

**Direction de l'administration générale
et des affaires juridiques, foncières et
immobilières**
Pôle des Assemblées
Suivi par Mélissa VESIN

Réunion du
Bureau Communautaire
du 27 février 2024 à 09h00.

Présents :

Patrick ANTOINE, Antoine BLOUIN, Bernard BOCCARD, Yves CHEMINAL, Gabriel DOUBLET, Christian DUPESSEY, Véronique FENEUL, Laurent GILET, Nadine JACQUIER, Louiza LOUNIS, Denis MAIRE, Guillaume MATHÉLIER, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Jean-Luc SOULAT.

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 - MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA).....	3
2 - MISE EN ŒUVRE DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE (PIC) DES FILIÈRES NON ÉLIGIBLES AU RIFSEEP.....	6
3 - ATTRIBUTION DES VÉHICULES DE FONCTIONS ET DES VÉHICULES DE SERVICE AVEC REMISAGE À DOMICILE.....	10
A) DIRECTION DE LA CULTURE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS.....	12
4 - SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS SPORTIVES SCOLAIRES DE L'AGGLOMÉRATION AU TITRE DE L'ANNÉE 2023-2024.....	12
5 - SUBVENTION AU VÉLO CLUB D'ANNEMASSE POUR LE SOUTIEN À L'ORGANISATION DE LA COURSE ÉLITE CYCLISTE ANNEMASSE-BELLEGARDE.....	13
6 - SUBVENTION À LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'UNION NATIONALE DU SPORT SCOLAIRE - CHAMPIONNAT NATIONAL DE BASKETBALL FÉMININ.....	13
IV. INFORMATIONS DIVERSES.....	15

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 - MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

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

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le 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'Etat ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu la délibération n°CC-2021-0148 du conseil communautaire, en date du 13 octobre 2021, 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 délibération B-2017-178 instaurant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, en date du 27 juin 2017, ainsi que les délibérations B-2015-218 et B-2016-258 relatives aux filières police et enseignement artistique,

Vu la délibération BC-2023-0015 du 14 mars 2023 « Refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo »,

Vu la délibération BC-2023-099 du 14 novembre 2023 « Mise en œuvre du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1^{er} février 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Éléments de contexte

Annemasse Agglo a entrepris en 2022 la refonte de sa politique indemnitaire et salariale, laquelle a donné lieu à la mise en place d'un nouveau dispositif depuis le 1^{er} avril 2023.

Par délibération, en date du 14 mars 2023, le Bureau Communautaire avait, dans ce cadre, revu le dispositif du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et fixé son montant à 600 € bruts annuels.

La délibération BC_2023_099 du 14 novembre 2023 est venue compléter les dispositions relatives au CIA, en définissant les critères d'évaluation ainsi que les modalités de versement.

La présente délibération vient préciser les conditions d'éligibilité au CIA.

I. Le montant du CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel est la part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir. Elle fait l'objet, de fait, d'un réexamen chaque année.

Le montant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est fixé à 600 € bruts annuels.

II. Les critères d'attribution du CIA

Un pourcentage « de base » est fixé à 50% du montant maximal et est attribué à tout agent qui répond de manière satisfaisante aux attendus du poste.

Ce pourcentage « de base » est modulé à la hausse ou à la baisse, selon la manière de servir de l'agent, évaluée sur un certain nombre de critères et conformément aux grilles ci-dessous :

	Non satisfaisant*	Acceptable	Bien	Très bien	Excellent
Contribution au collectif de travail	-5%	0%	10%	15%	20%
Autonomie	-5%	0%	5%	10%	15%
Adaptabilité	-5%	0%	5%	10%	15%

	Non conforme **	Conforme
Atteinte des objectifs annuels du fait de l'implication ou de la responsabilité de l'agent	-5% ou -10%	Si conforme, pas d'impact
Respect des obligations du fonctionnaire	-15%	Si conforme, pas d'impact
Respect des modalités du temps de travail	-10%	Si conforme, pas d'impact

* à argumenter / justifier

** la non-atteinte des objectifs annuels ne pourra être sanctionnée si elle est dûe à des événements / décisions ne relevant pas de la responsabilité de l'agent

Un bonus de 10% peut être attribué dans la limite du montant maximal prévu (600€), dès lors que l'agent fait preuve d'un investissement particulier, évalué sur la base des critères suivants :

Bonus (+10%)
Implication dans des Groupes de Travail / projets transversaux non liés au poste de travail
Rôle de référent / formateur
Intérim / vacance de poste ***
Tout autre investissement exceptionnel à justifier

*** Les intérim d'au moins 2 mois sont à valoriser dans le bonus

III. Les conditions d'éligibilité et les modalités de versement du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

1- Les bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires, les agents mis à disposition, les agents en position de détachement, relevant d'un grade éligible au RIFSEEP, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que

les contractuels de droit public dont l'emploi relève d'une filière éligible au RIFSEEP, bénéficient de ce complément indemnitaire annuel.

2- Conditions d'éligibilité

Un montant de Complément Indemnitaire Annuel est attribué aux agents justifiant d'un temps de présence d'au moins 6 mois, consécutifs ou non, sur l'année évaluée, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

Sont intégrées dans ce temps de présence toutes les périodes passées en position d'activité, à savoir les périodes de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, accident du travail, maladie professionnelle.

Le collaborateur doit avoir bénéficié d'un entretien d'évaluation professionnelle de l'année N, avant la date de versement du Complément Indemnitaire Annuel, versement prévu sur le 1^{er} semestre N+1, de préférence en avril.

3- Modalités en cas d'absence

Il revient au manager d'attribuer un montant de Complément Indemnitaire Annuel en cohérence avec la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'agent au vu de son temps de présence effective.

En cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les périodes d'absence sont sans impact sur l'octroi d'un Complément Indemnitaire Annuel si l'agent justifie des conditions d'octroi précitées.

De la même manière, en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie, les périodes d'absence sont également sans impact sur l'octroi d'un Complément Indemnitaire Annuel si l'agent justifie là encore des conditions d'octroi précitées.

4- Modalités de versement

L'attribution du Complément Indemnitaire Annuel étant étroitement liée à l'évaluation de la manière de servir de l'agent, et par là-même, à l'entretien professionnel annuel, les deux campagnes (entretiens professionnels et CIA) sont réunies. Ainsi, la grille d'évaluation des critères d'attribution du CIA est intégrée au compte-rendu d'entretien professionnel, permettant à l'encadrant d'évoquer le montant envisagé lors des échanges liés à l'évaluation annuelle.

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

Le montant définitif octroyé à l'agent est reporté dans le compte-rendu d'entretien professionnel. Il ne fait pas l'objet d'un arrêté individuel.

Le CIA est versé au cours du 1^{er} semestre N+1, de préférence en avril.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

DE RAPPORTER la délibération BC_2023_099 du 14 novembre 2023 et l'ensemble des dispositions antérieures portant uniquement sur le dispositif du Complément Indemnitaire Annuel ;

D'APPROUVER le nouveau dispositif du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités détaillées ci-dessus ;

D'AUTORISER le président ou son représentant à effectuer toute démarche et 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.

2 - MISE EN ŒUVRE DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE (PIC) DES FILIÈRES NON ÉLIGIBLES AU RIFSEEP

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

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 212-624 du 03 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 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 212-625 du 03 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 du n°2012-624 du 03 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 du n°2012-625 du 03 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 circulaire n° INTB1234383C du 22 octobre 2012, relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

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 délibération BC-2023-0015 du 14 mars 2023, « Refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo »,

Vu la délibération BC-2023-052 du 20 juin 2023, « Prime d'Intéressement à la performance collective des services à l'attention des filières non intégrées au RIFSEEP »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1^{er} février 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Éléments de contexte

Annemasse Agglo a entrepris en 2022 la refonte de sa politique indemnitaire et salariale, laquelle a donné lieu à la mise en place d'un nouveau dispositif depuis le 1^{er} avril 2023.

Parmi les objectifs poursuivis par ce projet de refonte, la création d'un cadre commun pour tous les agents d'Annemasse Agglo était remonté des attentes des groupes de travail, et ce, pour les filières éligibles au RIFSEEP et les filières non éligibles.

Par délibération, en date du 14 mars 2023, le Bureau Communautaire avait, dans ce cadre, revu le dispositif du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et fixé son montant à 600 € bruts annuels pour les filières éligibles au RIFSEEP.

Concernant les filières non éligibles au RIFSEEP, la possibilité de d'attribuer une prime sur objectifs a été étudiée, permettant d'aboutir à la mise en place de la Prime d'Intéressement à la performance Collective.

Un travail commun avec des agents volontaires des filières concernées, a permis de définir les bénéficiaires, la temporalité, les conditions d'octroi ainsi que les objectifs collectifs et les indicateurs liés de chacun des services concernés. Ces éléments ont été prévus par la délibération BC_2023_0052 du 20 juin 2023.

Toutefois, la présente délibération vient préciser les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.

I. Principe de la Prime d'Intéressement à la Performance collective (PIC)

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant de filières non intégrées au RIFSEEP ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la prime d'intéressement collectif (PIC).

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

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.

II. Les bénéficiaires

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 d'un grade de la filière 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

III. Les conditions d'octroi

1- Période de référence

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 :

- 6 mois consécutifs pour la première année de mise en œuvre (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023) puis de 12 mois consécutifs (du 1^{er} 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 1^{er} septembre N au 31 août N+1.

2- Conditions d'éligibilité

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.

Sont intégrées dans ce temps de présence toutes les périodes passées en position d'activité, à savoir les périodes de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle.

Le collaborateur devra avoir bénéficié, de préférence ou si possible, d'un entretien d'évaluation professionnelle durant la période de référence, avant la date de versement de la prime, soit :

- avant la date de versement, prévu sur le 1^{er} semestre N+1, de préférence en avril, pour les agents relevant d'un grade de la filière police,
- avant la date de versement, prévu en août de l'année N+1, pour les agents relevant d'un grade de la filière d'enseignement artistique.

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.

3- Modalités en cas d'absence

Il revient au manager d'attribuer un montant de prime en cohérence avec la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'agent au vu de son temps de présence effective.

En cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les périodes d'absence sont sans impact sur l'octroi de la PIC si l'agent justifie des conditions d'octroi précitées.

De la même manière, en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie, les périodes d'absence sont également sans impact sur l'octroi de la prime, si l'agent justifie là encore des conditions d'octroi précitées.

S'agissant d'un montant de prime collectif, il ne peut être que du même niveau que celui des agents du service, ou de 0 s'il est estimé que l'agent n'a pas contribué à l'atteinte des objectifs fixés aux équipes.

IV. Montant et modalités de versement

Le montant de la Prime d'Intéressement à la performance collective est fixé au montant maximal prévu par les textes, soit 600€ bruts annuels.

Il appartient aux responsables hiérarchiques des services et équipements concernés de mesurer et constater l'atteinte des résultats et de fixer, dans la limite des 600 € par agent, le montant de la P.I.C. par service.

Le montant définitif est reporté dans le compte-rendu d'entretien professionnel de chaque agent. Il ne fait pas l'objet d'un arrêté individuel.

La PIC est versée :

- sur le 1^{er} semestre de l'année N+1, de préférence en avril, pour les agents relevant d'un grade de la filière police
- sur la paie du mois d'août de l'année N+1 pour les agents relevant d'un grade de la filière enseignement artistique

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

IV. Définition des objectifs collectifs

La Prime d'Intéressement à la performance collective versée à chaque agent est calculée sur la base de l'atteinte des objectifs collectifs fixés, pour la période de référence, comme suit :

Police Intercommunale

Période	Objectif	Détails	Indicateurs
----------------	-----------------	----------------	--------------------

Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2023	1	Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires (transmission connaissances / compétences) au développement de la polyvalence des agents au sein de l'équipe	Nombre de formations intra suivies / Nombre de formations intra données
	2	Développer le maillage territorial pour améliorer la coordination / 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	Nombre de rencontres régulières / trimestrielles avec polices 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	Nombre d'informations notées (2023 v/s 2022) / Déploiement d'une nouvelle solution de communication

Ecole des Beaux-Arts du Genevois :

Les objectifs collectifs sont définis par service :

- Pratiques amateurs
- Classes préparatoires

Service des pratiques amateurs			
Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Satisfaction usagers	Taux de remplissage des cours / Enquête de satisfaction
	2	Rayonnement territorial de l'EBAG	Taux participation des enseignants aux événements et/ou expos, nombre d'expos et autres événements / 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	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

Service des classes préparatoires			
Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Qualité de la proposition pédagogique	Taux de réussite / Résultats de l'enquête de satisfaction
	2	Adaptation du programme pédagogique aux évolutions	Parcours up, connaissances réseaux (APPEA...), nombre de

		nationales	partenariats (VDP, Intermède, Butor, Head...) / Respect des critères d'agrément du Ministère de la Culture
	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	Utilisation quotidienne de l'espace enseignant du nouveau logiciel métier (Open Talent) pour suivi pédagogique / Communication interne: groupe Whats'app Classe Prépa

Conservatoire

Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Amélioration de la qualité de service et de l'offre pédagogique	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	Participation aux groupes de travail sur la refonte des procédures internes du Conservatoire (élaboration de guides dédiés) / participation aux formations collectives organisées en intra

Les enjeux autour de la définition des objectifs collectifs de service sera revue tous les ans. Un premier bilan sera tiré de la mise en œuvre de la prime sur l'année 2023 : tenue des objectifs par équipe / service, positionnement du manager, travail de management pour l'atteinte des objectifs.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

DE RAPPORTER la délibération BC_2023_0052 du 20 juin 2023 et l'ensemble des dispositions antérieures portant uniquement sur le dispositif PIC ;

D'APPROUVER la mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective (PIC) à 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 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.

3 - ATTRIBUTION DES VÉHICULES DE FONCTIONS ET DES VÉHICULES DE SERVICE AVEC REMISAGE À DOMICILE

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 l'article 34 de la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 créant l'article L 52211-13.-1 du Code général des Collectivités Territoriales, lequel précise :

« Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de l'établissement public lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie. ».

Il est rappelé aux membres du Bureau Communautaire :

1 - Un véhicule dit « de fonction » est une voiture appartenant à une collectivité publique mise à disposition permanente et exclusive d'un agent en raison de sa fonction. Le véhicule est donc affecté à l'usage privatif du fonctionnaire d'autorité, pour les nécessités du service ainsi que pour ses déplacements privés. Le bénéficiaire d'une autorisation d'utilisation de véhicule de fonction doit obligatoirement souscrire une assurance complémentaire auprès de sa compagnie d'assurance pour l'utilisation du véhicule de fonction pour ses déplacements privés. Lorsqu'un véhicule de l'administration est mis à la disposition d'un agent qui l'utilise à des fins à la fois professionnelles et personnelles, l'utilisation privée constitue un avantage en nature imposable pour la valeur fiscale déclarée selon les règles établies pour les cotisations de sécurité sociale.

2 - Un véhicule dit « de service » est un véhicule affecté à un service ou une entité administrative et dont l'usage est exclusivement professionnel. Toutefois, dans le cas d'un usage à titre personnel, celui-ci devra être tout à fait exceptionnel, de courte durée et après autorisation expresse de l'autorité hiérarchique.

3 - Un véhicule de service avec remisage à domicile. Si la collectivité ne dispose pas de local ou d'endroit sécurisé pour remiser le véhicule ou si pour des raisons liées à leurs missions, certains agents ne peuvent regagner le lieu de remisage, il peut alors être exceptionnellement autorisé par l'autorité territoriale à remiser le véhicule au domicile du conducteur. Cette autorisation, délivrée pour une durée d'un an et renouvelable, doit faire l'objet d'un document écrit portant la signature de l'autorité territoriale. Pendant le remisage à domicile, l'agent est personnellement responsable de tous vols et toutes dégradations, sauf à établir que le vol ou la tentative de vol a eu lieu avec effraction ou avec violences corporelles.

Dans les cas de remisage à domicile, l'usage privatif du véhicule est strictement interdit. En cas d'absence (congrés, etc.) le véhicule doit rester à la disposition du service d'affectation.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :

A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER l'attribution d'un véhicule de fonction et de véhicules de service avec remisage à domicile aux directeurs ou responsables de service pour des raisons liées à leurs responsabilités et contraintes de disponibilité attachées à leurs fonctions pour l'année 2024 et dont la liste figure en annexe.

D'AUTORISER le président ou son représentant à effectuer toutes les démarches et signer tous les documents de nature à exécuter la présente délibération.

A) DIRECTION DE LA CULTURE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

4 - SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS SPORTIVES SCOLAIRES DE L'AGGLOMÉRATION AU TITRE DE L'ANNÉE 2023-2024

Rapporteur : Antoine BLOUIN / technicien(ne) : Sophie SALAGER

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-4 de son annexe,

Vu les statuts de la communauté d'agglomération Annemasse les Voirons Agglomération, et notamment la compétence facultative de politique communautaire en direction du milieu associatif et des organismes développant des actions ou missions d'intérêt pour l'agglomération :

« En matière sportive : pour favoriser l'accès aux équipements et encourager la vie associative, animer l'agglomération et promouvoir l'image de la communauté sous la forme de contribution financière aux associations dont l'objet consiste à favoriser et à développer la pratique sportive périscolaire des élèves fréquentant les établissements du secondaire, »

Considérant les demandes de subvention des établissements scolaires secondaires,

Après analyse des dossiers des associations sportives, de leurs bilans financiers et de leurs projets sportifs, le montant global des subventions aux 6 associations sportives scolaires secondaires s'élève à 11 585 € et se répartit entre les établissements publics de la manière suivante :

Associations sportives des établissements Scolaires :	Subventions proposées sur la base de l'année 2023-2024
Lycée Jean Monnet	1 500 €
Lycée des Glières	1 785 €
Collège Jacques Prévert	800 €
Collège Paul-Emile Victor	3 000 €
Collège Michel Servet	2 000 €
Collège Paul Langevin	2 500 €
TOTAL	11 585 €

Pour mémoire, rappel des derniers montants annuels alloués au soutien des associations sportives scolaires des établissements secondaires publics :

Année de référence	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Montant global alloué	9 791,00 €	12 110,00 €	12 110,00 €	7 805,00 €	9 296,00 €

L'attribution des subventions est arbitrée en fonction des demandes des établissements et des activités des associations sportives. Toutes les demandes ont été prises en compte et satisfaites.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER le versement des subventions portées au tableau ci-dessus, au profit des associations sportives des établissements scolaires pour le soutien au titre de l'année scolaire 2023-2024 ;

D'IMPUTER la dépense en résultant sur le crédit à ouvrir à cet effet au budget primitif 2024, gestionnaire SP, nature 6574, antenne OSC3.

5 - SUBVENTION AU VÉLO CLUB D'ANNEMASSE POUR LE SOUTIEN À L'ORGANISATION DE LA COURSE ÉLITE CYCLISTE ANNEMASSE-BELLEGARDE

Rapporteur : Antoine BLOUIN / technicien(ne) : Sophie SALAGER

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-4 de son annexe,

Vu les statuts d'Annemasse-Agglomération et « la compétence facultative de politique communautaire en direction du milieu associatif et des organismes développant des actions ou missions d'intérêt pour l'agglomération », notamment « en matière sportive, pour favoriser l'accès aux équipements et encourager la vie associative, animer l'agglomération et promouvoir l'image de la communauté sous la forme d'une contribution financière à l'organisation de manifestations sportives d'envergure nationale ou internationale »,

Considérant la demande de subvention du Vélo Club d'Annemasse à hauteur de 21 000 € pour le soutien à l'organisation de l'édition de la course Elite cycliste Annemasse - Bellegarde, qui aura lieu le dimanche 24 mars 2024, et dont le budget de dépenses directes présenté par le club organisateur s'élève à 49 130 €, dont 15 900 € de contributions volontaires en nature,

Considérant que la course Annemasse - Bellegarde est une course cycliste de catégorie Elite, et donc de niveau national, organisée depuis 1914 sur le territoire et régulièrement soutenue depuis plusieurs années par Annemasse-Agglomération,

Pour mémoire, rappel des précédentes subventions :

2015	2016	2017	2018	2019	2020-2021*	2022	2023
21 000 €	21 000 €	21 000 €	21 000 €	21 000 €	21 000 €	21 000 €	21 000 €

* subvention versée en 2020 mais du fait de l'annulation de la course (COVID), elle a été reportée pour la course de 2021.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER le versement d'une subvention de 21 000 € au profit de l'association Vélo Club d'Annemasse pour l'organisation de la course cycliste Annemasse - Bellegarde, épreuve catégorie Elite, du dimanche 24 mars 2024,

D'IMPUTER la dépense en résultant sur le crédit ouvert à cet effet au budget primitif 2024, gestionnaire SP, nature 6574, destination OSP7.

6 - SUBVENTION À LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DE L'UNION NATIONALE DU SPORT SCOLAIRE - CHAMPIONNAT NATIONAL DE BASKETBALL FÉMININ

Rapporteur : Antoine BLOUIN / technicien(ne) : Sophie SALAGER

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-4 de son annexe,

Vu les statuts d'Annemasse-Agglomération et « la compétence facultative de politique communautaire en direction du milieu associatif et des organismes développant des actions ou missions d'intérêt pour l'agglomération », notamment « en matière sportive, pour favoriser l'accès aux équipements et encourager la vie associative, animer l'agglomération et promouvoir l'image de la communauté sous la forme d'une contribution financière à l'organisation de manifestations sportives d'envergure nationale ou internationale »,

Considérant la demande de subvention de la Direction départementale de l'Union nationale du sport scolaire à hauteur de 1 000 € pour le soutien à l'organisation du championnat national de basketball féminin des lycées qui a eu lieu du 5 au 8 février 2024,

Les phases de compétitions se sont déroulées dans trois équipements communaux et intercommunaux : gymnase des Verchères (Ville la Grand), Gymnase Langevin (Annemasse Agglomération) et Maison des sports (Annemasse).

Ce championnat national a réuni plus de 140 joueuses. L'organisation et l'encadrement ont été entièrement réalisés par l'UNSS, les enseignants d'EPS et les élèves volontaires des établissements scolaires du territoire avec l'appui du comité départemental de basket,

Grace à la mobilisation des TP2A, une grande partie des compétitrices ont voyagé sur la ligne Tango dans leurs trajets entre les lieux de compétition, de résidence et de restauration.

La Direction départementale de l'UNSS sollicite une subvention de 1 000€, pour un budget global de 23 280 €, dont 18 720 € sont financés par les associations sportives scolaires.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER le versement d'une subvention de 1 000 € au profit de la Direction Départementale de l'UNSS pour l'organisation du championnat national de basketball féminin des lycées, du 5 au 8 février 2024,

D'IMPUTER la dépense en résultant sur le crédit ouvert à cet effet au budget primitif 2024, gestionnaire SP, nature 6574, destination OSP7.

IV. INFORMATIONS DIVERSES

Construction du crématorium à Cranves-Sales

Bernard BOCCARD indique qu'un recours gracieux a été déposé à l'encontre du projet de crématorium à Cranves-Sales. Le recours concerne les aspects environnementaux (zones humides, corridors écologiques). Pour information, l'enquête publique est clôturée et n'a pas fait l'objet d'observations particulières. **Bernard BOCCARD** transmettra les informations à la collectivité en fonction de l'évolution. Le chantier pourrait être retardé en conséquence.

Réseaux de chaleur

Patrick ANTOINE sollicite les membres du Bureau afin d'organiser un débat public ou séminaire sur les réseaux de chaleur.

Pauline PLAGNAT et **Jean-Luc SOULAT** travaillent sur la question de la forme des échanges et de la communication relative. Le sujet est sensible et mobilise des objections subjectives et des préjugés. La présentation doit montrer des arguments et des chiffres rationnels pour un débat explicatif et des solutions. Il convient également d'aborder la question de la provenance du bois et l'exploitation forestière liée. Actuellement toutes les alternatives de chauffage sont scrutées, le choix doit se porter sur la plus vertueuse et parvenir à convaincre la population de ce choix.

Christian DUPESSEY démontre que les réseaux existants (ex : la chaufferie proche d'AA qui alimente 2500 logts) sont efficaces et très contrôlés. La Ville d'Annemasse est engagée sur un nouveau réseau en collaboration avec Ville-la-Grand, il ne s'agit pas de remettre en cause les choix déjà faits.

Patrick ANTOINE rappelle que les riverains se questionnent sur la proximité d'un chauffage de masse et demande si le débat avec la population a déjà été mis en œuvre. Des questions se posent également sur le financement des charges de fonctionnement. Il convient de lever les points de blocage qui pourraient subsister.

Christian DUPESSEY rappelle que concertation sur le BEA (Réseau de chaleur de la Ville d'ANNEMASSE) a eu lieu.

Denis MAIRE explique avoir un micro réseau de chaleur en projet sur sa commune, projet sur lequel des recours ont été formés. Les rencontres avec explication sur les chiffres n'aboutissent pas forcément car les motivations des opposants ne sont pas toujours rationnelles.

Bernard BOCCARD est intéressé par une communication générale à l'attention de la population, car il y a un projet de chaufferie pour alimenter la nouvelle école et tous les bâtiments collectifs.

Nadine JACQUIER et **Guillaume MATHELIER** proposent de profiter de la prochaine inauguration de la chaufferie bois de la ZAC Etoile pour faire de la pédagogie et expliquer les choix.

Gabriel DOUBLET est favorable à la tenue d'un débat pour rassurer la population, dont la forme et le lieu (Vétraz-Monthoux ?) restent à définir. Le Président charge Mme PLAGNAT et M. SOULAT de faire des propositions pour un temps d'échange.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 9h41.

Le secrétaire de séance

Antoine BLOUIN



Le président

Gabriel DOUBLET

