

**PROCES VERBAL DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
DU MARDI 28 OCTOBRE 2025
A 19 HEURES DANS LA SALLE CONSULAIRE
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU PAYS DE CRUSEILLES
268, ROUTE DU SUET
74350 CRUSEILLES**

ORDRE DU JOUR

LE 28 OCTOBRE 2025

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles, dûment convoqué le mercredi 22 octobre 2025, s'est réuni dans la salle consulaire de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles – 268, route du Suet - 74350 CRUSEILLES, sous la présidence de M. Xavier BRAND, Président

Etaient présents ou représentés :

Commune d'Allonzier la Caille

Mme Claire MEGARD, Mme Cécilia HORCKMANS *procuration*, Mme DE REYDET Rebecca

Commune d'Andilly

M. Vincent HUMBERT

Commune de Cernex

M. Vincent TISSOT, Mme Agnès RICHARD

Commune de Cercier

M. Patrice PRIMAULT

Commune de Copponex

M. Julian MARTINEZ, Mme Geneviève NIER

Commune de Cruseilles

Mme Sylvie MERMILLOD, Mme Sonia BRIFFAZ, Mme Chrystel BUFFARD, M. Bernard DESBIOLLES, Mme Valérie PERAY, M. Nathan JACQUET, M. Jean PALLUD

Commune de Cuvat

M. Philippe CLERJON

Commune du Sappey

M. Pierre GAL

Commune de Saint-Blaise

Mme Christine MEGEVAND

Commune de Menthonnex-en-Bornes

M. Guy DEMOLIS, Mme Nathalie HENRY

Commune de Villy le Bouveret

M. Jean-Marc BOUCHET

Commune de Villy le Pelloux

Mme Charlotte BOETTNER, *procuration*

Commune de Vovray-en-Bornes
M. Xavier BRAND

Absents : M. Jean-Pierre CAUQUOZ, Commune d'Allonzier la Caille
M. Jérôme JONFAL, Commune de Cruseilles
Mme Julie MONTCOUQUIOL, Commune de Cuvat

Excusé : M. Claude ANTONIELLO, Commune de Cruseilles

Quorum : nombre total de délégués en exercice 28 ; présents ou représentés : 24 ; Absents : 4

&&&

M. le Président ouvre la séance et procède à l'appel des membres du conseil, enregistrant au passage plusieurs procurations.

Les membres du conseil communautaire prennent connaissance du procès-verbal de la séance du 23 septembre 2025, transmis préalablement pour lecture.

M. le Président invite les élus à formuler des remarques ou corrections éventuelles. Aucune observation n'est formulée.

Le procès-verbal est donc soumis au vote et approuvé à l'unanimité, validant l'ensemble des décisions prises lors de la séance précédente.

Le document sera signé par M. le Président et Mme Sylvie Mermillod, désignée en qualité de secrétaire de séance.

M. le Président propose que l'ensemble des délibérations à l'ordre du jour soient soumises au vote à main levée.

L'ensemble des membres présents donne son accord.

Il est également convenu que Mme Sylvie Mermillod assurera la fonction de secrétaire de séance de ce soir et qu'elle signera les délibérations ainsi que le procès-verbal de la présente réunion.

En début de séance, M. le Président souhaite que les membres du conseil aient une pensée pour M. Jean Thomasson, décédé la veille.

M. Thomasson fut un élu très engagé : conseiller municipal, adjoint, puis maire délégué de Copponex, ainsi que Vice-Président de la Communauté de Communes en charge des affaires scolaires.

Il a également œuvré au sein de nombreuses structures locales, notamment Groupama, le Crédit Agricole, et les Maisons Familiales Rurales, dont il a été Président départemental.

Il était l'oncle de M. Vincent Humbert, conseiller communautaire. M. le Président évoque également un souvenir personnel, saluant la mémoire d'un homme dévoué et d'un mentor qui a profondément marqué son parcours. Les obsèques de M. Jean Thomasson auront lieu le vendredi 31 octobre 2025 à Copponex.

&&&

ADMINISTRATION GENERALE

1. DESIGNATION D'UN NOUVEAU DELEGUE AU SYNDICAT MIXTE D'EXECUTION DU CONTRAT DE RIVIERE DES USSES (SMECRU), DEVENU SYR'USSES, SUITE A UNE DEMISSION, *VOTEE A L'UNANIMITE*

Vu l'arrêté préfectoral du 24 janvier 2023 approuvant les nouveaux statuts du Syndicat Mixte d'Exécution du Contrat de Rivière des UsseS (SMECRU), désormais dénommé Syr'UsseS,



Vu les statuts du Syr'UsseS, lesquels précisent que la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles y est représentée au sein du Comité syndical par cinq délégués titulaires, chacun accompagné d'un suppléant,

M. le Président rappelle au Conseil communautaire que, suite à la démission de Mme Catherine Sgrazzutti de ses fonctions d'élue communautaire, il est nécessaire de procéder à la désignation d'un nouveau délégué au Syr'UsseS pour la fin du mandat en cours.

Vu la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019, qui prévoit que peuvent être désignés comme délégués d'un syndicat mixte de rivières :

- Tout conseiller municipal du bassin versant concerné,
- Tout élu siégeant au conseil communautaire d'un EPCI membre,

Considérant qu'il convient de procéder au remplacement du délégué démissionnaire afin d'assurer la représentation complète de la Communauté de Communes au sein du Syr'UsseS,

Titulaires	Suppléants
M. Julian MARTINEZ	M. François RICHER
.....	M. Guy DEMOLIS
....	M. Benoît FALCONNET
Mme Odile MONTANT	M. Lionel PRICAZ
M. Jean-Marc BOUCHET	M. Pascal GUETTE
M. Jean PALLUD	

M. le Président indique avoir sollicité des volontaires pour cette mission.

M. Patrice Primault se porte volontaire pour assurer la représentation de la Communauté de communes au sein du Syr'usseS.

M. le Président souligne que cette désignation s'inscrit naturellement dans les missions de M. Primault, déjà impliqué sur les questions fluviales et de mobilité liées au pont, en sa qualité de conseiller délégué. Aucune autre candidature n'étant présentée, le Conseil procède au vote.

M. le Président félicite M. Primault pour sa nomination et le remercie pour son engagement.

2. CONVENTION DE PRESTATION DE SERVICES AVEC LA MAISON DE L'ECO, **VOTÉE A L'UNANIMITE**

M. Philippe Clerjon explique que dans le cadre de ses compétences en matière de développement économique, la CCPC souhaite conclure une convention de prestation de services avec la Maison de l'Eco afin de soutenir la création et le développement des entreprises sur le territoire, mais aussi les secteurs de l'immobilier, des ressources humaines et plus largement le partage d'informations économiques.



La Maison de l'Eco est un acteur reconnu dans l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises qui intervient notamment dans :

- Stimuler et accompagner la création, reprise et le développement d'entreprises
- Favoriser l'implantation ou le maintien de l'entreprise sur le territoire
- Accompagner et mettre en réseau les employeurs sur le sujet RH
- Faire circuler l'information économique à travers l'Ouvre Boîte
- Suivi des missions confiées

Il est proposé au conseil communautaire de signer une convention de prestation de services de 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2026.

Monsieur le Vice-Président rappelle que les conditions financières sont les suivantes :

- Pour la mission d'appui « Stimuler et accompagner la création, reprise et le développement d'entreprises : co-financement de la plateforme Rez'Up »
➔ Montant proposé : 3 045 € HT
- Pour la mission « Favoriser l'implantation ou le maintien de l'entreprise sur le territoire : co-financement de la Bourse Foncière Immobilière »
➔ Montant proposé : 2 436 € HT
- Pour la mission « Accompagner et mettre en réseau les employeurs sur le sujet RH »
➔ Montant proposé : 1 827 € HT
- Pour la mission « Faire circuler l'information économique à travers l'Ouvre Boîte »
➔ Montant proposé : 609 € HT
- Pour le suivi des missions confiées
➔ Montant proposé : 1 809 € HT

Soit un montant annuel total de 9 726 € HT. Les règlements seront effectués tous les trimestres, soit 2 431,50 € HT à la fin de chaque trimestre.

La Maison de l'Économie assure en effet la diffusion de la newsletter "Fil'Info", adressée à l'ensemble des communes du territoire.

Elle intervient également en appui de l'Initiative Genevois, dont la convention fera l'objet de la délibération suivante.

La Maison de l'Économie accompagne :

- les créateurs d'entreprise, dans la constitution de leur dossier, leur étude de marché et la définition de leur stratégie ;
- mais aussi les entreprises déjà implantées, en leur offrant divers services d'accompagnement et d'échanges.

Toutes les entreprises du territoire peuvent adhérer gratuitement à la Maison de l'Économie et participer à des dispositifs tels que le Club RH, espace d'échange autour des problématiques de ressources humaines.

Mme Nathalie Desroches, Responsable RH précise que la Communauté de Communes est régulièrement sollicitée pour participer aux rencontres thématiques du Club RH et qu'elle entend y être plus présente à l'avenir.

M. le Président rappelle enfin que la Maison de l'Économie avait également accompagné la Communauté de communes en début de mandat dans le cadre de l'élaboration du projet de territoire, en animant plusieurs réunions de concertation.

3. CONVENTION DE PRESTATION DE SERVICES AVEC L'ASSOCIATION INITIATIVE GENEVOIS, **VOTÉE À L'UNANIMITÉ**

M. Philippe Clerjon prend la parole.

M. le Vice-Président explique que dans le cadre de ses compétences en matière de développement économique, la CCPC souhaite conclure une convention de prestation de services avec Initiative Genevois afin de soutenir la création, la reprise et le développement des entreprises sur le territoire.



Initiative Genevois est un acteur reconnu dans l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises qui intervient notamment dans :

- L'appui à la création et à la reprise d'entreprises :
 - Accueil, information et orientation des porteurs de projets
 - Validation des plans d'affaires
 - Financement des projets
 - Suivi les jeunes entreprises
- Appui de la collectivité dans le cadre de l'instruction des demandes d'aide à l'investissement pour le commerce de proximité

Il est proposé au conseil communautaire de signer une convention de prestation de services de 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2026.

Monsieur le Vice-Président rappelle que les conditions financières sont les suivantes :

- Pour la mission d'appui à la création et à la reprise d'entreprise, la participation annuelle est calculée sur la base de la population de la communauté de communes en cours.
 - ➔ Montant proposé : 0,50 € par habitant, soit 8 604 € par an, sur la base de 17 208 habitants (population INSEE au 1^{er} janvier 2025), montant forfaitisé pour la durée de la convention.
- Pour la mission d'appui aux demandes de subvention, la participation est calculée selon le nombre de dossiers instruits et validés au cours de l'année précédente (N-1).
 - ➔ Montant proposé : 1 000 € par dossier traité.

Les règlements seront effectués en deux versements à la fin de chaque semestre.

Initiative Genevois accompagne les porteurs de projets et reçoit les entrepreneurs potentiels dans les locaux de la Communauté de communes tous les mardis matin.

Pour l'année en cours, l'organisme a traité 6 à 7 projets, ce qui représente un coût moyen par projet d'environ 1 500 €. Sur une période de 2 à 3 ans, ce coût est compensé par la contribution foncière sur le territoire.

Des exemples concrets de projets soutenus sont cités, tels qu'un bistrot et un atelier de réparation de vélos.

M. le Président précise que l'évaluation des projets se fait selon des critères de taux de pérennité des entreprises, qui reste inférieur au taux national mais permet néanmoins de détecter des initiatives locales.

Plusieurs élus prennent la parole pour partager leur retour d'expérience concernant l'accompagnement des porteurs de projets par Initiative Genevois :

- M. Vincent Humbert souligne que l'organisme semble privilégier des projets originaux ou atypiques, au détriment de dossiers plus classiques ou "bien ancrés dans le territoire", ce qui peut expliquer certaines décisions de rejet.
- M. Guy Demolis fait part d'une expérience récente concernant le dossier d'un repreneur d'auberge. Il souligne les difficultés rencontrées dans le suivi de ce dossier, pour obtenir un prêt à taux zéro de 15 000 € sur trois ans.
Il précise que la présence de la Communauté de communes au sein de la commission d'Initiative Genevois validant les dossiers soumis, devrait être envisagée, afin de soutenir et d'accompagner les projets du territoire. Les règles strictes imposées par la commission n'ont pas permis dans ce cas la validation de ce dossier.
À travers cet exemple, M. Guy Demolis demande qu'une modification soit apportée à la rédaction de la délibération. À défaut, il indique qu'il s'abstiendra lors du vote.
Il est rappelé que « Initiative Genevois » accompagne les porteurs de projet dans l'élaboration de dossiers solides et que l'organisme reste contraint par les exigences des établissements bancaires siégeant à la commission.
- Les élus reconnaissent néanmoins que plusieurs projets réussis ont été soutenus par Initiative Genevois sur le territoire, notamment des initiatives créatives ou innovantes.

Ces échanges permettent au Conseil de constater les points forts et les limites du dispositif d'accompagnement, sans modification de la décision prise.

Plusieurs élus poursuivent ensuite la discussion sur le fonctionnement et l'accompagnement des projets par Initiative Genevois.

Un élu rappelle que l'acceptation ou le refus d'un dossier ne dépend pas uniquement de l'organisme, mais de l'ensemble de la commission, composée d'environ cinq à six personnes, incluant des représentants du Crédit Agricole et d'autres partenaires financiers.

Il est également évoqué la possibilité, pour certains élus, de participer aux commissions à titre d'observation ou d'information, afin de mieux suivre le traitement des dossiers et de pouvoir défendre certains projets si nécessaire. L'organisme invite généralement à ce type de participation.

Une autre intervention souligne que, bien que les collectivités ne soient pas toujours pleinement informées des décisions, l'accompagnement d'Initiative Genevois est reconnu comme sérieux et pertinent, avec une analyse approfondie des projets. Le principal reproche formulé concerne toutefois le manque de communication envers les mairies.

M. Nathan Jacquet partage ensuite son expérience personnelle datant de 2021. Il indique avoir bénéficié d'un prêt à taux zéro de 10 000 € sur cinq ans lors de la création de son activité, ainsi que d'un accompagnement sous forme de réunions et de rencontres avec d'autres entrepreneurs, ce qui lui a permis de constituer une trésorerie et de sécuriser le démarrage de son projet.

Les échanges mettent en évidence la nécessité d'améliorer la communication entre Initiative Genevois et les collectivités, tout en soulignant les aspects positifs de l'accompagnement offert aux créateurs d'entreprise.

Plusieurs élus complètent ces remarques en partageant leur propre retour d'expérience sur l'accompagnement des porteurs de projets. L'un d'eux indique que son expérience personnelle, ainsi que celle de deux autres entrepreneurs de son entourage, a été très positive, notamment en termes de suivi, d'échanges et de soutien pour le démarrage des projets.

Un autre intervenant rappelle que l'accompagnement proposé par Initiative Genevois ne constitue pas son cœur de métier en matière de financement. L'organisme se concentre principalement sur l'aide aux formalités administratives et à la structuration des dossiers, en particulier pour les jeunes créateurs d'entreprise. Il est également précisé que les dossiers doivent être solides et bien préparés, avec des prévisionnels rigoureux, les financements accordés sous forme de prêts à taux zéro nécessitant une garantie de réussite pour l'organisme.

Enfin, un élu propose qu'une remarque soit adressée à Initiative Genevois afin que les maires soient mieux informés, notamment lorsque les projets concernent directement leurs communes. Cette suggestion vise à renforcer la communication et la collaboration entre l'organisme et les collectivités locales.

Les échanges confirment que l'accompagnement proposé par Initiative Genevois est globalement apprécié, mais que la communication avec les communes pourrait être renforcée pour les projets à dimension locale. Un élu rappelle que le fonctionnement d'Initiative Genevois peut parfois sembler inégal pour les porteurs de projets, certains petits projets locaux bénéficiant d'un accompagnement plus direct que d'autres.

En conclusion, il est proposé de formuler par écrit à l'organisme le souhait des maires d'être mieux informés et davantage associés aux projets communaux, afin d'améliorer la coordination et le suivi des initiatives locales.

COMMANDE PUBLIQUE

1. AVENANT N° 2 A LA CONVENTION DE DELEGATION DE SERVICE PUBLIC DE TYPE AFFERMAGE POUR LA GESTION DE 2 MULTI-ACCUEILS PETITE ENFANCE A CRUSEILLES ET A ALLONZIER LA CAILLE, *VOTEE A L'UNANIMITE*

Mme Lydie Wamin prend la parole.

Elle rappelle le contexte financier de l'association Alfa 3A. Les déficits sont de 41 904 € pour 2023 et 115 194 € pour 2024, soit un total d'environ 150 000 €.

L'association avait sollicité la Communauté de communes en juillet pour un soutien financier afin d'éponger ses dettes. Le bureau communautaire avait, à cette époque, décidé de ne pas intervenir.

Suite à cette décision, la CAF a demandé un rendez-vous avec la CCPC le 13 octobre afin de revoir la situation. La CAF a fait plusieurs observations :

- Le taux d'occupation prévu au contrat est fixé à 80 %, alors qu'il devrait normalement être limité à 72 % maximum pour une crèche. Mme Wamin précise qu'Alfa 3A n'a jamais atteint ce taux.
- L'année où Alfa 3A a enregistré un excédent, ce dernier a été déduit de la subvention versée, ce qui ne correspond pas aux pratiques habituelles d'une DSP.

La CAF a indiqué être prête à participer financièrement au soutien de l'association, à condition que la collectivité locale contribue également. La CAF propose une participation de 25 000 €, à laquelle la Communauté de Communes pourrait apporter une contribution équivalente.

Si la CCPC s'engage à financer une partie du déficit, la CAF propose de lancer un DLA (Diagnostic Local d'Accompagnement) au sein d'Alfa3A, qui pourrait-être entièrement pris en charge par la CAF, suite au passage en commission, ceci afin d'étudier l'organisation et la situation financière et organisationnelle d'Alfa3A. Ce diagnostic sera réalisé sur la crèche Brin de Malice à Cruseilles.



Le conseil est invité à se prononcer sur la mise en place de cet avenant, permettant de financer 25 000 € à Alfa3A.

RESSOURCES HUMAINES

2. CONVENTION D'ADHESION AU SERVICE DE RENFORTS ET ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA HAUTE-SAVOIE, *VOTEE A L'UNANIMITE*

Mme Nathalie Desroches prend la parole.

Le CDG74, au-delà du champ d'intervention de ses missions obligatoires financées par le prélèvement d'une cotisation annuelle, et comme l'y autorise la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, développe au service de ses collectivités territoriales partenaires, des missions facultatives en vertu des articles 22 à 26-1 de cette même loi.



La présente convention a pour objet de définir les conditions générales de recours et d'utilisation des missions facultatives du CDG74, à savoir les prestations suivantes :

- Missions temporaires
- Secrétaires de mairie itinérants
- Managers de transition
- Tutorat
- Conseil en organisation
- Assistance au recrutement

Le contenu et les modalités d'organisation de chacune de ces prestations, constitutives d'un socle indivisible, sont définis selon les modalités arrêtées aux chapitres I à VI.

Ces missions peuvent, selon les cas, être effectuées sur site ou à distance dans les locaux du CDG74.

La convention prend effet à la date de signature pour une durée de trois ans. Elle est renouvelable 1 fois par tacite reconduction.

La collectivité a décidé de solliciter le Centre de Gestion (CDG) afin de conduire une mission d'analyse et d'optimisation de l'organisation des services.

Cette démarche fait suite au diagnostic de la Chambre régionale des comptes concernant l'organigramme, à l'enquête administrative menée au cours de l'année ainsi qu'à la surcharge de travail constatée dans certains services.

L'objectif de cette mission est d'améliorer la lisibilité de l'organigramme, l'efficacité des postes et l'utilisation des outils numériques.

Le lancement de la mission est prévu pour la semaine prochaine. Les principales étapes comprendront l'envoi d'un questionnaire aux responsables de service, la réalisation d'entretiens individuels et l'organisation d'ateliers participatifs avec les agents concernés, afin d'identifier des pistes d'efficacité et de réorganisation.

Le rapport de l'enquête administrative précise qu'aucun problème de gestion managériale n'est reproché à la directrice, mais qu'il relève des difficultés de management concernant le plaignant. Ce rapport a été présenté aux représentants du personnel en CST et communiqué aux agents conformément aux procédures en vigueur.

Les services en situation de surcharge seront identifiés et des solutions adaptées seront proposées.

Des outils numériques sont progressivement déployés afin d'optimiser le temps de travail, notamment la dématérialisation des bons de commande.

L'objectif est d'améliorer l'organisation interne sans accroître de manière excessive les effectifs.

La mission confiée au CDG a pour finalité d'accompagner la collectivité dans l'optimisation de la répartition des charges de travail et de l'efficacité des moyens existants.

La mise en place d'outils numériques doit notamment permettre que les bons de commande soient signés avant réception des factures, évitant ainsi les rejets en trésorerie et les blocages de paiement pour les entreprises.

Les travaux ont d'ores et déjà débuté, avec pour objectif un premier rendu avant la fin de l'année.

Le devis signé auprès du CDG s'élève à 12 240 €. Des expériences similaires menées dans d'autres collectivités ont démontré l'importance de suivre et de prendre en compte les remarques formulées par les agents et les responsables de service pour garantir la mise en œuvre effective des recommandations.

La question de la restitution du travail du CDG a été abordée.

Il est prévu que cette restitution soit d'abord présentée aux élus et au président, puis communiquée à l'ensemble des agents, afin de s'assurer que les propositions demeurent réalistes et compatibles avec le budget ainsi qu'avec les contraintes liées à la création de postes.

Il a été rappelé que l'accompagnement du CDG tend souvent à se placer du côté des agents, et qu'il convient de veiller à ce que les recommandations soient applicables dans le cadre des moyens disponibles, afin d'éviter de susciter des attentes irréalistes.

Il a également été souligné que la mission du CDG constitue la troisième étape d'un processus global d'accompagnement visant à optimiser l'organisation des services, et non à créer automatiquement de nouveaux postes.

M. le Président rappelle que la collectivité a déjà mis en œuvre de nombreuses actions depuis le début du mandat et qu'il demeure nécessaire de maîtriser la masse salariale en optimisant les moyens existants.

Il illustre ses propos par l'exemple du service des ressources humaines, où la répartition entre temps plein et temps partiels dans différents services entraîne une perte de temps et d'efficacité. L'objectif reste d'améliorer la performance des services grâce à une meilleure organisation et à des outils adaptés, sans pour autant répondre à toutes les attentes individuelles en matière de création de postes.

Les membres du Conseil communautaire insistent sur l'importance de communiquer clairement auprès des agents pour préciser que l'accompagnement vise une optimisation de l'organisation et un soutien aux équipes, sans pour autant entraîner la création systématique de postes supplémentaires.

Mme Sonia Briffaz fait remarquer que, dans la commune où elle exerce, le Centre de Gestion avait également été sollicité. Elle indique toutefois que certaines recommandations n'avaient pas pu être mises en œuvre et souligne, à ce titre, l'importance d'adapter les préconisations au contexte et aux moyens de chaque collectivité.

Les élus soulignent qu'il convient de prendre en compte les attentes des agents tout en restant réalistes quant aux résultats attendus, et de s'assurer que les recommandations soient applicables et suivies.

M. le Président rappelle qu'un grand nombre d'actions ont déjà été engagées depuis le début du mandat pour répondre aux besoins de la collectivité et aux obligations imposées par l'État.

La masse salariale ayant déjà augmenté, il convient de rester vigilant dans l'utilisation des ressources disponibles.

Les participants mettent en avant la nécessité de regrouper et de mutualiser les postes à temps partiel afin d'optimiser les moyens existants, et de créer, lorsque cela est pertinent, des postes à temps complet (ETP).

L'amélioration des procédures, l'optimisation des processus et l'utilisation plus efficace des logiciels existants sont identifiées comme des leviers majeurs d'efficacité.

Les responsables soulignent que le changement doit être progressif et que la réussite de cette démarche repose sur l'implication des agents.

L'objectif n'est pas la création systématique de nouveaux postes, mais bien l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité globale des services.

Les expériences issues d'autres administrations seront mobilisées pour enrichir les pratiques et encourager chaque agent à participer activement à cette démarche d'amélioration continue.

Les participants notent que l'usage actuel des logiciels et des outils existants n'est pas toujours optimal.

La mission du CDG doit permettre d'améliorer l'efficacité organisationnelle et la planification des activités, particulièrement affectées par la multiplication des demi-postes, sources de perte de temps et de désorganisation.

Il est souligné que l'enjeu principal est d'optimiser les ressources plutôt que de créer de nouveaux postes, et de clarifier l'organigramme avec des fonctions bien identifiées.

La préparation de la mission, en concertation avec les chefs de service, est jugée essentielle pour exposer clairement les difficultés rencontrées et permettre au CDG de formuler des propositions acceptées par les agents.

La neutralité dans la présentation des problèmes et des solutions est également rappelée, afin d'éviter tout blocage lié à l'origine des initiatives.

Les participants reconnaissent néanmoins que certains services, tels que le bâtiment, connaissent un réel besoin de renfort en raison de l'accumulation des absences, des RTT, des formations et des contraintes de planning.

Les autres secteurs, y compris les services administratifs et techniques, présentent eux aussi des contraintes spécifiques qui devront être prises en compte lors de l'optimisation des services.

Enfin, il est rappelé que plusieurs postes demeurent non pourvus, ce qui contribue à la surcharge de travail de certains agents.

Des exemples sont cités, notamment dans les domaines du scolaire, du transport et du relais petite enfance.

Les responsables soulignent que certains agents assurent actuellement les missions de plusieurs postes, en raison des difficultés de recrutement.

La rareté des candidatures et l'urgence opérationnelle contraignent parfois la collectivité à recruter immédiatement les profils disponibles afin d'assurer la continuité du service public.

3. COMPLEMENT REGLEMENTAIRE SUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) (MODIFIE ET ABROGE LA DELIBERATION N° 2025_85 DU 23 SEPTEMBRE 2025), **VOTEE A L'UNANIMITE**

Mme Nathalie Desroches précise qu'il est nécessaire de compléter la délibération n° 2023-119 relative au régime indemnitaire de la CCPC, par un point de réglementation sur les modalités de versement du régime indemnitaire dans le cadre d'une période de préparation au reclassement d'un agent reconnu inapte aux fonctions de son grade.



Suite à la parution du décret 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat

Vu l'avis émis lors de la réunion du Comité Social Territorial (CST) en date du 16 octobre 2025,

Afin de prendre en compte ces éléments statutaires, la délibération n°2025-85 est abrogée et remplacée par la présente délibération.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

Les primes sont maintenues pendant :

- les congés annuels, RTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues à 90% du traitement pendant les périodes de rémunération à 90% et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité,
- Le temps partiel thérapeutique : maintien du régime indemnitaire au prorata de la quotité du temps partiel.

Pendant les congés de longue maladie (fonctionnaires CNRACL) et de grave maladie (fonctionnaires relevant du régime général et contractuels), les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de :

- 33% de la rémunération indemnitaire la première année ;
- 60% la deuxième année et la troisième année.

Les primes sont suspendues pendant un congé de longue durée pour les fonctionnaires, à la date de prise de l'arrêté de placement en CLD.

Concernant la délibération sur le régime indemnitaire, il a été rappelé que des modifications statutaires et des ajustements sont nécessaires depuis le 1er mars 2025 suite aux changements imposés par l'État sur les conditions de rémunération pendant les congés de maladie ordinaire. La délibération précédente devait être adaptée pour tenir compte de la diminution du traitement applicable aux agents contractuels et fonctionnaires afin de rester conforme à la réglementation. Les membres ont été invités à formuler des questions ou remarques avant de procéder au vote.

Mme Nathalie Desroches rappelle que la délibération existante a été modifiée afin de régulariser la pratique quotidienne en matière de rémunération des agents publics en arrêt de maladie ordinaire. Il a été rappelé que tous les agents publics sont rémunérés à 90 % de leur traitement pour les trois premiers mois pour les fonctionnaires et les contractuels, les modalités varient selon l'ancienneté. Ces dispositions correspondent aux pratiques antérieures concernant les périodes à demi-traitement.

Une évolution statutaire de la fonction publique d'État intervenue en septembre 2024 a été présentée. Elle concerne le congé de longue maladie des fonctionnaires et les congés pour graves maladies des contractuels. Le décret prévoit la possibilité pour les collectivités de verser une partie du régime indemnitaire pendant ces périodes, à savoir 33 % pour la première année et 60 % pour les deux années suivantes. La mesure s'aligne sur le traitement de base réduit à demi-traitement pour les deux années suivantes.

La proposition de délibération a été soumise au CST le 16 octobre ; il a exprimé un avis favorable à suivre les dispositions de l'État et à maintenir le régime indemnitaire dans ses proportions. La collectivité n'était pas obligée de suivre ces dispositions mais a choisi de les appliquer pour plus de clarté et d'équité.

Après présentation, les participants ont été invités à poser des questions. Aucune remarque supplémentaire n'a été formulée. Le vote a ensuite été organisé avec vérification des abstentions et des oppositions.

4. TAUX DE PROMOTION POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE, **VOTÉE A L'UNANIMITE**

Mme Nathalie Desroches prend la parole.

La délibération présentée porte sur la régularisation de la campagne d'avancement de grade au sein de la collectivité Il a été rappelé que cette première campagne avait révélé l'absence d'une délibération fixant les taux de promus/promouvables Bien que ces taux soient définis par l'arrêté pris dans le cadre des lignes directrices de gestion, la délibération correspondante était manquante. Cette délibération est nécessaire pour que l'ensemble de la procédure soit conforme à la réglementation en vigueur.



Les taux fixés s'appliquent à 100 % des agents remplissant les critères d'inscription au tableau d'avancement de grade Il a été précisé que la délibération devait être exhaustive afin de couvrir l'ensemble des avancements possibles au sein de la collectivité Toutefois, toutes les lignes prévues ne correspondent pas nécessairement à un agent actuellement en poste et il n'y aura pas systématiquement un avancement chaque année pour chaque ligne.

La délibération prévoit donc le maximum de possibilités d'avancement sur la durée de vie de la collectivité.

Il a été rappelé que cette liste pourra être complétée ultérieurement en cas de création de nouveaux postes ou de nouveaux cadres d'emploi.

Catégorie	Grade d'origine	Grade d'avancement	Taux %
C	Adjoint technique	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	100%
C	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	100%
C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	100%
C	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	100%
C	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 2 ^{ème} classe	Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal de 1 ^{ère} classe	100%
C	Agent de maîtrise	Agent de maîtrise Principal	100%
C	Adjoint territorial du patrimoine	Adjoint territorial principal de 2 ^{ème} classe du patrimoine	100%
C	Adjoint territorial principal de 2 ^{ème} classe du patrimoine	Adjoint territorial principal de 1 ^{ère} classe du patrimoine	100%
C	Adjoint d'animation territorial	Adjoint d'animation territorial principal de 2 ^{ème} classe	100%
C	Adjoint d'animation territorial principal de 2 ^{ème} classe	Adjoint d'animation territorial principal de 1 ^{ère} classe	100%
B	Technicien	Technicien Principal de 2 ^{ème} classe	100%
B	Technicien Principal de 2 ^{ème} classe	Technicien Principal de 1 ^{ère} classe	100%
B	Rédacteur	Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe	100%
B	Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe	Rédacteur Principal de 1 ^{ère} classe	100%
B	Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques	Assistant de conservation PB principal de 2 ^{ème} classe	100%

B	Assistant de conservation PB principal de 2 ^{ème} classe	Assistant de conservation PB principal de 1 ^{ère} classe	100%
B	Educateur des Activités Physiques et Sportives	Educateur principal des Activités Physiques et Sportives de 2 ^{ème} classe	100%
B	Educateur principal des Activités Physiques et Sportives de 2 ^{ème} classe	Educateur principal des Activités Physiques et Sportives de 1 ^{ère} classe	100%
B	Assistants d'enseignement artistique	Assistants d'enseignement artistique Principal de 2 ^{ème} classe	100%
B	Assistants d'enseignement artistique Principal de 2 ^{ème} classe	Assistants d'enseignement artistique Principal de 1 ^{ère} classe	100%
A	Ingénieur	Ingénieur Principal	100%
A	Attaché	Attaché Principal	100%
A	Conseiller des Activités Physiques et Sportives	Conseiller Principal des Activités Physiques et Sportives	100%
A	Educateur territorial de Jeunes Enfants	Educateur territorial de Jeunes Enfants de classe exceptionnelle	100%
A	Assistant socio-éducatif	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	100%

5. CREATION ET SUPPRESSION D'UN POSTE – ANNEE 2025 (DANS LE CADRE DE LA CAMPAGNE ANNUELLE DES AVANCEMENTS DE GRADE), **VOTEE A L'UNANIMITE**

Mme Nathalie Desroches précise que certains agents étaient actuellement sur des postes dont la délibération initiale ne prévoyait pas tous les grades d'avancement possibles. Par exemple, un poste d'adjoint administratif pouvait initialement n'être ouvert qu'à un seul grade, ce qui empêchait tout avancement de grade pour l'agent en poste.

Afin de pallier cette situation, elle indique qu'à présent, lors de la création ou de la modification de délibérations, tous les grades possibles seront ouverts dans la mesure du possible. Ceci permettra de limiter ce type de délibération future et d'assurer la possibilité de recruter un agent quel que soit le grade disponible.

Exemple concret : un poste d'adjoint administratif principal 2e classe a été ouvert sur les trois grades de la catégorie Le grade d'avancement pour l'agent sera le principal 1re classe. Toutefois, si l'agent quitte le poste et qu'un nouveau candidat est recruté, le poste pourra accueillir un agent sur l'un des trois grades, assurant ainsi une meilleure flexibilité et prévoyance.

GRADE DE SUPPRESSION	Nb de suppression	Date de suppression	GRADES DE CREATION	Nb de création	Temps de travail	Date de création
FILIERE TECHNIQUE						
ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL PRINCIPAL 2° CLASSE	1	24/12/2025	ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL / ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL PRINCIPAL 2° CLASSE/ ADJOINT ADMINISTRATIF TERRITORIAL PRINCIPAL 1° CLASSE	1	Temps complet	24/12/2025

6. CREATION ET SUPPRESSION D'UN POSTE – ANNEE 2025 (DANS LE CADRE DE LA REUSSITE D'UN CONCOURS), **VOTEE A L'UNANIMITE**

Mme Nathalie Desroches souligne avec satisfaction que plusieurs agents se sont investis dans les démarches de concours et ont réussi les épreuves. La collectivité se dit très fière de ces réussites, reconnaissant l'investissement personnel que cela représente, notamment lorsqu'il faut se déplacer hors de la région pour augmenter ses chances de réussite.



Dans certains cas, les postes occupés par ces agents avaient un grade ou un cadre d'emploi spécifié dans la délibération initiale. Il a donc été proposé de transformer ces postes afin de permettre aux agents ayant réussi un concours de bénéficier du grade correspondant à leur réussite.

Le processus envisagé comprend :

1. La transformation du poste pour aligner le grade sur le concours réussi.
2. La publication obligatoire du poste pour une durée d'un mois.
3. La sélection du candidat, idéalement l'agent de la collectivité ayant réussi le concours.

Il a été précisé que cette procédure diffère de l'avancement de grade classique.

GRADE DE SUPPRESSION	Nb de suppression	Date de suppression	GRADES DE CREATION	Nb de création	Temps de travail	Date de création
FILIERE TECHNIQUE						
ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL	1	01/11/2025	AGENT DE MAÎTRISE/ AGENT DE MAÎTRISE PRINCIPAL	1	Temps complet	01/11/2025

7. MODIFICATION D'UN POSTE EMPLOI PERMANENT FILIERE MEDICO-SOCIALE ANNEE 2025, **VOTEE A L'UNANIMITE**

Mme Nathalie Desroches expose que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité. Il informe le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Pays de Cruseilles qu'au vu des difficultés actuelles de recrutement au poste de responsable du relais petite enfance de la collectivité, il y a nécessité d'ouvrir le poste à d'autres cadres d'emploi que le seul actuel d'assistant socio-éducatif.



Depuis le début de l'année 2025, le nombre insuffisant de candidatures, les tensions sur les emplois dans la petite enfance sur le département de la Haute-Savoie et le contexte géographique ont généré une longue fermeture d'un service important aux usagers du territoire.

Cette modification vise donc à ouvrir le recrutement au poste de responsable du RPE, à temps complet, aux cadres d'emploi de catégorie A suivants :

- Assistant socio-éducatif et assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle,
- Educateur de Jeunes Enfants et Educateurs de Jeunes Enfants de classe exceptionnelle.

La dernière délibération portait sur le recrutement pour un poste initialement prévu dans le cadre d'emploi d'assistant éducatif.

Il a été précisé que le poste nécessite également le cadre d'emploi d'éducateur de jeunes enfants. La délibération propose donc d'ouvrir le poste aux deux cadres d'emploi afin de :

1. Recruter plus largement compte tenu du nombre limité de candidats disponibles.
2. Optimiser les chances de pourvoir le poste avec un candidat qualifié.

QUESTIONS DIVERSES

Lors des questions diverses, plusieurs points ont été abordés.

M. le Président rappelle :

- Qu'il n'y aura pas de Bureau le mois prochain, puisqu'il tombe le 11 novembre, jour férié.
- La Conférence des maires se tiendra le 12 novembre à Allonzier la Caille.
- Les débats budgétaires pour les vice-présidents sont prévus les 13 et 14 novembre,
- Le prochain Conseil communautaire se tiendra le 25 novembre,
- Le Bureau du 9 décembre sera consacré à la préparation budgétaire, en vue de la présentation au Conseil communautaire de fin janvier et du budget primitif fin février. Il a été précisé que, si nécessaire, des réunions complémentaires pourront être organisées pour prioriser les investissements et les dépenses de fonctionnement.

IMAA et BAIL GENDARMERIE

Concernant l'Institut de la mécanique et de l'aéronautique de Cruseilles, il a été souligné que le bail sera soumis au vote lors du prochain conseil, n'ayant jamais été réalisé depuis 1991.

Un avenant de régularisation entre L'IMAA et HALPADES sera également proposé.

L'IMAA a besoin d'un bail pour pouvoir réaliser des travaux.

Le prochain Conseil permettra également de présenter le renouvellement du bail de la Gendarmerie, pour lequel nous avons demandé d'inclure les garages utilisés par les agents. Un bail global sera établi avec l'État, qui gèrera ensuite la gestion de ses services.

FINANCES

M. le Président rappelle qu'une ligne de trésorerie de 500 000 € a été ouverte par délibération lors du dernier Bureau communautaire, afin de pallier un manque ponctuel de liquidités. Cette mesure permet de respecter les échéances sans retarder les projets et évite la souscription d'un nouvel emprunt immédiat. La nécessité d'un prêt sera réévaluée lors du prochain budget.

ENFANTS SCOLARISES EN SUISSE

Enfin, la situation des enfants transfrontaliers, qui ne pourront plus être scolarisés en Suisse a été évoquée. Les données disponibles indiquent une incidence limitée sur notre territoire, ne nécessitant pas, à ce stade, de mesures particulières.

Il est en effet attendu que trois à quatre collégiens reviennent sur le territoire.

Un courrier de l'Académie de Grenoble, daté du 20 octobre 2025, précise, dans le cadre de la scolarisation des enfants transfrontaliers sur le territoire français, que 1 063 élèves actuellement domiciliés en France sont aujourd'hui scolarisés dans les établissements primaires ou du cycle d'orientation publics du canton de Genève.

Parmi eux, 329 élèves ne pourront plus poursuivre leur scolarité dans le système public genevois à la rentrée 2026-2027, puis environ 340 en 2027-2028, 300 en 2028-2029 et 90 en 2029-2030.

Il est précisé que les élèves ayant déjà entamé un cycle d'enseignement pourront le terminer. Seuls sont donc concernés les enfants entrant dans un premier cycle ou changeant de cycle.

Pour le département de la Haute-Savoie, les prévisions font état, pour la rentrée 2026, de 52 élèves en primaire, 84 élèves de collège et 101 élèves de lycée concernés par ces réintégrations sur le territoire français.

Plus localement, dans la commune de Cernex, deux élèves actuellement scolarisés en 8P (âgés de 11 à 12 ans) dans le canton de Genève sont concernés.

Dans les communes d'Andilly et de Cruseilles, un élève scolarisé en 11CO (âgé de 14 à 15 ans) est également identifié.

Ces élèves ont vocation à être progressivement réintégrés dans les établissements scolaires du territoire.

ECOLE ANDILLY-SAINT-BLAISE

En ce qui concerne l'école d'Andilly-Saint-Blaise, il a été rappelé que les travaux avaient été interrompus et que le marché avec l'architecte avait été résilié. Pour la suite, la démarche consiste à séparer les différents marchés afin de réduire les coûts.

Les deux communes prendront en charge la construction du périscolaire, tandis que la CCPC reprendra la partie scolaire à sa charge, en réécrivant le programme en interne. L'objectif est de réaliser de réelles économies tout en ajustant le projet initial à la baisse.

Le projet est donc désormais scindé : les communes assurent le périscolaire, et la collectivité se charge de la partie scolaire de l'école Jules Ferry. Cette approche vise également à travailler avec un architecte à l'écoute, pour éviter les difficultés rencontrées lors du projet initial, conçu via un concours d'architecture rigide. Ce format avait rendu les ajustements très complexes et avait provoqué de nombreux retards, avec des échanges longs et compliqués entre les différents intervenants et techniciens. La nouvelle méthode permettra une meilleure flexibilité et une gestion plus efficace des travaux pour les futures écoles.

Pour illustrer les difficultés rencontrées, un exemple concret peut être cité : plusieurs divergences sont apparues sur des points de détail, lorsque la collectivité proposait l'utilisation de carrelages moins coûteux afin de maîtriser les dépenses, la réponse formulée était : « non, c'est nous qui décidons », alors même que la collectivité assumait le financement des travaux.

De même, certaines finitions ont provoqué des désaccords, notamment sur le positionnement de la baie vitrée ou le traitement des plafonds. La collectivité proposait, par exemple, d'orienter la baie vitrée côté sud, proposition refusée par l'architecte, ce qui a entraîné des incompréhensions dans la conduite du projet. Cette situation a mis en lumière un véritable problème d'incohérence : le projet initial, conçu en 2022-2023 pour un montant de 2 400 000 €, avait atteint plus de 5 000 000 €, devenant impossible à suivre dans sa forme initiale.

Cependant, il existe un aspect positif : cette révision a permis d'éviter un emprunt, d'améliorer la gestion de la trésorerie et de redéfinir le projet de manière plus réaliste. Aujourd'hui, il a été décidé de passer à un marché avec une entreprise générale, permettant d'avoir un interlocuteur unique et d'accélérer le processus. Parallèlement, la collectivité continue de négocier avec l'architecte pour récupérer les études et données déjà réalisées. Ces documents constituent sa propriété intellectuelle, mais l'architecte a indiqué son accord pour transmettre les archives après consultation de ses bureaux d'études. L'objectif est de pouvoir réutiliser ces travaux afin de progresser efficacement.

M. le Président souligne que cette décision permet à la collectivité de gagner du temps et de réaliser des économies.

Depuis un mois, après la décision de résiliation du marché, Mme Christine Megevand constate que peu de progrès ont été réalisés. Il est donc essentiel que les travaux reprennent rapidement, faute de quoi des retards supplémentaires risquent de s'accumuler et la situation pourrait se prolonger indéfiniment. Il est demandé au service technique de la CCPC de tenir des délais très serrés.

Les difficultés de respect de planning par les services techniques sont abordées et il est demandé expressément que ces délais soient respectés et tenus.

M. le Président explique qu'il a demandé aux services dès le lendemain de la prise de décision de résiliation du marché d'établir un rétroplanning et de se tenir aux échéances.

Il est important de rappeler le contexte : le projet initial a été modifié à plusieurs reprises, ce qui a fait considérablement augmenter le coût. La collectivité a participé à ces ajustements, mais la situation est devenue insoutenable financièrement. Lors d'un précédent Conseil communautaire, il a été reconnu qu'il n'était plus possible de maintenir tous ces projets coûteux et qu'il fallait donner l'exemple avec ce chantier.

La collectivité s'est heurtée à des difficultés avec l'architecte, qui peinait à accepter les modifications et continuait à invoquer diverses contraintes.

À cela s'ajoute l'obligation de respecter le contrôle de la légalité des marchés publics, qui impose un cadre strict pour la gestion et la modification des contrats.

Deux éléments principaux ont conduit à l'arrêt du projet : d'une part, l'impasse légale et financière, puisqu'il n'existait plus de solution permettant de confier légalement une nouvelle mission à l'architecte pour retravailler le projet ; d'autre part, la réticence de l'architecte à revoir le projet à la baisse. Il ne s'agissait donc pas seulement d'une difficulté relationnelle : le véritable problème était légal. Les honoraires proposés pour cette révision auraient atteint 126 % du montant initial, alors que la réglementation prévoit un plafond de 15 % pour une modification non substantielle. Cette hausse s'expliquait notamment par l'ajout d'éléments non prévus dans le projet initial, comme le volet énergétique pour l'école Jules Ferry. Après consultation avec Mme la sous-préfète, la décision a été claire : il fallait arrêter le projet.

Cependant, il reste essentiel de continuer à avancer. Hier matin, une réunion a été tenue afin d'établir un plan d'action. Une personne a été déchargée de certaines tâches pour se consacrer pleinement à ce dossier. Même si la décision d'arrêt était la bonne, il reste maintenant à mettre en œuvre concrètement les étapes nécessaires, car jusqu'ici, malgré la planification, le travail n'avait pas réellement commencé.

Un point important a été souligné : le projet n'a pas encore réellement progressé. M. le Président précise que certains éléments échappent au contrôle de la collectivité, comme les absences ou les maladies, et malgré les efforts de chacun – le projet stagne. Il ne s'agit pas d'une question de responsabilité individuelle, mais d'un blocage réel.

Mme Christine Megevand précise qu'il faut décider soit de mener le projet à fond en mobilisant toutes les ressources nécessaires, soit de le laisser tomber. Il est possible qu'une ressource externe puisse être nécessaire pour l'écriture du programme. L'important est désormais de s'assurer qu'une personne dédiée soit capable de faire avancer concrètement le projet.

Pour le programme de la cantine, par exemple, les collectivités travaillent avec un AMO : la réunion de lancement a eu lieu, mais le rendu final ne sera disponible que mi-décembre, ce qui souligne l'importance d'un suivi rigoureux.

En résumé, il faut soit renforcer les ressources internes, soit faire appel à une expertise externe pour garantir l'avancement du projet, sans rester bloqués dans l'attente.

L'important maintenant est de mettre en place un planning réaliste et de tenir des réunions hebdomadaires pour suivre l'avancement. Pour l'instant, la mission reste confiée au responsable du Service Bâtiment, qui a été déchargé d'autres tâches pour se concentrer dessus.

Si le calendrier montre qu'il ne peut pas avancer suffisamment vite, d'autres solutions devront être envisagées.

QUESTIONS DIVERSES

➤ *Pont de la Caille*

Mme Sylvie Mermillod informe que l'alternat au pont de la Caille, prévu sur plusieurs semaines, pose des problèmes, notamment pour l'organisation du transport scolaire. Une pétition a même été déposée pour alerter sur cette situation.

Concernant l'alternat et la gestion du chantier, Mme Sylvie Mermillod avait proposé de désigner un référent sur place, chargé d'informer chaque semaine sur le maintien ou non de l'alternat. Le Conseil départemental a indiqué aux élus qu'ils n'ont pas le droit de contacter directement les agents, il faudra donc passer par le bureau du président pour désigner un interlocuteur officiel.

Un planning a été mis en place, indiquant que l'alternat sera présent de manière régulière sur plusieurs semaines au début de l'année prochaine. Un point positif : les horaires ont été organisés pour éviter les périodes de forte affluence, comme les heures de départ ou de retour du travail, mais le chantier restera actif sur une longue durée. Concernant la sécurisation du pont routier et des filets, ceux-ci seront remis en état par les équipes.

➤ *Distribution Papyr'Usses*

M. Jean-Marc Bouchet prend la parole et lance un appel à la solidarité pour la distribution d'un hors-série du Papyr'Usses du Syr'usses, consacré à la problématique de l'eau (différences entre puits et retenues collinaires, utilisation domestique, etc.). Quatre communes ont été sollicitées pour participer à cette distribution, certaines ayant déjà donné une réponse favorable.

L'objectif est d'éviter que seuls 50 exemplaires soient disponibles en mairie, et que l'ensemble de la population puisse bénéficier pleinement de ce document. Le hors-série devrait être reçu d'ici la fin de l'année, sans retard supplémentaire.

Il est confirmé que la distribution pourra se faire à la fin de l'année lors de la distribution de l'interco. M. Jean-Marc Bouchet remercie ses collègues maires.

Enfin, aucune autre question ou remarque n'étant soulevée, la séance est levée. Les débats se poursuivront ultérieurement.

La secrétaire de Séance
Sylvie MERMILLOD

le Président
Xavier BRAND

