



## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITÉ SYNDICAL DU 9 DÉCEMBRE 2022

Le neuf décembre deux mille vingt-deux, à neuf heures quarante-cinq minutes, sur convocations envoyées le 21 novembre deux mille vingt-deux, s'est réuni, à la salle Pyrénées-Atlantiques (Maison des Communes) à PAU, le Comité Syndical de l'Agence Publique de Gestion Locale.

### **ÉTAIENT PRÉSENTS :**

M. Laurent BERGEROU, Adjoint au Maire de LÉE ; M. Alexandre BORDES, Maire d'ARANCOU ; Mme Fabienne COSTEDOAT-DIU, Conseillère municipale d'ARTHEZ-DE-BÉARN ; M. Marc GAIRIN, Maire de MOMY ; M. Pascal MORA, Maire de GÉLOS ; Mme Maïté PITRAU, Maire de TARDETS-SORHOLUS ; M. Jean-Christophe RHAUT, Maire d'ASSAT ; M. Laurent TARIOL, Conseiller délégué d'HENDAYE ; M. Jean-Yves COURRÈGES, Vice-Président de la Communauté de Communes des LUYS EN BÉARN ; M. Jean-François BILLERACH, Maire de BÉRENX suppléant de Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS ; Mme Denise ARRIGAS, Adjointe au Maire d'OSSE-EN-ASPE suppléante de M. Bertrand VERGEZ-PASCAL, Maire de MONEIN ; M. Victor DUDRET, Membre du Bureau de la Communauté d'Agglomération PAU BÉARN PYRÉNÉES suppléant de Mme Lydie ALTHAPÉ, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du HAUT BÉARN ; M. Bernard AURISSET, Vice-Président de la Communauté de Communes du HAUT-BÉARN suppléant de Mme Nadine BARTHE, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du BÉARN DES GAVES

### **ÉTAIENT EXCUSÉS ET (OU) ABSENTS :**

Mme Marie-Pierre BURRE-CASSOU, Maire de GUÉTHARY et sa suppléante Mme Geneviève BERGÉ, conseillère municipale déléguée de SAUVAGNON ; M. Philippe ECHEVERRIA, Maire d'ARCANGUES et son suppléant M. Robert CARTER, Maire de MAUCOR ; M. Jean-Louis FOURNIER, Maire d'ASCAIN et sa suppléante Mme Marie-Pierre CLAVENAD, Conseillère municipale d'ASCAIN ; M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS ; M. Jean-Pierre LANNES, Maire de BOSDARROS et sa suppléante Mme Amandine PAINSET, Maire de BONNUT ; M. Patrick MAILLET, Adjoint au Maire d'OLORON-SAINTE-MARIE et son suppléant M. Jean SARASOLA, Maire de GURMENÇON ; M. Bertrand VERGEZ-PASCAL, Maire de MONEIN ; M. Hubert VIGNAU, Maire d'ANGAÏS ; Mme Lydie ALTHAPÉ, Vice-Présidente de la Communauté des Communes du HAUT-BÉARN ; Mme Nadine BARTHE, Vice-Présidente de la Communauté des Communes du BÉARN DES GAVES ; M. Jean-Louis CALDÉRONI, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération PAU BÉARN PYRÉNÉES et son suppléant M. Francis LANSALOT-MATRAS, Vice-Président de la Communauté de Communes du BÉARN DES GAVES ; M. Marc CANTON, Vice-Président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY et son suppléant M. Michel LUCANTE, Vice-Président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY ; M. Laurent INCHAUSPÉ, Membre du Conseil Permanent de la Communauté d'Agglomération PAYS BASQUE et sa suppléante Mme Nathalie MARTIAL-ETCHEGORRY, Membre du Conseil Permanent de la Communauté d'Agglomération PAYS BASQUE ; M. André ARRIBES, Conseiller Départemental du Canton de Pau-3 et son suppléant M. Marc SAINT-ESTEVEN Conseiller Départemental de NIVE-ADOUR ; Mme Amandine PAINSET, Maire de BONNUT ; M. Jean SARASOLA, Maire de GURMENÇON ; M. Michel CAZET, Maire de SAINT-ABIT ; M. Francis LANSALOT-MATRAS, Vice-Président de la Communauté de Communes du BÉARN DES GAVES ; M. Michel LUCANTE, Vice-Président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY ; Mme Nathalie MARTIAL-ETCHEGORRY, Membre du Conseil permanent de la Communauté d'Agglomération PAYS BASQUE ; M. Daniel SAINT-PIERRE,

comptable

**AVAIENT DONNÉ POUVOIR :**

Mme Marie-Pierre BURRE-CASSOU à M. Alexandre BORDES  
M. Jean-Louis FOURNIER à M. Pascal MORA  
M. Jean-Pierre LANNE à M. Jean-Yves COURRÈGES  
M. Jean-Louis CALDÉRONI à M. Pascal MORA  
M. Marc CANTON à M. Laurent BERGEROU  
M. Laurent INCHAUSPÉ à Mme Fabienne COSTEDOAT-DIU

**Assistaient également à la réunion :**

M. François GAY, Directeur de l'Agence Publique de Gestion Locale, Mme Emilie ARPAILLANGE, responsable de l'Administration Générale, Mme Christine GUILLAMASSÉ, secrétaire de direction.

**Secrétaire de séance :**

M. Victor DUDRET a été désigné secrétaire de séance.

Le quorum étant atteint, M. MORA ouvre la séance en faisant part en préalable à l'assemblée du prochain départ de Mme ARPAILLANGE, qui quitte l'Agence pour une autre collectivité. Il fait part du plaisir qu'il a eu de travailler avec elle en soulignant sa valeur professionnelle. S'il est très content pour elle, il sait que les agents sont sensibles à son départ et indique qu'il sera difficile de retrouver quelqu'un de son niveau. Il lui souhaite le meilleur dans sa nouvelle collectivité, et la remercie pour la qualité de son travail, sa disponibilité et son investissement au service de l'Agence.

Mme ARPAILLANGE remercie le Président pour ses mots qui la touchent beaucoup. Elle indique avoir poussé la porte de la Maison des Communes il y a tout juste 10 ans d'abord comme chargée de mission à l'Association des Maires, puis est passée dix-huit mois plus tard à l'Agence. Ce départ est volonté de vivre une nouvelle aventure professionnelle à un moment correspondant au milieu de sa carrière, et elle souligne que ces huit ans à l'Agence ont été une excellente expérience, très formatrice au sein d'un collectif riche, avec de nombreux défis poussant à l'émulation intellectuelle.

Le Président propose à l'assemblée de délibérer en fin de séance sur une cession de matériel, pour un montant de 246 euros. Cette cession est normalement de la compétence du bureau, mais l'Agence vient de recevoir une proposition de rachat sur laquelle il faut se positionner. Il propose donc de recourir au point 3 de l'article 11 des statuts, qui permet au Président de soumettre toute affaire relevant de la compétence du Bureau ou de sa propre compétence au Comité.

A l'unanimité, les membres présents donnent leur accord pour délibérer de cette affaire lors de la séance.

## **1. POINT DES ADHÉSIONS A L'AGENCE**

Depuis le 10 mai 2022, date de la dernière décision du Président arrêtant la liste des collectivités adhérant à l'Agence, on enregistre les évolutions suivantes :

SERVICES	ADHESIONS	NOMBRE D'ADHERENTS
SERVICE INTERCOMMUNAL ADMINISTRATIF	4	622
SERVICE INTERCOMMUNAL NUMÉRIQUE	3	601
SERVICE INTERCOMMUNAL PATRIMOINE ET ARCHITECTURE	9	423
SERVICE INTERCOMMUNAL TERRITOIRES ET URBANISME	4	214
SERVICE INTERCOMMUNAL VOIRIE RÉSEAUX AMÉNAGEMENT	7	253

Le Président a pris acte de ces adhésions par une décision en date du 1er décembre, dont on trouvera ci-après un extrait.

On notera que les 5 services enregistrent des adhésions, cette situation est une traduction de l'intérêt global des collectivités pour les missions proposées par l'Agence. Cet intérêt se confirme par le total de 27 adhésions aux différents services sur cette période, alors qu'il était de 10 sur la même période en 2021. On peut également y voir les bénéfices des réunions de territoires lors desquelles ont été présentées les services et missions de l'Agence.

#### Extrait de la décision du 1<sup>er</sup> décembre 2022

Le Président de l'Agence Publique de Gestion Locale,

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu l'arrêté préfectoral du 18 avril 2000 modifié les 28 avril 2000, 18 octobre 2005, 14 mai 2008, 29 mai 2017, 24 janvier 2018, 6 février 2020 et 14 janvier 2021 portant création du Syndicat Mixte dénommé Agence Publique de Gestion Locale,
- Vu les statuts de ladite Agence et notamment l'article 4 qui précise que l'adhésion ou le retrait de l'Agence d'une collectivité intervient de plein droit, sur décision de son organe délibérant et que le Président du Syndicat Mixte doit constater cette adhésion ou ce retrait par une décision avant d'en informer le Comité Syndical et le Préfet,
- Vu la décision du 10 mai 2022 arrêtant la liste des collectivités adhérentes à l'Agence Publique de Gestion Locale,
- Vu les délibérations reçues depuis lors de diverses collectivités,

### **DÉCIDE**

**ARTICLE 1<sup>er</sup>** – Est constatée l'adhésion des collectivités ci-après pour les services suivants :

COLLECTIVITÉ	SERVICES				
	SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA
<b>Commune d'ANOS</b>		X			
<b>Commune d'ARTHEZ D'ASSON</b>			X		
<b>Commune d'ATHOS ASPIS</b>	X				
<b>Commune de BELLOCQ</b>			X		
<b>Commune de BÉTRACQ</b>					X
<b>Commune de BIARRITZ</b>			X	X	X
<b>Commune de CARRESSE-CASSABER</b>				X	
<b>Commune de CASTÉRA-LOUBIX</b>			X		X
<b>Commune de CIBOURE</b>				X	
<b>Commune d'ESCOU</b>			X		
<b>Commune de MENDIONDE</b>			X		
<b>Commune de MONTARDON</b>					X
<b>Commune de PRÉCHACQ-NAVARENX</b>					X
<b>Commune de ROQUIAGUE</b>			X		
<b>Commune de SAMSONS-LION</b>			X		
<b>Commune de UHART-CIZE</b>					X

<b>Commune de VIODOS-ABENSE-DE-BAS</b>			<b>X</b>		
<b>Communauté des Communes ADOUR MADIRAN</b>				<b>X</b>	
<b>Communauté des Communes VALÉE D'OSSAU</b>					<b>X</b>
<b>SIVOM des 3 CLOCHERS</b>	<b>X</b>	<b>X</b>			
<b>SIVOS CARRÈRE-CLARACQ</b>		<b>X</b>			
<b>SIVOS de GARAZI</b>	<b>X</b>				
<b>Syndicat scolaire ARGELOS ASTIS</b>	<b>X</b>				

M. GAY revient sur le nombre d'adhésions en augmentation comparativement à la même période l'an passé. Si le travail des services y est naturellement pour beaucoup, on peut également probablement y voir un effet induit par les réunions territoriales tenues au printemps, qui ont permis à des collectivités de mieux percevoir ce que l'Agence pouvait leur apporter.

M. TARIOL demande s'il est possible de noter sur le tableau récapitulatif le nombre des adhésions de l'année N-1 à la même époque dans les prochains rapports afin de mieux suivre cette évolution. Cette proposition est retenue.

## **2. MARCHÉ D'ASSURANCES DE LA COLLECTIVITÉ**

Il est exposé que les contrats d'assurance souscrits en 2020 expirent le 31 décembre prochain. Une procédure de mise en concurrence a donc été lancée pour la conclusion de nouveaux contrats, pour une durée de 2 ans, cette durée ayant été retenue en raison notamment du fait qu'elle permet de rester dans le cadre des marchés à procédure adaptée et donc de négocier.

Les marchés d'assurance concernés sont les suivants :

- Multirisques (responsabilité civile et dommage aux biens) ;
- Protection juridique ;
- Véhicules à moteur ;
- Auto-collaborateur ;
- Responsabilité professionnelle pour les activités du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture et du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement (responsabilité civile décennale construction).

La procédure est arrivée à son terme et au regard de l'analyse des offres (*Annexe 1*), il est proposé de retenir :

- pour la garantie « multirisques » : SMACL pour un montant de 3 520,57 € TTC ;
- pour la garantie « protection juridique » : SMACL pour un montant de 725,23 € TTC ;
- pour la garantie « véhicules à moteur » : GROUPAMA pour un montant de 7 589,42 € TTC ;
- pour la garantie « auto-collaborateur » : SMACL pour un montant de 713,90 € TTC ;
- pour la garantie « responsabilité professionnelle » : MMA pour un montant de 98 738,70 € TTC.

Il est donc proposé au Comité Syndical d'autoriser le Président à signer les marchés correspondants et leurs avenants éventuels à intervenir.

Monsieur GAY précise que si la consultation sur les marchés d'assurances de la collectivité a donné lieu à peu de réponses d'entreprises, les montants proposés ont peu d'évolution par rapport aux contrats précédents.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le président à signer les marchés et leurs éventuels avenants à venir.

Mme COSTEDOAT-DIU rejoint la séance

### **3. RÉVISION DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION DU SERVICE INTERCOMMUNAL DU NUMÉRIQUE - SITES INTERNET**

#### **A. Création de sites simples**

En 2015, l'Agence a mis en place une mission de création de site Internet. Le Service Intercommunal du Numérique réalise ainsi pour chaque collectivité intéressée un site personnalisé, tenant compte de ses choix esthétiques et de son contenu. La tarification prévoit le coût de création du site (tarif à l'habitant, plancher, plafond), et le coût de la maintenance annuelle correspondant à l'hébergement, au nom de domaine, à la mise à jour (tarif à l'habitant, plancher, plafond). A ce jour, quarante collectivités ont fait appel au Service, 25 sites ayant été réalisés et une quinzaine en cours.

Même s'ils sont très raisonnables, ces coûts peuvent paraître trop élevés pour certaines collectivités. La Commission du numérique du 16 novembre dernier a étudié la question et a validé la proposition du Service de réaliser une création de site simple à moindre coût, à savoir un site sans charte graphique lourde et sans mise en ligne du contenu par l'Agence, ces éléments étant très chronophages pour le développeur et pesant donc dans le coût. La présentation du site resterait malgré tout dans l'air du temps, favorable aux sites épurés, et le contenu serait mis en ligne par la collectivité.

Concernant le tarif de cette prestation, il ne serait plus appelé celui de création du site mais celui de maintenance serait dans ce cas appelé dès la 1<sup>ère</sup> année qui suit la mise en ligne, alors que pour un site personnalisé il l'est à partir de la 2<sup>e</sup> seulement.

Cette mission ferait l'objet d'une convention adaptée (annexe 2).

Il est proposé au Comité syndical de voter cette nouvelle mission et d'approuver la convention correspondante.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la décision de création de sites simples et la convention proposée.

#### **B. Convention d'hébergement et maintenance de site**

Quelques collectivités se tournent vers l'Agence lorsque le prestataire de leur site existant a des difficultés ou disparaît, ceci afin de trouver un nouvel hébergement ou d'assurer la continuité de la maintenance de leur site.

L'Agence est déjà intervenu pour 3 sites dans ce cas, sans convention adaptée. Afin de régulariser ces dossiers et pour ceux à venir, il est proposé d'appliquer la convention en annexe 3.

Il est proposé au Comité syndical d'approuver cette nouvelle convention en annexe 3.

M. MORA demande si l'Agence dispose d'assez de personnel pour faire face à ces demandes de maintenance et d'hébergement.

Il est répondu que l'effectif actuel peut répondre à cette demande, car il s'agit de cas très ponctuels pour lesquels l'Agence est dans son rôle en apportant ce type de réponse

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la convention proposée concernant l'hébergement et la maintenance de sites internet.

## **4. QUESTIONS DE PERSONNEL**

### **A. Création d'emplois permanents**

#### **a) Direction / Création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des services H/F à temps complet**

Il est exposé que le directeur prendra normalement officiellement sa retraite au milieu de l'année 2025. En réalité, il cessera probablement de travailler effectivement un peu avant, compte tenu notamment des jours qu'il a accumulés sur son compte épargne temps. Au regard d'une part des expériences passées, et notamment du remplacement du directeur précédent parti à la retraite en 2014, et d'autre part des nécessaires évolutions de la structure, il apparaît judicieux de prendre quelques dispositions en créant un poste de Directeur Général Adjoint, amené à prendre la suite du directeur actuel. L'agent qui sera placé sur ce poste accompagnera le directeur dans la réflexion à mener dès 2023 sur l'évolution de l'organisation, réflexion évoquée lors du Comité Syndical du mois de mai. Ceci permettra d'assurer en 2025 la transition dans les meilleures conditions. Les missions attribuées sont bien entendu susceptibles d'évoluer au cours de ces deux années et de perdurer dans l'organigramme de la collectivité.

Il est donc proposé au Comité Syndical de créer un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des services sur lequel pourrait être détachée la personne qui succéderait le moment venu au directeur actuel, étant précisé que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

Ceci exposé, M. MORA souhaite préciser quelques éléments, et tout d'abord revenir sur le probable départ à la retraite du Directeur de l'Agence M. GAY d'ici deux ans et demi.

Il précise qu'il a été décidé avec M. GAY de mettre en place un poste de Directeur Général Adjoint (DGA) afin d'assurer sa succession. M. MORA souhaitait que la personne en charge de ce nouveau poste soit une personne interne à l'APGL, connaissant le fonctionnement de l'Agence.

Après plusieurs discussions, la personne qui présente les qualités requises à cette succession s'avère être M. Emmanuel DELHEURE, responsable du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture (SIPA)

M. GAY précise qu'avec le départ d'Emilie ARPAILLANGE et la création d'un poste de DGA, le premier chantier sera la réorganisation interne qui sera en réflexion sur le premier semestre 2023.

M. GAIRIN demande si tous les services de l'agence sont au courant de cette future prise de poste.

M. Mora répond que c'est le cas, et tout a été fait pour que cette annonce soit la mieux perçue par tous les agents et les élus.

M. TARIOL est surpris de la durée du tuilage qui lui semble assez longue, et demande qui sera le remplaçant de M. DELHEURE.

M. GAY précise que dans un premier temps M. DELHEURE restera toujours responsable de son service tout en étant en soutien de la direction déjà en place.

M. GAIRIN rappelle qu'il avait déjà été question d'un DGA il y a quelques années, mais que cela n'avait jamais été fait. Dans le cas présent, et au moins dans un premier temps, il s'agit plus d'une collaboration que d'un tuilage.

M. DUDRET approuve ce choix, et confirme les qualités de M. DELHEURE pour cette nouvelle fonction.

M. AURISSET approuve également, en rappelant combien M. DELHEURE s'était investi pour aider sa commune à la suite de l'incendie de l'école.

L'ensemble du Comité rejoint le Président dans le processus retenu et le choix d'Emmanuel DELHEURE.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des services à temps complet, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

M. MORA quitte momentanément la séance qui est présidée par M. GAIRIN, deuxième vice-président.

## **b) SIA / Création d'un emploi de consultant juridique H/F à temps complet**

Il est exposé que l'activité du Service Administratif Intercommunal est en progression constante depuis des années. Afin de maintenir la qualité de service aux adhérents, il apparaît aujourd'hui nécessaire de créer un emploi supplémentaire de consultant juridique.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent de consultant juridique H/F à temps complet pour le Service Intercommunal Administratif accessible au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, savoir rédacteur, rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe et rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe, ainsi qu'au grade d'attaché, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Administratif a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Administratif, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

Vu la candidature de .....

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Administratif afin de renseigner et conseiller les collectivités sur l'ensemble des questions d'ordre administratif et juridique à l'exception des questions relatives au personnel et participer à la veille juridique menée par le service.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGÉS ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

**ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**  
**établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique**  
**(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

**ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

**ET**

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Administratif a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Administratif, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Administratif afin de renseigner et conseiller les collectivités sur l'ensemble des questions d'ordre administratif et juridique à l'exception des questions relatives au personnel et participer à la veille juridique menée par le service.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

#### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi permanent de consultant juridique à temps complet au Service Intercommunal Administratif, dans les conditions énoncées ci-dessus, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

### **c) SIPA / Création d'un emploi d'architecte ou d'ingénieur H/F à temps complet**

Il est exposé que compte tenu des évolutions règlementaires (notamment la RE 2020), les phases de conception des projets prennent de plus en plus d'importance et de temps. Il apparaît donc nécessaire de renforcer la compétence architecturale au sein du Service Intercommunal Patrimoine et Architecture afin de répondre dans les meilleurs délais aux collectivités. Il est donc proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent d'architecte ou ingénieur H/F à temps complet pour le Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture accessible au grade d'ingénieur ;
  - d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.
- Contrat à durée déterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE** *établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique* *(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

#### **ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

*ET*

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent d'architecte/ingénieur H/F (catégorie A) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'architecte/ingénieur bâtiment H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'architecte/ingénieur H/F (catégorie A) à temps complet pour répondre aux attentes des collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans le domaine du bâtiment.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M/Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**  
*établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

**ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

**ET**

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent d'architecte/ingénieur H/F (catégorie A) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'architecte/ingénieur bâtiment H/F (catégorie A) à pourvoir au sein du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'architecte/ingénieur bâtiment H/F (catégorie A) à temps complet pour répondre aux attentes des collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans le domaine du bâtiment.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.*

**ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

**ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi permanent d'architecte/ingénieur à temps complet au Service Intercommunal Patrimoine et Architecture, dans les conditions énoncées ci-dessus, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

#### **d) SIPA / Création d'un emploi d'ingénieur/technicien bâtiment H/F à temps complet**

Il est exposé qu'au sein du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, la mise en place du pôle Patrimoine et Energie répond aux attentes croissantes des collectivités notamment au regard de l'actuelle crise énergétique. Afin d'anticiper les saisines à venir des collectivités, il est proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent d'ingénieur/technicien bâtiment H/F à temps complet pour le Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture accessible au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, savoir technicien, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe et technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe, ainsi qu'au grade d'ingénieur, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent

retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent d'ingénieur/technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'ingénieur/technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'ingénieur/technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à temps complet pour répondre aux attentes des collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans le domaine du bâtiment.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

**ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

**ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

**ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**  
**établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique**  
**(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent d'ingénieur/technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'ingénieur/technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'ingénieur/ technicien bâtiment H/F (catégorie A/B) à temps complet pour répondre aux attentes des collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans le domaine du bâtiment.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

## **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat :

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

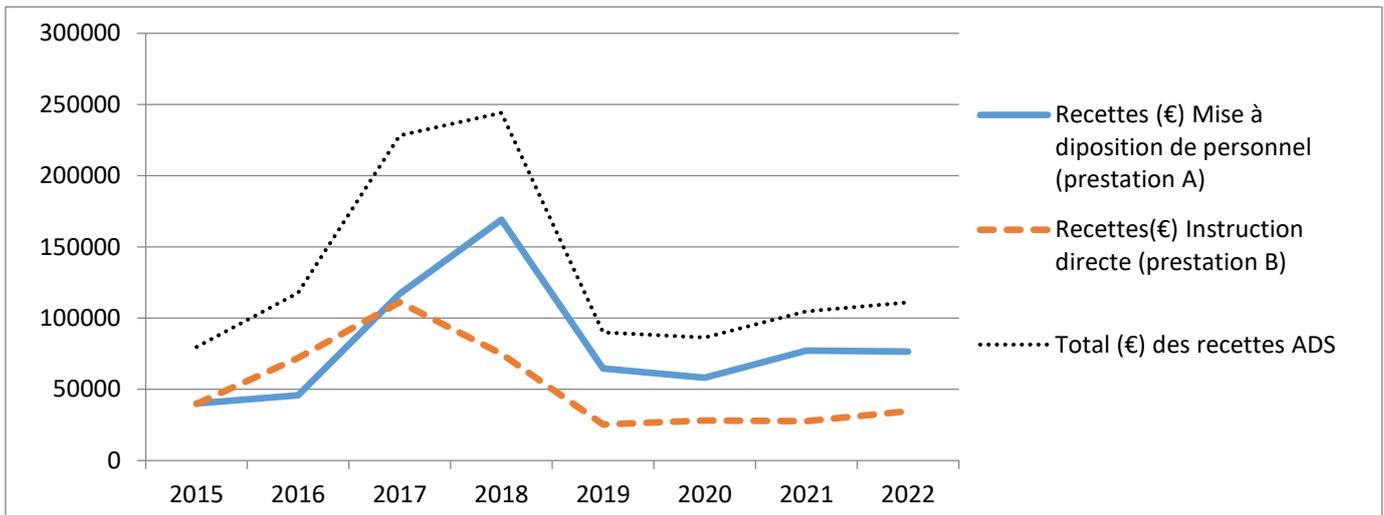
Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi permanent d'ingénieur/technicien à temps complet au Service Intercommunal Patrimoine et Architecture, dans les conditions énoncées ci-dessus, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

### **e) SITU / Création d'un emploi d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F à temps complet**

Il est exposé que, dans le contexte d'un plan de charge important pour le SITU cette année, la part de l'activité du pôle ADS (Application du Droit des Sols) montre un niveau de sollicitations qui, malgré les fluctuations vécues depuis 2015, l'inscrit dans la pérennité.

Depuis 2015, date du début des prestations d'instruction des autorisations d'urbanisme au sein du SITU, l'activité du pôle ADS a connu une forte progression jusqu'en 2018, année au cours de laquelle de nombreuses communes se sont tournées vers les nouveaux services de leur établissement public de coopération intercommunale (EPCI) pour assurer l'instruction de leurs actes. Si, depuis, l'activité du pôle a diminué, les prestations mises en place en 2015 intéressent toujours les collectivités, tant pour ce qui est de la prestation de mise à disposition d'un personnel du pôle auprès de services instructeurs de collectivités (prestation de type « A ») que de l'instruction directe des actes auprès de communes (prestation de type « B »).

Ainsi, en 2022, les recettes de la prestation « A » représentent 190 % des recettes réalisées en 2015 et les recettes de la prestation « B », plus de 87 % de celles réalisées en 2015.



S'agissant de la configuration du pôle ADS, si l'activité était assurée en 2015 par deux instructeurs à temps complet, supervisés par un référent (soit 3 ETP), auxquels se sont ajoutés jusqu'à 3 autres agents pour absorber la hausse du travail jusqu'en 2018 (soit 6 ETP), aujourd'hui, l'instruction n'est plus assurée que par un agent à temps complet et un second à mi-temps, le référent se chargeant lui-même de l'instruction relevant de la prestation B (soit 2,5 ETP) ; ceci n'étant possible que dans la mesure où une partie des missions de ce dernier (le suivi et le conventionnement des missions) est assurée par le responsable du service.

Cette configuration du personnel n'est pas satisfaisante compte tenu du niveau d'accompagnement qui est attendu de la part du service et des sollicitations auxquelles il est soumis. Sur ce dernier point, les besoins identifiés pour 2023 sont d'ores et déjà de 2,66 ETP, correspondant à 1,66 ETP pour l'instruction proprement dite auquel s'ajoute le référent du pôle qu'il convient de repositionner dans ses missions de supervision du pôle et d'accompagnement juridique en ADS.

De plus, la structuration du pôle se pose aujourd'hui eu égard au type d'emploi auquel est adossé le contrat de travail d'un des agents instructeurs, qui est employé en contrat court, sur un poste non permanent.

La situation paraît ainsi suffisamment stabilisée pour envisager qu'auprès du référent du pôle ADS, le fonctionnement du pôle s'adosse à deux postes d'instructeurs, dont l'un des deux serait permanent. Ses compétences devraient également lui permettre d'assister les chargés d'études en planification sur le volet réglementaire des documents d'urbanisme.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études en planification H/F à temps complet pour le Service Intercommunal Territoires et Urbanisme accessible au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, savoir rédacteur, rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe et rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*L'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

Il/Elle aura pour missions principales d'instruire tout type de demandes d'occupation ou d'utilisation des sols dans le respect des délais et des procédures réglementaires (repérage cartographique, complétude des dossiers, préparation des courriers et correspondances, examen technique, rédaction des arrêtés et suivi des dossiers) et de participer à des études diverses (études urbaines, documents d'urbanisme, ...).

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 484, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 419, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUVELLEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études H/F (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

Il/Elle aura pour missions principales d'instruire tout type de demandes d'occupation ou d'utilisation des sols dans le respect des délais et des procédures règlementaires (repérage cartographique, complétude des dossiers, préparation des courriers et correspondances, examen technique, rédaction des arrêtés et suivi des dossiers) et de participer à des études diverses (études urbaines, documents d'urbanisme, ...).

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 484, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 419, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

## **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

## **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi permanent d'instructeur des autorisations d'urbanisme/assistant d'études en planification à temps complet pour le Service Intercommunal Territoire et Urbanisme et adopte les termes des contrats de travail ci-dessus étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

Retour de M. MORA qui revient présider la séance.

### **f) SIVRA / Création de deux emplois de chargés d'opérations H/F à temps complet pour le pôle Cycles de l'eau**

Il est exposé que le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement comprend un pôle cycle de l'Eau de cinq agents, dont des emplois non permanents. L'activité du pôle apparaissant aujourd'hui avec une visibilité suffisante, il est nécessaire de le consolider avec des emplois permanents.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer deux emplois permanents de chargés d'opération H/F à temps complet pour le pôle Cycles de l'eau du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement accessibles au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, savoir technicien, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe et technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe, ainsi qu'aux grades d'ingénieur et d'ingénieur principal, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique  
(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

*M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.*

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

*Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.*

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MOR  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création de deux emplois permanents de chargés d'opérations à temps complet pour le pôle Cycles de l'eau au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement dans les termes énoncés ci-dessus étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice

#### **g) SIVRA / Création de deux emplois de chargés d'opérations H/F à temps complet pour le pôle Infrastructures et espaces publics**

Il est exposé que le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement comprend un pôle Infrastructures et espaces publics de 8 agents, dont le responsable de pôle. Deux agents en contrat sont partis récemment et n'ont pu être à ce jour remplacés. L'activité du Service apparaissant largement établie, il est proposé de créer deux emplois permanents afin de pourvoir ces postes.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer deux emplois permanents de chargés d'opération H/F à temps complet pour le pôle Infrastructures et espaces publics du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement accessibles au cadre d'emplois des techniciens territoriaux, savoir technicien, technicien principal de 2ème classe et technicien principal de 1ère classe, ainsi qu'aux grades d'ingénieur et d'ingénieur principal, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
  - d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.
- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Il est précisé que le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, comme d'autres services, a des difficultés à recruter. Cette difficulté est accrue du fait que les emplois offerts ont souvent été des emplois non permanents, liés à des accroissements temporaires d'activité, et donc d'une durée limitée à un an. Ce facteur, cumulé à d'autres, a pu conduire certains agents à se tourner vers d'autres structures plus rémunératrices ou offrant plus de stabilité. La création d'emplois permanents, rendus possibles au vu du volume d'activité et de sa pérennité, devrait permettre d'être plus attractifs et ainsi accroître la stabilité des effectifs.

M. TARIOL s'interroge sur l'absence de ces personnes récemment parties, et donc sur la fragilité du service qui pourrait en découler.

M. GAIRIN explique que l'Agence a aussi du mal à recruter car ces postes-là, en voirie comme dans le bâtiment, nécessitent des personnes qualifiées et qu'il est difficile d'intéresser une personne qualifiée en contrat à durée indéterminée, du fait que nous proposerons un contrat à durée déterminée. De ce point de vue, l'expérience de ces personnes dans le secteur privé apporte un plus par rapport à d'autres qui n'auraient connu que les collectivités. L'évolution proposée va donc dans le bon sens.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création de deux emplois permanents de chargés d'opérations à temps complet pour le pôle Infrastructure et espaces publics du service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement dans les termes énoncés ci-dessus étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

### **h) SIVRA / Création d'un emploi d'infographiste paysagiste H/F à temps non complet (50%)**

Il est exposé que le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement comprend un poste non permanent d'infographiste/ paysagiste à 50%, créé en 2021 et pourvu en 2022. Après cette année de test, il apparaît que cette compétence est une réelle plus-value dans l'exercice des missions et il est donc proposé de la consolider en emploi permanent.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent d'infographiste-paysagiste H/F à temps non complet (50%) pour le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement accessible au grade d'attaché ;
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
**établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique**  
(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à temps non complet (50%) au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à temps non complet (50%) au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement.*

*Il/Elle aura pour mission principale d'appuyer les chargés d'opérations en matière de conception paysagère et d'infographie.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

**ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 13,5 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

**ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 567, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 480, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

**ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

*M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.*

**ARTICLE 5è - RENOUVELLEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à temps non complet (50%) au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'infographiste-paysagiste H/F (catégorie A) à temps non complet (50%) au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 13,5 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 567, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 480, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi permanent d'infographiste / paysagiste à temps non complet (50%) pour le service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement dans les termes énoncés ci-dessus étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

#### **i) SIVRA / Création d'un emploi de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F à temps complet**

Il est exposé que le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a, dès l'origine, compris naturellement un poste de secrétariat venant en appui des chargés d'opérations. Cette configuration originelle a perduré jusqu'à aujourd'hui, amenant les chargés d'opérations à prendre eux même en charge une partie de secrétariat technique. Il est donc nécessaire de renforcer l'équipe sur cet aspect, en ciblant plus particulièrement une compétence marchés publics.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- de créer un emploi permanent de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F à temps complet pour le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement accessible au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, savoir rédacteur, rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe et rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe, et au cadres d'emplois des adjoints administratifs, savoir adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe et adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe, le choix définitif sera effectué par le Président en fonction du profil retenu ;
  - d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.
- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

*ET*

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à temps complet au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement afin d'assurer le fonctionnement du secrétariat du Service et d'appuyer administrativement et comptablement les chargés d'opérations en matière de marchés publics.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 506, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 436, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

*M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.*

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

*Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.*

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de secrétaire spécialisé en marchés publics H/F (catégorie B/C) à temps complet au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement afin d'assurer le fonctionnement du secrétariat du Service et d'appuyer administrativement et comptablement les chargés d'opérations en matière de marchés publics.

Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.

Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 506, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 436, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M./Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité, la création d'un emploi de secrétaire spécialisé en marché publics à temps complet pour le service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement dans les termes énoncés ci-dessus étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

## **B. Extension de grade sur des emplois présents au tableau des effectifs**

### **1. Emplois de chargés d'opérations au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement**

Il est exposé que les missions dévolues aux chargés d'opérations au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux et Aménagement permettent de recruter des agents titulaires ou lauréats de concours du cadre d'emplois des techniciens territoriaux et également des grades d'ingénieur et d'ingénieur principal.

Deux emplois de chargés d'opérations ont été créés par délibération du Comité syndical en date du 8 décembre 2015 sur le grade d'ingénieur.

Les tensions sur ce métier étant bien réelles, il convient de pouvoir disposer au tableau des effectifs d'emplois permettant l'accès le plus large possible, en conformité avec les grades accessibles, et le plus immédiat pour pallier toute latence dans les recrutements en cas de départ d'agents en place.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- d'étendre au cadre d'emplois des techniciens, savoir technicien territorial, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe et technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe, ainsi qu'au grade d'ingénieur principal les deux emplois de chargés d'opérations accessibles au grade d'ingénieur créés par délibération du Comité syndical en date du 8 décembre 2015,
- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
**établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique**  
**(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date du 8 décembre 2015, modifiée par délibération en date du 9 décembre 2022, soumises au contrôle de légalité les .....et..... et affichées les .....et.....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions réglementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

**ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

**ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

**ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

*M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'I.R.C.A.N.T.E.C.*

**ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

#### **CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique (recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,

ET

M/Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,

En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.

Un emploi permanent de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement a été créé par délibération du Comité syndical en date 8 décembre 2015, modifiée par délibération en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....

L'emploi à pourvoir est vacant.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....

Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.

Vu la candidature de .....,

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'opérations H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement pour répondre aux collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

#### **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Mme ARPAILLANGE précise que cette démarche est destinée à mettre en adéquation de manière périodique les emplois présents au tableau des effectifs avec les grades permettant d'en exercer les missions, ceci dans le but d'être plus réactif dans le lancement des recrutements lorsque les agents en place sur les postes mettent fin à leurs fonctions dans la collectivité.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité :

- l'extension au cadre d'emplois des techniciens, savoir technicien territorial, technicien principal de 2ème classe et technicien principal de 1ère classe, ainsi qu'au grade d'ingénieur principal les deux emplois de chargés d'opérations accessibles au grade d'ingénieur créés par délibération du Comité syndical en date du 8 décembre 2015,
- l'adoption des termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

## **2. Emploi de consultant juridique au pôle AFA du Service Intercommunal Administratif**

Il est exposé qu'un emploi de consultant juridique spécialisé dans les actes en la forme administrative accessible au grade de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe a été créé par délibération du Comité syndical en date du 5 décembre 2017.

Il s'avère que cet emploi ayant évolué dans ses attributions, il conviendrait de pouvoir élargir les grades d'accès.

Aussi, il est proposé au Comité syndical :

- d'étendre l'emploi de consultant juridique spécialisé dans les actes en la forme administrative accessible au grade de rédacteur principal de 2ème classe créé par délibération du Comité syndical en date du 5 décembre 2017 aux grades de rédacteur principal de 1ère classe et d'attaché ;

- d'adopter les termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

- Contrat à durée déterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**  
*établi en application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique*  
*(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M/Mme ..... , né(e) le ..... à ..... demeurant à .....,*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Administratif a été créé par délibération du Comité syndical en date du 5 décembre 2017, modifiée par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Administratif, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....,*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Administratif afin de prendre en charge toute demande liée à la rédaction des actes en la forme administrative. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.*

**ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

**ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 506, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 436, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.

#### **ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat cessera ses effets de plein droit le ..... au soir.

La collectivité se réserve la possibilité de renouveler ce contrat au-delà de son terme pour une nouvelle période de 3 ans au maximum par reconduction expresse.

L'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard au début du deuxième mois précédant le terme du contrat.

S'il est proposé à M/Mme ..... de renouveler le contrat d'engagement, l'intéressé(e) disposera d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non réponse dans ce délai, l'intéressé(e) est présumé(e) renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité**

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée des services est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée des services est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois dans le cas où la durée des services est supérieure ou égale à 2 ans.

#### **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

#### **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

- Contrat à durée indéterminée

**CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**  
**établi en application des dispositions du Code général de la fonction publique**  
**(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

*ET*

*M/Mme ..... , né(e) le ..... à ..... demeurant à .....*

*En application des dispositions de l'article L.332-8 2° du Code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats de concours.*

*Un emploi permanent de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au Service Intercommunal Administratif a été créé par délibération du Comité syndical en date du 5 décembre 2017, modifiée par délibération du Comité syndical en date du 9 décembre 2022, soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....*

*L'emploi à pourvoir est vacant.*

*La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques sous le n° ..... et portée sur l'arrêté n° ..... visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le .....*

*Une procédure de recrutement a été effectuée dans le respect des conditions règlementaires du décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à pourvoir au sein du Service Intercommunal Administratif, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

*Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.*

*L'agent est employé en application de la disposition 2 de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique précité depuis 6 ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, le contrat de travail doit obligatoirement être renouvelé pour une durée indéterminée.*

*Vu la candidature de .....*

*Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur ....., médecin généraliste agréé.*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

#### **ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

*A compter du ..... et pour une durée indéterminée, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de consultant juridique H/F (catégorie A/B) à temps complet au sein du Service Intercommunal Administratif afin de prendre en charge toute demande liée à la rédaction des actes en la forme administrative.*

*Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui.*

*Il/Elle effectuera une période d'essai de 3 mois.*

#### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

*Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés par an. Lorsqu'en raison des nécessités de fonctionnement du Service, l'agent n'aura pu prendre tout ou partie des congés annuels, une indemnité compensatrice sera versée égale à 10 % de la rémunération brute, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels non pris. Elle sera versée en fin de contrat.*

#### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 506, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 436, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

*Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

#### **ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE**

*M/Mme ..... relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l' I.R.C.A.N.T.E.C.*

#### **ARTICLE 5è – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

***1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité***

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement. Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

## **2 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de 2 mois.

## **ARTICLE 6è – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Les conditions d'emploi figurent dans les documents joints en annexes au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les certificats de travail établis par l'employeur public.

## **ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, M./Mme ..... se verra appliquer les dispositions du code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

## **ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à PAU, le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve, à l'unanimité :

- l'extension de l'emploi de consultant juridique spécialisé dans les actes en la forme administrative au grade de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe créé par délibération du Comité syndical en date du 5 décembre 2017 aux grades de rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe et d'attaché ;
- l'adoption des termes des contrats de travail dont les projets figurent ci-après et d'autoriser le Président à signer l'un ou l'autre de ces contrats en fonction de la situation de l'agent retenu, dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

## **C. Avenant n°2 au contrat de travail d'un chargé d'études**

Il s'agirait d'un avenant au contrat d'un chargé d'études spécialisé en évaluation environnementale pour les documents d'urbanisme au sein du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

L'agent est en contrat à durée indéterminée depuis le 25 mars 2019. Un premier avenant à ce contrat, portant sur une réévaluation de la rémunération, a été signé par le Président le 21 juillet 2020 faisant suite à la délibération du Comité syndical en date du 3 juillet 2020, compte tenu des compétences professionnelles de l'agent dans un domaine où les spécialistes sont assez rares. Diplômé d'un master « Urbanisme et Aménagement durable », il a su développer ses connaissances et compétences. Il intervient également en appui aux autres services pour les problématiques environnementales.

La rémunération brute de l'agent correspond, depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2020, à la valeur de l'indice brut équivalent au 4<sup>e</sup> échelon (indice brut 525) de la grille indiciaire des attachés territoriaux.

La réglementation prévoit que, pour les agents en contrat à durée indéterminée, une réévaluation de la rémunération doit être effectuée au moins tous les 3 ans. Cette réévaluation devrait donc intervenir au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Compte tenu de l'évaluation annuelle de l'agent qui a eu lieu au mois de novembre 2022, il est proposé de réévaluer sa rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, en la portant à la valeur indiciaire de l'actuel 5<sup>ème</sup> échelon de la grille indiciaire des attachés territoriaux, indice brut 567, majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 480, la durée d'avancement entre les 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelons étant de deux ans.

Ceci nécessite un nouvel avenant au contrat de travail de l'intéressé, qu'il est donc proposé au Comité Syndical d'autoriser le Président à signer.

#### **AVENANT N°2 AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDÉTERMINÉE**

ENTRE

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par les statuts de la collectivité,*

ET

*M. ...., né le xxxxx à ..... (xx), titulaire d'un diplôme Master Professionnel Urbanisme et Aménagement Durable,*

*Considérant que M. ...., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.*

*Il est exposé ce qui suit :*

*Considérant que par délibération en date du 9 décembre 2022, le Comité syndical a décidé de modifier la rémunération afférente à l'emploi d'un chargé d'études du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme,  
Considérant le contrat de travail à durée indéterminée en date du 28 février 2019 signé entre la collectivité représentée par son Président et le chargé d'études en question, et plus particulièrement son article 4 relatif à la rémunération,  
Considérant l'avenant n°1 au contrat de travail indéterminée en date du 21 juillet 2020,  
Considérant l'accroissement des compétences professionnelles de l'agent,*

*Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :*

#### **ARTICLE 1er - REMUNERATION – Objet de l'avenant n°2**

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, M. .... percevra une rémunération correspondant à la valeur de l'indice brut 567 majoré (au 1<sup>er</sup> avril 2021) 480 et, le cas échéant, le supplément familial de traitement pour enfants à charge. Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.*

#### **ARTICLE 2è - VALIDITÉ DES CLAUSES ANTÉRIEURES**

*Les autres dispositions prévues par le contrat initial demeurent inchangées.*

#### **ARTICLE 3è - COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

*Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).*

*Fait à PAU, le .....*

*Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite « lu et approuvé »*

*Le Président,*

*M. ....*

*Pascal MORA  
Maire de GELOS*

M. RHAUT indique que, à sa connaissance, le texte concernant les agents en CDI traite d'un simple réexamen de leur situation.

Mme ARPAILLANGE répond que le terme de réévaluation a été substitué à celui de réexamen dans le décret de 2015.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à signer le nouvel avenant au contrat de travail tel qu'il est proposé, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

M. RHAUT sort de la salle.

## **5. SUPPRESSION D'UN EMPLOI AU TABLEAU DES EFFECTIFS**

Il est rappelé que le tableau des effectifs recense les emplois ouverts budgétairement qui sont ou non pourvus. Ils sont classés par filières, cadres d'emplois et grades, et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins de la collectivité.

Le tableau des effectifs au 5 décembre 2022 est joint en annexe.

Après l'avis du Comité Technique en date du 28 juin 2022, il est proposé au Comité syndical de supprimer du tableau des effectifs :

- un emploi permanent d'architecte accessible aux grades d'ingénieur et d'ingénieur principal.

Soit au total la suppression d'un emploi qui ramène le nombre d'emplois disponibles au tableau des effectifs à 112 pour 83 pourvus à la date de la dernière mise à jour.

Mme ARPAILLANGE précise que les 11 créations décidées ce jour porteront le total à 123 emplois au tableau des effectifs.

M. TARIOL demande d'où vient la différence entre les 123 emplois disponibles et les 83 emplois pourvus.

Il est répondu que les causes sont multiples. Par exemple, sur la totalité des emplois, certains sont occupés par des agents sur des emplois non permanents qui vont disparaître automatiquement à la fin du contrat, certains étant peut être amenés à occuper des emplois permanents.

M. GAY dit qu'un certain nombre de ces emplois sont des emplois "de réserve", du fait de l'activité même de l'Agence. Il rappelle que précédemment tous les emplois étaient de la compétence du Comité Syndical, ce qui nuisait à la réactivité. Il fallait qu'il y ait un comité syndical pour les emplois avec des postes d'avance. Depuis la refonte des statuts en 2017, ce dernier a la main sur les emplois de plus d'un an, donc les emplois permanents. Les emplois compris entre 6 mois et 1 an, donc les emplois créés pour accroissement temporaire d'activité, relèvent du Bureau, les emplois de moins de 6 mois relevant du Président. Ceci permet de disposer de quelques postes d'avance afin de pouvoir répondre au mieux aux demandes des collectivités

M. DUDRET souligne qu'il a fait appel à l'Agence il y a quelques années pour un besoin mais souligne que celle-ci n'avait pu donner suite du fait du manque de personnel.

M. GAIRIN rappelle que c'est le besoin qui crée l'emploi,

M. MORA dit qu'il faut aussi payer ces emplois, et que c'est l'activité qui commande.

M. TARIOL demande combien de postes sont disponibles aujourd'hui.

Il est répondu que, à ce jour, se sont environ 6 postes qui sont en attente de recrutement (informaticien, chargés d'opérations, géomaticien, assistant RH...)

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la suppression de l'emploi d'architecte tel qu'il est proposé.

M. RHAUT revient participer à la séance.

## 6. DECISION MODIFICATIVE N°2

Il s'agit de prévoir des crédits supplémentaires par rapport à ceux inscrits au budget primitif pour l'opération de maîtrise d'œuvre menée pour le compte du Centre de Gestion dans les travaux d'extension de la Maison des Communes.

Cette opération ne remet pas en cause l'équilibre général du budget.

<b>Décision modificative DM n°2</b>			
Collectivité : AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE			
<b>SECTION DE FONCTIONNEMENT</b>			
OPERATIONS REELLES			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
		70878	42 300,00 €
<b>Total réel</b>	<b>0,00 €</b>	<b>Total réel</b>	<b>42 300,00 €</b>
OPERATIONS D'ORDRE			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
023 Virement à la section d'investissement	42 300,00 €		
<b>Total ordre</b>	<b>42 300,00 €</b>	<b>Total ordre</b>	<b>0,00 €</b>
<b>TOTAL SECTION</b>	<b>42 300,00 €</b>	<b>TOTAL SECTION</b>	<b>42 300,00 €</b>
<b>SECTION D'INVESTISSEMENT</b>			
OPERATIONS REELLES			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
204182	42 300,00 €		
<b>Total réel</b>	<b>42 300,00 €</b>	<b>Total réel</b>	<b>0,00 €</b>
OPERATIONS D'ORDRE			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
		021 Virement de la section de fonctionnement	42 300,00 €
<b>Total ordre</b>	<b>0,00 €</b>	<b>Total ordre</b>	<b>42 300,00 €</b>
<b>TOTAL SECTION</b>	<b>42 300,00 €</b>	<b>TOTAL SECTION</b>	<b>42 300,00 €</b>

### Situation comparative BP / DM

## BP 2022

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 030 043	784 310	1 895 602	793 892	1 105 590	5 609 437	-203 156	
	dont indemnisation ARE	7 000	12 000	0	3 500	0	22 500		
	Recettes	1 013 644	743 937	1 830 900	766 300	1 051 500	5 406 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	35 104	73 262	234 716	-140 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-16 399	-40 373	-64 702	-27 592	-54 090	-203 156	-203 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-28 254	-41 908	-140 920	-140 920	
Balance générale		-18 102	-57 746	-116 384	-55 846	-95 998	-344 076	<b>-344 076</b>	
							Dot txv	42 000	42 000
							Total exercice	-386 076	<b>-386 076</b>

## BP 2022 + DM1

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 042 020	793 526	1 917 242	828 864	1 118 785	5 700 437	-263 156	
	dont indemnisation ARE	7 000	4 000	0	3 500	0	14 500		
	Recettes	1 018 644	743 937	1 830 900	792 300	1 051 500	5 437 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	40 104	78 262	244 716	-150 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-23 376	-49 589	-86 342	-36 564	-67 285	-263 156	-263 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-33 254	-46 908	-150 920	-150 920	
Balance générale		-25 079	-66 962	-138 024	-69 818	-114 193	-414 076	<b>-414 076</b>	
							Dot txv	42 000	42 000
							Total exercice	-456 076	<b>-456 076</b>

## BP 2022 + DM1 + DM2

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 042 020	793 526	1 917 242	828 864	1 118 785	5 700 437	-263 156	
	dont indemnisation ARE	7 000	4 000	0	3 500	0	14 500		
	Recettes	1 018 644	743 937	1 830 900	792 300	1 051 500	5 437 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	40 104	78 262	244 716	-150 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-23 376	-49 589	-86 342	-36 564	-67 285	-263 156	-263 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-33 254	-46 908	-150 920	-150 920	
Balance générale		-25 079	-66 962	-138 024	-69 818	-114 193	-414 076	<b>-414 076</b>	
							Dot txv	42 000	84 300
							Total exercice	-456 076	<b>-498 376</b>

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la décision modificative n°2.

## **7. NEUTRALISATION DE L'AMORTISSEMENT D'UNE SUBVENTION D'EQUIPEMENT**

Il est exposé que la contribution de l'Agence aux travaux d'extension de la Maison des Communes a fait l'objet de deux conventions, objets de décisions du Comité Syndical :

a) Une décision du 24 mai 2019 par laquelle le Comité Syndical s'est prononcé sur les conditions de la participation de l'Agence au financement de l'opération. Sur le fondement de la décision qu'il a prise, une convention a été conclue, qui prévoit :

- que l'Agence participe à hauteur de 62,3 % du prix de revient de l'opération pour le Centre de Gestion,
- que cette participation - dont le montant définitif ne sera connu qu'à la fin des travaux - est versée par paiements échelonnés en fonction de l'avancement des travaux et de la réalisation des dépenses correspondantes, le solde étant payé après établissement des décomptes définitifs. Les modalités de paiement doivent faire l'objet d'un accord entre les présidents du Centre de Gestion et de l'Agence.

b) une décision du 6 février 2020 précisant les modalités de versement de cette participation, qui se trouve décomposé en trois clés de répartition :

- un apport en nature représenté par la prise en charge de l'ingénierie afférente à l'opération. Estimée initialement à hauteur de 300 000 € dans la convention, elle devrait être plus précisément de 263 000 €,

- un acompte à verser à la fin des travaux, dont le cumul avec l'apport en nature précédent devrait représenter 1 000 000 d'€. Estimé initialement à un montant de 700 000 €, ce montant serait donc réajusté à hauteur de 737 000 €,
- un remboursement du montant restant échelonné sous la forme de paiements annuels de 70 000 € sur 15 ans, avec un solde à définir la dernière année pour clôturer l'opération.

Les travaux d'extension touchant à leur fin, il est donc prévu de procéder au versement de 737 000 € en 2023. Ce versement est une subvention d'équipement amenée à être amortie, amortissement normalement prévu pour s'étaler sur cinq ans.

Afin de faciliter la gestion du premier versement, il est proposé de l'amortir sur une année et de procéder à la neutralisation de cet amortissement (il s'agit donc d'une opération blanche). Ceci permet de retracer plus précisément ce versement dans les résultats de l'Agence, en correspondant mieux à la position exprimée précédemment d'aller chercher dans les résultats excédentaires des années précédentes la somme nécessaire aux travaux d'extension de la Maison des Communes.

Pour être complet, un tel mécanisme de participation avait été mis en œuvre lors de l'extension précédente en 2008 et il avait été retenu une durée d'amortissement d'une année.

Il est donc proposé au Comité Syndical de se prononcer sur la durée d'amortissement de la subvention d'équipement versée en 2023 d'un montant estimé à 737 000 € en ramenant cette durée à un an et sur la mise en œuvre de sa neutralisation.

Il est souligné que l'amortissement correspond au fait d'anticiper sur une valeur de remplacement, en la transférant de la section de fonctionnement vers la section d'investissement. Dans le cas présent, on peut penser qu'il n'est pas prévu de remplacer stricto sensu l'extension qui vient d'être livrée. La neutralisation, qui conduit à ne pas amortir la subvention d'équipement versée au Centre de Gestion, est ainsi comme évoqué précédemment dans la droite ligne de ce qu'avait retenu le Comité Syndical lors du mandat précédent, en finançant la participation de l'Agence à l'extension par les excédents et en l'isolant budgétairement pour mieux retracer l'activité propre des services.

Par ailleurs, et pour répondre à une question de M. TARIOL, les montants définitifs à verser par l'Agence seront connus en 2023 lors de l'établissement du Décompte Général et Définitif prévu au premier semestre.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à la neutralisation de l'amortissement de la subvention d'équipement tel qu'il est proposé.

## **8. DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2023**

Sont présentés ci-après des éléments pour alimenter ce débat, concernant successivement l'exercice 2022 et les prévisions pour l'année 2023.

### **A/ L'exercice 2022**

A ce stade, il ne s'agit bien sûr que d'estimations, fondées sur les réalisations effectives à la fin du mois d'octobre et sur une prévision des dépenses et recettes afférentes à la période postérieure.

L'exercice devrait se solder par un déficit d'environ 82 000 €, très largement inférieur aux déficits envisagés lors du vote du budget puis des décisions modificatives. Ce montant correspondant à quelques milliers d'euros près au montant de la dotation pour travaux de l'extension de la Maison des Communes, il peut donc être considéré que le résultat "normal" de l'activité devrait être quasiment à l'équilibre.

La section de fonctionnement présenterait un excédent de 119 000 € et la section d'investissement un déficit de 202 000 €. Il est à noter qu'en réalité le résultat net de l'activité des services, toutes sections confondues, serait de l'ordre de 2 000 €, une dotation d'un montant de 84 300 €, prise sur les excédents cumulés, ayant été destinée au financement des travaux d'extension de la Maison des Communes.

Les tableaux ci-dessous reprennent les éléments présentés lors du vote du budget relatif à l'exercice 2022 et en parallèle les éléments prévisionnels de clôture afin d'illustrer les données précédentes.

#### BP 2022

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 030 043	784 310	1 895 602	793 892	1 105 590	5 609 437	-203 156	
	<i>dont indemnisation ARE</i>	7 000	12 000	0	3 500	0	22 500		
	Recettes	1 013 644	743 937	1 830 900	766 300	1 051 500	5 406 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	35 104	73 262	234 716	-140 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-16 399	-40 373	-64 702	-27 592	-54 090	-203 156	-203 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-28 254	-41 908	-140 920	-140 920	
Balance générale		-18 102	-57 746	-116 384	-55 846	-95 998	-344 076	<b>-344 076</b>	
							Dot tvx	42 000	42 000
							Total exercice	-386 076	<b>-386 076</b>

#### BP 2022 + DM1

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 042 020	793 526	1 917 242	828 864	1 118 785	5 700 437	-263 156	
	<i>dont indemnisation ARE</i>	7 000	4 000	0	3 500	0	14 500		
	Recettes	1 018 644	743 937	1 830 900	792 300	1 051 500	5 437 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	40 104	78 262	244 716	-150 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-23 376	-49 589	-86 342	-36 564	-67 285	-263 156	-263 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-33 254	-46 908	-150 920	-150 920	
Balance générale		-25 079	-66 962	-138 024	-69 818	-114 193	-414 076	<b>-414 076</b>	
							Dot tvx	42 000	42 000
							Total exercice	-456 076	<b>-456 076</b>

#### BP 2022 + DM1 + DM2

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 042 020	793 526	1 917 242	828 864	1 118 785	5 700 437	-263 156	
	<i>dont indemnisation ARE</i>	7 000	4 000	0	3 500	0	14 500		
	Recettes	1 018 644	743 937	1 830 900	792 300	1 051 500	5 437 281		
Investissement	Dépenses	8 429	32 224	85 697	40 104	78 262	244 716	-150 920	
	Recettes	6 726	14 851	34 015	6 850	31 354	93 796		
Balance	Fonctionnement	-23 376	-49 589	-86 342	-36 564	-67 285	-263 156	-263 156	
	Investissement	-1 703	-17 373	-51 682	-33 254	-46 908	-150 920	-150 920	
Balance générale		-25 079	-66 962	-138 024	-69 818	-114 193	-414 076	<b>-414 076</b>	
							Dot tvx	42 000	84 300
							Total exercice	-456 076	<b>-498 376</b>

#### Prévision de réalisation au 14/10/2022

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	954 299	691 689	1 735 314	751 541	987 352	5 120 195	119 939
	<i>dont indemnisation ARE</i>	735	39	0	184	0	958	
	Recettes	1 049 556	690 962	1 704 638	809 190	985 788	5 240 134	
Investissement	Dépenses	3 123	21 027	80 566	36 077	73 540	214 333	-117 722

	Recettes	7 259	13 392	36 703	6 578	32 679	96 611	
Balance	Fonctionnement	95 257	-727	-30 676	57 649	-1 564	119 939	119 939
	Investissement	4 136	-7 635	-43 863	-29 499	-40 861	-117 722	-117 722
Balance générale		99 393	-8 362	-74 539	28 150	-42 425	2 217	<b>2 217</b>
	Dot tvx						84 300	84 300
	Total exercice						-82 083	<b>-82 083</b>

Pour rappel, et même s'il est à noter que les exercices ne sont pas forcément comparables sur le fond, voici l'historique des résultats sur la période 2014-2021 :

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnement	-40 173,67	171 957,35	580 832,69	229 993,74	-138 129,99	299 372,01	85 511,43	185 533,19
Excédent/déficit cumulé F	<b>1 476 684,09</b>	<b>1 648 541,44</b>	<b>2 229 374,13</b>	<b>2 398 321,40</b>	<b>2 260 191,41</b>	<b>2 559 563,42</b>	<b>2 645 074,85</b>	<b>2 830 608,04</b>
Investissement	33 521,79	-144 651,46	-84 052,22	189 108,83	42 906,39	-121 540,22	-28 239,31	-19 404,27
Excédent/déficit cumulé I	<b>167 657,41</b>	<b>23 005,95</b>	<b>-61 046,47</b>	<b>128 062,36</b>	<b>170 968,75</b>	<b>49 428,53</b>	<b>21 189,22</b>	<b>1 784,95</b>
Exercice	-6 651,88	27 305,89	496 780,47	419 102,57	-95 223,60	177 831,79	57 272,12	166 128,92
Excédent/déficit cumulé T	<b>1 644 341,50</b>	<b>1 671 547,39</b>	<b>2 168 327,66</b>	<b>2 526 383,76</b>	<b>2 431 160,16</b>	<b>2 608 991,95</b>	<b>2 666 264,07</b>	<b>2 832 392,99</b>

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 (prévision)
FONCTIONNEMENT	- 40 174	171 957	580 833	229 994	- 138 130	299 372	85 511	185 533	<b>119 939</b>
INVESTISSEMENT	33 522	- 144 651	- 84 052	189 109	42 906	- 121 540	- 28 239	- 19 404	<b>-202 200</b>
EXERCICE	<b>- 6 652</b>	<b>27 306</b>	<b>496 781</b>	<b>419 103</b>	<b>- 95 224</b>	<b>177 832</b>	<b>57 272</b>	<b>166 129</b>	<b>-82 083</b>

NB : le résultat de la section d'investissement inclut une dotation pour la participation de l'Agence aux travaux d'extension de la Maison des Communes de 263 084 € répartis sur les exercices 2018, 2019, 2020, 2021 et donc 2022.

Cette prévision de clôture, au regard des éléments connus à ce jour, est nettement positive en comparaison du budget voté en février 2022 complété des décisions modificatives de mai et décembre 2022 :

Le **Service Intercommunal Administratif** présenterait un excédent de l'ordre de 99 000 € pour une prévision qui avait été estimée légèrement déficitaire. L'excédent relève très largement de la section de fonctionnement, les recettes étant légèrement supérieures à la prévision alors que les dépenses lui sont très largement inférieures. La section d'investissement est quant à elle légèrement excédentaire.

Le **Service Intercommunal du Numérique** serait au quasi-équilibre, avec un infime déficit de fonctionnement (inférieur à 1 000 €) auquel s'ajoute un faible déficit d'investissement (de l'ordre de 7 600 €). La prévision était un déficit de 67 000 €.

Le **Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture** présenterait un déficit d'environ 74 000 €, alors que le prévisionnel envisageait un déficit d'environ 138 000 €. Ce résultat se répartit en deux parts du même ordre, avec un déficit en fonctionnement de 30 000 € soit une amélioration de 55 000 €, et en investissement de 43 000 € de l'ordre de la prévision.

Le **Service Intercommunal Territoires et Urbanisme** devrait présenter un excédent d'environ 28 000 €, soit une amélioration très nette par rapport au prévisionnel (déficit de 70 000 €). Cette amélioration provient quasi exclusivement du résultat de la section de fonctionnement, qui s'améliore de 94 000 €

Le **Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement** devrait présenter un déficit de l'ordre de 42 000 €, alors que la prévision faisait état d'un déficit de l'ordre de 114 000 €. Ce résultat est dû à une amélioration très nette de la section de fonctionnement (+ 65 000 €), essentiellement liée à une réduction des dépenses issue d'un sous-effectif.

Comme on peut le constater, ce résultat prévisionnel est essentiellement issu de la section de fonctionnement (+ 383 000 €), et provient surtout de dépenses inférieures de 10,2 % (580 000 €) à la prévision alors que les recettes ne sont inférieures que de 3,6% (- 197 000 €). La raison tient principalement comme les années précédentes à une contraction des dépenses de personnel, pouvant conduire à un fonctionnement en sous-effectif. On pourra remarquer que les évolutions entre prévisionnel et réalisé sur cette section de fonctionnement sont très proches de l'année précédente (dépenses inférieures de 9,5% en 2021 et de 10,2% en 2022, recettes inférieures de 3,5% en 2021 et de 3,6% en 2022)

La section d'investissement issue de l'activité des services, soit hors dotation travaux, présenterait un déficit de 117 000 €. L'année 2022 a vu de nombreux investissements, dont l'origine tient principalement à des reports de l'année précédente (véhicule, informatique...) et à la prise de possession de l'extension (mobilier, copieurs...).

La maîtrise d'œuvre assurée par le Service Patrimoine et Architecture pour les travaux d'extension de la Maison des Communes, sous maîtrise d'ouvrage du Centre de Gestion, est compensée par une dotation analytique sur l'activité des services de l'ordre de 84 300 €, qui vient diminuer le résultat budgétaire de l'exercice sans impacter le résultat de l'activité des Services. Le résultat d'investissement incluant la dotation travaux de 84 300 € serait donc négatif de 202 200 €.

Concernant les moyens généraux, dont le coût est répercuté sur l'ensemble des services sous la forme de charges indirectes, la prévision de clôture fait apparaître en fonctionnement un coût annuel par agent de 9 536 €. Ce montant est inférieur à 2021 (10 200 €) et revient au niveau de 2020 (9 310 €). Si cette amélioration est un signe positif, elle est surtout due à un retard dans le recrutement d'un informaticien support affecté exclusivement aux besoins internes, dont le recrutement est pour l'instant infructueux.

Ce résultat global à l'équilibre hors dotation travaux traduit comme toujours l'investissement des agents, restés mobilisés pour répondre aux attentes des collectivités. On pourra ainsi saluer la qualité de service maintenue malgré des conditions de travail dégradées par les travaux de réfection de la toiture du bâtiment durant quelques mois

### **B/ Les prévisions pour l'année 2023**

L'année 2023 verra naturellement l'activité constituée principalement de l'ensemble des missions actuelles menées auprès des collectivités. L'Agence comptera 84 agents au 31 décembre 2022 (82 au 31 décembre 2021), marquant ainsi une certaine stabilité sur l'année écoulée. Cette stabilité numérique ne reflète qu'imparfaitement la vie de l'Agence, qui connaît des phases de départs et de recrutements tout au long de l'année.

Les effectifs continueront probablement d'être ajustés tant pour consolider les équipes que pour penser ou mettre en place de nouvelles actions comme l'évolution de l'organisation. Concernant les services, au-delà des missions "habituelles", 2023 devrait particulièrement voir :

- La montée en puissance du pôle "Gestion du patrimoine" du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture, la crise énergétique actuelle renforçant l'intérêt de ce pôle.
- La définition de l'offre en matière de cybersécurité.

Sur un plan organisationnel, 2023 verra s'engager une réflexion sur l'organisation interne concernant principalement les services supports et la question de la transversalité interservices.

La section d'investissement retrouve un niveau plus habituel les points principaux étant :

- Deux véhicules,
- L'équipement suite à la prise de possession de l'extension (mobilier, équipement de salle...),
- La poursuite de l'équipement informatique dans les services.

Comme évoqué précédemment, 2023 verra le paiement de l'acompte de 737 000 € au Centre de Gestion, acompte qui sera donc complété d'un paiement échelonné de 70 000 pendant 15 ans.

Sur un plan général, plus de 80 % du budget de l'Agence est constitué par des dépenses de personnel. Il est donc relativement facile d'anticiper sur l'évolution de l'ensemble des dépenses, en réalisant quelques projections sur la masse salariale, qui devrait évoluer en 2022 en fonction des facteurs suivants :

- le « Glissement Vieillesse Technicité » (GVT), lié aux avancements d'échelon et de grade du personnel. Il apparaît en progression de 1,3%, en augmentation par rapport à 2022 (0,99 %), et proche de 2021 (1,49 %) ;
- la hausse prévisionnelle des charges de 0,05%, principalement liée à la participation des collectivités au financement de l'apprentissage ;
- une hausse de la valeur du point d'indice de la fonction publique estimée à 2%. Si rien n'est acté à ce jour, le contexte national conduit à prévoir une telle hausse, dont le montant proposé apparaît d'ailleurs comme une prudence minimum.
- Par ailleurs, on peut noter que 2023 ne fait pas apparaître pour la première fois depuis de nombreuses années de provision d'Allocation de Retour à l'Emploi. Cette dépense s'est progressivement éteinte avec la fin des allocations versées aux derniers agents qui ne relevaient pas de l'assurance chômage souscrite par l'Agence.

Au total, on peut estimer que l'augmentation de la masse salariale à effectif constant sera de l'ordre de 3,35 % et que le total des dépenses progressera dans la même proportion, toujours à effectif constant.

Au regard des prévisions de clôture pour 2021 et des projections pour 2023, il est proposé une évolution générale des tarifs (abonnements et interventions) pour 2023 arrondie à 3,3 %.

Dans le détail par services :

Le **Service Intercommunal Administratif** pourrait voir quelques évolutions en 2023. Le Service présenterait un déficit de fonctionnement de l'ordre de 30 000 € et serait quasiment à l'équilibre en investissement, conduisant à un déficit global d'environ 28 000 €.

Le **Service Intercommunal du Numérique** serait en déficit en fonctionnement (environ 38 600 €) et légèrement excédentaire en investissement (7 800 €) soit un résultat global d'environ – 30 000 €. Au-delà de l'attention portée sur les recettes (sites internet, DPO, drone, numérisation état civil...), le Service sera donc amené à engager une réflexion en matière de cybersécurité.

Le **Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture** est dans l'attente de connaître les dotations de l'Etat dont pourront bénéficier les collectivités, dotations qui ne sont pas connues à ce jour. Le prévisionnel a donc été construit très prudemment au regard de cette incertitude et présente à ce stade un déficit de fonctionnement de 177 000 €, l'investissement étant quasiment à l'équilibre. En conséquence, le résultat global serait alors d'environ - 176 000 €.

Le **Service Intercommunal Territoires et Urbanisme** verrait donc le renforcement du pôle ADS, comme évoqué plus haut. Le Service serait en léger déséquilibre en section de fonctionnement (- 27 700 €), et présenterait une section d'investissement en léger excédent (+ 11 000 €). Le résultat global serait alors un déficit d'environ - 16 800 €.

Le **Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement** présenterait un résultat déficitaire d'environ 19 000 €. Ce résultat s'explique par les précautions sur les recettes et les évolutions de personnel, certains postes étant toujours en attente de d'être pourvus. Le Service présenterait plus précisément un résultat déficitaire en fonctionnement d'environ 57 000 € et excédentaire en investissement d'environ 38 000 €.

Concernant les tarifs, la proposition d'augmentation de 3,3% se traduit donc sur l'ensemble des postes, à l'exception des tarifs à l'habitant très faibles qui n'évolueraient pas cette année.

Enfin, à la prévision de réalisation relative à l'activité des services telle que présentée ci-dessus, a été inscrite au budget une prévision concernant l'ingénierie pour l'extension du bâtiment de la Maison des Communes pour un montant de 17 000 €. Cette prévision, qui vient se rajouter à l'acompte évoqué précédemment de 737 000 €, est supportée analytiquement par le budget des charges indirectes sur lequel une dotation sur les excédents précédemment réalisés est prévue afin de ne pas perturber la lisibilité de l'activité normale des services.

Ces éléments sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

#### DOB 2023

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Totaux	Résultat	
Fonctionnement	Dépenses	1 108 139	843 485	2 147 259	961 770	1 358 358	6 419 011	-331 951	
	<i>dont indemnisation ARE</i>	0	0	0	0	0	0		
	Recettes	1 077 844	804 916	1 969 800	934 000	1 300 500	6 087 060		
Investissement	Dépenses	6 044	7 498	30 600	2 600	3 800	50 542	61 176	
	Recettes	7 686	15 325	32 360	13 961	42 386	111 718		
Balance	Fonctionnement	-30 295	-38 569	-177 459	-27 770	-57 858	-331 951	-331 951	
	Investissement	1 642	7 827	1 760	11 361	38 586	61 176	61 176	
Balance générale		-28 653	-30 742	-175 699	-16 409	-19 272	-270 775	<b>-270 775</b>	
							Dotation tvx	747 286	747 286
							Total exercice	-1 018 061	<b>-1 018 061</b>

M. MORA relève que, la perspective de fin d'année est une situation à l'équilibre, hors dotation travaux comme il a été expliqué plus haut. Ce résultat prévisionnel est aussi le fruit de nombreux investissements réalisés en 2022, qui ne seront donc plus à faire en 2023.

Mr GAY précise que ces montants peuvent varier encore un peu. Par exemple, il vient d'être perçu une subvention de l'Etat, plus précisément de l'Agence Nationale pour la Sécurité des Systèmes d'Informations (ANSSI), de 40 000 € pour la sécurisation du système d'information de l'Agence afin de la protéger des cyberattaques. Prévue sur 2023, cette

subvention a été perçue en début de semaine et n'apparaît donc pas dans les résultats prévisionnels de 2022. En conséquence, ces derniers vont se voir mécaniquement augmentés de 40 000 € et le budget de 2023 amputé du même montant.

M. GAIRIN s'interroge sur les résultats du Service Patrimoine et Architecture, tant sur 2022 que sur les perspectives 2023. Ce n'est pas logique et il faut le regarder en profondeur.

Il est répondu que le déficit de l'année 2022 correspond à peu près à la dépense d'un archiviste du Centre de Gestion, qui s'attelle aux archives du Service depuis son origine en 1979. Pour ce qui est de 2023, le prévisionnel n'intègre pas de recettes liées aux dossiers subventionnés par l'Etat car on ne connaît pas à ce jour les montants de dotation attribués au département pour 2023 et donc les projections en matière de dossiers retenus. Bien entendu, on peut espérer qu'une fois cette hypothèque levée, les perspectives s'éclairciront.

Mr MORA résume la situation sur 2022 en indiquant qu'en réintégrant la subvention de l'ANSSI, le résultat devrait être de l'ordre d'un excédent de 40 000 € avant la dotation travaux, et déficitaire de 40 000 € en intégrant cette dotation.

Pour le DOB, les choses sont assez stables et les déficits prévisionnels correspondent en général à des postes amenés à être pourvus si l'activité est au rendez-vous, comme le poste au SIN dédié à la cybersécurité.

M. GAIRIN évoque l'action de La FIBRE 64, qui est positionnée sur ce sujet.

Mme COSTEDOAT-DIU, relayée par Mr AURISSET, souligne que LF64 ne pourra pas tout faire et que le partenariat entre les deux structures présente tout son sens.

M. GAY confirme les discussions avec LF64 et que l'Agence aura très probablement un rôle à jouer, ce qui a conduit à inscrire une dépense sans avoir à ce stade de définition de la recette.

M. TARIOL demande quelle est globalement la variable emploi et la prise en compte des dépenses d'énergie.

Il est répondu que ces dernières années, la dépense en masse salariale a été inférieure de 200 000 € à 250 000 € à la prévision, ceci tenant à de multiples facteurs (prévision des postes à pourvoir, postes non pourvus ou décalés....). Le nombre réduit de Comités Syndicaux annuels amène à prévoir le financement de tous les postes au budget et donc lors du débat d'orientations budgétaires. Cette prévision s'adapte ensuite à l'activité de l'année et aux mouvements de personnels.

Concernant les dépenses d'énergie, qui sont refacturées par le Centre de Gestion, elles vont inévitablement augmenter du fait tout à la fois du coût de l'énergie lui-même et de l'augmentation de surface des locaux occupés. Le bâtiment est désormais relié au réseau de chaleur urbain, et il est espéré que l'augmentation du coût énergétique soit de ce fait modéré.

Concernant les charges d'occupation, elles vont donc augmenter du fait de l'extension et également de l'embauche par le Centre de Gestion d'une personne supplémentaire pour assurer le fonctionnement du bâtiment.

M. MORA prend acte que le débat d'orientations budgétaires s'est tenu.

Mr BERGEROU quitte la séance à 11h25 et donne pouvoir à M. RHAUT

## **9. TARIFICATION 2023**

Comme chaque année, il est proposé de fixer dès à présent les tarifs pour l'année à venir, afin qu'ils puissent s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier prochain.

L'augmentation générale proposée est donc de 3,3 %, avec quelques exceptions :

- Certains tarifs à l'habitant sont trop faibles pour que ce pourcentage entraîne une augmentation d'1 centime (cas de tarifs à 2, 5 ou 10 centimes d'euro/habitant). Lors de la révision générale des tarifs en 2017, il avait été convenu de "masquer" ces augmentations minimales, et de procéder à un rattrapage par palier lorsque le cumul de ces augmentations atteint un montant permettant d'être arrondi au centime supérieur. Ce ne sera pas le cas en 2023.
- Les arrondis destinés à présenter des montants facilement compréhensibles.

Afin de mieux percevoir les évolutions, le tableau ci-dessous fait apparaître dans les colonnes successives :

- o la cotisation 2022,
- o le pourcentage de hausse proposé, soit globalement 3,3 %,
- o le détail des tarifs soumis au vote, qui fait apparaître si nécessaire les arrondis.

	Cotisation 2022	% hausse	Cotisation 2023	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Administratif</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1.94	3.3%	2.00402	2.00	3.09%	
Plancher	523	3.3%	540.259	540.00	3.25%	
Plafond	4369	3.3%	4513.177	4513.00	3.30%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.13	3.3%	0.13429	0.13	0.00%	Maintien 2022
Plancher	1471	3.3%	1519.543	1519.00	3.26%	
Plafond	15317	3.3%	15822.461	15822.00	3.30%	
<b>Syndicat</b>		3.3%	0			
Par hab.	0.12	3.3%	0.12396	0.12	0.00%	Maintien 2022
Plancher	523	3.3%	540.259	540.00	3.25%	
Plafond	4369	3.3%	4513.177	4513.00	3.30%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Rédaction de mémoires (contentieux) - par instance	1234	3.3%	1274.722	1275.00	3.32%	
Etudes financières (par 1/2 j. d'intervention)	281	3.3%	290.273	290.00	3.20%	
Assistance ponctuelle en matière budgétaire, fiscale et comptable	281	3.3%	290.273	290.00	3.20%	
Aide à la passation de délégation de service public	1082	3.3%	1117.706	1118.00	3.33%	
Assurances - établissement d'un cahier des charges	657	3.3%	678.681	679.00	3.35%	
Assurances - analyse propositions/contrats	494	3.3%	510.302	510.00	3.24%	
Assurances - les deux interventions	985	3.3%	1017.505	1018.00	3.35%	
Expropriation - DUP et parcellaire	1315	3.3%	1358.395	1358.00	3.27%	
Expropriation - assistance fixation indemnités	1315	3.3%	1358.395	1358.00	3.27%	
Expropriation - les deux interventions précédentes	2464	3.3%	2545.312	2545.00	3.29%	
Expropriation - appel jugement indemnitaire	728	3.3%	752.024	752.00	3.30%	
Cimetière - détermination du besoin	281	3.3%	290.273	290.00	3.20%	
Cimetière - mise en œuvre des procédures (par 1/2 journée d'intervention)	281	3.3%	290.273	290.00	3.20%	
Actes	316	3.3%	326.428	326.00	3.16%	

Acte avec recherches d'état civil	354	3.3%	365.682	365,00	3.11%
-----------------------------------	-----	------	---------	--------	-------

	Cotisation 2022	% hausse	Cotisation 2023	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal du Numérique</b>						
<b><u>Abonnement</u></b>						
<b>Commune</b>						
Par hab.	0.12	3.30%	0.12396	0.12	0.00%	Maintien 2022
Plancher	56	3.30%	57.848	58.00	3.57%	
Plafond	256	3.30%	264.448	264.00	3.13%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.03	3.30%	0.03099	0.03	0.00%	Maintien 2022
Plancher	266	3.30%	274.778	275.00	3.38%	
Plafond	2785	3.30%	2876.91	2877.00	3.30%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.06	3.30%	0.06198	0.06	0.00%	Maintien 2022
Plancher	56	3.30%	57.848	58.00	3.57%	
Plafond	256	3.30%	264.448	264.00	3.13%	
<b><u>Prestations supplémentaires</u></b>						
<b>♦ LOGICIELS METIER COSOLUCE</b>						
<b>Commune</b>						
Par hab.	0.99	3.30%	1.02267	1.02	3.03%	
Plancher	250	3.30%	258.25	258.00	3.20%	
Plafond	1272	3.30%	1313.976	1314.00	3.30%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.06	3.30%	0.06198	0.06	0.00%	
Plancher	669	3.30%	691.077	691.00	3.29%	
Plafond	6963	3.30%	7192.779	7193.00	3.30%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.12	3.30%	0.12396	0.12	0.00%	Maintien 2022
Plancher	250	3.30%	258.25	258.00	3.20%	
Plafond	1272	3.30%	1313.976	1314.00	3.30%	
<b>♦ NUMERISATION DES ACTES D'ETAT-CIVIL</b>						
	0.53	3.30%	0.54749	0.55	3.77%	
<b>♦ SITES INTERNET</b>						
<b>Coût de création</b>						
Forfait	2125	3.30%	2195.125	2195.00	3.29%	
Par hab	1.52	3.30%	1.57016	1.57	3.29%	
Plafond	6578	3.30%	6795.074	6795.00	3.30%	
<b>Maintenance annuelle</b>						
Forfait	354	3.30%	365.682	366.00	3.39%	
Par hab	0.2	3.30%	0.2066	0.21	5.00%	
Plafond	911	3.30%	941.063	941.00	3.29%	
<b>♦ DÉLÉGUÉ A LA PROTECTION DES DONNÉES</b>						
<b>Suivi annuel</b>						
<b>Commune</b>						
Par hab.	0.42	3.30%	0.43386	0.43	2.38%	
Plancher	211	3.30%	217.963	218.00	3.32%	
Plafond	1799	3.30%	1858.367	1858.00	3.28%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.06	3.30%	0.06198	0.06	0.00%	Maintien 2022
Plancher	211	3.30%	217.963	218.00	3.32%	
Plafond	911	3.30%	941.063	941.00	3.29%	

<b>♦ SIG</b>					
<b>Abonnement de base, abonnement par module complémentaire</b>					
<b>Cotisation de base</b>					
Par hab.	<b>0.7</b>	3.30%	0.7231	<b>0.72</b>	2.86%
Plancher	<b>199</b>	3.30%	205.567	<b>206.00</b>	3.52%
Plafond	<b>1287</b>	3.30%	1329.471	<b>1329.00</b>	3.26%
Plafond EPCI	<b>3862</b>	3.30%	3989.446	<b>3989.00</b>	3.29%
<b>Abonnement annuel par module (cimetière, adressage)</b>					
Par hab.	<b>0.16</b>	3.30%	0.16528	<b>0.17</b>	6.25%
Plancher	<b>53</b>	3.30%	54.749	<b>55.00</b>	3.77%
Plafond	<b>318</b>	3.30%	328.494	<b>328.00</b>	3.14%
Plafond EPCI	<b>952</b>	3.30%	983.416	<b>983.00</b>	3.26%
<b>♦ Adressage</b>	<b>367</b>	3.30%	379.111	<b>379.00</b>	3.27%
<b>♦ Etudes particulières, développements spécifiques</b>					
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	<b>281</b>	3.30%	290.273	<b>290.00</b>	3.20%
<b>♦ Assistance</b>					
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	<b>281</b>	3.30%	290.273	<b>290.00</b>	3.20%
<b>♦ FORMATIONS</b>					
<b>Journée de formation groupée</b>	<b>176</b>	3.30%	181.808	<b>182.00</b>	3.41%
<b>Journées de formation sur site</b>					
Par hab	<b>0.25</b>	3.30%	0.25825	<b>0.26</b>	4.00%
Plancher	<b>223</b>	3.30%	230.359	<b>230.00</b>	3.14%
Plafond	<b>694</b>	3.30%	716.902	<b>717.00</b>	3.31%
<b>Téléformation (70% tarifs formation sur site)</b>					
Par hab	<b>0.18</b>	3.30%	0.18594	<b>0.19</b>	5.56%
Plancher	<b>156</b>	3.30%	161.148	<b>161.00</b>	3.21%
Plafond	<b>487</b>	3.30%	503.071	<b>503.00</b>	3.29%
<b>♦ Captation aérienne par drone et traitements associés</b>					
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	<b>281</b>	3.30%	290.273	<b>290.00</b>	3.20%
<b>♦ Travail à façon</b>					
Bulletin de paye	<b>14</b>	3.30%	14.462	<b>14.00</b>	0.00%
½ journée d'intervention en matière de SIG (recalage plan, numérisation PLU, ...)	<b>281</b>	3.30%	290.273	<b>290.00</b>	3.20%
<b>♦ Développement à façon</b>					
Par habitant	<b>0.57</b>	3.30%	0.58881	<b>0.59</b>	3.51%
Plancher	<b>199</b>	3.30%	205.567	<b>206.00</b>	3.52%
Plafond	<b>1423</b>	3.30%	1469.959	<b>1470.00</b>	3.30%

Maintien 2022

	Cotisation 2022	% hausse	Cotisation 2023	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Patrimoine et Architecture</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1.6	3.3%	1.6528	1.65	3.12%	
Plancher	442	3.3%	456.586	457	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	3723	3.30%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.1	3.3%	0.1033	0.1	0.00%	Maintien 2022
Plancher	1202	3.3%	1241.666	1242	3.33%	
Plafond	12532	3.3%	12945.556	12946	3.30%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.12	3.3%	0.12396	0.12	0.00%	Maintien 2022
Plancher	442	3.3%	456.586	457	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	3723	3.30%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	281	3.30%	290.273	290	3.20%	

	Cotisation 2022	% hausse	Cotisation 2023	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Territoires et Urbanisme</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1.6	3.3%	1.6528	1.65	3.12%	
Plancher	442	3.3%	456.586	457	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	3723	3.30%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.1	3.3%	0.1033	0.1	0.00%	Maintien 2022
Plancher	1202	3.3%	1241.666	1242	3.33%	
Plafond	12532	3.3%	12945.556	12946	3.30%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.12	3.3%	0.12396	0.12	0.00%	Maintien 2022
Plancher	442	3.3%	456.586	457	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	3723	3.30%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Calcul taxe d'aménagement majorée	601	3.3%	620.833	621	3.33%	
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	281	3.3%	290.273	290	3.20%	

	Cotisation 2022	% hausse	Cotisation 2023	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1.6	3.3%	1.6528	<b>1.65</b>	3.12%	
Plancher	442	3.3%	456.586	<b>457</b>	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	<b>3723</b>	3.30%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0.1	3.3%	0.1033	<b>0.1</b>	0.00%	Maintien 2022
Plancher	1202	3.3%	1241.666	<b>1242</b>	3.33%	
Plafond	12532	3.3%	12945.556	<b>12946</b>	3.30%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0.12	3.3%	0.12396	<b>0.12</b>	0.00%	Maintien 2022
Plancher	442	3.3%	456.586	<b>457</b>	3.39%	
Plafond	3604	3.3%	3722.932	<b>3723</b>	3.30%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	281	3.30%	290.273	<b>290</b>	3.20%	

M. GAIRIN souligne qu'au vu de l'augmentation générale des charges, cette augmentation est raisonnable et reste de toute manière inférieure à l'inflation.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte à l'unanimité l'augmentation des tarifs de 3,3% et la nouvelle tarification 2023 telle qu'elle est proposée.

## **10. CESSION DE MATERIEL**

Le Président expose que l'Agence a mis en place en 2017 une mission drone et a pour cela acheté un appareil, puis un deuxième plus puissant. La technologie évoluant très rapidement, l'Agence s'est doté d'un nouvel appareil en 2022 et l'appareil acheté en 2017 se voit désormais privé de toute utilité car il ne peut pas embarquer le matériel de prises de vues.

Il est donc envisagé de le céder et il a été procédé à des estimations. La plus favorable est de 246 € et elle est parvenue en début de semaine, soit postérieurement à la réunion de bureau du 18 novembre dernier, Bureau qui a la compétence pour les aliénations de biens mobiliers.

Devant la durée limitée de l'offre de rachat, et conformément au point 3 de l'article 11 des statuts de l'Agence, le Président saisit le Comité afin de l'autoriser à céder ce drone pour le montant précité.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical autorise à l'unanimité le Président à céder le drone désigné pour le montant de 246 € (deux cent quarante-six euros)

M. MORA remercie les membres présents, et souhaite de bonnes fêtes de fin d'année. Il termine en rappelant que la prochaine séance du Comité Syndical se tiendra le jeudi 9 février 2023.

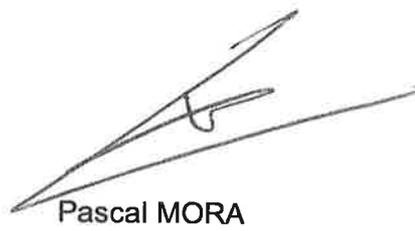
Plus aucune question n'étant inscrite à l'ordre du jour ni évoquée par les membres de l'assemblée, la séance est levée à 11h40.

Le Secrétaire de séance,



Victor DUDRET

Le Président,



Pascal MORA