

# Rapport d'orientation budgétaire 2023

Éléments d'analyse



# Sommaire



<b>1.</b>	<b>Éléments de contexte économique et financier en 2023</b>	<b>3</b>
a.	Contexte national	3
b.	Les relations entre l'Etat et les collectivités locales	3
c.	Contexte intercommunal	3
d.	Contexte de bassin versant de la Reyssouze	3
<b>2.</b>	<b>Situation financière au 31 décembre 2022</b>	<b>4</b>
a.	Résultats annuels	4
b.	Restes à réaliser	4
c.	Résultats cumulés	4
<b>3.</b>	<b>Etat de la dette au 31 décembre 2022 et son évolution</b>	<b>6</b>
a.	Emprunt	6
b.	Ligne de trésorerie	6
c.	Capacité d'autofinancement brute	6
d.	Capacité d'autofinancement nette	7
e.	Bilan de la dette et de la situation financière du syndicat	8
<b>4.</b>	<b>Orientations budgétaires 2023</b>	<b>8</b>
a.	Le fonctionnement	9
i.	Les dépenses de fonctionnement	9
ii.	Les recettes de fonctionnement	11
b.	L'investissement	11
c.	Affectation du résultat de fonctionnement	14
d.	Focus sur le contrat environnemental 2022 – 2024	14
<b>5.</b>	<b>Etat du personnel</b>	<b>17</b>
a.	Tableau des emplois	17
b.	La structure socio-économique de l'équipe	19
i.	Structure sociale	19
ii.	La durée de travail	20
iii.	Règlement intérieur des agents	20
iv.	Le compte Epargne Temps	21
c.	L'évolution des dépenses de personnel	21
i.	Les salaires	21
ii.	Le régime indemnitaire	23

iii.	Financement des complémentaires Santé	23
iv.	Action sociale	24
d.	Recettes de fonctionnement « charge de personnel en 2022 »	24
<b>6.</b>	<b>Perspectives</b>	<b>25</b>
a.	Evolution des statuts	25
i.	Les compétences proposées	25
ii.	Le périmètre	26
iii.	La gouvernance	26
iv.	La clé de répartition	26
b.	La pérennisation du syndicat et de la dynamique instaurée depuis 2020	26

La Loi prévoit qu'un Débat d'Orientation Budgétaire doit se tenir dans les deux mois qui précèdent l'adoption du Budget. La présente note vise à introduire ce débat. Le vote du budget prévisionnel 2023 est fixé au jeudi 23 mars 2023.

## 1. Eléments de contexte économique et financier en 2023

### a. Contexte national

Une croissance économique soutenue au premier semestre 2022 mais des perspectives de stagnation en fin d'année et de récession pendant l'hiver 2023 :

- Une poussée inflationniste de l'ordre de 7 % en 2022 qui diminuerait à 4,2 % en 2023.
- Une situation dégradée des finances publiques :
  - Déficit public à près de 5% du PIB,
  - Endettement public à hauteur de 113% du PIB,
  - Risques budgétaires importants en raison de la hausse des taux d'intérêts.

### b. Les relations entre l'Etat et les collectivités locales

Des mesures qui fragilisent l'équilibre des finances des collectivités locales et pourraient impacter la ventilation budgétaire des compétences, notamment celle transférées.

- La suppression de la taxe d'habitation pour les résidences principales, la diminution de la Cotisation sur la valeur Ajoutée des Entreprises (CVAE),
- La fixation aux collectivités dont les dépenses de fonctionnement dépassent 40 M€ d'un objectif d'évolution des dépenses de fonctionnement limité au taux d'inflation diminué de 0,5 point,
- La modification des modalités de recouvrement de la taxe d'aménagement,

Des opportunités pour soutenir la croissance dans un contexte économique tendu :

- Une opportunité de financement important avec l'apparition du fonds vert (mais contrainte en délai et en thématique)

### c. Contexte intercommunal

- Une volonté de Grand Bourg Agglomération (GBA) de mettre en place la taxe GEMAPI afin de financer cette compétence,
- Une volonté commune des deux intercommunalités de structurer le territoire autour d'un EPAGE sur le bassin versant de la Reyssouze et des affluents directs de la Saône,
- Une structuration aboutie des bassins versants riverains et des négociations pour une adaptation de la taxe GEMAPI mettant en exergue le retard sur le bassin versant de la Reyssouze.

### d. Contexte de bassin versant de la Reyssouze

- La signature du contrat environnemental de près de 8 millions d'euros sanctuarisant les plans de financement de 11 actions avec un apport de plus de 4 millions par l'Agence de l'eau et de plus d'1 million d'euros par le Département de l'Ain,
- Des fonds complémentaires grâce aux candidatures lauréates aux appels à projet « biodiversité 2021 » et « Eau et Participation citoyenne 2021 »,



- Une gouvernance à reconstruire et à repenser suite aux intentions d'un EPAGE ; et qui permettra d'intégrer une dimension citoyenne,
- Une décision du Conseil d'Etat en octobre 2022 modifiant les possibilités de Déclaration au titre de la loi sur l'eau pour les travaux entrepris par le Syndicat et engendrant une modification importante du calendrier.

## 2. Situation financière au 31 décembre 2022

### a. Résultats annuels

Les résultats comptables annuels définitifs pour l'exercice 2022 sont les suivants :

- **Fonctionnement : + 93 863.06€**
- **Investissement : + 244 581.07€**

Les résultats de fonctionnement sont positifs, de près de 100 000 €, en hausse par rapport à l'année précédente.

Au niveau des investissements, il apparaît un excédent de près de 250 000€, en hausse par rapport à l'année précédente en raison de la contraction de l'emprunt à hauteur de 600 000€ et des dépenses de travaux engagées en 2022 qui n'ont pas toutes été réglées.

### b. Restes à réaliser

Les restes à réaliser, investissement, à reporter sur le budget 2023 sont :

- **Dépenses : 706 073.22 €**
- **Recettes : 136 197.00 €**

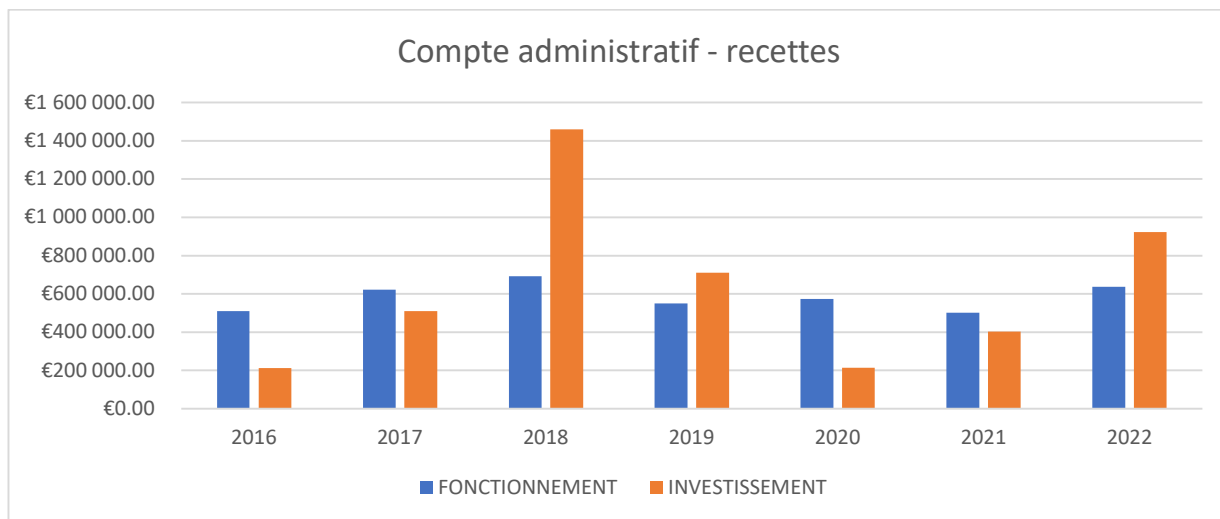
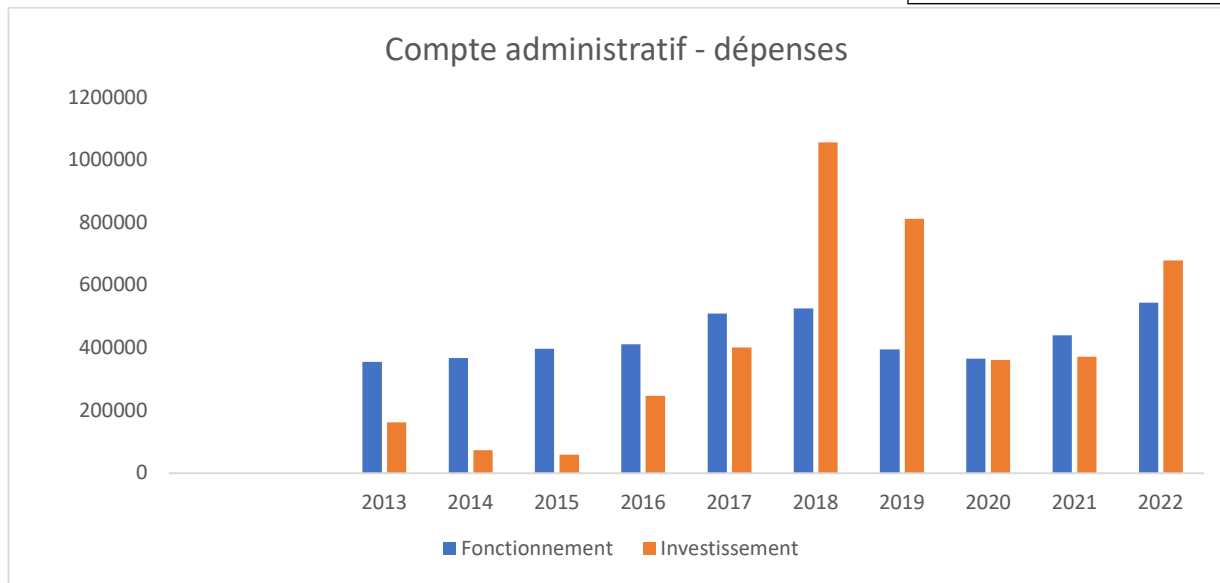
Un besoin de financement investissement de 145 370,18 € sera à imputer dans le BP 2023 (article 1068).

### c. Résultats cumulés

Les résultats cumulés au 31 décembre 2022 se traduisent par des excédents :

- **Fonctionnement : + 720 355.83 €**
- **Investissement : + 424 506.04 €**

Il faut remarquer que le syndicat, au cours de ces dernières années, a pu reconstituer une capacité d'investissement permettant ainsi d'envisager sereinement les opérations inscrites dans le plan pluriannuel.



Néanmoins, l'affectation du résultat, section investissement, sera influencé par les restes à réaliser (dépenses et recettes d'investissement engagées en 2022 et traitées lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2023, avant le vote du budget primitif 2023).

*Nota Bene*

*Le résultat cumulé excédentaire en fonctionnement tient compte d'une avance forfaitaire liée aux mesures compensatoires de CEMEX, d'un montant de 162 704 €, versé entre 2018 et 2019 et imputé en recette de fonctionnement.*

*Au 31 décembre 2022, ce sont 37 024,50€ qui ont été dépensés en fonctionnement depuis la mise en place de cette mesure compensatoire. Il reste donc à mobiliser la somme de 125 679,50 € d'ici 2028.*

*En 2023, une partie de l'avance, près de 70 000 €, sera virée vers la section investissement, afin de financer les travaux de restauration de la zone humide, la création de mares et la plantation de haies réalisés sur la parcelle de Mantenay.*

*Sans l'avance forfaitaire, le résultat cumulé en fonctionnement serait ramené à 594 676,33 €*

### 3. Etat de la dette au 31 décembre 2022 et son évolution

#### a. Emprunt

Un emprunt de 600 000 € d'une durée de 10 ans avec un taux fixe d'intérêt à 2,70 %, a été souscrit en 2022 auprès de la Caisse d'Épargne pour financer les travaux engagés en 2022 et qui se poursuivront en 2023.

Le syndicat a déjà procédé au remboursement de sa 1er annuité en 2022 pour un remboursement de capital montant de 64 928,68 €.

**Au 31 décembre 2022, il restait au syndicat 535 071,32 € à rembourser.**

#### b. Ligne de trésorerie

Depuis 2020, le syndicat n'a pas eu besoin de mobiliser de ligne de trésorerie. Aucune ligne n'a d'ailleurs été souscrite en 2021 et 2022

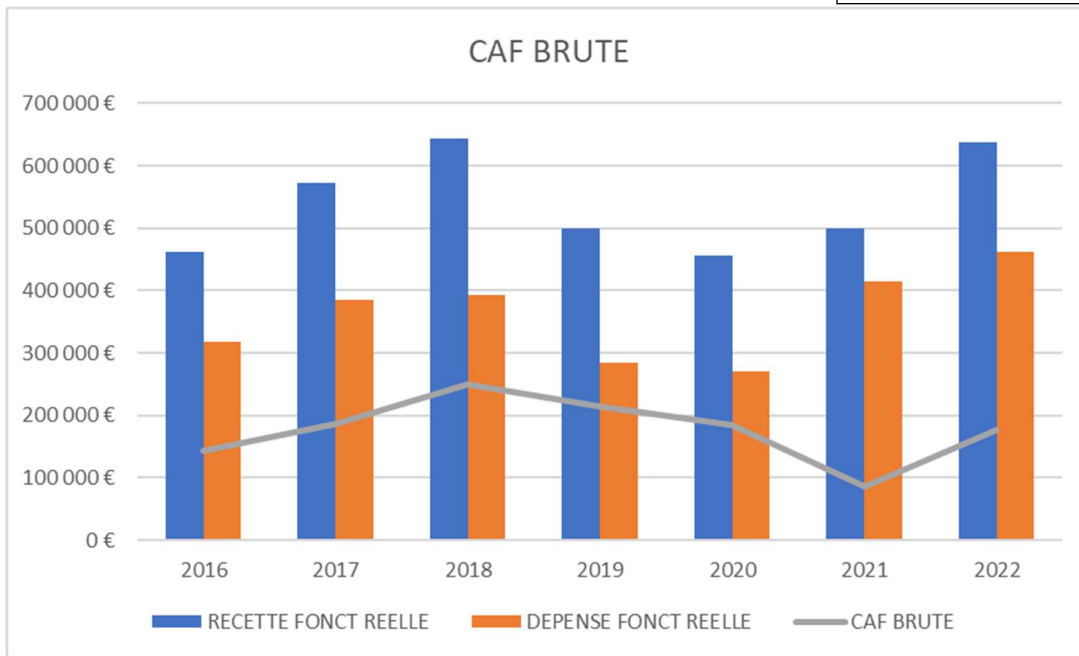
**Au 01<sup>er</sup> février 2023, le niveau de trésorerie est confortable à hauteur de 1 101 395 €** L'ouverture d'une ligne de trésorerie pourrait permettre une plus grande souplesse dans la gestion des avances et des subventions même si elle n'apparaît pas indispensable à ce stade.

#### c. Capacité d'autofinancement brute

La capacité d'autofinancement brute (CAF) représente l'excédent résultant du fonctionnement utilisable pour financer les opérations d'investissement (remboursements de dettes, dépenses d'équipement...).

Elle est calculée par différence entre les produits réels (hors produits de cession d'immobilisation) et les charges réelles (hors valeur comptable des immobilisations cédées) de fonctionnement.

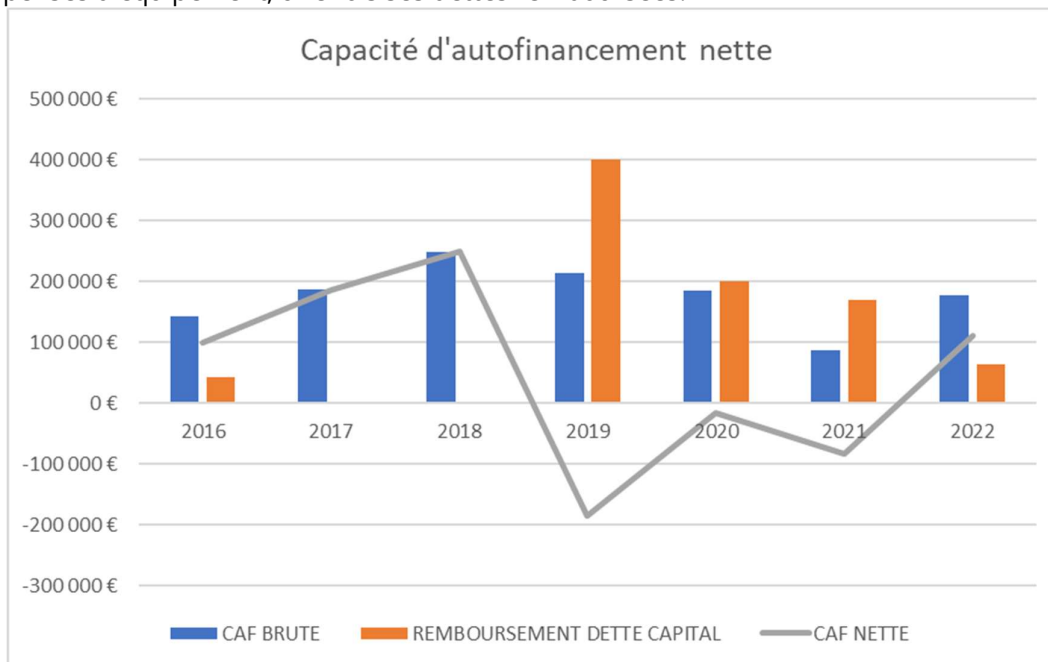
La CAF brute est en priorité affectée au remboursement des dettes en capital.



**La CAF Brute, en 2022, s'élève à 176 732 €.**

#### d. Capacité d'autofinancement nette

La capacité d'autofinancement nette (CAF nette) représente l'excédent résultant du fonctionnement après remboursement des dettes en capital. Elle représente le reliquat disponible pour autofinancer des nouvelles dépenses d'équipement. La CAF nette est une des composantes du financement disponible. La CAF nette est un indicateur de gestion qui mesure, exercice après exercice, la capacité de la collectivité à dégager, au niveau de son fonctionnement, des ressources propres pour financer ses dépenses d'équipement, une fois ses dettes remboursées.





## La capacité d'autofinancement nette s'élève en 2022 à 111 803 €.

Depuis 2019, la CAF nette ne couvrait pas le remboursement en capital des dettes financières. La CAF nette était négative et constituait un point de fragilité pour les équilibres financiers de la collectivité. Cette situation s'est améliorée en 2022 avec des remboursements d'annuité de capital moins élevés par rapport aux années précédentes :

Année	Annuités en €	Evolution par rapport à N-1	Evolution sur la période
2019	400 000,00 €		- 83,77 %
2020	200 000,00 €	-50 %	
2021	170 000,00 €	-15 %	
2022	64 928,00 €	- 61,81 %	

### e. Bilan de la dette et de la situation financière du syndicat

Sur la période étudiée de 2016 à 2022, le syndicat présente une situation financière très solide.

La CAF brute, après une dégradation entre 2018 et 2021, a progressé sur la période complète de + 23,69 %, passant de 142 884 € en 2016 à 176 732 € en 2022.

La CAF nette était négative entre 2019 et 2021. Elle a progressé cependant fortement en 2020 par rapport à 2019 tout en restant négative. Elle a de nouveau régressé en 2021 avant d'être positive en 2022.

Dans l'attente du rapport d'analyse financière produit par la Trésorerie chaque année, il est présenté ci-dessous les conclusions du rapport 2022 retraçant la période 2016 à 2020 et produites par la Trésorerie de Montrevel en Bresse en janvier 2022 :

- Le syndicat dispose d'un fonds de roulement très élevé qui progresse sur la période passant de 153 113 € en 2016 à 885 335 € en 2020 (+ 478.22 %).
- Ce fonds de roulement est très nettement supérieur au besoin en fonds de roulement.
- Par ailleurs, le syndicat dispose d'une trésorerie très élevée (894 227 € en 2020 ) lui permettant de présenter une structure financière très solide.

Au 06 janvier 2023, la trésorerie du syndicat s'élève à 1 101 395 €.

L'endettement du syndicat est très faible. A noter que le prêt relais souscrit en 2018 a été soldé au 31/12/2021. Comme énoncé ci-avant, un emprunt de 600 000 € (10 ans) a été souscrit en 2022 mais n'altère que faiblement sa capacité d'endettement.

## 4. Orientations budgétaires 2023

Le budget 2023 se construit dans un contexte où tous les équilibres antérieurs sont remis en causes par les grands mouvements qui animent, aujourd'hui, le monde. De nombreuses incertitudes entourent la vie des citoyens et il est difficile d'appréhender l'avenir. A titre d'exemple, la crise énergétique s'est, à ce jour, assez peu ressentie sur le coût des travaux publics. Qu'en sera-t-il en

2023 ? Idem sur la maîtrise d'œuvre qui a déjà connu quelques rebonds inflationnistes les deux dernières années.

Trois grands principes peuvent ressortir :

- Le syndicat peut s'appuyer sur un socle financier solide, acquis au cours des dernières années grâce à une gestion rigoureuse et à des économies substantielles qu'il s'agira de valoriser ;
- Qu'il possède, grâce à cela, une grande capacité d'investissement qu'il faudra maintenir dans le temps pour éviter les « à-coups » entre les phases de travaux ;
- Qu'il faudra cultiver le réseau d'acteurs et de partenaires en renforçant la notoriété du syndicat mais aussi en ciblant des actions à forts potentiels subventionnables et répondant aux besoins du territoire pour maintenir une dynamique de soutien, garante d'une situation financière saine.

Pour rappel, il est important de rappeler que les investissements entrepris par le syndicat depuis 2020 sont financés à 70 % voire 80 %.

Concrètement cela signifie que l'euro investi par le syndicat « attire » 3 euros de l'extérieur (1 € collecté à l'échelle du Département de l'Ain et 2 € collectés à l'échelle du bassin Rhône Méditerranée et Corse).

En outre, un syndicat de rivière s'appuie sur une équipe d'ingénierie dédiée au territoire et financée dans sa très grande majorité.

#### a. Le fonctionnement

Le budget de fonctionnement en 2023 devrait s'élever à 1 288 820€, soit une hausse de 58 000€ par rapport à 2022.

Entre 2018 et 2022, le ratio prévisionnel / réalisé moyen est de 43,79 %. Cela reflète un manque d'engagement des dépenses prévisionnelles.

Lors des prochains exercices, il conviendra d'assurer un ratio minimal de 70 %.

##### i. Les dépenses de fonctionnement

Chapitres	désignation	BP 2022	CA 2022	BP 2023
CHAP 011	Total charges à caractère général	376 700€	166 760 €	560 740 €
CHAP 012	Total charges de personnel	295 260 €	270 981 €	347 760 €
CHAP 023	Total virement section investissement	412 783 €	0 €	155 714 €
CHAP 042	Total amortissement	104 000 €	82 870 €	104 000 €
CHAP 65	Total charges gestion courante	35 510 €	22 161 €	42 606 €
CHAP 66	Total charges financières	6 000 €	1 350 €	8 000 €
CHAP 67	Total charges spécifiques	0	0	70 000 €

<b>TOTAL DEPENSES</b>	<b>1 230 253 €</b>	<b>544 122 €</b>	<b>1 288 820 €</b>
-----------------------	--------------------	------------------	--------------------

→ Charges à caractère général

- Augmentation des charges d'énergie de + 51 % même si la valeur nette résiduelle est de + 4 000 € pour une dépense de 13 600 € sur un chapitre de 548 000 € soit 2.48 %.
- Augmentation des prestations de services pour :
  - Accompagner le déploiement du contrat et des appels à projet : accompagnement à la concertation, animation dans le cadre de AAP (Eau et participation citoyenne), expertises naturalistes (AAP Biodiversité),...
  - anticiper les années suivantes et éviter un « trou » entre les contrats : Etudes de diagnostic sur les affluents directs, acquisitions de données,...
  - Répondre aux besoins logistiques du syndicat : déménagement, loyers, ménages,...
- Mise en place du PPRE (plan pluriannuel de restauration et d'entretien), selon le marché à bon de commande signé
- Renforcement de la communication
- Equipement matériel de sécurité pour les agents (mise en conformité pour la protection et la sécurité)
- Petits outillages et matériels pour l'installation et la maintenance de l'observatoire.

→  Charges de personnel

- Recrutement d'un Chargé de mission « Eau et participation citoyenne » en raison d'une mutation interne,
- Poste technicien et chargé de communication sont basés sur 12 mois en 2023 contre 7 mois en 2022,
- Un filet de sécurité pour assurer d'éventuels besoins complémentaires, parer aux imprévus et permettre une politique salariale

→ Virement section investissement

- Proposition d'un virement à la section d'investissement pour alimenter le plan d'action sans recourir à un nouvel emprunt.

→ Amortissement

- Aucune modification entre 2022 et 2023 .

→ Charges de gestion courante

- Augmentation des indemnités d'élus afin d'anticiper le changement de gouvernance et d'éventuelles nouvelles attributions,
- Achat/renouvellement de clé numérique de signature afin d'anticiper le changement de gouvernance et d'éventuelles nouvelles attributions,
- Abonnements annuels indispensables au bon fonctionnement de services (exemple Microsoft exchange),

→ Charges financières

- Lié à l'emprunt contracté en novembre 2022

→ Charges spécifiques

- Virement du fonctionnement vers l'investissement de 70 000€ pour le financement de l'opération de Mantenay Montlin

ii. Les recettes de fonctionnement

Chapitre	désignation	BP 2022	CA 2022	BP 2023
CHAP 002	Total excédent antérieur	626 493 €	0 €	720 356 €
CHAP 013	Atténuation de charges	0 €	7 538 €	0 €
CHAP 70	Produits de services	19 050 €	19 613 €	8 630 €
chap 74	Dotations et Provisions	584 610 €	610 799 €	557 777 €
chap 75	Total produits gestion courante	100 €	2 €	100 €
Chap 042	Ecriture d'ordre	0 €	0 €	1 978€
<b>TOTAL RECETTES</b>		<b>1 230 252.77 €</b>	<b>637 985.09 €</b>	<b>1 288 820 €</b>

En 2023,

Baisse des produits de services, aucune opération de mesures compensatoires avec GRTGAZ sur le Déborah n'est prévue en 2023, donc pas de recettes en contrepartie.

Baisse des dotations et provisions, modification de l'imputation des mesures compensatoire du département sur le chapitre 70 à la place du chapitre 74.

L'étude bilan du 2nd contrat étant terminée, les soldes ont été versés en 2022.

### b. L'investissement

Le prévisionnel au niveau des investissements en 2023 dépasse les 2 658 000 € contre 1 997 504 € en 2022. Toutefois, suite à la décision du Conseil d'Etat d'octobre 2022 d'annuler le recours à la déclaration au titre de la loi sur l'eau pour les travaux de renaturation par les structures GEMAPI (2 mois d'instruction) et donc l'obligation désormais de déposer en autorisation (10 à 12 mois d'instruction avec enquête publique), des doutes subsistent quant à la faisabilité de quelques travaux en 2023.

En outre des actions prévues sont en dehors du territoire actuel de compétences du SBVR. Il s'agit d'anticiper la réforme statutaire et une possible extension du territoire.

Ainsi il a été choisi de présenter un plan conforme aux prévisions initiales qui pourrait être modifié au moment du vote.

Le tableau ci-dessous présente les actions proposées au budget prévisionnel d'investissement en 2023. Les actions en grisées sont celles qui n'ont pas démarré au 01<sup>er</sup> mars 2023

NATURE	BP 2023
--------	---------

	DEPENSES	RECETTES
<i>TOTAL OPERATIONS NON AFFECTEES</i>	65 978.00€	832 873.45 €
Renaturation Barrage des Aiguilles Pont de Vaux- op sous mandat	150 000.00€	185 000.00€
Restauration Vallière - op sous mandat- études travaux	500 00.00 €	339 627.00€
Plan gestion stratégie zone humide +- plans actions op 110	159 000.00€	1 000€.
Etude ruissellement continuité écol OP 115	15 000.00€	3 000.00€
Aménagement ZTHA Malafretaz - études travaux plantations haies OP 112	23 972.22€	39 720.00€
Stratégie hydraulique sur la Reyssouze – etude les 2 saules op 114	65 000.00€	5200.00€
Etude faisabilité Dévorah- op sous mandat	60 000.00€	94 000.00€
Mise en défens des berges – op sous mandat	40 000.00€	12 000.00€
Etude faisabilité – Lac Bouvent à Pennessuy -	87 057.40€	108 000.00€
Jugnon- restauration zh forestière Teyssonge – op sous mandat	3 500.00€	50 000€
Restauration Reyssouze – entre Majornas et Moulin Gallet – Viriat op sous mandat	50 000.00€	1 500.00€
Plantations – op sous mandat	43 000.00€	4 500.00€
Restauration continuité Cra à Montagnat	210 000.00€	140 000.00€
Restauration Zh Mantenay	71 000.00€	79 500.00 €

Allée de Challes	362 896.23€	60 000.00€
Restauration continuité – petits obstacle – op sous mandat	25 000.00€	7 500.00€
Plan gestion prairies zones humides – Basse Reyssouze	57 600.00€	45 000.00€
M.O et travaux amont Reyssouze – Dévorah Bouvent Pennessuy	300 000.00€	334 000.00€
Digue Cras – op sous mandat	50 000.00	26 000.00
Vannes : équipements OP 106	5 000.00€	0.00
Etude diag – bief de la Jutane -op 117	20 000.00€	14 000.00€
Etude diag – Ruisseau de Manziat -op 118	20 000.00€	14 000.00€
Etude diag – Grand Loeze -op 119	35 000.00€	24 500.00€
Etude diag – petits affuents Saône - op 120	20 000.00€	14 000.00€
Acquisition et Restauration ZH – op 116	120 000.00€	60 000.00€
Stations observatoires OP 122	37 954.00€	43 399.67€
Plantations parcelles syndicat- op 121	5 000.00 €	2 500.00€
Application mobile – op 121	38 000.00 €	
Matériel Bureaux Informatique électroménager – Vidéo	10 170.00€	8 150.00€
Dons et legs – Terrain Servignat	5 000.00€	5 000.00€
Intégration frais études	24 912.00€	24 912.00€
<b>TOTAUX</b>	<b>2 578 982.12€</b>	<b>2 578 982.12€</b>

*Nota Bene*



*Au niveau des recettes, 28 % sont issues du résultat d'investissement cumulé antérieur et par l'excédent de fonctionnement dégagé de l'exercice 2022, contre 33 % l'année dernière.*

*Le budget a été construit en intégrant uniquement les acomptes escomptés sans tenir compte de la totalité de l'attribution de la part de nos partenaires financiers Agence de l'eau Rhône Méditerranée Corse et le conseil départemental de l'Ain.*

*En outre, pour rappel, les travaux en cours d'eau s'inscrivent dans un temps long de part :*

- *La loi MOP*
- *La réglementation et la législation (Loi sur l'Eau et Milieux Aquatiques, Enquêtes publiques,...)*

*Les partenaires, pour ne pas bloquer des ressources à d'autres territoires, ne souhaitent recevoir les demandes d'aides qu'à compter de l'étape PRO (projet). Les demandes d'aides seront instruites par nos partenaires financiers courant de l'année 2023.*

### c. Affectation du résultat de fonctionnement

Aucun déficit n'est constaté, à l'issue des opérations d'exécution 2022.

Néanmoins, l'affectation du résultat, section investissement, sera influencé par les restes à réaliser (dépenses et recettes d'investissement engagées en 2022 et traitées lors du 01<sup>er</sup> trimestre 2023, avant le vote du budget primitif 2023).

Les restes à réaliser, investissement, à reporter sur le budget 2023 sont :

- **Dépenses : 706 073.22 €**
- **Recettes : 136 197.00 €**

Un besoin de financement investissement de 145 370,18 € sera à imputer dans le BP 2023 (article 1068)

### d. Focus sur le contrat environnemental 2022 – 2024

Le contrat environnemental est un contrat moral, technique et financier entre le syndicat et les partenaires techniques et financiers (Agence de l'eau Rhône Méditerranée et Corse et le Département de l'Ain). Il s'agit d'un engagement mutuel visant à mettre en œuvre une politique locale de gestion de l'eau et des milieux aquatiques. Il est le point de départ d'une nouvelle phase de travaux pour le syndicat.

Après avoir reçu, le 12 décembre 2022, l'approbation du Département et le 15 décembre 2022, l'agrément du Comité de bassin Rhône-Méditerranée, la signature officielle du contrat le 13 janvier 2023 a réuni les signataires du contrat et les acteurs du territoire. Cette cérémonie a été l'occasion de témoigner de leur engagement vis-à-vis des objectifs du contrat :

- **Gérer durablement la ressource en eau : reconquérir la qualité et prévenir les déséquilibres quantitatifs**

Cette attention portée à l'eau en tant que « ressource » vise à maintenir les conditions de la satisfaction des usages à long terme en adaptant le territoire au changement climatique. Des sondes pouvant relever les débits, les hauteurs d'eau et la température des rivières sur tout le territoire seront installées pour observer l'évolution des cours d'eau et anticiper les conséquences du changement climatique.

- **Préserver et restaurer le bon fonctionnement des milieux aquatiques**

Cet objectif vise aussi bien les cours d'eau que les zones humides par l'amélioration des capacités de régulation (crues et assècs), de préservation ou reconstitution des continuités écologiques et la

diversification des habitats (lit, berges/ripisylve, mares, prairies humides...). Ce sera près de 8 km de cours d'eau restaurés, le rétablissement de la continuité sur la Reyssouze au niveau de 2 obstacles infranchissables, conduisant à décloisonner environ 1 km de cours d'eau et la restauration d'une trentaine d'hectares de zones humides.

→ Redonner sa place à l'eau dans l'aménagement du territoire

La croissance urbaine, le développement économique ou encore l'intensification de l'agriculture continuent de faire augmenter les pressions sur la ressource en eau et les milieux. De plus, la présence de l'eau sur le territoire est un facteur de risques (inondations), qui doivent être gérés de manière à protéger la sécurité des biens et des personnes. Enfin l'eau est un élément structurant du cadre de vie et présente un intérêt paysager ou patrimonial. Plus de 7 km de berges seront entretenus et au moins 10 000 arbres et arbustes seront plantés.

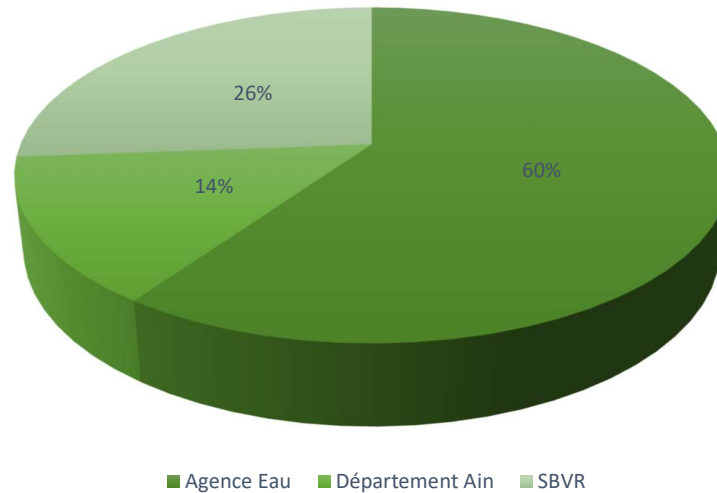
Ce contrat environnemental est composé de :

- 11 actions milieux dont 3 actions phares (Pont-de-Vaux et Bourg-en-Bresse) de plus d'un million d'euros chacune et une action en Espace Naturel Sensible du Département de l'Ain, le vallon des Faulx à Ceyzériat.
- 3 actions de communication / animation

	Libellé	OS	Montant opération	Taux agence	Montant Agence	taux Département	Montant Département
B1	Restauration morphologique et écologique de la Reyssouze aval Pont-de-Vaux (R3 sur 1km et R1/R2 sur 2 km)	2024	1 064 859 €	50%	532 430 €	alignement AE mais provisoire en fonction des élus	
B2	Restauration morphologique de la Vallière (560 ml) et reconnexion/restauration d'une zone humide	2022	753 360 €	40%	301 344 €	40%	301 344 €
B3	Acquisition de 7,5 Ha de zone humide annexe de la Leschère	2023	60 000 €	70%	42 000 €	10%	6 000 €
B4	Restauration du Dévorah (R3 1990 ml + 6,5 Ha de ZH)	2024	1 270 000 €	70%	889 000 €	10%	127 000 €
B5	Restauration de la zone humide forestière de Teyssonge de 5 Ha et reméandrage sur 300ml du "bief de Carry"	2022	84 000 €	50%	42 000 €	20%	16 800 €
B6	Secteur de Bouvent en amont de Bourg-en-Bresse : restauration de la continuité, restauration de la reysouze niveau R3 sur 500 ml, R2 sur	2024	2 650 560 *	70%	1 855 392 €	10%	265 056 €

	1900 ml , restauration de zones humides (potentiel de 10 Ha)						
B7	Restauration continuité Reyssouze (seuil de la Cra) +restauration R2 sur 640 ml et reconnexion d'une zone d'expansion de crue	2023	450 840 €	50%	225 420 €	20%	90 168 €
B8	Réseau de suivi et observatoire de la ressource en eau	2022-2023-2024	153 800 €	50%	76 900,00 €	0%	0 €
B9	Réalisation d'un plan de gestion des prairies humides de la basse Reyssouze	2024	48 000 €	70%	33 600 €	10%	4 800 €
B10	Réalisation de 10 plans de gestion de zones humides prioritaires du bassin versant - PGSZH	2023	240 000 €	70%	168 000 €	10%	24 000 €
B11	Plan Pluriannuel de Restauration et d'Entretien des berges et de la ripisylve	2022-2023-2024	310 000 €	30%	93 000 €	20%	62 000 €
C1	communication	2022-2024	257 020 €	70%	179 914 €	10% sur les dépenses d'investissement	
C2	Animation	2023-2024	546 000 €	50%	273 000 €	0%	0 €
<b>TOTAL CONTRAT</b>			<b>7 888 439 €</b>		<b>4 712 000 €</b>		<b>1 110 140 €</b>

## Répartition financière des actions du contrat



## 5. Etat du personnel

### a. Tableau des emplois

Le Président propose de modifier le tableau des emplois comme suit à compter du 21 février 2023 pour l'adapter aux différents mouvements de personnels (arrivées/départs) :

FILIERE ADMINISTRATIVE						
EMPLOIS PERMANENTS						
Num	Date délibération	Grade	Cat	Durée hebdo du poste en H/semaine	Statut /occupation (stagiaire, titulaire, contractuel, CDI)	Missions
AD_P_1	14/11/2019	Adjoint administratif 2 <sup>nd</sup> e classe Adjoint administratif principal 2 <sup>nd</sup> e classe Adjoint administratif	C	24H00	1 POSTE TITULAIRE	Assistante de gestion comptable, administrative et RH

		principal 1ere classe				
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>						
<b>EMPLOIS PERMANENTS</b>						
TE_P_1	15/12/2020	Ingénieur territorial Ingénieur Principal Ingénieur hors classe	A	35H00	1 POSTE TITULAIRE	Directeur
TE_P_2	17/11/2016 + 17/05/2022	Ingénieur territorial Ingénieur Principal	A	35H00	1 POSTE CONTRACTUEL – occupé par un poste cdd, signé jusqu’au 31 août 2024	Chargée de mission Milieux aquatiques et territoires – spécialité action territoriale
TE_P_3	19/10/1996	Ingénieur territorial Ingénieur Principal Ingénieur hors classe	A	35H00	1 POSTE TITULAIRE	Chargé de mission Milieux aquatiques et territoires – spécialité ingénierie écologique et hydraulique
TE_P_4	02/02/2005	Technicien territorial Technicien principal 2 <sup>nde</sup> classe Technicien principal 1ere classe	B	35H00	1 POSTE CONTRACTUEL – à compter du 27 février 2023 jusqu’au 27 février 2026	Technicien de rivière / GEMAPI et observatoire
TE_P_5	17/05/2022	Ingénieur territorial Ingénieur Principal	A	35H00	1 POSTE CONTRACTUEL – à compter du 01 février 2023 jusqu’au 01 février 2026	Chargé (e) de mission « Trame turquoise et services écosystémique »
<b>EMPLOIS NON PERMANENTS</b>						

TE_NP_1	13/12/2022	Contrat de projet (Poste non permanent)	B	35H00	1 POSTE CONTRACTUEL – à compter du 01 février 2023 jusqu’au 31 décembre 2024	Chargée de communication
TE_NP_2	17/05/2022	Contrat de projet (Poste non permanent)	B	35H00	1 POSTE CONTRACTUEL – à compter du 15 février 2023 jusqu’au 31 décembre 2023	Chargée de projet « Eau et participation Citoyenne »

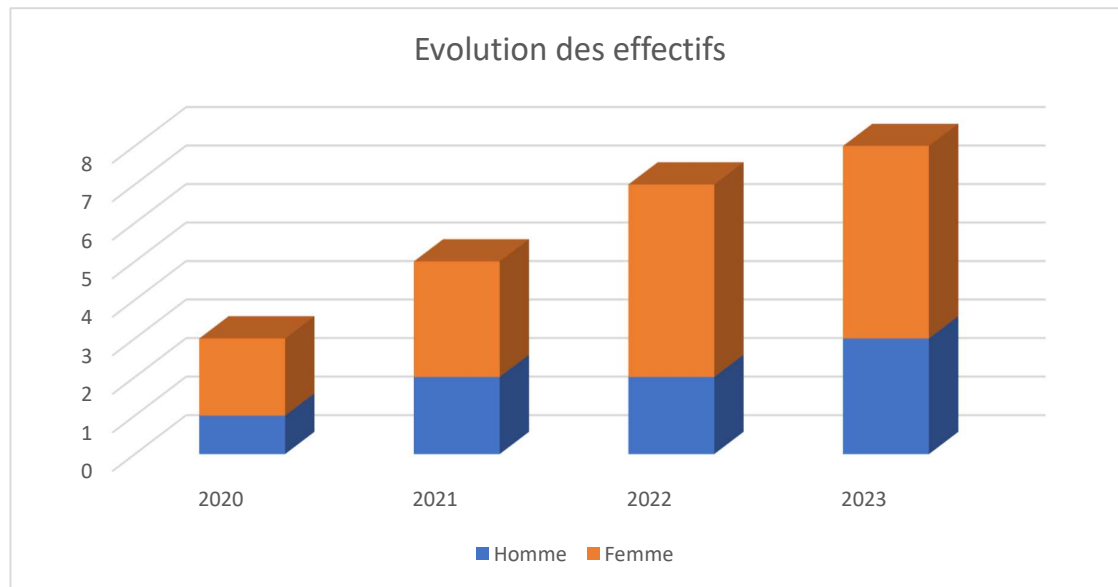
## b. La structure socio-économique de l’équipe

### i. Structure sociale

Au 01<sup>er</sup> mars 2023, les 8 postes à statut public ou privé pourvus se répartiront ainsi :

- 3 titulaires à statut public (37,5 %),
- 5 contractuels (62,5 %) à statuts publics.

L’équipe a connu une forte progression entre 2020 et 2023 afin de s’adapter aux responsabilités engendrées par le GEMAPI mais également pour répondre aux nécessités de suivi des opérations.



Pour les emplois du syndicat, la répartition homme/femme reste proche à celle des années antérieures, avec une répartition 1/3 d’hommes et 2/3 de femmes.

L’équipe est composée principalement (87,5 % en 2023 soit 7 agents sur 8) d’agents de la filière « Technique ». Le dernier agent est affecté à la filière administrative.

L’âge moyen au sein de l’Etablissement est 36 ans.



## ii. La durée de travail

A ce jour, la majorité (87,5 %) des agents effectue leur durée de temps de travail en 1607 h annuelles (35 heures hebdomadaires). Un des agents exercent son activité à temps non complet (24 h hebdo soit 1 102 h annuelles). Le travail est effectué selon les règles suivantes :

« Plages fixes de 9h30 à 11h30 et de 13h30 à 15h30 (pendant lesquelles tous les agents sont présents) et plages mobiles de 7h30 à 9h30 et de 15h30 à 18h00 (pendant lesquelles chaque agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ) dans le respect de son temps annuel de travail (catégories A et supérieures) ou son temps hebdomadaire (catégories B et C) ».

Conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le Syndicat propose, à compter du 1er janvier 2022, des possibilités d'organisation hebdomadaire, notamment la possibilité de travailler à temps complet, 35 h sur 4,5 jours.

Une journée de télétravail par semaine est autorisée. Dans le cadre de la réflexion pour un nouveau règlement intérieur, il conviendra s'instituer également un règlement du télétravail (voir paragraphe suivant).

### *Nota Bene*

*Dans le cadre d'une efficience des demandes de subventions mais également de l'organisation du travail, chaque agent remplit une fiche d'horaire par demi-journée, affectée à une mission qu'il doit conduire.*

*Cette déclaration se fait sur l'honneur.*

### *A ce jour :*

*en 2021, les agents ont produit 116 jours supplémentaires. En accord avec les élus, 25 jours ont pu être récupérés sur l'année 2022.*

*En 2022, les agents ont produit 53 jours supplémentaires. En accord avec les élus, chaque agent peut solliciter le report de 5 jours de congés avant le 01/03/2023 et 5 jours versés sur un CET (voir paragraphe suivant).*

*Il conviendra à l'avenir, de maîtriser les temps de travail afin de ne pas parvenir à une situation de mal-être au travail ou susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et mentale des agents.*

## iii. Règlement intérieur des agents

A ce jour, aucun règlement intérieur ne régit l'organisation des services. Compte tenu de la structuration progressive de l'équipe, il convient d'établir des règles de vie commune afin d'assurer le bon fonctionnement de l'équipe.

Un projet de règlement intérieur a été travaillé entre le Président, les vice-présidents et le directeur (en mai puis octobre 2022) qu'il conviendra d'approuver une fois les différents étapes de validation passées.

Afin de s'assurer que le règlement intérieur et les dispositions qu'il définit sont connus de tous, il est nécessaire que celui-ci fasse l'objet d'une présentation aux agents déjà en poste, ainsi qu'à tout nouvel arrivant. Afin d'attester de cette présentation et de s'assurer que les agents ont bien pris connaissance du règlement, un document sera signé par chaque agent afin qu'il reconnaisse avoir participé à une présentation du règlement, et qu'il s'engage à en suivre les dispositions. Ce document sera joint au dossier de chaque agent.

Compte tenu des arrivées de nouveaux agents, une réunion de présentation est programmée le 20 mars 2023. La mise en place du règlement intérieur est à la charge de l'autorité territoriale, mais ce travail nécessite une équipe pluridisciplinaire pour l'adapter au plus juste. Une fois achevé, il doit faire entre autre l'objet d'une présentation au CST (CDG01) pour avis préalable avant la délibération, proposée au conseil syndical du mois de juin 2023.

#### iv. Le compte Epargne Temps

Comme énoncé ci-avant, les agents, dans leur volonté de relancer une dynamique positive d'actions du syndicat, se sont fortement investis.

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés. Il est ouvert à la demande expresse, écrite, et individuelle de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite. Les jours que l'agent a choisi de maintenir sur son CET pourront être utilisés, uniquement, sous forme de congés.

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant la fin de chaque année civile

Peuvent en bénéficier, les agents titulaires ou contractuels qui exercent leurs fonctions de manière continue depuis au moins un an.

### c. L'évolution des dépenses de personnel

Au 1<sup>er</sup> mars 2023, 8 postes à statut public ou privé seront pourvus au sein du Syndicat du Bassin Versant de la Reyssouze.

A compter de juillet 2022, le point d'indice a été augmenté de +3.5%. Il a été décidé d'appliquer la même évolution aux agents à statut privé.

#### i. Les salaires

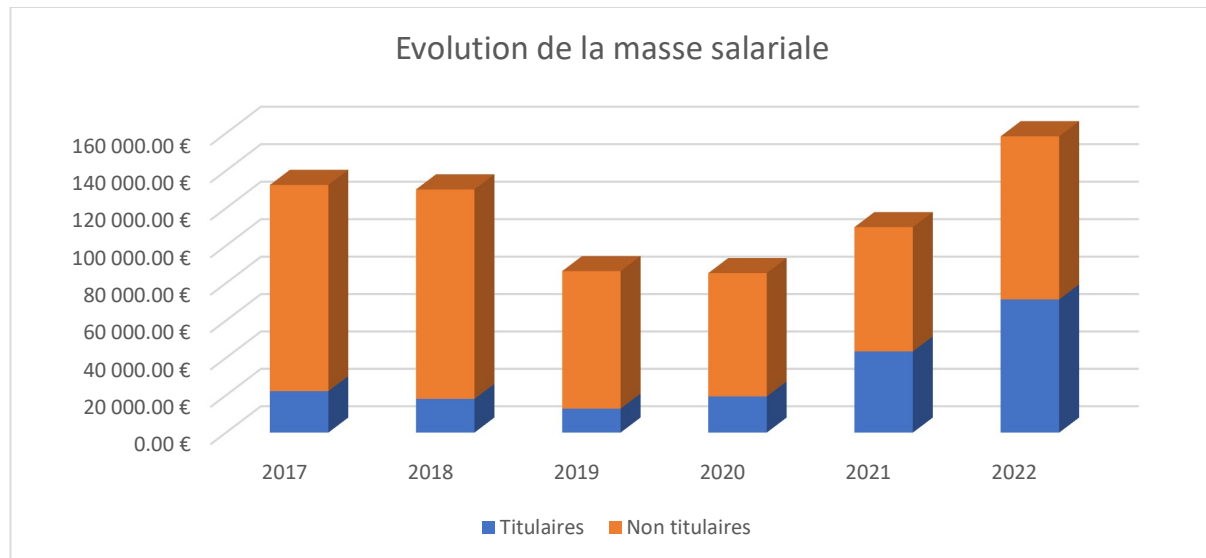
Suite aux élections de 2020, et pour répondre tant aux enjeux de la GEMAPI qu'à un plan d'actions ambitieux, l'équipe a été étoffée et rééquilibrée entre les titulaires et les contractuels.

Entre 2014 et 2019, le syndicat a été marqué par l'absence ou le départ de plusieurs agents, leur remplacement étant rendu difficile par des congés maladies de long terme, des mises à disposition au long cours et des procès prud'homaux lancés par certains d'entre eux, source de préoccupation, de perte de temps et d'énergie pour le syndicat. Les agents représentaient 2,5 à 3 ETP par an en moyenne sur la durée du contrat, c'est-à-dire moins que les 4 ETP prévus initialement. Ces problèmes RH ont particulièrement marqué les premières années du Contrat de rivière (2014-2015), retardant beaucoup la mise en œuvre des actions programmées.

Afin d'éviter ces désagréments, une politique de stabilisation de l'équipe par :

- Une stratégie claire et définie,
- Un programme ambitieux et attractifs d'actions,
- Une politique salariale intéressante,
- Un management implicatif.

La masse salariale retrouve un niveau égale à supérieur à celui connu en 2017-2018, lors des phases opérationnelles importantes du syndicat. Il est à noter que le syndicat n'a jamais connu une équipe aussi importante.



Traitement indiciaire	139 665 €
Régime indemnitaire	32 436 €
Bonification indiciaire	1 716 €
Heures supplémentaires	0 €
Avantages en nature	0 €
<b>TOTAL</b>	

**En 2023, le salaire brut mensuel moyen total est de 2 591,40 €** (chiffre rapporté à 8 équivalent temps plein).

Il est à noter un écart entre le salaire brut mensuel moyen des 3 hommes équivalent à 3 008,82 € et le salaire brut mensuel moyen des 5 femmes équivalent à 2 340,95 € soit une différence de 28,53 %.

L'écart entre le salaire le plus bas et le salaire le plus haut est de 2,51. L'écart entre le salaire le plus haut et le 2<sup>ème</sup> salaire le plus important est de 1,35. En outre, en excluant le salaire le plus haut et le salaire le plus bas, l'écart entre les salaires restants est de 1,29.

En conclusion, la plage de salaire est assez resserrée même si des politiques salariales pourraient améliorer la situation. L'écart entre les hommes et les femmes est important. Il conviendrait de se fixer l'objectif d'annihiler l'écart existant en ramenant à compétence et expérience égale les salaires entre les hommes et les femmes.

Un plan d'actions pourrait être décliné autour de :

- Appliquer le principe "à travail égal, salaire égal",

- Sécuriser les emplois en favorisant la titularisation et en accompagnant les contractuels dans des cycles préparatoires aux concours,
- Valoriser l'engagement des agents par une politique salariale attractive (IFSE et CIA) et en offrant un cadre de travail et une qualité de vie au travail de très bonne qualité,
- Favoriser un meilleur équilibre des temps en valorisant les bonnes pratiques (gestion des temps, télétravail) et en examinant les modalités de prise des droits à congés maternité, paternité et parental.

Une commission paritaire élus/agents pourrait être mise en place afin de favoriser le dialogue et la réflexion autour de ces objectifs et la mise en place d'actions concrètes.

#### ii. Le régime indemnitaire

La collectivité fixe librement les plafonds de chacune des 2 parts du régime indemnitaire :

- indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE
- complément indemnitaire annuel - CIA

La Délibération N°2022 021 du 17 mai 2022 fixe les critères et montants d'attribution. En 2022, la part indemnitaire représente plus de 23 % de la rémunération. Cette part confère une certaine précarité dans la composition salariale.

En 2021, un CIA de 150 € brut équivalent temps plein a été versé aux agents compte tenu de leur implication et des résultats de celle-ci, soit une valeur globale de 750 € pour 5 agents.

En 2022, une grille de critères et de notations a été mise en place pour évaluer l'Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs, les Compétences professionnelles et techniques, Les qualités relationnelles et La capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. C'est ainsi un CIA global de 4 392 € bruts qui ont répartis entre les 7 agents.

A noter que le directeur perçoit la NBI, nouvelle bonification indiciaire. Elle sert à favoriser les emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière, et se traduit par l'attribution de points d'indices majorés. Elle représente, en 2022, 1 716 € à la charge du syndicat.

Outre les dépenses de personnel correspondant aux salaires, le chapitre 012 intègre également les crédits dédiés à la santé (médecine, prévention, hygiène et sécurité) et à l'action sociale.

#### iii. Financement des complémentaires Santé

La collectivité employeur doit participer au financement des complémentaires santé (mutuelle) de ses agents. Cette participation peut consister en une prise en charge partielle des cotisations à une mutuelle à laquelle chacun a individuellement souscrit. Elle peut aussi consister en un contrat collectif proposé par la collectivité et auquel chaque agent doit adhérer.

La participation de la collectivité concerne la couverture par une mutuelle des frais médicaux occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident (risque santé). Elle concerne aussi la couverture des frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès prévoyance (prévoyance).

Chaque agent peut bénéficier de la participation au financement de la mutuelle, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel.

La mise en œuvre des dispositifs de prise en charge est actuellement facultative. Le Syndicat a choisi de ne pas participer à la protection sociale complémentaire (mutuelle et prévoyance) des agents

qu'elle emploie. Toutefois elle deviendra obligatoire à partir du 1er janvier 2025 concernant la prévoyance et à partir du 1er janvier 2026 concernant le risque santé.

#### iv. Action sociale

Dans le cadre de la mise en place d'actions sociales en faveur des agents (loi 2007), le S.B.V.R cotise au CNAS (comité Nationale des Actions sociales).

En 2022, la cotisation s'est élevée à 1 484 euros pour l'ensemble des agents présents. En 2023, l'arrivée d'un nouvel agent ayant un contrat de plus de 6 mois engendrera une adhésion supplémentaire et une hausse du coût global (montant de l'adhésion révisé chaque année, en 2022, montant = 212 €/agent).

### d. Recettes de fonctionnement « charge de personnel en 2022 »

En 2020, le syndicat a perçu seulement 27 000 € tandis qu'en 2021, la subvention à l'animation s'élevait à 85 248 € pour les missions rivière. La recette attendue pour l'animation et ingénierie de 2022 s'élève à environ 91 0000 €, subvention versée par l'Agence de l'Eau Rhône Méditerranée Corse de l'Agence de l'eau. (Un acompte de 53 853€ a été versé en 2022, le solde sera versé en 2023).

Cette hausse progressive de financement traduit une confiance des partenaires vis-à-vis de la stratégie conduite et des actions correspondant aux attentes sociétales. Il conviendra de pérenniser cette approche qui croise l'attente des partenaires et les besoins du territoire. Trois sources de financements sont aujourd'hui activées :

- suite à la signature de contrat environnemental 2022 – 2024, l'Agence de l'eau financera les salaires bruts chargés à hauteur de 65 % ;
- Les différents appels à projets pour lesquels le syndicat a été lauréat (Biodiversité 2021, Eau et Participation citoyenne 2022) permettent d'apporter des financements de missions complètes ou partielles à hauteur de 70 % ;
- Le syndicat est opérateur de compensation pour CEMEX, GRT Gaz, le Département de l'Ain ce qui permet d'intégrer plusieurs dizaines de jours de financement pour l'animation. A ce titre, il a perçu près de 5 700 € en 2022.

Le tableau synthétise approximativement les financements sur chaque poste :

Num	Cat	Missions	Financement Agence	Financement Appel à Projets	Financement Mesures compensatoires
AD_P_1	C	Assistante de gestion comptable, administrative et RH			
TE_P_1	A	Directeur	35 %		
TE_P_2	A	Chargée de mission Milieux aquatiques et territoires – spécialité action territoriale	65 %	5 %	
TE_P_3	A	Chargé de mission Milieux aquatiques et territoires – spécialité	65 %		

		ingénierie écologique et hydraulique			
TE_P_4	B	Technicien de rivière / GEMAPI et observatoire	40 %	10 %	
TE_P_5	A	Chargé (e) de mission « Trame turquoise et services écosystémique »	65 %	10 %	5 %
TE_NP_1	B	Chargée de communication	70 %	5 %	
TE_NP_2	B	Chargée de projet « Eau et participation Citoyenne »	70 %		

## 6. Perspectives

### a. Evolution des statuts

Les statuts en vigueur ont été validés par la Préfecture en 2011. Toutefois ils ne sont plus adaptés depuis la mise en place de la compétence GEMAPI en 2018. Cela complexifie le fonctionnement du syndicat et le portage des actions futures (PAPI, grands projets structurants,...) et engendre des difficultés en terme de gouvernance. L'objectif, in fine, est de constituer un EPAGE (Etablissement Public d'Aménagement et de Gestion des Eaux).

Plusieurs échanges ont eu lieu entre les deux adhérents du SBVR. L'équipe a été sollicitée pour des expertises techniques et la rédaction d'un projet de statuts cohérents avec les compétences des deux membres.

#### i. Les compétences proposées

##### → 1. COMPÉTENCE GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES ET PREVENTION DES INONDATIONS (GEMAPI)

Le Syndicat exerce en lieu et place de ses membres la compétence gestion des milieux aquatiques définie à l'article L. 211-7 du Code de l'environnement comprenant les missions suivantes :

- □ 1° L'aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique ;
- □ 2° L'entretien et l'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès à ce cours d'eau, à ce canal, à ce lac ou à ce plan d'eau ;
- □ 5° La défense contre les inondations ;
- □ 8° La protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines ;

##### → 2. COMPÉTENCES FACULTATIVES ET AUTRES MISSIONS/COMPÉTENCES NE RELEVANT PAS DE LA GEMAPI

Il s'agit de missions assumées au titre de l'intérêt général parallèlement aux obligations imposées aux propriétaires et définies à l'article L. 211-7 du Code de l'environnement :

- 4° La maîtrise du ruissellement et l'érosion des sols pouvant impacter la ressource en eau et les milieux aquatiques en milieu non urbain ;
- 7° La protection et la conservation des eaux superficielles et souterraines ;
- 10° L'exploitation, l'entretien et l'aménagement d'ouvrages hydrauliques existants ;



- 11° La mise en place et l'exploitation de dispositifs de surveillance de la ressource en eau et des milieux aquatiques ;
- 12° L'animation et la concertation dans les domaines de la prévention du risque d'inondation ainsi de la gestion et de la protection de la ressource en eau et des milieux aquatiques dans un sous-bassin ou un groupement de sous-bassins, ou dans un système aquifère, correspondant à une unité hydrographique.

#### ii. Le périmètre

Les compétences seront proposées sur l'ensemble du périmètre du bassin versant SDAGE Reyssouze et petits affluents directs de la Saône.

#### iii. La gouvernance

##### → [Le conseil syndical](#)

La répartition du nombre de délégués titulaires pour chaque membre est déterminée comme suit :

- 22 sièges de délégué.e titulaire pour la Communauté d'agglomération de Bourg en Bresse désignée « Grand Bourg Agglomération ».
- 11 sièges de délégué.e titulaire pour la Communauté de Communes Bresse et Saône.

##### → [La conférence des territoires](#)

Les référents communaux constituent une assemblée consultative permettant de renforcer le lien avec l'échelon communal. Cette assemblée sera réunie a minima une fois par an dans un collège nommée « Conférence des territoires ». Il ne participe pas aux délibérations du conseil syndical mais sur les projets pour lesquels il/elle est consulté.e. Leur rôle sera défini en cohérence avec la stratégie du syndicat dans la concertation et l'implication des citoyens dans la gouvernance.

#### iv. La clé de répartition

- 80 % pour la Communauté d'agglomération de Bourg en Bresse désignée « Grand Bourg Agglomération ».
- 20 % pour la Communauté de Commune Bresse et Saône.

## b. La pérennisation du syndicat et de la dynamique instaurée depuis 2020

Le syndicat connaît, depuis 2020, un rebond d'activité et une nouvelle place dans l'organisation locale. En guise d'ouverture vers l'avenir, il convient d'insister sur les jalons posés au cours de ces deux dernières années :

- la réalisation de 4 grands chantiers d'ampleur : Ceyzériat, Jasseron, Mantenay, Malafretaz
- la mise en œuvre de grands projets structurants le territoire à l'avenir : Bourg-en-Bresse et Pont-de-Vaux,
- la participation à la vie du territoire en apportant un service attendu par les citoyens en répondant à plus de 60 sollicitations sur l'année 2022, notamment dans la cadre du Plan Pluriannuel de Restauration et d'Entretien des berges et de la ripisylve,
- la signature d'un contrat environnemental, le partenariat du marathon de la biodiversité, le partenariat avec la Scène National de Bourg-en-Bresse, la contractualisation avec le Département de l'Ain pour être opérateur de compensation,... démontrent un retour du syndicat du bassin versant de la Reyssouze dans le jeu territorial, comme acteur de premier plan de son territoire, acteur digne de confiance et symbole d'efficacité.

La route est désormais dégagée, les jalons étant posés : une situation financière saine et confortable qui ne requiert pas d'emprunt d'équilibre, un investissement de plus de 2 millions d'euros qui font du syndicat un acteur essentiel en matière d'investissement public, une équipe engagée et disponible et des perspectives d'ajustement plutôt favorables (valeur de la taxe GEMAPI faible au regard des syndicats voisins, volonté des intercommunalités, dynamique partenariale).



Accusé de réception en préfecture  
001-250100690-20230302-2023-001-DE  
Date de télétransmission : 07/03/2023  
Date de réception préfecture : 07/03/2023



Syndicat du Bassin Versant de la Reyssouze  
321 route de Foissiat • 01340 Jayat  
04 74 25 66 65  
secretariat@syndicat-reyssouze.fr  
syndicat-reyssouze.fr

