Annemasse **Agglo**
Annemasse - Les Voirons Agglomération

BUREAU COMMUNAUTAIRE - PV COMPLET

SERVICE DES AFFAIRES GENERALES
Pôle des Assemblées
Suivi par Mélissa VESIN

Réunion du
Bureau Communautaire
du 20 juin 2023 à 09h00

Présents :
Patrick ANTOINE, Antoine BLOUIN, Yves CHEMINAL, Gabriel DOUBLET, Christian DUPESSEY, Véronique FENEUL, Laurent GILET, Nadine JACQUIER, Dominique LACHENAL, Louiza LOUNIS, Denis MAIRE, Anny MARTIN, Guillaume MATHELIER, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI.

Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN

ORDRE DU JOUR

I. DESIGNATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE....2

II. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU BUREAU COMMUNAUTAIRE DE LA SEANCE PRECEDENTE....2

III. DELIBERATIONS PRISES DANS LE CADRE DE LA DELEGATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE AU BUREAU....2

A) DIRECTION DES RICHESSES HUMAINES....3

1 - AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE....3

2 - PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES À L'ATTENTION DES FILIÈRES NON INTÉGRÉES AU RIFSEEP....5

B) DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DE L'ÉCONOMIE....10

3 - CONVENTION DE COOPÉRATION ENTRE ANNEMASSE AGGLO ET LE PÔLE MÉTROPOLITAIN DU GENEVOIS FRANÇAIS, POUR LE DÉVELOPPEMENT DU SALON SOLIWAY À L'ÉCHELLE DU GRAND GENEVE....10

C) DIRECTION DE L'ACHAT PUBLIC....12

4 - TRAVAUX DE DÉVOIEMENT ET RENOUVELLEMENT DES RÉSEAUX CONCESSIONNAIRES DANS LE CADRE DU PROJET DE TRAMWAY ENTRE LE PARC MONTESSUIT ET LE LYCÉE DES GLIÈRES - DÉCLARATION SANS SUITE DU LOT N°01 POUR CAUSE D'INFRUCTUOSITÉ....12

I. DESIGNATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE

Conformément à l'article L 2121-15 du CGCT, le bureau communautaire nomme un secrétaire de séance parmi ses membres. Monsieur Antoine BLOUIN qui accepte la fonction, est désigné(e) secrétaire de séance.

II. APPROBATION DU PROCES-VERBAL DU BUREAU COMMUNAUTAIRE DE LA SEANCE PRECEDENTE

III. DELIBERATIONS PRISES DANS LE CADRE DE LA DELEGATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE AU BUREAU

A) DIRECTION DES RICHESSES HUMAINES

1 - AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

Rapporteur : Gabriel DOUBLET / technicien(ne) : Marion DELACROIX

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
Considérant la désaffiliation d'Annemasse Agglo du Centre de Gestion de la Haute-Savoie au 1er janvier 2023 ;
Vu l'avis favorable rendu par le Conseil Social Territorial le 2 juin 2023 ;

1 – CONTEXTE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, dans son article 30, a institué une nouvelle notion : les lignes directrices de gestion (LDG), que toutes les collectivités et tous les établissements publics territoriaux sont tenus d'élaborer. Ces lignes directrices de gestion ont vocation à formaliser la politique RH de la collectivité ou de l'établissement public, et portent sur deux volets essentiels :

- la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- la promotion et la valorisation des parcours professionnels

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours, telles que définies dans l'article 19 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019, fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les avancements de grades et les promotions internes, ainsi que les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.
Elles visent en effet à :

- préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent également de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Les lignes directrices d'Annemasse Agglo, établies en 2021, fixent les ratios et les critères liés à l'avancement de grade (changement de grade au sein du même cadre d'emploi).

Les critères de promotion interne (changement de cadre d'emploi) étaient quant à eux fixés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique 74, Annemasse Agglo étant à l'époque, une collectivité affiliée.

2 – LA RÉVISION DES RATIOS ET DES CRITÈRES SUITE A LA DÉSAFFILIATION D'ANNEMASSE AGGLO

Dans le cadre de sa désaffiliation du Centre de Gestion de la Fonction Publique 74, effective au 1er janvier 2023, Annemasse Agglo est désormais autonome en matière de promotion et valorisation des

parcours professionnels de ses agents, aussi bien en matière d'avancement de grade que de promotion interne.

De fait, les règles d'arbitrage pour départager les agents éligibles à une promotion interne ont dû être définies. La notion de ratio en matière de promotion interne n'existe pas, seuls sont appliqués des quotas, lesquels sont réglementaires, et sur lesquels l'assemblée délibérante n'a donc aucun pouvoir.

La collectivité a souhaité profiter de cette opportunité pour revoir également les critères existants en matière d'avancement de grade, de manière à garantir une certaine cohérence, ainsi que les ratios, lesquels sont fixés par l'assemblée délibérante, de manière à les faire évoluer au vue des enjeux actuels en matière de ressources humaines et d'attractivité de la collectivité.

a. Les ratios d'avancement de grade

Les ratios d'avancement de grade correspondent au taux de promotion, c'est-à-dire au nombre plafond de fonctionnaires pouvant être promus. Ils permettent à la collectivité de garantir à la fois des parcours professionnels à ses agents tout en maîtrisant sa masse salariale. Ils sont fixés pour chaque grade (hormis pour la filière police municipale, pour laquelle il n'y a pas de ratios), par l'assemblée délibérante, et peuvent varier entre 0 et 100%.
Jusqu'ici, le ratio voté pour l'ensemble des grades est de 1 pour 3.
Les difficultés de recrutement, auxquelles Annemasse Agglo est actuellement confrontée, ainsi que le fort taux de turn-over, lié notamment à sa position de territoire frontalier, ont conduit à revoir ce ratio de manière à fidéliser les agents en place et à accroître l'attractivité de la collectivité.

Il est donc proposé à l'assemblée délibérante un ratio d'avancement de grade de 100%, pour tous les grades.
A noter néanmoins que ce taux de 100% est un taux plafond, et que les agents éligibles devront, pour être nommés, avoir été proposés par l'autorité territoriale, et répondre à un certain nombre de critères.
Ce taux reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

b. Les critères

Dans un souci de cohérence, des critères communs pour l'avancement de grade et la promotion interne ont été travaillés, ceux-ci représentant les éléments que la collectivité souhaite valoriser.
Il est proposé les critères suivants, dans l'ordre de priorité indiqué ci-après :

Critères avancements de grade et promotion interne
1- Valeur professionnelle (Compétences professionnelles et techniques, qualités relationnelles, résultats et implications dans les objectifs)
2- Cohérence de son poste actuel ou capacité de projection de l'agent dans un poste du grade cible (Niveau de technicité, d'expertise, de responsabilité et d'encadrement du poste détenu actuellement et correspond au grade cible, l'agent démontre des capacités à exercer un poste du grade cible, compétences rares, pertinence du grade dans l'organisation)
3- Acquis de l'expérience (Diversité et qualité de l'expérience dans la Fonction publique et dans le privé, activités syndicales, associatives...)
4- Ancienneté dans le grade actuel
5 - Ancienneté à Annemasse Agglo
6- Détention de l'examen professionnel du grade cible (si existe) – A mettre en corrélation avec le grade du poste occupé par l'agent (nomination sur le poste si correspond OU inscription au tableau d'avancement si ne correspond pas avec nomination sous condition d'un changement de poste)
7- Implication dans son parcours professionnel (démarche concours/examen, lauréat d'admissibilité et admission à concours et examen, formation...)
8- Qualité du dossier présenté (implication de l'agent et de son responsable hiérarchique dans la rédaction et finalisation du dossier)

Les dossiers seront instruits sur la base de ces éléments et une vigilance sera apportée, lors des choix définitifs, pour garantir l'égalité entre les hommes et les femmes, par la prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

En 2023, les ouvertures de poste en promotion interne sont limitées par le nombre de postes de fonctionnaires attribués en 2022 soit : un poste d'attaché (catégorie A) et un poste en technicien (catégorie B). En avancement de grade, les grades de catégorie C sont principalement concernés, l'impact financier sera faible.
L'objectif est de favoriser l'attractivité de la FPT et de maintenir la motivation des agents. Cette approche est partagée par les élus, qui sont favorables à la nomination.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER les modalités présentées ci-dessus et le taux de promotion (ratio) de 100 % pour tous les grades,

D'AUTORISER le Président ou son représentant à signer tout document afférent à la présente délibération,

DE DIRE que les crédits sont prévus aux budgets.

2 - PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES À L'ATTENTION DES FILIÈRES NON INTÉGRÉES AU RIFSEEP

Rapporteur : Gabriel DOUBLET / technicien(ne) : Marion DELACROIX

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, article 88,
Vu le Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n°212-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
Vu le Décret n°2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le décret 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
Vu le Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
Vu le Décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
Vu la délibération BC_2023_0015 du 14 mars 2023 portant refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo,

1 – ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Parmi les objectifs poursuivis par le projet de refonte de la politique salariale mené en 2022 et mis en œuvre au 1er avril 2023, la création d'un cadre commun pour tous les agents d'Annemasse Agglo était remonté des attentes des groupes de travail.

Concernant les filières hors RIFSEEP (filières d'enseignement artistique et police), aucune solution réglementairement recevable n'a pu être trouvée, ni pour permettre une révision des montants des régimes indemnitaires, ni pour leur attribuer la prime annuelle.

Néanmoins, les possibilités de leur attribuer une prime spécifique pouvant faire office de CIA ont été étudiées, permettant d'aboutir à la mise en place de la Prime d'Intéressement à la performance collective des services (PIC) pour les agents des filières hors RIFSEEP.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun avec les autres agents d'Annemasse Agglo, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

Prévue par la délibération n°BC_2023_0015 du 14 mars 2023 – Refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo, la présente délibération a pour objet de définir :
- Les services concernés et donc les bénéficiaires
- La temporalité de la prime
- Les conditions d'octroi
- Les objectifs collectifs de chacun des services ainsi que les indicateurs liés

2 - LES BENEFICIAIRES

Les agents titulaires et stagiaires, les agents mis à disposition, les agents en position de détachement, relevant d'un grade de la filière police ou des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que les contractuels de droit public dont l'emploi relève des filières pré-citées, en poste au sein des services suivants, bénéficient de cette prime :

- Conservatoire de musique

- Ecole des Beaux Arts du Genevois (EBAG)

- Police Municipale Intercommunale

3 – CONDITIONS D'OCTROI

La Prime d'Intéressement à la performance collective est attribuée aux agents des filières et services pré-cités, ayant atteint les objectifs fixés, pour une période de référence de :

- 6 mois consécutifs pour la première année de mise en œuvre (du 1er juillet au 31 décembre 2023) puis 12 mois consécutifs (du 1er janvier N au 31 décembre N) pour les années suivantes pour les agents relevant de la Police Intercommunale

- 12 mois consécutifs dès la première année de mise en œuvre pour les agents relevant du Conservatoire et de l'EBAG, sur la base de l'année scolaire, soit du 1er septembre N au 31 août N+1.

Par ailleurs, les agents concernés par la PIC devront, pour la percevoir, être en position d'activité à Annemasse Agglo au 1er jour du mois de paiement, à savoir :
- Au 1er juin de l'année N+1 pour les agents des services de la police intercommunale
- Au 1er août de l'année N+1 pour les agents relevant des services du Conservatoire et de l'EBAG

L'exclusion ponctuelle du dispositif d'agents pour lesquels auraient été constatés des manquements répétés dans la manière de servir au cours de la période de référence, est possible. L'exclusion à ce titre doit alors se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, rapportée dans la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.
La Prime versée à chaque agent sera calculée sur la base de l'atteinte des objectifs collectifs fixés comme suit :

Police Intercommunale

Période	Objectifs	Indicateurs
	1- Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires (transmission connaissances / compétences) au développement de la polyvalence des agents au sein de l'équipe	1- Nombre de formations intra suivies / Nombre de formations intra données
	2- Développer le maillage territorial pour améliorer la coordination (notamment avec	2- Nombre de rencontres régulières / trimestrielles avec polices

Du 1er juillet au 31 décembre 2023	Annemasse Agglo) / communication entre zone police et zone gendarmerie / pour améliorer la prise en charge et l'orientation des usagers / pour garantir la bonne information des usagers	municipales zone police, rencontres avec le commissariat de police nationale / Nombre de rencontres avec les acteurs sociaux, les associations (AVIJ, espace femme ....) , maison de justice, conciliateurs de justice, bailleurs / nombre de réunions publiques / réalisation de supports de communication
	3- Développer l'utilisation de la main courante interne par la systématisation de sa complétude et de sa consultation, et par la modernisation de l'outil	3- Nombre d'informations notées (2023 v/s 2022) / Déploiement d'une nouvelle solution de communication

<u>École des Beaux-Arts du Genevois</u>

Les objectifs collectifs sont définis par service :

<u>Service des pratiques amateurs</u>

Période	Objectifs	Indicateurs
Du 1er septembre 2023 au 31 août 2024	1- Satisfaction usagers	1- Taux de remplissage des cours / Enquête de satisfaction
	2- Rayonnement territorial de l'EBAG	2- Taux participation des enseignants aux évènements et/ou expos, nombre d'expos et autres évènements / Nombre de partenariats conclus ou refusés / Actions innovantes exceptionnelles proposées et montées
	3- Contribution au bon fonctionnement, à l'évolution de la gestion courante de l'école dans une logique de développement du territoire d'Annemasse Agglo	3- Utilisation quotidienne de l'espace enseignant du nouveau logiciel métier (Open Talent) / Fluidité des échanges, réponses systématiques aux mails, respect des délais, savoir où chercher l'information

<u>Service classes préparatoires</u>

Période	Objectifs	Indicateurs
Du 1er septembre 2023 au 31 août 2024	1- Qualité de la proposition pédagogique	1- Taux de réussite / Résultats de l'enquête de satisfaction
	2- Adaptation du programme pédagogique aux évolutions nationales	2- Parcours up, connaissances réseaux (APPEA...), nombre de partenariats (VDP, Intermède, Butor, Head...) / Respect des critères d'agrément du Ministère de la Culture
	3- Contribution au bon fonctionnement et à l'évolution de la gestion courante de l'école	3- Utilisation quotidienne de l'espace enseignant du nouveau logiciel métier (Open Talent) pour suivi pédagogique / Communication interne: groupe Whats'app Classe Prépa

Conservatoire

Période	Objectifs	Indicateurs
Du 1er septembre 2023 au 31 août 2024	1- Amélioration de la qualité de service et de l'offre pédagogique	1- Nombre d'évènements publics (organisation, proposition, participation)/ taux de réussite aux examens
	2- Implication dans le projet et le fonctionnement de l'établissement d'Annemasse Agglo et de son territoire	2- Participation aux groupes de travail sur la refonte des procédures internes du Conservatoire (élaboration de guides dédiés) / participation aux formations collectives organisées en intra

4 - MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT

Le montant de la Prime est fixé au montant maximal prévu par les textes, soit 600€ bruts annuels.

Il appartient au(x) responsable(s) hiérarchique(s) des services et équipements concernés de mesurer et constater l'atteinte des résultats et de fixer, dans la limite des 600 € par agent définis par la présente délibération, le montant de la P.I.C. par service.

Le montant de la prime est attribué à hauteur de la quotité de temps de travail de l'agent sur la période de référence.

Conformément à l'article 4 du décret 2012-624, le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs, et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs.

Nadine JACQUIER *se félicite de la mise en place de cette prime qui vient valoriser l'engagement fort des agents du Conservatoire.*
Yves CHEMINAL *se dit également satisfait, toutefois il sera attentif à l'évaluation au vu des objectifs fixés qui semblent complexes.*
- Les objectifs ont été travaillés avec les équipes, des indicateurs seront mis en place et l'entretien d'évaluation permettra un échange.
La prime est collective, tous les agents percevront un montant identique, ce qui permet une cohérence. Les élus sont favorables à la mise en place de PIC dans une logique expérimentale et innovante.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER la mise en place de la PRIME D'INTÉRESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICE A L'ATTENTION DES FILIÈRES NON INTÉGRÉES AU RIFSEEP, telle que présentée ci-dessus ;

D'AUTORISER le président ou son représentant à effectuer toute démarche et à signer tout document de nature à exécuter la présente délibération ;

D'IMPUTER les dépenses en résultant sur les crédits ouverts à cet effet dans les différents budgets d'Annemasse Agglo, chapitre 012.

B) DIRECTION DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DE L'ENVIRONNEMENT ET DE L'ÉCONOMIE

3 - CONVENTION DE COOPÉRATION ENTRE ANNEMASSE AGGLO ET LE PÔLE MÉTROPOLITAIN DU GENEVOIS FRANÇAIS, POUR LE DÉVELOPPEMENT DU SALON SOLIWAY À L'ÉCHELLE DU GRAND GENEVE

Rapporteur : Christian DUPESSEY / technicien(ne) : Frédéric FROMAIN

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-3 de son annexe,

Au titre de sa compétence obligatoire « développement économique », ANNEMASSE AGGLO porte la Cité de la Solidarité Internationale (CSI). Celle-ci développe de nombreuses actions et est un cluster transfrontalier de la Solidarité Internationale. La CSI a vocation à faciliter le lien entre les acteurs de la Solidarité Internationale basés en Suisse et en France et à élargir leur réseau respectif : elle constitue une plateforme transfrontalière de services innovants et collaboratifs, qui s'adresse aux ONG, aux universités et autres organismes de formation, aux entreprises, aux citoyens, et aux collectivités.
A ce titre, la CSI organise depuis 2008 un évènement bi-annuel visant à valoriser le territoire et ses acteurs et à développer cette filière de la Solidarité Internationale. Cet évènement se nomme Soliway – Solidarité Internationale, mode d'emploi(s). La 8ème édition se tiendra les 17 et 18 Novembre 2023.

Au titre de sa stratégie de développement économique, d'évolution professionnelle et de formations, le Pôle métropolitain du Genevois français accompagne les actions de développement économique endogène, d'entrepreneuriat innovant, d'économie circulaire mais aussi de promotion des métiers et de formations initiales et continues concourant au développement économique de son territoire.
Cette stratégie de développement économique s'inscrit dans le cadre du développement global du Grand Genève et vise à la mise en place de collaborations franco-suisses et au rayonnement du Genevois français dans le Grand Genève.
Afin de faciliter le lien entre les acteurs de la Solidarité Internationale basés en Suisse et en France, élargir leur réseau respectif, de promouvoir les métiers et formations de la Solidarité Internationale, le Pôle métropolitain souhaite contribuer à l'organisation de la 8ème édition du Salon « Soliway – Solidarité Internationale, mode d'emploi(s) ». Les dimensions nationale et franco-suisse permettront également au Genevois français de rayonner à ces échelles et de concourir à l'émergence de la « Grande Genève internationale ».

La présente convention relève de la coopération entre entités publiques et notamment de l'article 18 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015.

Le Pôle métropolitain du Genevois français charge Annemasse Agglo, qui l'accepte, de mettre en œuvre les actions suivantes dans le cadre de l'édition 2023 de Soliway :
- promotion du Genevois français à l'échelle du Grand Genève et nationale ;
- soutien à l'organisation de l'évènement pour la promotion des métiers de la solidarité Internationale auprès du « Grand Public » le 18 novembre 2023 à Annemasse ;
- soutien à l'organisation d'une journée dédiée aux professionnels de la solidarité internationale le 17 novembre 2023 à Annemasse, en présence notamment d'un représentant de la Région Auvergne Rhône-Alpes, de représentants du Pôle métropolitain, des élus locaux, et d'un représentant de la Mission permanente de la France auprès des Nations Unies.
Cet événement sera également une occasion d'enclencher la promotion du Cluster transfrontalier et le développement du lien entre les acteurs de la solidarité internationale basés en Suisse avec le réseau d'entreprises et autres acteurs concernés (associations, ONG, collectivités engagées, centres de formation) issu du Genevois français ou interagissant avec ce dernier (ex : Université Savoie Mont Blanc).

En contrepartie des actions prévues à ci-dessus, et pour en prendre en charge leur coût, le Pôle métropolitain du Genevois français versera à Annemasse Agglo une participation forfaitaire de 10 000 €.

La convention précise le contenu de ces actions, ainsi que les modalités de coordination, d'organisation et de communication.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER le projet de convention de coopération à intervenir entre Annemasse Agglo et le Pôle métropolitain du Genevois français, tel que joint en annexe,

D'AUTORISER Monsieur le Président à signer la convention et tout document relatif,

D'IMPUTER les recettes en résultant aux crédits ouverts à cet effet au budget primitif 2023, article 6188, destination OAMT12.

C) DIRECTION DE L'ACHAT PUBLIC

4 - TRAVAUX DE DÉVOIEMENT ET RENOUVELLEMENT DES RÉSEAUX CONCESSIONNAIRES DANS LE CADRE DU PROJET DE TRAMWAY ENTRE LE PARC MONTESSUIT ET LE LYCÉE DES GLIÈRES - DÉCLARATION SANS SUITE DU LOT N°01 POUR CAUSE D'INFRUCTUOSITÉ

Rapporteur : Christian DUPESSEY / technicien(ne) : Simon PRODHOMME

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B14 de son annexe,

Par délibération n°BC_2023_0017 du 14 mars 2023, la constitution d'un groupement de commande entre Annemasse Les Voirons Agglomération, ENEDIS, GRDF, ORANGE, SFR, et le Bureau d'Energie d'Annemasse (BEA) pour les travaux de dévoiement de réseaux secs et humides dans le cadre du projet d'extension de la ligne de tramway entre le parc Montessuit et le terminus du lycée des Glières (Annemasse) a été approuvée.

En application des dispositions de la convention, Annemasse Agglo est désigné coordonnateur du groupement et à ce titre, habilité par les membres du groupement à conduire la procédure de passation du marché, signer et notifier les marchés.

Une procédure d'appel d'offres ouvert a été engagée le 25 avril 2023, par l'envoi d'un avis de publicité au Bulletin Officiel d'Annonces des Marchés Publics (BOAMP), au Journal Officiel de l'Union Européenne (JOUE) et sur la plateforme de dématérialisation.

Les travaux sont répartis en 2 lots :

Lots	Désignation
1	Travaux de dévoiement de réseaux concessionnaires
2	Travaux de réfection de voirie

La date limite de réception des offres était fixée au 7 juin 2023 à 12 h 00.

4 plis ont été réceptionnés dans les délais, dont 1 seul pour le lot n°01.

Il s'agit de l'offre remise par le groupement **RAMPA TRAVAUX PUBLICS / SOGEA RHONE ALPES / CLAPASSON ET FILS / SASSI BTP / BENEDETTI-GUELPA /CECCON BTP.**

A l'analyse, il apparaît que le montant de l'offre du groupement dépasse les crédits budgétaires fixés avant le lancement de la procédure.

En effet, bien que les crédits ayant été alloués sur la base d'une estimation sincère et fiable qui prend en compte le contexte particulier de la hausse des coûts des matériaux, l'offre telle que proposée ne peut être financée par les concessionnaires.

Sur la base de l'article L2152-3 du Code de la commande publique, il est proposé par l'ensemble des concerssionnaires membres du groupement de commande de déclarer l'offre du groupement **RAMPA TRAVAUX PUBLICS / SOGEA RHONE ALPES / CLAPASSON ET FILS / SASSI BTP / BENEDETTI-GUELPA /CECCON BTP** comme inacceptable et de l'écarter conformément à l'article R. 2152-1 du même Code.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

- DÉCLARER inacceptable l'offre du groupement d'opérateur précité ;

- DÉCLARER sans suite la procédure de passation relative au lot n°1 pour cause d'infructuosité ;

- RELANCER une nouvelle procédure.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 9h50.

Le secrétaire de séance

Antoine BLOUIN

Le président

Gabriel DOUBLET

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION ANNEMASSE LES VOIRONS R.F