune de BRULLIOLES,

représentée par son Maire en exercice, Monsieur Pascal FICHET, dûment habilité aux fins des présentes par délibération du conseil municipal en date du XX/XX/XXXX

dont le siège est place de l'Eglise
69690 BRULLIOLES

Ci-dessous désignée par « **La Commune de BRULLIOLES** »
D'une part,

ET :

Le Syndicat Départemental d'Energies du Rhône (SYDER),

représenté par son Président en exercice, Monsieur Malik HECHAÏCHI, dûment habilité aux fins des présentes par délibération du Comité syndical n°CS_2022_XXX du 25 janvier 2022,

dont le siège est : 61, chemin du Moulin Carron
69574 Dardilly Cedex,

Ci-dessous désigné par « **Le SYDER** »
D'autre part,

Ci-après également désignés ensemble « les Parties »,

IL EST PREALABLEMENT EXPOSE

Qu'il existe, dans le cadre du plan France Relance, trois instruments de soutien aux investissements aux collectivités territoriales : la dotation d'équipement des territoires ruraux (DETR), la dotation de soutien à l'investissement local (DSIL) et la dotation de soutien à l'investissement des départements (DSID), mis à disposition des préfets au profit des projets concourant à la redynamisation et au développement des territoires,

Que la commune de BRULLIOLES, adhérente au Syndicat, lui a délégué la compétence « Eclairage public »,

Que la commune a décidé de réaliser l'opération « Eclairage public : remplacement des sources conventionnelles en LED »,

Qu'ayant délégué la compétence « Eclairage public et maintenance » au Syndicat, celui-ci finance les travaux de remplacement des sources lumineuses,

Que la commune a déposé une demande de subvention pour cette opération sur la plateforme dématérialisée « démarches.simplifiees.fr » le 23 février 2021 en Préfecture du Rhône et l'accusé réception de la complétude du dossier du 16 mars 2021,

Que par un arrêté n° 2021-0119-DSIL-69-07 du 10 septembre 2021, le Préfet du Rhône a attribué à la commune de BRULLIOLES une subvention d'un montant de 60 407 euros au titre de de la DSIL dans le cadre du CRTE,

Que le SYDER ayant financé les travaux de remplacement des sources conventionnelles en LED, il a été convenu entre le SYDER et la commune de BRULLIOLES que cette dernière reverse les sommes perçues au titre de la subvention mentionnée ci-dessus,

Qu'il convient donc de définir par voie de convention les modalités administratives et financières du reversement par la commune de BRULLIOLES au SYDER du montant de l'aide allouée au titre du remplacement des sources conventionnelles en LED ;

CECI EXPOSE, IL A ETE CONVENU CE QUI SUI

Article 1. Objet de la convention

La présente convention définit les modalités administratives, techniques et financières de reversement au Syndicat de la somme allouée par le Préfet du Rhône au titre de la DSIL à la commune de BRULLIOLES.

Article 2. Détermination des sommes allouées au titre du dispositif France Relance

La commune de BRULLIOLES a perçu, au titre de / des subvention(s) :

Libellé	Montant de la dépense (en € HT)	Montant subventionnable (en € HT)	Subvention versée (en € HT)
DSIL	120 814 €	120 814 €	60 407 €

Article 3. Modalités du reversement

La commune de BRULLIOLES s'engage à reverser au SYDER la totalité de la subvention perçue au titre du dispositif « France Relance » pour le remplacement des sources conventionnelles en LED, soit la somme de 60 407 euros pour un montant de dépense éligible de 120 814 euros.

Le versement se fera sur le compte suivant :

RIB : 30001 00497 C6930000000 97

IBAN : FR73 3000 1004 97C6 9300 0000 097

BIC : BDFEFRPPCCT

Le comptable assignataire est la Trésorerie de VILLEURBANNE.

La commune de BRULLIOLES s'engage à reverser l'intégralité du montant de la subvention dans les 30 jours qui suivent la réception de ladite somme par la commune.

Article 4. Modification de la convention

Toute modification des termes de la présente convention ne pourra résulter que d'un document écrit et exprès et ce, sous forme d'avenant.

Article 5. Election de domicile

Pour l'exécution des présentes et de leurs suites, y compris la signification de tous actes, la Commune de BRULLIOLES et le Syndicat font élection de domicile en leurs sièges respectifs.

Article 6. Règlement des litiges

Les Parties s'engagent à s'efforcer de régler à l'amiable les différends relatifs à l'interprétation ou à l'exécution de la présente convention.

A défaut, le Tribunal administratif de LYON est compétent.

Article 7. Entrée en vigueur de la convention

La présente convention entrera en vigueur après signature par les Parties, à la date d'acquisition de son caractère exécutoire par transmission au contrôle de légalité.

Fait en deux exemplaires originaux à Dardilly, le

Pour la Commune de BRULLIOLES

Le Maire,

Pour le SYDER

Le Président,

Malik HECHAÏCHI

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

BULLETIN D'ABONNEMENT
A RETOURNER AU SYDER

NOM **Prénom**

Collectivité représentée

Adresse

Ville..... **Code Postal**

Abonnement annuel au prix de 23 € TTC

(Délibération du Bureau en date du 17.12.2001)

Le recueil des actes administratifs vous sera adressé dès réception des fonds.

Mode de règlement :

Virement postal

*A adresser à Madame le Trésorier Principal de Villeurbanne Municipale,
1 Rue du Docteur Pierre Fleury Papillon - BP 75052 - 69601 VILLEURBANNE CEDEX,
Banque de France – 30001 00497 0000U050035 62*

Chèque bancaire ou postal

A joindre au présent bulletin d'abonnement

A l'échéance, un bulletin de réabonnement vous sera transmis.

Date

Signature