



FG-EA/ECL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITE SYNDICAL DU 7 DECEMBRE 2018

Le sept décembre deux mille dix-huit, à neuf heures trente, sur convocations envoyées le huit novembre deux mille dix-huit, s'est réuni, à la Maison des Communes à PAU, le Comité Syndical de l'Agence Publique de Gestion Locale.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

- M. Charles BERNADAS, Adjoint au Maire de GAN, M. Alexandre BORDES, Maire d'ARANCOU, M. Marc GAIRIN, Maire de MOMY, M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS, M. Pascal MORA, Maire de GELOS, M. Pierre RODRIGUEZ, Maire d'ASSAT, M. Alain SANZ, Maire de REBENACQ, M. Jean SARASOLA, Maire de GURMENÇON, M. Michel CASSOU, Vice-président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY, M. Bernard CACHENAUT, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération du PAYS BASQUE, M. Daniel LACRAMPE, Président de la Communauté de Communes du HAUT BÉARN, M. Jean-Yves PRUDHOMME, Vice-président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY, Mme Annie HILD, Conseillère Départementale du Canton de PAU-2, suppléante de M. André ARRIBES, Conseiller Départemental du Canton de PAU-3.

ÉTAIENT EXCUSÉS ET (OU) ABSENTS :

- M. Laurent AUBUCHOU-AUROUX, Conseiller Municipal de BRUGES-CAPBIS-MIFAGET, et son suppléant, M. Jean OTHAX, Maire d'UZOS, M. Robert CARTER, Maire de MAUCOR, et son suppléant, M. Anthony BLEUZE, Adjoint au Maire d'ANGLET, M. Jean-Yves COURREGES, Maire de SERRES-CASTET, et son suppléant, M. David DUIZIDOU, Maire de THEZE, M. Philippe ECHEVERRIA, Maire d'ARCANGUES, et sa suppléante, Mme Christine LAUQUÉ, Adjointe au Maire de BAYONNE, M. Francis HUNAUT, Maire de NAVAILLES-ANGOS, M. Frédéric LAHORE, Maire de LOURENTIES, et son suppléant, M. Stéphane VIRTO, Maire de MIREPEIX, M. Jacques LOCATELLI, Maire d'AUSSEVIELLE, et son suppléant, M. Jean-Louis CALDERONI, Adjoint au Maire de BIZANOS, Mme Marie-Josèphe MIALOCQ, Maire d'ARBONNE, et son suppléant, M. Sauveur BACHO, Maire d'ARBERATS-SILLEGUE, M. Michel LAURONCE, Président du Syndicat Intercommunal AEP d'OGEU-LES-BAINS, et son suppléant M. Christian LÉCHIT, vice-Président de la Communauté de Communes de LACQ-ORTHEZ, M. Maurice MINVIELLE, Membre du Conseil communautaire de la Communauté de Communes du NORD EST BÉARN, et son suppléant, M. Patrick BOCHER, Membre du Conseil communautaire de la Communauté de Communes ADOUR MADIRAN, M. André ARRIBES, Conseiller Départemental du Canton de PAU-3, M. Daniel SAINT-PIERRE, comptable.

AVAIENT DONNÉ POUVOIR :

- M. AUBUCHOU-AUROUX à M. RODRIGUEZ.
- M. CARTER à M. BERNADAS.

M. COURREGES à M. BORDES.
M. ECHEVERRIA à M. IRIGOIN.
Mme MIALOCQ à M. GAIRIN
M. MINVIELLE à M. CASSOU.

Assistaient également à la réunion :

M. GAY, Directeur de l'Agence Publique de Gestion Locale, Mme ARPAILLANGE, Responsable du Service des Affaires Générales, Mme Eléna CAPDESSUS-LACOSTE, Assistante de direction.

Secrétaire de séance :

M. Alexandre BORDES a été élu secrétaire de séance.

Le quorum étant atteint, le Président ouvre la séance et propose de procéder à l'examen de l'ordre du jour.

1 - POINT DES ADHÉSIONS À L'AGENCE

Il est exposé que, depuis le 26 avril 2018, date de la dernière décision du Président arrêtant la liste des collectivités adhérant à l'Agence, on enregistre les évolutions suivantes :

SERVICES	ADHESIONS	RETRAITS	NOMBRE D'ADHERENTS
SERVICE ADMINISTRATIF INTERCOMMUNAL	+ 5	- 2	612
SERVICE INFORMATIQUE INTERCOMMUNAL	+ 8	- 2	562
SERVICE TECHNIQUE INTERCOMMUNAL	+ 4	- 3	399
SERVICE D'URBANISME INTERCOMMUNAL	+ 2	- 5	231
SERVICE VOIRIE ET RESEAUX INTERCOMMUNAL	+ 14	- 3	190

Le Président a pris acte de ces différentes évolutions par une décision en date du 27 novembre 2018, dont on trouvera ci-après un extrait.

Si globalement les adhésions sont en hausse, on peut relever certaines différences selon les services :

- le Service Administratif Intercommunal présente un solde positif de + 3, les retraits faisant suite à la dissolution de syndicats,
- le Service Informatique Intercommunal voit 2 retraits consécutifs à la dissolution de syndicats, mais enregistre 8 adhésions principalement dues à Cosoluce et au recours au service de DPO mutualisé,
- le Service Technique Intercommunal est en légère augmentation (+ 1),
- le Service d'Urbanisme Intercommunal constate des retraits de communes (-5), que ne compensent pas les adhésions d'établissements publics de coopération intercommunale (+2),
- le Service Voirie et Réseaux Intercommunal voit une nette progression (+ 11), conséquence de 3 retraits et 14 adhésions, principalement dues aux missions relatives à la défense incendie et à l'aménagement d'espaces publics.

Par ailleurs, il est proposé au Comité Syndical de revenir sur la comptabilisation en cours d'année de ces retraits.

En effet, les statuts de l'Agence indiquent à l'article 4 :

"...L'adhésion intervient de plein droit, sur décision de l'organe délibérant du futur adhérent. Cette délibération, qui précise le cas échéant le ou les services pour lesquels l'adhésion intervient, vaut acceptation des statuts et du règlement d'intervention du ou des services concernés. L'adhésion est constatée par une décision du Président du Syndicat, qui en informe le Comité Syndical à l'occasion de sa plus prochaine séance et, annuellement, les autres adhérents et le Préfet.

Le retrait du Syndicat ou de tel ou tel service de celui-ci s'opère dans les mêmes conditions, mais ne produit effet qu'au 1^{er} janvier de l'année suivante."

Les retraits sont aujourd'hui constatés au fur et à mesure de la réception par l'Agence de la délibération. Les collectivités apparaissent ainsi dans les rapports réalisés en cours d'année comme retirées du service, alors qu'elles en sont adhérentes jusqu'au 1er janvier de l'année suivante.

Il est donc proposé au Comité Syndical qu'à compter de 2019, les retraits n'apparaissent comptabilisés que lors de la première réunion de l'année (qui se tient habituellement entre les semaines 3 et 6), et ces retraits concerneront donc bien des collectivités qui ne sont effectivement plus adhérentes au service à la date de la décision. Bien entendu, les membres du Comité pourront continuer à être informés comme aujourd'hui des décisions des collectivités.

M. CASSOU appuie le propos en rappelant que pour constater le retrait, il est nécessaire que la délibération soit transmise à l'Agence, et qu'il a pu arriver que certaines collectivités oublient cette étape.

M. GAY confirme que la transmission au contrôle de légalité ne suffit pas, et que l'Agence doit bien recevoir copie de la délibération de retrait pour le constater.

Extrait de la décision du 27 novembre 2018



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 et 24 janvier 2018 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 26 avril 2018 arrêtant la liste des collectivités adhérentes à l'Agence Publique de Gestion Locale,
- Vu les délibérations reçues depuis lors de diverses collectivités,

DECIDE

ARTICLE 1^{er} - Est constatée l'adhésion des collectivités ci-après pour les services suivants :

COLLECTIVITES	SERVICES				
	SAI	SII	STI	SUI	SVRI
COMMUNE D'AGNOS					X
COMMUNE D'ANHAUX		X			
COMMUNE D'AUTERRIVE					X
COMMUNE DE BEHASQUE-LAPISTE					X
COMMUNE DE BENEJACQ		X			
COMMUNE DE BIRON					X
COMMUNE DE CADILLON					X
COMMUNE D'ESCOS					X
COMMUNE DE GELOS					X
COMMUNE D'HASPARREN		X			
COMMUNE D'HENDAYE					X
COMMUNE DE L'HOPITAL D'ORION			X		
COMMUNE DE LAROIN			X		
COMMUNE DE LEDEUX					X
COMMUNE DE LEMBEYE					X
COMMUNE DE MAULEON					X
COMMUNE DE MIREPEIX		X			
COMMUNE DE MOMY					X
COMMUNE DE MOUGUERRE					X
COMMUNE DE MOURENX		X			
COMMUNE DE SAINT-DOS			X		
COMMUNE DE SAINT-JEAN-DE-LUZ					X
CTE DE CNES DE LACQ ORTHEZ				X	
SYNDICAT DES EAUX LUY GABAS LEES	X				
SYNDICAT EAU ASSAINISSEMENT BEARN BIGORRE	X	X			
SYNDICAT AEP ESTOS, LEDEUX, VERDETS	X	X			
SYNDICAT D'ASSAINISSEMENT DE L'ESCOU			X	X	
SIVU IKAS-BIDE SAINT-ESTEBEN	X				
SIRP HAIZE HEGOA	X	X			

ARTICLE 2^{ème} - Est constaté le retrait des collectivités ci-après pour les services suivants :

COLLECTIVITES	SERVICES				
	SAI	SII	STI	SUI	SVRI
COMMUNE D'AMENDEUIX-ONEIX			X	X	
COMMUNE DE BORDES				X	
COMMUNE D'ETSAUT				X	X
COMMUNE D'IGON			X		
COMMUNE DE LAGOS				X	
COMMUNE DE LOUHOSSOA				X	
SIECTOM COTEAUX BEARN ADOUR			X		
SIVOM EAU ET ASSAINISSEMENT DE LA VALLEE DE L'OUSSE (dissolution 01/09/2018)	X	X			
SYNDICAT EAU ET ASSAINISSEMENT DES 3 CANTONS					X
SIAEP VIC-BILH MONTANERES (dissolution 01/09/2018)	X	X			X

2 – CONTRAT D'ADHESION AU REGIME DE L'ASSURANCE CHOMAGE

Il est exposé que le recrutement d'agents contractuels sur les trois dernières années, notamment sur des emplois non permanents pour faire face à des accroissements temporaires d'activité ou pour permettre la mise en place de nouvelles missions, a conduit la collectivité à indemniser au titre de l'allocation au retour à l'emploi (ARE) un certain nombre d'agents dont la fin de contrat a généré des droits incombant à la collectivité au titre de l'auto-assurance.

Les perspectives sur la durée d'assurance obligatoire (6 ans pour les adhésions révocables) au regard des indemnisations dues ou à devoir par la collectivité conduit à s'interroger sur un conventionnement avec l'URSSAF pour l'assurance de ce risque.

Est présentée en séance une note établissant l'évolution des recrutements de contractuels et des fins de contrats à venir. Au-delà de la simulation effectuée, il est indiqué qu'il est de la nature même de l'Agence de recruter des agents sur des emplois non permanents afin de faire face à un accroissement d'activité liée aux calendriers des collectivités ou pour mettre en place de nouvelles missions.

M. GAY précise que le coût de l'ARE versée par l'Agence pour 2018 s'élève à 40 000 €. L'adhésion à l'assurance chômage, si elle est approuvée aujourd'hui par le Comité syndical, en prenant en compte le délai de carence de 6 mois, conduirait à des indemnisations effectives pour les agents dont les contrats arriveraient à terme à l'été 2019.

Pour plus de clarté, M. GAY explique les raisons pour lesquelles l'Agence a eu ou a recours à des contractuels : remplacement de congé de maladie ou parental, accroissement temporaire d'activités y compris nouvelles missions dont le volume n'est pas stabilisé (par exemple l'instruction des autorisations d'urbanisme), absence de candidature de fonctionnaire ou de lauréat ou profil ne correspondant pas.

M. CASSOU rajoute qu'il peut s'agir également de nouvelles missions pour lesquelles aucun fonctionnaire n'est formé, comme par exemple la fonction de Délégué à la Protection des Données.

M. GAIRIN dit approuver totalement cette adhésion car elle permettra de ne pas mettre en péril la structure au regard de la problématique du recours aux agents contractuels.

M. CACHENAUT s'interroge sur la pertinence d'une adhésion des collectivités au régime de l'assurance chômage.

Mme HILD le rejoint en évoquant la situation des chargés de mission et des stagiaires.

Il est répondu qu'il faudrait analyser la pertinence de l'adhésion au regard du nombre d'agents contractuels susceptibles d'être recrutés sur la période d'adhésion. Si la collectivité a vocation à faire appel régulièrement à ce type de recrutement, il peut y avoir un intérêt. Concernant les chargés de mission, tout dépendra de leur statut. S'il s'agit d'agents contractuels, il faudra comparer les indemnisations à devoir au montant de la cotisation de l'assurance chômage sur la période d'adhésion. Pour ce qui relève des stagiaires de façon générale, notamment ceux de l'enseignement supérieur, ils ne sont pas concernés par une indemnisation chômage au titre de leur stage.

Au regard des éléments présentés, il est demandé au Comité Syndical de se prononcer sur l'adhésion de la collectivité au régime de l'assurance chômage et d'autoriser le Président à signer avec l'URSSAF le contrat d'adhésion ci-après.

Préambule :

La loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'Etat a :

- confié aux Urssaf le recouvrement, pour le compte de l'Unédic, des contributions d'assurance chômage et des cotisations AGS dues au titre de l'emploi de salariés;
- confié à Pôle emploi, pour le compte de l'Unédic, les missions, notamment, de service de l'allocation d'assurance aux demandeurs d'emploi, de versement d'aides aux employeurs et de production de statistiques relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

L'Unédic est l'organisme en charge de la gestion du régime d'assurance chômage Ayant pour mission, notamment de prescrire les règles relatives à l'indemnisation du chômage élaborées par les Partenaires sociaux. Elle confie aux Urssaf la mission de conclure les contrats d'adhésion au régime d'assurance chômage des employeurs publics et à Pôle emploi la mission de versement de l'allocation d'assurance aux demandeurs d'emploi inscrits, dans les conditions définies par la réglementation d'assurance chômage.

Article 1 : personnels couverts

Le présent contrat vise tous les agents non titulaires ou non statutaires présents et à venir y compris les contrats d'apprentissage pour lesquels l'employeur avait auparavant adhéré au régime particulier d'adhésion. L'adhésion de l'organisme public signataire emporte effet à l'égard de l'ensemble de ses services et activités non dotés d'une personnalité juridique.

Article 2 : obligations générales

Par son adhésion, l'organisme public s'engage à respecter les dispositions légales et conventionnelles de l'assurance-chômage. Le non-respect de ces obligations donne lieu à l'application des sanctions prévues par le règlement annexé à la convention relative à l'assurance-chômage et ses accords d'application.

A- VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS

Article 3 : obligations contributives

L'organisme public signataire s'engage à verser à l'Urssaf l'ensemble des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance-chômage dont il est redevable au titre des rémunérations versées par lui-même, par ses établissements secondaires et ses services non dotés de personnalité juridique distincte.

Les contributions sont assises sur les rémunérations brutes servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale, sauf cas particuliers définis par une annexe au règlement de l'assurance-chômage, limitées à quatre fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le taux global des contributions (1) est celui fixé par la convention relative au régime d'assurance-chômage et le règlement annexé et est à la charge de l'employeur public.

À compter de l'adhésion, l'organisme public ne verse plus la contribution exceptionnelle de solidarité fixée à 1% au Fonds national de solidarité pour les agents non titulaires ou non statutaires. Cette contribution, correspondant à 1% du salaire net de l'agent lorsqu'elle est due, correspond à la part mise à la charge de l'agent. La part mise à la charge de l'employeur correspond à la différence entre le montant global des contributions dues et le montant à la charge de l'agent (article R5424-1 du code du travail).

Durant la période de stage visée à l'article 5, l'employeur est tenu de verser les contributions dont il est redevable.

Article 4 : durée

Le contrat est conclu pour une durée de six ans renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction.

B- L'INDEMNISATION DES AGENTS

Article 5 : effets de l'adhésion

Les droits aux allocations ne peuvent être ouverts par Pôle emploi qu'après l'écoulement d'une période de stage de six mois de date à date dont le point de départ est la date d'effet de l'adhésion (Exemple : Date d'effet au 1er janvier 2011, ne sont prises en charge par Pôle emploi que les fins de

contrat de travail postérieures au 1er juillet 2011). Les agents de l'organisme public qui perdent leur emploi au cours de la période de stage sont pris en charge par l'organisme public, sous réserve des règles de coordination prévues par les articles R. 5424-2,3,4,5 et 6 du code du travail. L'indemnisation reste dans ce cas à la charge de l'organisme public, même si la demande d'allocations est déposée après la période de stage.

La période de stage ne s'applique pas aux bénéficiaires de contrats d'apprentissage dans l'emploi qui justifient d'une fin de contrat de travail au cours de cette période de six mois et qui étaient, précédemment à la date d'effet du présent contrat, affiliés au titre d'un régime particulier.

Le droit aux allocations est ouvert aux personnels visés à l'article 1 qui perdent leur emploi après l'écoulement de la période de stage, sous réserve qu'ils justifient des conditions d'ouverture de droits aux allocations.

Article 6 : dénonciation

La dénonciation doit être portée à la connaissance de l'autre partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard un an avant le terme de la période sexennale.

En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties, Pôle emploi prend en charge, dans les conditions de droit commun, les anciens agents de l'organisme public dont la fin de contrat de travail est intervenue au plus tard au terme du contrat.

Article 7 : contentieux

Toute action qui pourrait être intentée, en exécution du présent contrat, entre l'Urssaf et l'organisme public, relève du contentieux de la sécurité sociale, conformément à l'article L.5424-5 du code de travail.

Article 8 : date d'entrée en application

L'adhésion prend effet le³

Cadre réservé à l'Urssaf

Fait en double exemplaire à le

Pour⁴ la collectivité territoriale

Pour l'établissement public administratif (autre qu'EPA de l'État)

Pour le groupement d'intérêt public

Pour l'établissement public national d'enseignement supérieur

Pour l'établissement public national à caractère scientifique et technologique

Pour l'Urssaf

³ La date correspond au premier jour du mois civil qui suit la signature du contrat par les deux parties (ex : signature par les deux parties le 29/01 > 01/02).

⁴ Rayer les mentions inutiles.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité l'adhésion de la collectivité au régime de l'assurance chômage et autorise le Président à signer le contrat d'adhésion ci-dessus.

M. Alain SANZ rejoint la séance à 9 h 50.

3 – QUESTIONS DE PERSONNEL

Il est précisé en préambule que les créations d'emplois proposées ne correspondent pas numériquement à des agents supplémentaires, mais à des situations existantes au sein de l'Agence.

A/ Création d'emplois permanents

a) Service Informatique Intercommunal : création d'un emploi permanent à temps complet de Délégué(e) à la Protection des Données (DPO)

Il est exposé que, par décision en date du 19 janvier 2018, le Bureau a créé un emploi non permanent d'une durée de 6 mois de Délégué(e) à la Protection des Données (DPO) dans le cadre de la mise en conformité de la collectivité avec le RGPD, emploi qui a été renouvelé pour une nouvelle durée de 6 mois lors du Bureau du 20 juillet dernier.

Aujourd'hui, plus d'une centaine de collectivités ont pris contact avec l'Agence et une grande partie ont déjà désigné l'Agence comme DPO. Au regard de l'activité en cours et à venir, il est nécessaire de créer un emploi permanent de DPO au sein de la collectivité à temps complet sur le grade d'attaché ou d'ingénieur, à la fois pour répondre aux besoins des collectivités qui ont désigné l'Agence comme DPO, mais également pour assurer le suivi de l'Agence elle-même.

Dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, il est proposé au Comité Syndical d'approuver les conditions du contrat à durée déterminée ci-dessous et d'autoriser le Président à le signer.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

établi en application des dispositions de l'article 3-3, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Michel CASSOU, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 7 décembre 2018, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

ET

M/Mme, né(e) le à demeurant à

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,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 3-3, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Un emploi permanent à temps complet a été créé par délibération en date du 7 décembre 2018, afin de recruter un(e) Délégué(e) à la Protection des Données (DPO) pour le Service Informatique Intercommunal.

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 numéro, portée sur l'arrêté n° visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le

Une procédure de recrutement a été effectuée. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de DPO à pourvoir au sein du Service Informatique Intercommunal, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

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 Délégué(e) à la Protection des Données Personnelles (DPO)(catégorie A) à temps complet pour assurer la mise en conformité des collectivités adhérentes au Service Informatique Intercommunal avec le RGPD. 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 558, majoré (au 1^{er} janvier 2017) 473, 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 – 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 de la loi du 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions

statutaires relatives à la fonction publique territoriale 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 dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à PAU, le

Le Président,

M/Mme

Michel CASSOU
Maire de PARDIES-PIÉTAT

M. CASSOU rappelle que les communes doivent avoir désigné un DPO avant que la CNIL ne fasse des contrôles pour s'en assurer, et M. GAY précise de nouveau que le DPO, dans son audit, ne prend pas en compte que les fichiers informatiques mais l'ensemble des données personnelles manipulées par la collectivité.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi permanent à temps complet de Délégué(e) à la Protection des Données (DPO), approuve les conditions du contrat ci-dessus exposées, autorise le Président à le signer en fonction du profil du candidat retenu, et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

b) Service d'Urbanisme Intercommunal : création d'un emploi permanent à temps complet pour un agent en charge des études spécifiques du cadre urbain

Il est exposé qu'un emploi non permanent à temps complet de chargé(e) d'études spécialisé(e) dans les formes urbaines a été créé au Service d'Urbanisme Intercommunal par décision du Bureau en date du 19 janvier 2018 pour une durée de 6 mois, et du 20 juillet 2018 pour une nouvelle durée de 6 mois.

Ceci s'est avéré nécessaire pour apporter les compétences désormais indispensables en matière d'analyse des espaces urbanisés (typologies architecturales, formes et densités urbaines, qualité et appréhension des espaces publics, etc.), d'études de compositions urbaines, architecturales et paysagères, et d'expression et accompagnement pédagogique des problématiques d'aménagement du cadre bâti auprès des élus, partenaires et administrés. Ces compétences s'apprécient tant dans le cadre des documents d'urbanisme que d'études plus spécifiques telles que des procédures d'aménagement (lotissements) ou des études de revitalisation urbaine ou d'entrée de bourg.

Aujourd'hui, ce besoin est établi comme nécessaire de manière permanente au sein du Service.

Il est donc proposé de créer un emploi permanent à temps complet sur le grade d'ingénieur.

Dans le cas où aucun titulaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, il est proposé au Comité Syndical d'approuver les conditions du contrat à durée déterminée ci-dessous et d'autoriser le Président à le signer.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

établi en application des dispositions de l'article 3-3, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale

ENTRE

l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Michel CASSOU, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 7 décembre 2018, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

ET

M/Mme, né(e) le à demeurant à

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,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 3-3, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Un emploi permanent à temps complet a été créé par délibération en date du 7 décembre 2018, afin de recruter un(e) chargé(e) d'études spécialisé(e) dans les formes urbaines pour le Service d'Urbanisme Intercommunal.

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 numéro et portée sur l'arrêté n° visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le

Une procédure de recrutement a été effectuée. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste de chargé(e) d'études spécialisé(e) en formes urbaines à pourvoir au sein du Service d'Urbanisme Intercommunal, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.

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(e) d'études spécialisé(e) en formes urbaines (catégorie A) à temps complet pour intervenir sur les formes urbaines et la réglementation du cadre bâti.

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 558, majoré (au 1^{er} janvier 2017) 473, 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 – 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 de la loi du 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale 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 dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à PAU, le

Le Président,

M/Mme

*Michel CASSOU
Maire de PARDIES-PIÉTAT*

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi permanent à temps complet de chargé des études spécifiques du cadre urbain, sur le grade d'ingénieur, approuve les conditions du contrat ci-dessus exposées, autorise le Président à le signer en fonction du profil du candidat retenu, et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

c) Service Technique Intercommunal : création d'un emploi permanent à temps complet de dessinateur pour nomination après réussite au concours.

Il est exposé que le pôle dessin du Service Technique Intercommunal comprend actuellement 4 agents, un de catégorie B et trois de catégorie C. L'un d'entre eux venant de réussir le concours de technicien, il est proposé de faire évoluer ses missions afin qu'elles correspondent à ce grade. Les nouvelles missions seront les suivantes :

- Prise en charge du développement du B.I.M (modélisation des informations du bâtiment) au sein du service,
- Conception et suivi de la charte graphique en collaboration avec les architectes du service,
- Développement de l'interopérabilité des outils graphiques entre le pôle dessin et le pôle ingénierie,

- Suivi et gestion de « petits » dossiers comme l'aménagement de bureaux dans les services de l'Agence.

Il est donc proposé au Comité Syndical de créer un emploi permanent à temps complet sur le grade de technicien.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi permanent à temps complet de dessinateur, sur le grade de technicien, et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

d) Service des Affaires Générales : création d'un emploi permanent à temps complet de gestionnaire RH/ Référent comptabilité/ Adjoint au responsable de service pour réorganisation du Service suite au départ d'un agent dans le cadre d'une disponibilité

Le Service des Affaires Générales a été officiellement créé le 1er janvier 2015. A cette date, la collectivité comptait 58 agents. Avant sa création officielle, la préfiguration du Service était la suivante : un chargé des affaires générales, un chargé de la paie et de la comptabilité et un assistant secrétariat (intervenant principalement pour les autres services de l'Agence).

Aujourd'hui, le Service est composé d'un responsable, d'un gestionnaire de carrière/paie, d'un agent en charge de la comptabilité et d'un assistant secrétariat (intervenant toujours pour les autres services de l'Agence). L'effectif de la collectivité s'élève à 75 agents.

Les missions du Service se sont largement densifiées au cours des 4 dernières années. En effet, à l'origine, il s'agissait de suivre la carrière des agents (en lien avec les services du Centre de Gestion), la formation, la facturation et la paie.

La création d'un Service dédié a été rendue nécessaire par l'augmentation des effectifs à une taille de collectivité qui nécessitait de passer d'une pratique de gestion des carrières à la mise en place d'une gestion des ressources humaines. De plus, le dépassement du seuil de 50 agents au 1er janvier 2014 a conduit à l'installation d'instances de dialogue social (CT et CHSCT) placées auprès de la collectivité et non plus auprès du Centre de Gestion.

Des obligations réglementaires (intégration des RPS dans le DUERP, passage à la dématérialisation comptable, réforme du régime indemnitaire, ...) et le traitement de dossiers plus spécifiques (instances de dialogue social, lien avec les instances médicales, travail sur l'accueil des agents, formation, contentieux, assurances, ...) ont donné un contour très large à ce Service.

Le départ de l'agent gestionnaire de carrière, dans le cadre d'une disponibilité pour reprise d'une entreprise dans le courant du premier trimestre 2019, réinterroge l'ensemble de l'organisation. En effet, l'agent, qui détenait un grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs (catégorie C), occupait des missions relevant en partie de la catégorie hiérarchique supérieure et ne pouvait accéder aux fonctions d'adjoint au responsable de Service de par son appartenance au cadre d'emplois suscité.

Dans un service à taille réduite, la présence d'un cadre intermédiaire fait défaut, le responsable de service prenant en charge à la fois les dossiers de fond et les dossiers pour lesquels le traitement nécessite un niveau de maîtrise plus soutenu.

Il conviendrait donc, à l'occasion du départ de l'agent en charge de la gestion des carrières, de redimensionner le poste afin de le mettre en adéquation avec les missions allouées au Service, étant entendu que numériquement, il est pertinent de ne pas le déployer au-delà de l'existant.

La proposition est de créer un emploi permanent à temps complet de Gestionnaire RH/ Référent comptabilité / Adjoint au responsable de service sur le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

M. BERNADAS indique qu'il a été dit, en préambule, que les créations d'emplois proposées ne correspondent pas au recrutement d'agents supplémentaires, or pour celui-ci c'est bien le cas puisque l'agent part en disponibilité ; son poste reste donc vacant et il y a création d'un nouvel emploi sur un cadre d'emplois différent.

Il est répondu qu'il s'agit, en effet, bien ici d'une création nette. Cependant, il est indiqué que le poste de gestionnaire de carrière sur le cadre d'emplois des adjoints administratifs sera proposé à la suppression après avis du CT, car il n'a plus vocation à exister.

Dans le cas d'un retour après la période de disponibilité de l'agent, celui-ci se verra proposer les trois premières vacances d'emploi correspondant à son grade et à ses compétences dans la collectivité. Si la collectivité ne peut pas proposer à l'agent un emploi pour sa réintégration, elle est tenue de saisir le Centre de Gestion afin qu'il propose au fonctionnaire tout emploi vacant correspondant à son grade.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi permanent à temps complet de gestionnaire RH/ Référent comptabilité/ Adjoint au responsable du service des Affaires Générales relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (rédacteur, rédacteur principal de 2^{ème} classe, rédacteur principal de 1^{ère} classe), et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

B/ Extension de grade sur un emploi de développeur web

Il est exposé qu'un emploi permanent de développeur web a été créé par délibération du Comité Syndical en date du 5 décembre 2017. Cet emploi avait été créé sur le grade de technicien territorial. Il relèverait également du grade de technicien principal de 2^{ème} classe. L'agent occupant le poste en qualité de contractuel pourrait être nommé par le biais d'un dispositif réservé sur ce grade.

Il est donc proposé au Comité Syndical de procéder à une extension au grade de technicien principal de 2^{ème} classe sur l'emploi permanent de développeur web.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité l'extension de l'emploi permanent de développeur web créé le 5 décembre 2017 au grade de technicien principal de 2^{ème} classe, et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

C/ Création d'un emploi pour avancement de grade

Il est exposé qu'un agent, adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, occupant les fonctions de gestionnaire de carrière au sein du Service des Affaires Générales est promouvable à compter du 1^{er} janvier 2019 au grade immédiatement supérieur.

L'agent a en charge notamment sur son poste le suivi des carrières des agents de la collectivité, la production des arrêtés y afférant, la gestion des comptes retraite, l'élaboration de la paie et assure le contrôle des tâches de facturation effectuées par l'agent en charge de la comptabilité. L'agent est également le référent formation de la collectivité.

Ces missions, ainsi que la qualité de la production, correspondent aux attributions dévolues au grade d'adjoint administratif de 1^{ère} classe.

C'est pourquoi, il est proposé au Comité Syndical, afin de permettre l'avancement de cet agent au grade immédiatement supérieur, et sous réserve de l'avis favorable de la CAP compétente pour les agents de catégorie C, de créer un emploi permanent à temps complet sur le grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la création d'un emploi permanent à temps complet sur le grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe afin de permettre l'avancement d'un agent occupant actuellement les fonctions de gestionnaire de carrière au sein du Service des Affaires Générales, et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

D/ Transformation d'un CDD en CDI

Il est rappelé qu'en application des dispositions de l'article 3-3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, et dans l'hypothèse où le recrutement d'un fonctionnaire ne pourrait pas intervenir, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents du niveau de la catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté soit au titre de la mobilité, soit parmi les lauréats du concours.

Les contrats de travail sont alors conclus pour une durée déterminée de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite 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.

Par délibération en date du 18 décembre 2012, le Comité Syndical a créé un emploi permanent du cadre d'emplois des attachés ou ingénieurs territoriaux pour le Service d'Urbanisme Intercommunal pour mieux répondre aux besoins en matière d'évaluation environnementale pour l'élaboration des documents d'urbanisme. Ce poste à temps complet est occupé depuis le 25 mars 2013 par un même agent recruté par contrats de travail à durée déterminée successifs.

Les missions dévolues à ce poste consistent notamment dans l'étude de l'état initial de l'environnement, des incidences des projets et d'études environnementales spécifiques requises au titre du Code de l'environnement (incidences Natura 2000, examen au cas par cas des études d'impact, dossiers Loi sur l'eau...).

Le contrat sur emploi permanent arrivant à échéance le 24 mars 2019, il a été de nouveau procédé aux formalités de publicité, mais d'une part aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'a candidaté pour ce poste, d'autre part aucun contractuel ayant postulé ne présentait l'ensemble des compétences demandées.

L'agent qui occupe ce poste depuis maintenant 6 ans, et qui présente l'ensemble des compétences nécessaires, ne peut occuper ce dernier que sur la base d'un contrat à durée indéterminée.

Il est donc proposé au Comité Syndical d'approuver les termes du contrat à durée indéterminée dont le projet figure ci-après et d'autoriser le Président à signer ledit contrat.

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

établi en application des dispositions de l'article 3-4 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale
(Emploi de catégorie A)

ENTRE

L'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, M. Michel CASSOU, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 7 décembre 2018, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

ET

M/Mme., né(e) le à demeurant à, titulaire 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/qu'elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé,

Il est exposé ce qui suit :

En application des dispositions de l'article 3-3-2° de la loi du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale, il est possible de pourvoir un emploi permanent du niveau de la catégorie A par le recrutement d'un agent contractuel lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté,

Les contrats de travail sont conclus pour une durée déterminée de trois ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de six ans. Si à l'issue de cette durée de six ans le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

M./Mme est employé en application du 2° de l'article 3-3 de la loi précitée depuis 6 ans ; le contrat de travail renouvelé doit obligatoirement être conclu pour une durée indéterminée.

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques. Elle a été publiée sous le n° V06418106826001 et portée sur l'arrêté n°06420181012487 visé par la Préfecture des Pyrénées-Atlantiques le 12 octobre 2018.

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(e) d'études spécialisé(e) en environnement (catégorie A) pour assurer les études de l'état initial de l'environnement ainsi que les incidences des projets et des études environnementales spécifiques requises au titre du code de l'environnement.

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

ARTICLE 2è - CONGÉS ANNUELS

Il/Elle bénéficiera de 27 jours ouvrés de congés annuels.

ARTICLE 3è - CONDITIONS D'EMPLOI

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat, notamment la fiche de poste.

ARTICLE 4è - RÉMUNÉRATION

Il/Elle percevra une rémunération correspondant à la valeur de l'indice brut 490 majoré (au 1^{er} janvier 2017) 423.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

Il/Elle percevra, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

ARTICLE 5è - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE

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

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 – 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 7è - AUTRES DISPOSITIONS

D'une manière générale, M/Mme se verra appliquer les dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale 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 – ANNEXES

Figurent en annexes au présent contrat :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- les précédents contrats de l'agent.

ARTICLE 9è – COMPÉTENCE 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 dans le respect du délai de recours de deux mois.

Fait à, le

Le Président,

M/Mme

*Michel CASSOU
Maire de PARDIES-PIETAT*

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité les termes du contrat à durée indéterminée dont le projet figure ci-dessus, autorise le Président à le signer et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

4 – AUTORISATION DONNÉE AU PRESIDENT DE SIGNER LES MARCHÉS D'ASSURANCE

Il est exposé que les contrats d'assurance souscrits en 2016 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 :

- Assurance multirisque (responsabilité générale et dommage aux biens)
- Assurance protection juridique
- Assurance véhicules à moteur
- Assurance auto-collaborateur
- Assurance pour la responsabilité du Service Technique Intercommunal et pour le Service Voirie et Réseaux Intercommunal (responsabilité civile décennale construction)

La procédure est arrivée à son terme et au regard de l'analyse des offres présentée en séance, il est proposé de retenir :

- pour l'assurance multirisque : SMACL pour un montant de 1 706,02 € TTC ;
- pour l'assurance protection juridique : SMACL pour un montant de 635,61 € TTC ;
- pour l'assurance véhicules à moteur : SMACL pour un montant de 6 611,06 € TTC ;
- pour l'assurance auto-collaborateur : SMACL pour un montant de 627,97 € TTC ;
- pour l'assurance pour la responsabilité civile décennale construction : MMA pour un montant de 86 690 € TTC.

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

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical autorise le Président à signer les marchés correspondants et leurs avenants éventuels à intervenir et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

Mme GASTELLU, responsable du Service Informatique Intercommunal, rejoint la séance.

5 – MODIFICATION DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION DU SERVICE INFORMATIQUE INTERCOMMUNAL

Il est exposé que le Service Informatique Intercommunal voyant d'une part le contexte de son intervention évoluer, d'autre part les besoins des collectivités émerger ou s'ajuster, il est proposé de faire évoluer son règlement d'intervention selon différents axes.

1. Abonnement au service

Le marché concernant la plate-forme www.eadministration64.fr, service de dématérialisation des marchés publics et de télétransmission au contrôle de légalité, passé par le Département, va être techniquement géré par le Syndicat du numérique La Fibre64 dès le 1er janvier 2019. De ce fait, le service informatique ne devra plus assurer l'assistance aux collectivités. Le contenu de l'abonnement au service, qui comprenait cette assistance, est donc amené à évoluer.

Il est proposé d'y inclure :

- Les fichiers de la matrice cadastrale : en effet, à partir du 1^{er} janvier 2019, suite à la convention que l'Agence vient de signer avec la DDFIP, le service va pouvoir disposer gratuitement de la matrice cadastrale pour l'ensemble du département. Actuellement, dans le cadre de Géo64 ces données sont déjà incluses dans l'abonnement, et concernant les collectivités équipées d'un autre outil elles sont facturées, après découpage technique, 55 € par commune,
- Le conseil en matière de règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD), assuré par notre délégué (DPO),
- Le droit d'utilisation du logiciel acquis par l'Agence permettant de gérer la conformité (registre des données et traitements, analyses d'impact, ...) au RGPD et l'assistance en la matière.

M. BERNADAS s'interroge à propos d'une réunion organisée par la Communauté d'Agglomération de Pau Béarn Pyrénées, qui souhaiterait devenir guichet unique pour les communes membres. Il se demande qui fait quoi et à qui il faudra s'adresser, et a l'impression d'être dans le flou le plus total sur le sujet.

M. GAY lui demande s'il s'agit de la démarche portée par La Fibre64, ou de la démarche propre à la Communauté d'Agglomération de Pau Béarn Pyrénées dans le cadre d'un schéma de mutualisation informatique.

Dans ce dernier cas, celui-ci est particulier à la Communauté d'Agglomération de Pau Béarn Pyrénées, qui a rencontré l'Agence sur ce sujet et les choses ne semblent pas encore totalement définies.

M. CASSOU affirme que pour la reprise de la Plate-Forme Electronique par La Fibre64, le Service Informatique de l'Agence restera présent au démarrage pour ses adhérents en cas de difficulté.

M. GAIRIN demande que le Service Informatique organise une formation d'une ou deux demi-journées à destination des agents sur la dématérialisation des marchés publics et en particulier la nouvelle ergonomie.

Mme GASTELLU, responsable du Service Informatique Intercommunal, dit que cela avait été envisagé mais que la plateforme n'était pas encore prête. Une formation serait bien sûr envisageable mais en collaboration avec La Fibre64.

M. GAIRIN rajoute qu'il est urgent d'organiser cette formation et qu'il ne faut pas attendre que ce soit La Fibre64 qui s'en occupe.

Mme GASTELLU précise que le Service Informatique n'a pas beaucoup de sollicitations au sujet de l'évolution réglementaire, certainement du fait que Mme VAYSSIER, responsable du Service Administratif Intercommunal, a animé des séances d'actualisation sur le sujet fin novembre. Il était prévu de se raccrocher à ces séances pour faire la formation demandée par M. GAIRIN, mais la plateforme n'était pas prête.

Mme GASTELLU va prendre contact avec La Fibre64 à ce sujet pour organiser une réponse.

M. RODRIGUEZ quitte la séance à 10 h 30 et donne pouvoir à M. PRUDHOMME.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité l'évolution du contenu de l'abonnement au Service Informatique telle que proposée ci-dessus.

2. SIG – Révision tarifs

Un ajustement s'avère nécessaire en ce qui concerne la tarification par module mise en place en mai dernier. En effet, l'abonnement par module n'apparaît pas adapté pour les modules de cimetière et d'adressage, qui ne nécessitent qu'une intervention limitée.

Pour rappel, en 2018, cet abonnement est de 0,31 € par habitant avec un minimum de 93 € et un maximum de 567 €, le maximum étant porté à 1 700 € pour les EPCI.

Il est donc proposé de créer un tarif pour les modules nécessitant une intervention moindre (adressage, cimetière...) de 0,16 € par habitant avec un minimum de 50 € et un maximum de 300 €, le maximum étant porté à 900 € pour les EPCI.

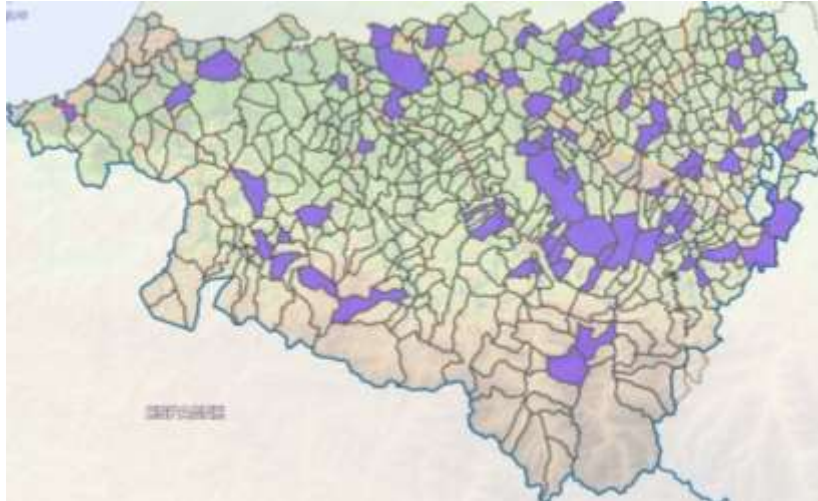
Par ailleurs, concernant le cimetière, il est proposé d'abandonner le choix qui avait été fait pour le lancement du projet de ne pas facturer la 1^{ère} ½ journée de vectorisation du plan, et de la facturer au tarif de la ½ journée en vigueur, à savoir 258 € en 2018.

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

- Approuve la création d'un tarif pour les modules nécessitant une intervention moindre (adressage, cimetière...) de 0,16 € par habitant avec un minimum de 50 € et un maximum de 300 €, le maximum étant porté à 900 € pour les EPCI ;
- Accepte de facturer la ½ journée de vectorisation du plan au tarif en vigueur, soit 258 € en 2018.

3. DPO – Tarification

La mission de délégué à la protection des données approche de la centaine de demandes à ce jour. La carte ci-dessous indique les communes ayant désigné l'Agence comme DPO fin novembre (les syndicats n'apparaissant pas pour une meilleure lisibilité).



Rappelons que cette mission se décompose en 2 phases :

- la phase initiale qui permet le recensement des données personnelles et de leurs traitements, le conseil pour la mise en conformité par rapport au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), les préconisations en matière de protection de ces données, l'analyse d'impact sur la vie privée,
- la phase de suivi tout au long des années suivantes pour mettre à jour le registre des données et traitements et rester en conformité.

En 2018, la phase initiale a été réalisée sur la base d'une convention entre la collectivité et l'Agence définissant le temps nécessaire en nombre de ½ journées, le tarif de la ½ journée étant de 258 €. Cette phase devant être calibrée en fonction de la taille de la collectivité, de sa structure juridique et de ses spécificités, et le service n'ayant pas assez de recul pour définir des temps d'intervention par strates ou types de collectivités, il est proposé de garder ce même principe pour toutes les phases initiales.

Concernant le suivi annuel ultérieur, une tarification a été établie selon un nombre de collectivités intéressées estimé par strates de population et le nombre de ½ journées annuel nécessaire pour assurer à la collectivité de rester en conformité vis-à-vis du RGPD. Il est proposé de mettre en place la tarification d'abonnement annuel suivante :

- pour les communes,
 - 0,40 € /habitant
 - Plancher : 200 €
 - Plafond : 1 700 €

- pour les syndicats,
 - o 0,05 € /habitant
 - o Plancher 200 €
 - o Plafond 1 700 €

Pour les EPCI à fiscalité propre, devant le peu de collectivités concernées et leurs particularités propres, il sera défini un abonnement annuel adapté.

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

- Accepte que la phase initiale continue à être établie sur la base d'une convention entre la collectivité et l'Agence définissant le temps nécessaire en nombre de ½ journées, le tarif de la ½ journée étant de 258 € pour 2018 ;
- Approuve la mise en place d'une tarification d'abonnement annuel pour le suivi annuel ultérieur, telle que proposée ci-dessus.

4. Travail à façon élections – Fermeture

Au 1^{er} janvier 2019, la réglementation en matière de gestion des listes électorales change et permet au répertoire électoral unique (REU) d'entrer en vigueur. Ce nouveau dispositif prévoit la centralisation des listes électorales à l'INSEE et la mise à jour en temps réel (au lieu des révisions annuelles périodiques des 10 janvier et 28 février notamment).

Le service informatique gère encore 18 communes non équipées de logiciel, et réalise pour elles la saisie, l'édition des listes, la génération des fichiers pour l'INSEE. Mais le REU prévoit 2 évolutions contraignantes pour poursuivre ce service à savoir :

- La mise à jour dans les 5 jours qui suivent une demande,
- La délégation du maire du pouvoir de validation des modifications sur la plate-forme REU.

Ces nouvelles contraintes rendent difficile la gestion qui nécessite de nombreux échanges entre les communes et l'Agence. D'autre part, le nombre de collectivités gérées diminue chaque année un peu plus.

Il est donc proposé au Comité Syndical d'arrêter cette activité dès le 1^{er} janvier prochain. Bien sûr, le service aidera les collectivités à s'organiser pour répondre à la nouvelle réglementation.

Mme GASTELLU précise que cette activité est en baisse car les collectivités se sont globalement équipées.

M. GAY annonce par ailleurs que la commission informatique de l'Agence sera certainement amenée à se réunir courant janvier 2019.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité l'arrêt du travail à façon pour les élections à compter du 1^{er} janvier 2019.

5. Mise à jour du règlement du Service

Le règlement d'intervention du service informatique serait modifié ainsi :

- a) Suppression de la prestation par fichier FANTOIR (ou MAJIC)
- b) Suppression du tarif à façon par électeur
- c) Suppression du tarif par étiquette adresse électeur
- d) Dans la partie, « Une participation forfaitaire aux frais de déplacement d'assistance » suppression du terme « déplacement » car cela concerne également l'assistance à la Maison des Communes.

e) Il est proposé de remplacer l'article 2 par :

Le Service Informatique Intercommunal fournit aux collectivités adhérentes une aide informatique, en temps partagé entre les adhérents.

Il leur apporte une aide essentiellement en matière de logiciels (logiciels métier, SIG, sites Internet, adressage, ...). Il sélectionne pour elles des solutions adaptées à leurs besoins et les accompagne lors de la mise en place, de l'apprentissage et de l'utilisation au quotidien afin de leur permettre d'être autonomes.

Il propose dans le cadre de l'adhésion de base un conseil en matière de protection des données personnelles, le droit d'utilisation d'un logiciel pour le suivi de la conformité au RGPD, les fichiers de la matrice cadastrale, l'analyse de devis matériel, une newsletter.

f) Dans la partie, « Une participation pour le Système d'Information Géographique (SIG) », la partie B serait complétée par :

Pour les modules nécessitant peu d'intervention (adressage, cimetière...), l'abonnement est fixé à 0,16 € par habitant avec un minimum de 50,00 euros et un maximum de 300,00 euros, le maximum étant porté à 900,00 euros pour les EPCI.

g) Dans la partie, « Une participation pour la mission Délégué à la Protection des Données », est ajouté :

Pour le suivi annuel de la conformité au RGPD, l'abonnement est fixé comme suit :

- 0,40 euro par habitant pour les communes avec un minimum de 200 euros et un maximum de 1 700 euros,*
- 0,05 euro par habitant pour les syndicats avec un minimum de 200 euros et un maximum de 1 700 euros.*

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la mise à jour du règlement d'intervention du Service Informatique Intercommunal, telle que proposée ci-dessus.

6 – MODIFICATION DU RÈGLEMENT D'INTERVENTION DU SERVICE VOIRIE ET RÉSEAUX INTERCOMMUNAL

Il est exposé que le Service Voirie et Réseaux Intercommunal conduit une réflexion devant l'amener à trouver durablement un équilibre financier.

Une des actions à mener en priorité consiste à mieux estimer le temps de mise à disposition du Service auprès des collectivités. Ce remboursement est établi :

- soit par convention établie à l'avance et présentée à l'assemblée délibérante de la collectivité bénéficiaire, qui fixe le nombre de ½ journées estimées pour réaliser les missions prédéfinies avec l'Agence,
- soit par application « forfaitaire » d'un nombre de demi-journée(s) prédéfini dans le règlement de service pour aider administrativement et techniquement la collectivité à réaliser des travaux courants, ce qui permet d'être plus réactif.

Il est convenu que les futures conventions qui sont émises au fil de l'année peuvent être réajustées sans difficulté. Par contre, il s'avère que les « forfaits » doivent être réévalués pour être justement appliqués.

Par ailleurs, il est proposé d'intégrer la réalisation de dossier de demande de subvention et de préciser que le temps passé pour établir des bons de commande en lien avec un accord-cadre à bons de commande s'entend par chantier.

Il est ainsi proposé de modifier le règlement du Service Voirie et Réseaux Intercommunal, selon le tableau récapitulatif suivant :

COMITE SYNDICAL DU 7 DECEMBRE 2018				
PROPOSITIONS DE MODIFICATION DU REGLEMENT SVRI				
	2 018		2 019	
MONTANT DU MARCHE	ELEMENT DE MISSION	NBRE 1/2 J	ELEMENT DE MISSION	NBRE 1/2 J
Jusqu'à 30 000,00 € TTC	ESTIM	0	ESTIM	0
	DCE	2	DCE	3
	DCE+VERIF	3	DCE+VERIF	4
	DCE+VERIF+TRX	6	DCE+VERIF+TRX	8
			SUBV (par dossier)	1
	BDC	1	BDC (par chantier)	3
		BDC+TRX	7	
de 30 000,00 à 70 000,00 € TTC	ESTIM	0	ESTIM	0
	DCE	4	DCE	6
	DCE+ANALYSE	7	DCE+ANALYSE	9
	DCE+ANALYSE+TRX	13	DCE+ANALYSE+TRX	17
			SUBV (par dossier)	2
	BDC	1	BDC (par chantier)	3
		BDC+TRX	11	
de 70 000,00 à 108 000,00 € TTC	ESTIM	0	ESTIM	0
	DCE	8	DCE	9
	DCE+ANALYSE	12	DCE+ANALYSE	13
	DCE+ANALYSE+TRX	19	DCE+ANALYSE+TRX	21
			SUBV (par dossier)	3
	BDC	2	BDC (par chantier)	5
		BDC+TRX	13	

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la modification du règlement d'intervention du Service Voirie et Réseaux Intercommunal, telle que proposée ci-dessus.

7 – DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES

Sont présentés ci-après des éléments pour alimenter ce débat, concernant successivement l'exercice 2018 et les prévisions pour l'année 2019.

A/ L'exercice 2018

A ce stade, il ne s'agit bien sûr que d'estimations, fondées sur les réalisations effectives au début du mois de novembre et sur une prévision des dépenses et recettes afférentes à la période postérieure.

L'exercice devrait se solder par un déficit d'environ 145 000 € qu'il est nécessaire d'appréhender en deux parts. En effet, concernant l'activité des services, le déficit serait de l'ordre de 89 500 € (qu'il faut comparer au déficit de 273 000 € annoncé au moment du vote du budget pour 2018). D'autre part, un déficit de 55 470 € vient s'ajouter à ce résultat, qui correspond à la dotation sur excédent utilisée dans le cadre des travaux au sein de la Maison des Communes (agrandissement de la salle du personnel, du parking et extension du bâtiment) prévue initialement à hauteur de 260 500 €.

Les tableaux ci-dessous reprennent les éléments présentés lors du vote du budget et en parallèle les éléments prévisionnels de clôture afin d'illustrer les données précédentes.

Vote du budget – Exercice 2018

		SAI	SII	STI	SUI	SVRI	ADM	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	808 962	652 706	1 644 016	883 586	687 484	15 463	-234 713
	Recettes	903 583	561 616	1 501 880	814 449	661 142	14 834	
Investissement	Dépenses	15 100	20 700	82 100	18 700	28 200	200	-38 965
	Recettes	2 220	27 302	65 351	13 950	17 212	0	
Balance	Fonctionnement	94 621	-91 090	-142 136	-69 137	-26 342	-629	-234 713
	Investissement	-12 880	6 602	-16 749	-4 750	-10 988	-200	-38 965
Balance générale		81 741	-84 488	-158 885	-73 887	-37 330	-829	-273 678

Pour rappel, une dotation, prise sur les excédents cumulés des exercices antérieurs pour un montant de 260 500 €, venait compléter le vote du budget 2018. Elle était destinée à financer les travaux réalisés au sein de la Maison des Communes (salle du personnel et extension du bâtiment notamment) par le reversement de la moitié du coût prévisionnel des travaux sur l'année au Centre de Gestion, maître d'ouvrage du bâtiment.

Prévision de réalisation – Exercice 2018

		SAI	SII	STI	SUI	SVRI	ADM	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	734 430	654 508	1 558 335	850 373	634 655	15 331	-170 836
	<i>dont indemnisation ARE</i>	6 400	0	4 350	27 250	0	0	
	Recettes	893 032	561 661	1 436 168	802 657	568 444	14 834	
Investissement	Dépenses	1 502	10 852	33 325	-1 393	-176	-18	81 383
	Recettes	2 317	27 301	67 334	13 408	15 115	0	
Balance	Fonctionnement	158 602	-92 847	-122 167	-47 716	-66 211	-497	-170 836
	Investissement	815	16 449	34 009	14 801	15 291	18	81 383
Balance générale		159 417	-76 398	-88 158	-32 915	-50 920	-479	-89 453

*ARE : Allocation d'aide au Retour à l'Emploi

Pour mémoire, et même s'il est à noter que les exercices ne sont pas forcément comparables sur le fond, le tableau suivant retrace l'historique des résultats sur la période 2013-2017 :

2013	2014	2015	2016	2017
197 789 €	- 6652 €	27 305 €	496 780 €	419 102 €

- Le **Service Administratif Intercommunal** présenterait un excédent de + 159 400 € pour une prévision qui avait été estimée à + 81 700 € :
 - le fonctionnement présenterait un excédent de + 158 600 €. Cette amélioration du résultat est essentiellement due à une activité en sous-effectif, le service ayant connu trois départs en 2018 pour seulement deux arrivées qui, comme souvent, sont sensiblement postérieures aux départs.
 - l'investissement serait quasiment à l'équilibre (+ 800 €).
- Le **Service Informatique Intercommunal** s'achemine vers un déficit de - 76 400 €, inférieur à la prévision qui était de - 84 400 € avec :
 - un déficit de fonctionnement de l'ordre de - 92 800 €. Une partie non négligeable trouve son origine dans des dépenses de personnel exceptionnelles :
 - d'une part une absence de 4 mois pour un congé de formation professionnelle (temps pendant lequel l'agent est rémunéré de la majeure partie de son traitement indiciaire) prolongé d'un mois au titre du Compte Personnel de Formation (soit un traitement complet). Le coût peut être estimé à environ 18 000 €.

- d'autre part une absence de longue durée d'un agent, qu'il a fallu remplacer tout au long de l'année par un contractuel. Le coût peut être estimé à environ 21 000 €.

Au-delà, le service a investi de nouveaux champs comme l'adressage ou la protection des données personnelles, qui n'ont pas encore généré des montants importants de recettes.

- un excédent d'investissement d'environ + 16 000 €.

- Le **Service Technique Intercommunal** présenterait un déficit de - 88 200 €, alors que le prévisionnel envisageait un déficit de l'ordre de - 158 900 € :

- le fonctionnement présenterait un résultat en amélioration (déficit de - 122 200 € contre une prévision de - 142 100 €). Cette amélioration est due à un fonctionnement en sous-effectif une partie de l'année, les départs n'ayant été compensés que tardivement du fait du processus de remplacement (annonce, délais de recrutement...) ; ces absences cumulées représentent environ 1 ETP sur l'année. Il ne faut pas omettre non plus que ces départs ont concerné des agents expérimentés, ce qui s'est traduit par une production moins importante que prévue. Par ailleurs, le service supporte encore l'investissement sur le BET (structures et fluides), qui n'est pas encore totalement opérationnel (un agent a été en formation durant les 7 premiers mois de l'année). Enfin, le congé en longue maladie d'un agent impacte le résultat du service à hauteur d'environ 26 000 €.

- l'investissement serait excédentaire de + 34 000 € alors que la prévision était un déficit de - 16 700 €.

- Le **Service d'Urbanisme Intercommunal** devrait présenter un déficit de - 32 900 €, alors que le prévisionnel avait été basé sur un déficit d'environ - 74 000 € :

- un déficit de fonctionnement de l'ordre de - 47 700 €, soit une amélioration de 21 000 € par rapport au prévisionnel. Comme au Service Informatique Intercommunal, le Service supporte des charges de personnel à caractère exceptionnel représentant ici 43 000 € (chômage pour environ 27 000 € et maladie pour environ 15 000 €), soit quasiment le montant de ce déficit. Pour les missions, la partie ADS a représenté une recette supérieure à la prévision alors que la partie planification a été en retrait. On peut également souligner que le maintien du coût de la demi-journée au même montant sur ces quatre dernières a induit une perte de recettes cumulée d'environ 37 000 €.

- un excédent d'investissement d'environ + 14 700 €.

- Le **Service Voirie et Réseaux Intercommunal** devrait présenter un déficit de - 50 900 €, alors que la prévision avait été établie sur un déficit de - 37 000 €, avec :

- un déficit de fonctionnement d'environ - 66 200 €, principalement dû à la refonte des tarifs en 2017 qu'on peut situer à hauteur de la moitié du déficit de fonctionnement. Celui-ci s'estompé au gré des nouvelles adhésions. Il a également pour origine le congé maladie d'un agent pendant 3 mois (le coût est estimé à environ 15 000 €), ainsi que le niveau insuffisant du montant de missions, qui doit être revu pour intégrer des montages de dossiers de demandes de subventions qui se multiplient et se complexifient. Une part du déficit s'explique aussi par le montage dans l'urgence de 15 dossiers de demande de subvention intempéries en lien avec les éléments pluvieux de l'été (44 ½ journées à 258 € soit 11 352 €). Cette aide solidaire n'a pas été totalement compensée financièrement. Enfin, il faut préciser que l'investissement passé pour développer les missions DECI et contrôle

des ouvrages d'arts n'a pas encore porté tous ses fruits alors qu'une cinquantaine de missions ont été engagées.

- un excédent d'investissement d'environ + 15 000 €.

- L'action menée par l'Agence pour le compte de l'Association départementale des Maires serait quasiment à l'équilibre.

Concernant les moyens généraux dont le coût est répercuté sur l'ensemble des services sous la forme de charges indirectes, il ressort de la prévision de clôture que le coût par agent s'élèverait à 8 260 € en fonctionnement. Ce coût est plus élevé qu'en 2017 (7 300 €). Ceci s'explique par une augmentation conjoncturelle des dépenses (recrutement d'un agent en charge de la protection des données affecté dans un premier temps aux moyens généraux, prestation d'accompagnement sur les risques psycho-sociaux, ...) qui se répartissent sur un nombre plus réduit d'agents (73 en 2017 contre 68,85 en 2018).

Enfin, concernant les travaux d'aménagement de la Maison des Communes, en l'occurrence l'agrandissement de la salle du personnel et l'extension du bâtiment, la maîtrise d'œuvre est assurée par le Service Technique pour le compte de la maîtrise d'ouvrage relevant du Centre de Gestion. Cette ingénierie réalisée par le Service a été compensée par une dotation de 55 470 €, qui vient diminuer de fait le résultat prévisionnel de l'exercice, puisqu'elle n'a donné lieu à aucune écriture comptable autre que pour une opération d'ordre formalisant la subvention d'équipement versée en nature au Centre de Gestion au titre de ces travaux (cf. décision modificative n°2).

Concernant le Service d'Urbanisme Intercommunal, M. CASSOU précise que beaucoup d'interventions concernent la Communauté d'Agglomération du Pays Basque, et à l'occasion des documents d'urbanisme de communes importantes.

Quant au Service Voirie et Réseaux Intercommunal, il rappelle que celui-ci a été très présent pour les communes touchées par les intempéries de juin dernier et que la mission première de l'Agence est bien de répondre rapidement, voire gratuitement au titre de la solidarité, dans ces cas-là.

M. LACRAMPE quitte la séance à 11 h et donne pouvoir à M. SARASOLA.

B/ Les prévisions pour l'année 2019

Sur un plan général, 86 % du budget de l'Agence étant constitués par des dépenses de personnel, il est relativement facile d'anticiper sur l'évolution de l'ensemble des dépenses, en réalisant quelques projections sur la masse salariale, qui devrait évoluer en 2019 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 1,84 %, en diminution par rapport à 2018 et 2017 (2,09%). Le PPCR sera appliqué en 2019 après un gel en 2018 mais, malgré cela, les avancements, notamment d'échelon, apparaissent dans une moindre mesure par rapport à 2018 ;

- l'augmentation d'un élément de rémunération mis en place en 2018 pour compenser l'augmentation de la Contribution Sociale Généralisée (CSG), l'Indemnité Compensatrice de la Contribution Sociale Généralisée (ICCSG), qui fera l'objet d'une régularisation en 2019 pour les agents ayant bénéficié d'un avancement de carrière en 2018. Cette augmentation correspondrait à environ 0,14% de la masse salariale ;

- la mise en œuvre de l'assurance chômage dans la collectivité qui conduit à l'augmentation des charges patronales de 4,05% de la masse salariale des agents contractuels. En réalité, l'augmentation correspondrait à 0,74% de la masse salariale de la collectivité. Si on prend en compte les sommes qui ne seraient plus à la charge de la collectivité au regard de cette assurance, l'augmentation réelle s'élèverait à 0,23% ;
- pas d'augmentation prévue en 2019 de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Au total, on peut estimer que l'augmentation de la masse salariale à effectif constant sera de l'ordre de 2,21 %, et que le total des dépenses progressera dans la même proportion, toujours à effectif constant.

Au regard des prévisions de clôture pour 2018 et des projections pour 2019, il est prévu une évolution générale des tarifs (abonnements et interventions) limitée à 2 % au regard du contexte dans lequel se trouvent les collectivités. Cette évolution générale supportera quelques exceptions, comme le coût de la demi-journée du Service d'Urbanisme Intercommunal qu'il est proposé de laisser au niveau actuel dans le but de l'harmoniser à terme avec les autres services (soit un horizon de 2 à 3 ans avec les évolutions constatées).

Cette projection générale peut être affinée service par service :

A/ Le **Service Administratif Intercommunal** sera en 2019 dans une année habituelle de fonctionnement.

Sur la base d'une augmentation de ses tarifs de 2 %, le Service Administratif Intercommunal serait en excédent de fonctionnement de 52 000 € et en déficit d'investissement de - 25 000 € en 2019, soit une balance générale à + 27 000 €.

B/ La situation du **Service Informatique Intercommunal**, sur la base d'une augmentation tarifaire de 2 %, présenterait un excédent de fonctionnement de l'ordre de 17 000 € et un déficit d'investissement de l'ordre de 5 000 €, soit une balance générale à + 12 000 €.

C/ L'esquisse budgétaire du **Service Technique Intercommunal** fait apparaître un déficit de fonctionnement d'environ 72 000 € lié en grande partie aux derniers ajustements relatifs au fonctionnement du bureau d'études techniques. On remarquera que cette projection intègre une prévision de 17 000 € au titre de l'ARE.

Concernant l'investissement, il présenterait un déficit de l'ordre de 25 000 € lié à l'acquisition de matériel informatique nécessaire au fonctionnement du service et notamment du BET, ainsi qu'à l'achat d'un véhicule pour remplacement de deux véhicules vieillissants cédés en 2018.

La balance générale serait donc à - 97 000 €.

D/ Le **Service d'Urbanisme Intercommunal**, sur la base d'une augmentation tarifaire de 2 % des seuls abonnements, présenterait un déficit de fonctionnement de l'ordre de 80 000 €. Cette projection intègre une prévision de 60 000 € au titre de l'ARE, soit les trois quarts de ce déficit.

Concernant l'investissement, le déficit serait d'environ 5 000 €, soit une balance générale à - 85 000 €.

E/ Le **Service Voirie et Réseaux Intercommunal**, toujours sur l'hypothèse d'une augmentation tarifaire de 2%, présenterait un déficit de 43 000 € en section de fonctionnement, tandis que la section d'investissement présenterait un déficit de 14 000 €, lié à l'acquisition d'un véhicule neuf pour remplacer un véhicule vieillissant. La balance générale serait donc à – 57 000 €.

Concernant les moyens généraux, le coût des charges indirectes par agent est estimé à 9 700 € (en prenant en compte les dépenses imprévues) en fonctionnement pour 2019. Le reste à répartir est stable par rapport aux prévisions budgétaires de 2018. Cependant, il se répartit sur un nombre sensiblement moins important d'agents (70,8 agents en 2019 contre 79,6 agents en 2018).

Concernant les travaux, une dotation sur excédents a été prévue en comptabilité analytique afin de permettre une lisibilité du résultat des services.

En 2019, la prévision pour les travaux est la suivante :

- Aménagement de la salle du personnel : 10 000 € d'ingénierie + 90 000 € de travaux
- Extension MDC : 50 000 € d'ingénierie + 20 000 € de travaux

Soit une dotation sur excédents de 170 000 € qui seront versés au CDG comme suit :

- 110 000 € sous la forme d'une offre de concours ;
- 60 000 € sous la forme d'une subvention d'équipement versée en nature.

Enfin, la présentation ne fait plus apparaître comme précédemment l'intervention pour l'Association des Maires. Cette présentation se justifiait antérieurement par le fait que l'Association n'avait pas de personnel en propre et était "hébergée" au sein de l'Agence. Il apparaît plus pertinent d'un point de vue comptable d'intégrer la convention avec l'Association dans le budget général de la collectivité.

		SAI	SII	STI	SUI	SVRI	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	828 666	739 477	1 712 680	715 605	665 369	-125 597
	<i>dont indemnisation ARE</i>	0	0	17 000	60 000	0	
	Recettes	881 400	757 300	1 640 400	635 000	622 100	
Investissement	Dépenses	27 500	25 100	56 000	15 400	28 600	-74 200
	Recettes	2 317	20 036	30 833	10 426	14 788	
Balance	Fonctionnement	52 734	17 823	-72 280	-80 605	-43 269	-125 597
	Investissement	-25 183	-5 064	-25 167	-4 974	-13 812	-74 200
Balance générale		27 551	12 759	-97 447	-85 579	-57 081	-199 797

M. BERNADAS demande si les 86 % de dépenses de personnel sont stables. Il est répondu que les deux derniers bilans sociaux de la collectivité attestent d'une stabilité presque parfaite.

M. BORDES propose que l'augmentation des tarifs, au vu de l'esquisse budgétaire prévisionnelle 2019, ne soit pas de 2 % mais de 2,21 % à l'instar de l'augmentation de l'ensemble des dépenses, ce qui permettrait de réduire le déficit envisagé.

M. GAY lui répond qu'il a été proposé de contenir l'augmentation à 2 % d'une part pour tenir compte du contexte budgétaire des collectivités et d'autre part pour faire un chiffre rond qui rend plus lisible cette augmentation tarifaire, mais bien entendu ceci peut être revu si le Comité Syndical le souhaite.

M. CASSOU demande à l'Assemblée de se prononcer sur une augmentation des tarifs à 2,21 % (hormis celui de la demi-journée du Service d'Urbanisme Intercommunal).

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical retient le principe d'une augmentation des tarifs de 2,21 %.

M. CASSOU souligne que si cette disposition participe à la réduction du déficit envisagé, elle n'aura qu'une portée réduite et que tous les efforts seront bien entendu mis en œuvre pour améliorer le résultat, et il sait compter sur tous les agents pour aller dans ce sens.

Concernant l'extension de la Maison des Communes, M. CASSOU indique que, au regard des délais, il n'y aura pas d'inauguration avant la fin du mandat. En effet, plusieurs obstacles ont retardé le calendrier : accord entre les parties (SDIS/Agglomération), tracé du BHNS, voie verte du quartier Saragosse, stationnement retiré devant la Maison des Communes... M. CASSOU assure en revanche que la première pierre sera posée avant mars 2020. Le permis de construire est déposé et sera bientôt étudié par les services de la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées (on peut penser que le permis pourrait être obtenu vers le mois d'avril 2019).

M. PRUDHOMME dit qu'il aurait été intéressant de voir l'esquisse du projet d'extension.

M. GAY propose qu'elle soit présentée lors du prochain Comité Syndical le 5 février.

8 – TARIFICATION 2019

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^{er} janvier.

Comme on l'a vu, si les années précédentes ont dans l'ensemble permis de dégager en fin d'exercice des résultats permettant d'appréhender sereinement les années suivantes, la prévision de clôture 2018 et les perspectives 2019 sont sensiblement moins favorables, ce qui vient de conduire le Comité Syndical à retenir une augmentation des tarifs de 2,21%.

Il est cependant proposé quelques ajustements :

- comme évoqué précédemment, la demi-journée d'intervention du Service d'Urbanisme Intercommunal, qu'il est proposé de maintenir au tarif de 2015, 2016, 2017 et 2018, soit 278 €. Sans revenir sur les éléments présentés lors de Comités Syndicaux antérieurs, il s'agit simplement de poursuivre la convergence des tarifs à la demi-journée de l'ensemble des services ;
- l'adaptation de certaines prestations du Service Informatique Intercommunal, afin d'ajuster les interventions au contexte ou aux besoins (comme évoqué plus haut avec l'évolution du règlement sur l'abonnement ou la partie SIG) ;
- les augmentations très faibles concernant certaines cotisations de base, en particulier pour des Syndicats ou des EPCI à fiscalité propre. Par exemple, lorsque le montant initial est de 0,10 €, une augmentation de 3 millièmes d'euros n'avait pas vraiment de sens. Il avait été convenu lors du Comité Syndical du 5 décembre 2017 que ces augmentations soient "masquées", le temps qu'elles produisent un effet significatif qui se traduirait alors par un "rattrapage". Il est proposé d'effectuer ce rattrapage cette année pour les abonnements de 0,10 € (selon les services, il s'agit de l'abonnement de communes, d'EPCI à fiscalité propre ou de syndicats) qui, après avoir été gelés en 2018, verraient une augmentation de 1 centime d'euro.

Afin de mieux percevoir les évolutions, le tableau ci-dessous fait apparaître dans les colonnes successives :

- la cotisation 2018 ;

- le pourcentage de hausse retenu, soit globalement 2,21 % ;
- le détail des tarifs soumis au vote, qui fait apparaître si nécessaire les arrondis.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte à l'unanimité l'augmentation des tarifs à 2,21 %, dont la traduction écrite figure ci-après.

	Cotisation 2018	% hausse	Cotisation 2019	Arrondi soumis au vote
Service Administratif Intercommunal				
Abonnement				
Communes				
Par hab.	1,79	2,21%	1,830	1,83
Plancher	484,00	2,21%	494,696	495,00
Plafond	4 040,00	2,21%	4 129,284	4 129,00
Epci à FP				
Par hab.	0,11	2,21%	0,112	0,12
Plancher	1 360,00	2,21%	1 390,056	1 390,00
Plafond	14 163,00	2,21%	14 476,002	14 476,00
Syndicat				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	484,00	2,21%	494,696	495,00
Plafond	4 040,00	2,21%	4 129,284	4 129,00
Prestations supplémentaires				
Rédaction de mémoires (contentieux) - <i>par instance</i>	1 141,00	2,21%	1 166,216	1 166,00
Etudes financières (par 1/2 j. d'intervention)	258,00	2,21%	263,702	264,00
Assistance ponctuelle en matière budgétaire, fiscale et comptable	258,00	2,21%	263,702	264,00
Aide à la passation de délégation de service public	1 000,00	2,21%	1 022,100	1 022,00
Assurances - établissement d'un cahier des charges	607,00	2,21%	620,415	620,00
Assurances - analyse propositions/contrats	456,00	2,21%	466,078	466,00
Assurances - les deux interventions	911,00	2,21%	931,133	931,00
Expropriation - DUP et parcellaire	1 216,00	2,21%	1 242,874	1 243,00
Expropriation - assistance fixation indemnités	1 216,00	2,21%	1 242,874	1 243,00
Expropriation - les deux interventions précédentes	2 279,00	2,21%	2 329,366	2 329,00
Expropriation - appel jugement indemnitaire	673,00	2,21%	687,873	688,00
Cimetière - détermination du besoin	258,00	2,21%	263,702	264,00
Cimetière - mise en œuvre des procédures (par 1/2 journée d'intervention)	258,00	2,21%	263,702	264,00
Actes	299,00	2,21%	305,608	306,00
Service Informatique Intercommunal				
Abonnement				
Communes				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	51,50	2,21%	52,638	52,60
Plafond	237,00	2,21%	242,238	242,00
Epci à FP				
Par hab.	0,02	2,21%	0,020	0,02
Plancher	247,00	2,21%	252,459	252,00
Plafond	2 575,00	2,21%	2 631,908	2 632,00
Syndicat				
Par hab.	0,05	2,21%	0,051	0,05
Plancher	51,50	2,21%	52,638	52,60
Plafond	237,00	2,21%	242,238	242,00

	Cotisation 2018	% hausse	Cotisation 2019	Arrondi soumis au vote
Service Informatique Intercommunal				
<i>Prestations supplémentaires</i>				
Logiciel COSOLUCE				
Communes				
Par hab.	0,92	2,21%	0,940	0,94
Plancher	231,00	2,21%	236,105	236,00
Plafond	1 176,00	2,21%	1 201,990	1 202,00
Epci à FP				
Par hab.	0,05	2,21%	0,051	0,05
Plancher	618,00	2,21%	631,658	632,00
Plafond	6 438,00	2,21%	6 580,280	6 580,00
Syndicat				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	231,00	2,21%	236,105	236,00
Plafond	1 176,00	2,21%	1 201,990	1 202,00
SITES INTERNET				
Coût de création				
<200 hab.	2 164,00	2,21%	2 211,824	2 212,00
200 à 499 hab.	2 706,00	2,21%	2 765,803	2 766,00
500 à 999 hab.	2 922,00	2,21%	2 986,576	2 987,00
1000 à 1999 hab.	3 247,00	2,21%	3 318,759	3 319,00
2000 à 4999 hab.	4 328,00	2,21%	4 423,649	4 424,00
>= 5000 hab.	4 870,00	2,21%	4 977,627	4 978,00
Maintenance annuelle				
<200 hab.	379,00	2,21%	387,376	387,00
200 à 499 hab.	433,00	2,21%	442,569	443,00
500 à 999 hab.	595,00	2,21%	608,150	608,00
1000 à 1999 hab.	757,00	2,21%	773,730	774,00
2000 à 4999 hab.	921,00	2,21%	941,354	941,00
>= 5000 hab.	1 060,00	2,21%	1 083,426	1 083,00
DÉLÉGUÉ A LA PROTECTION DES DONNÉES				
Suivi annuel				
Communes				
Par hab.			0,400	0,40
Plancher			200,000	200,00
Plafond			1 700,000	1 700,00
Syndicat				
Par hab.			0,050	0,05
Plancher			200,000	200,00
Plafond			1 700,000	1 700,00
SIG				
Abonnement de base, abonnement par module complémentaire				
Cotisation de base				
Par hab.	0,65	2,21%	0,664	0,66
Plancher	184,00	2,21%	188,066	188,00
Plafond	1 191,00	2,21%	1 217,321	1 217,00
Plafond EPCI	3 572,00	2,21%	3 650,941	3 651,00

	Cotisation 2018	% hausse	Cotisation 2019	Arrondi soumis au vote
Service Informatique Intercommunal				
Module métier complémentaire (3 max facturés)				
Par hab.	0,22	2,21%	0,225	0,23
Plancher	65,00	2,21%	66,437	66,00
Plafond	389,00	2,21%	397,597	398,00
Plafond EPCI	1 168,00	2,21%	1 193,813	1 194,00
Abonnement annuel par module				
Par hab.	0,31	2,21%	0,317	0,32
Plancher	93,00	2,21%	95,055	95,00
Plafond	567,00	2,21%	579,531	580,00
Plafond EPCI	1 700,00	2,21%	1 737,570	1 738,00
Abonnement annuel par module (cimetière, adressage)				
Par hab.			0,160	0,16
Plancher			50,000	50,00
Plafond			300,000	300,00
Plafond EPCI			900,000	900,00
Adressage	680,00	2,21%	695,028	695,00
Etudes particulières, développements spécifiques				
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	258,00	2,21%	263,702	264,00
Assistance				
Sur site	128,00	2,21%	130,829	131,00
A la Maison des Communes	62,00	2,21%	63,370	63,00
Journée de formation groupée	163,00	2,21%	166,602	167,00
Journées de formation sur site				
<500 hab.	206,00	2,21%	210,553	211,00
500 à 999 hab.	258,00	2,21%	263,702	264,00
1000 à 1999 hab.	383,00	2,21%	391,464	391,00
2000 à 4999 hab.	513,00	2,21%	524,337	524,00
>=5000 hab.	643,00	2,21%	657,210	657,00
Téléformation (70% tarifs formation sur site)				
<500 hab.	144,00	2,21%	147,182	147,00
500 à 999 hab.	180,00	2,21%	183,978	184,00
1000 à 1999 hab.	268,00	2,21%	273,923	274,00
2000 à 4999 hab.	359,00	2,21%	366,934	367,00
>=5000 hab.	450,00	2,21%	459,945	460,00
Captation aérienne par drone et traitements associés				
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	258,00	2,21%	263,702	264,00
Travail à façon				
Bulletin de paye	12,80	2,21%	13,083	13,10
½ journée d'intervention en matière de SIG (recalage plan, numérisation PLU, ...)	258,00	2,21%	263,702	264,00
Développement à façon				
Par habitant	0,53	2,21%	0,542	0,54
Plancher	184,00	2,21%	188,066	188,00
Plafond	1 315,00	2,21%	1 344,062	1 344,00

	Cotisation 2018	% hausse	Cotisation 2019	Arrondi soumis au vote
Service Technique Intercommunal				
Abonnement				
Communes				
Par hab.	1,48	2,21%	1,513	1,51
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Epci à FP				
Par hab.	0,09	2,21%	0,092	0,09
Plancher	1 112,00	2,21%	1 136,575	1 137,00
Plafond	11 588,00	2,21%	11 844,095	11 844,00
Syndicat				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Prestations supplémentaires				
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	258,00	2,21%	263,702	264,00
Service d'Urbanisme Intercommunal				
Abonnement				
Commune				
Par hab.	1,48	2,21%	1,513	1,51
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Epci à FP				
Par hab.	0,09	2,21%	0,09	0,09
Plancher	1 112,00	2,21%	1 136,58	1 137,00
Plafond	11 588,00	2,21%	11 844,09	11 844,00
Syndicats				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Prestations supplémentaires				
Calcul taxe d'aménagement majorée	556,00	2,21%	568,288	568,00
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	278,00	0,00%	278,00	278,00
Service Voirie et Réseaux Intercommunal				
Abonnement				
Commune				
Par hab.	1,48	2,21%	1,513	1,51
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Epci à FP				
Par hab.	0,09	2,21%	0,092	0,09
Plancher	1 112,00	2,21%	1 136,575	1 137,00
Plafond	11 588,00	2,21%	11 844,095	11 844,00
Syndicat				
Par hab.	0,10	2,21%	0,102	0,11
Plancher	409,00	2,21%	418,039	418,00
Plafond	3 332,00	2,21%	3 405,637	3 406,00
Prestations supplémentaires				
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	258,00	2,21%	263,702	264,00

9 – DECISION MODIFICATIVE N° 2

Il est exposé qu'il s'agit de permettre la valorisation budgétaire de l'ingénierie réalisée par le Service Technique Intercommunal dans le cadre des travaux de la Maison des Communes (agrandissement de la salle du personnel et extension du bâtiment).

Dans le cadre de ces travaux, la maîtrise d'ouvrage relève du Centre de Gestion et la maîtrise d'œuvre (assimilable à des frais d'études) est assurée par le Service Technique Intercommunal de l'Agence, ce qui s'analyse budgétairement comme une subvention d'équipement versée en nature.

Il est donc nécessaire d'immobiliser la production de ces études par le biais de travaux en régie.

Ces opérations (travaux en régie et constat de la subvention d'équipement versée en nature) viennent augmenter le volume du budget mais ne génèrent ni entrée ni sortie dans la comptabilité de la collectivité car ce sont uniquement des opérations d'ordre.

Après cette explication, il est proposé au Comité Syndical d'approuver la décision modificative telle que présentée ci-dessous.

Décision modificative DM n°2			
Collectivité : AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE			
SECTION DE FONCTIONNEMENT			
OPERATIONS REELLES			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
Total réel	0,00 €	Total réel	0,00 €
OPERATIONS D'ORDRE			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
023 - Virement à la section d'investissement	55 470,00 €	722 - Production immobilisée	55 470,00 €
Total ordre	55 470,00 €	Total ordre	55 470,00 €
TOTAL SECTION	55 470,00 €	TOTAL SECTION	55 470,00 €
SECTION D'INVESTISSEMENT			
OPERATIONS REELLES			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
Total réel	0,00 €	Total réel	0,00 €
OPERATIONS D'ORDRE			
DEPENSES		RECETTES	
Objet	Montant	Objet	Montant
204412 - Subventions d'équipement en nature	55 470,00 €	021 - Virement de la section de fonctionnement	55 470,00 €
2031 - Frais d'études	55 470,00 €	2031 - Frais d'études	55 470,00 €
Total ordre	110 940,00 €	Total ordre	110 940,00 €
TOTAL SECTION	110 940,00 €	TOTAL SECTION	110 940,00 €

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte à l'unanimité la décision modificative au budget telle que présentée ci-dessus.

10 – SUPPRESSION D'EMPLOIS 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 du Service.

Il est indiqué qu'il ne s'agit en réalité que d'une mise à jour du tableau des effectifs et non de suppressions d'emplois stricto sensu. En réalité, cela correspond à la suppression de postes devenus vacants suite à des avancements de grade, des départs non remplacés à grade égal ou des postes créés et au final non pourvus.

Après avis favorable du Comité Technique réuni le 16 octobre 2018, il est proposé au Comité Syndical de supprimer les emplois suivants du tableau des effectifs :

- un emploi permanent de responsable de service sur le grade d'attaché (avancement au grade d'attaché principal) ;
- un emploi permanent de responsable de pôle sur le grade d'attaché (avancement au grade d'attaché principal) ;
- un emploi permanent de chargé d'études en urbanisme sur le grade d'attaché (avancement au grade d'attaché principal).

Soit au total la suppression de 3 emplois permanents au tableau des effectifs, ce qui ramène au 30 novembre 2018 le nombre d'emplois inscrits au tableau des effectifs à 100 pour 75 pourvus.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte à l'unanimité la suppression des emplois cités ci-dessus.

Mme HILD quitte la séance à 11 h 30 et donne pouvoir à M. MORA.

11 – RÈGLEMENT ET PLAN DE FORMATION

Il est exposé que la formation des agents permet à ceux-ci d'exercer pleinement leurs missions. Le plan de formation qui recense les actions de formation prévues pour les agents en liaison avec la programmation effectuée lors des entretiens professionnels, complété du règlement de formation qui définit notamment le cadre, les acteurs, les moyens mobilisables et les modalités pratiques de mise en œuvre, est l'outil permettant de consolider les compétences au profit de la qualité des services rendus aux collectivités. Rendu obligatoire par la loi du 19 février 2007, il doit être soumis à l'avis du Comité Technique avant d'être adopté par l'assemblée délibérante.

Le premier règlement et plan de formation de la collectivité a été adopté le 28 janvier 2014 après avis du Comité Technique Intercommunal. Le plan de formation avait alors été établi pour une durée de 3 ans sur la période 2014-2016. Lors de sa réunion du 23 mai 2017, une version modifiée du règlement de formation, le bilan des actions de formation pour la période ainsi que le nouveau plan pluriannuel 2017-2019 ont été validés par le Comité Syndical.

Il avait été indiqué qu'une nouvelle modification interviendrait rapidement suite à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité (CPA) dans la fonction publique, et notamment du Compte Personnel de Formation (CPF) pour lequel un certain nombre d'éléments réglementaires n'étaient pas connus au moment de la révision du règlement de formation (un décret du 6 mai 2017 et une circulaire du 10 mai 2017 sont depuis venus compléter le cadre réglementaire). Il était donc nécessaire de les prendre en considération afin que le règlement de formation soit conforme à la réglementation en vigueur.

Les modifications apportées au règlement de formation relèvent essentiellement des éléments suivants :

- des ajustements réglementaires ou de toilettage ;
On y trouve notamment les nouveaux éléments juridiques de référence et la mise en place des formations à distance par le CNFPT.
- l'ajout de la partie relevant du Compte Personnel de Formation (CPF);
Les mentions relatives au Droit Individuel de Formation (DIF) ont fait l'objet d'une suppression dans le texte. En effet le CPF est venu remplacer le DIF à compter du 1er janvier 2017. Le fonctionnement du CPF est explicité ainsi que les modalités de son utilisation.

Des propositions ont été faites lors de la réunion du Comité Technique du 7 juin dernier sur la mise en œuvre de celui-ci et sur son fonctionnement. En effet :

- d'une part, des conventions spécifiques viennent remplacer la convention relative au DIF (abondement des droits pour prévention de l'inaptitude, demande d'utilisation du CPF et appréciation du projet d'évolution professionnelle, demande d'utilisation par anticipation).
- d'autre part, certains éléments restent soumis au choix de la collectivité comme, par exemple, le montant maximum de prise en charge des frais pédagogiques, la prise en charge des frais annexes ou encore les périodes de campagne pour le dépôt des demandes d'utilisation du CPF.

Ces différents éléments ont été validés en séance par les membres du Comité Technique.

La réunion du Comité Technique a été également l'occasion de présenter le bilan du plan de formation pour l'année 2017 avant de proposer une actualisation de ce plan.

Concernant le bilan des actions menées en 2017, on observe que le nombre total de jours de formation suivis en 2017 s'élève à 318 jours, ce qui représente en moyenne, un peu moins de 4 jours par agent. Ce résultat peut être affiné en retirant le cas particulier d'un agent qui a suivi une formation diplômante spécifique, représentant au total 220 jours de formation sur 11 mois (79 jours en 2017), ainsi que les jours suivis au titre des préparations aux concours et examens professionnels (formations non obligatoires et suivies dans la majorité des cas par le biais de l'utilisation des droits acquis au titre du Compte Personnel de Formation). Le nombre de jours relevant de la formation statutaire (formation d'intégration, formation de professionnalisation au premier emploi et formation de professionnalisation tout au long de la carrière) s'élève alors à 186 jours, soit un peu plus de 2 jours par agent (ce qui équivaut aux obligations de formation statutaire pour une période réglementaire de 5 ans).

Lors de l'établissement de ce bilan, il a été constaté que des thématiques, pourtant nécessaires au fonctionnement de la collectivité, n'avaient pas été inscrites au plan, savoir :

- une formation diplômante spécifique au Centre des Hautes Études de la Construction pour un ingénieur en bâtiment du STI destiné à assurer les fonctions d'ingénieur structures au sein du bureau d'études techniques de ce service.
Au regard de la difficulté à recruter sur ces emplois spécifiques, il a été jugé nécessaire de former un agent occupant un emploi permanent et présentant des prédispositions à l'exercice du métier. Cet agent disposait d'une formation généraliste pour exercer son métier d'ingénieur en bâtiment mais avait besoin d'une formation complémentaire diplômante en béton armé et précontraint afin de pouvoir exercer pleinement ses futures fonctions. Il n'avait pas été possible de prévoir ceci au moment de l'actualisation du plan de formation en avril 2017.

- une thématique générale sur le fonctionnement des collectivités plus particulièrement fléchée pour les consultants du Service Administratif Intercommunal.

En effet, un agent a suivi un MOOC (Massive Open Online Course), avec France Université Numérique, sur les pouvoirs de police du Maire. Lors de l'actualisation du plan de formation, l'objet de cette formation ne correspondait pas aux thématiques validées.

- une thématique sur la protection des données personnelles.

En effet, depuis le 25 mai 2018, chaque collectivité a l'obligation de désigner en son sein un Délégué à la Protection des Données afin de se mettre en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Les formations que les agents seraient susceptibles de suivre à ce titre, et notamment le Délégué à la Protection des Données désigné dans la collectivité, n'ont pas été répertoriées lors de la dernière actualisation du plan de formation.

Le Comité Technique a émis un avis favorable à l'ajout de ces thématiques dans le plan de formation valable jusqu'en 2019. Une précision sémantique relative à l'articulation d'un bilan de compétences avec le CPF a également été apportée et validée par les membres du Comité Technique dans sa séance du 16 octobre dernier.

Les projets de plan et de règlement de formation ayant reçu un avis favorable du Comité Technique en dates du 7 juin 2018 et du 16 octobre 2018, il appartient désormais au Comité Syndical d'adopter ces plan et règlement de formation tels que présentés en annexes.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte à l'unanimité le plan et le règlement de formation tels que présentés en annexes.

12 – PRISE EN CHARGE DES FRAIS LIES A LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Il est rappelé qu'en application de l'article 44 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a introduit de nouvelles dispositions dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

L'article 22 ter de la loi précitée créé, à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des agents publics.

Le compte personnel d'activité se compose pour les agents publics de deux comptes distincts :

- le compte personnel de formation (CPF) ;
- le compte d'engagement citoyen (CEC).

Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle.

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, c'est-à-dire aux fonctionnaires et aux agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

Le CPF mis en œuvre dans ce cadre se substitue au droit individuel à la formation (DIF). Il permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents de catégorie C dépourvus de qualifications. Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la

limite de 150 heures, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Certaines formations sont considérées par les textes règlementaires comme prioritaires dans l'utilisation du CPF :

- la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- la validation des acquis de l'expérience ;
- la préparation aux concours et examens.

Le CPF peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie, précise les conditions et modalités d'utilisation du CPF et prévoit notamment que la prise en charge des frais pédagogiques et des frais occasionnés par le déplacement des agents à cette occasion peut faire l'objet de plafonds déterminés par l'assemblée délibérante après avis du Comité Technique.

Après l'avis favorable du Comité Technique réuni le 7 juin 2018, il est proposé au Comité Syndical :

- que la collectivité prenne en charge des frais pédagogiques se rattachant à la formation suivie au titre du CPF à hauteur de 4 euros/heure utilisée à ce titre ;
- que la collectivité ne prenne pas en charge les frais occasionnés par le déplacement des agents lors de ces formations ;
- que les actions suivantes seront prioritairement accordées au titre du CPF :
 - l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales ;
 - les actions de formation visant à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
 - la préparation aux concours et examens et la validation des acquis de l'expérience.

Il est indiqué l'importance pour les collectivités de délibérer sur un plafond de prise en charge, car, par défaut, elles seront redevables de l'intégralité du coût de la formation suivie au titre des heures utilisées dans le cadre du CPF.

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

- la prise en charge des frais pédagogiques se rattachant à la formation suivie au titre du CPF à hauteur de 4 euros/heure utilisée à ce titre ;
- la non prise en charge des frais occasionnés par le déplacement des agents lors de ces formations ;
- les actions prioritairement accordées au titre du CPF :
 - l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales ;
 - les actions de formation visant à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
 - la préparation aux concours et examens et la validation des acquis de l'expérience.

Et précise que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice.

13 – NOUVELLE CONVENTION D'ADHESION AUX MISSIONS FACULTATIVES DE LA DIRECTION SANTE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Il est exposé que les collectivités doivent disposer d'un service de médecine préventive dans les conditions définies à l'article 108-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Pour rappel, l'Agence adhère au service de médecine préventive du Centre de Gestion par convention depuis le 6 décembre 2000.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques propose, à compter du 1er janvier 2019, une nouvelle convention d'adhésion pour la prestation « Santé et conditions de travail » qui prévoit l'intervention de médecins de prévention, assistés d'une équipe pluridisciplinaire (conseillers de prévention, ergonomes, psychologues du travail, assistantes sociales, correspondants handicap).

Cette nouvelle convention prévoit :

- un socle mutualisé comprenant la surveillance médicale des agents et l'action sur le milieu du travail, le soutien psychologique, l'accompagnement social ainsi que le conseil et l'animation des réseaux d'assistants de prévention et conseillers de prévention ;
- des interventions sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de la collectivité en matière de Santé au travail comme par exemple les interventions sur la thématique des risques psycho-sociaux ou en matière d'ergonomie, la formation des membres de CHSCT ou encore la rédaction et la mise à jour du document unique.

Pour l'année 2019, l'adhésion aux prestations « socle » de la Direction Santé et conditions de travail, décrites à l'article 3 du projet de convention annexé, s'établit à 65 € par an et par agent employé par la collectivité au 1er janvier, quel que soit le nombre de prestations assurées. L'effectif pris en compte pour la facturation est celui constaté au 1er janvier de l'année.

Toute intervention d'assistance individualisée en prévention effectuée par l'équipe pluridisciplinaire, prestations décrites à l'article 4 du projet de convention annexé, sera facturée 400 € par jour d'intervention, sur la base d'un devis proposé à la collectivité.

Il est proposé au Comité Syndical d'autoriser le Président à conclure cette nouvelle convention telle que présentée ci-dessous.



CONVENTION D'ADHÉSION AUX MISSIONS FACULTATIVES DE LA DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CENTRE DE GESTION DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

pour les collectivités et établissements publics affiliés
au Centre de Gestion

ENTRE

L'AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE
M. Michel CASSOU
délibérant en date du 07/12/2018

(*nom de la collectivité*) représenté(e) par
, **Maire/Président** habilité(e) par délibération de son organe
soumise au contrôle de légalité le

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes – Cité administrative – Rue Auguste Renoir - CS 40609 – 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Michel HIRIART, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 2 octobre 2018, soumise au contrôle de légalité le 12 octobre 2018,

PRÉAMBULE

Il est préalablement exposé :

L'article 26-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que les centres de gestion peuvent créer des services de médecine préventive ou des services de prévention des risques professionnels, qui sont mis à la disposition des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande.

L'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose que les centres de gestion peuvent assurer la gestion de l'action sociale et de services sociaux en faveur des agents, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, des collectivités et établissements qui le demandent.

Les missions des services sont définies par le chapitre XIII « Hygiène, Sécurité et Médecine Préventive » de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et par le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a mis en place une Direction Santé et conditions de travail composée de médecins de prévention, d'infirmiers en santé au travail et d'une équipe pluridisciplinaire (conseillers prévention, ergonomes, assistants sociaux, psychologues du travail, correspondants handicap) et propose, par convention, des prestations dans le domaine de la santé et des conditions de travail en vertu de l'article 11 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

L'AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE
cette adhésion.

(*nom de la collectivité*) est intéressé(e) par

La présente convention a pour objet de déterminer le contenu de ces prestations.

Il est en conséquence convenu :

ARTICLE 1^{ER} : ADHÉSION

L'AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE *(nom de la collectivité)* adhère aux prestations Santé et conditions de travail du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

ARTICLE 2 : PERSONNELS CONCERNÉS – CHAMP D'INTERVENTION

Sont concernés par ces prestations tous les agents employés par la collectivité (fonctionnaires stagiaires et titulaires, agents non titulaires, agents de droit privé).

ARTICLE 3 : PRESTATIONS SOCLE

Les prestations proposées ont pour finalité :

- d'accompagner les employeurs dans leurs démarches visant à préserver l'état de santé des agents,
- de prévenir les risques professionnels,
- d'améliorer la qualité de vie au travail des agents,
- d'accompagner les agents en difficulté physique, psychique et/ou sociale.

La Direction Santé et conditions de travail s'appuie sur d'autres services du Centre de Gestion pour les questions statutaires, de protection sociale, de gestion des ressources humaines et sur les questions de mobilité.

Les prestations assurées par la Direction Santé et conditions de travail sont les suivantes :

ARTICLE 3.1. PRESTATIONS SOCLE EN MÉDECINE PRÉVENTIVE

Les médecins de prévention exercent leur activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale.

Les médecins de prévention sont affectés par le Centre de Gestion à des collectivités.

Pour les collectivités de plus de 200 agents, La Direction Santé et conditions de travail élaborera en lien direct avec ses représentants, en fonction des missions considérées comme prioritaires par les deux parties, un calendrier d'intervention avec un nombre de jours estimatif que le médecin assurera pour l'année suivante.

3.1.1 Action sur le milieu professionnel

Le médecin de prévention conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2° L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6° L'information sanitaire.

La Direction Santé et conditions de travail est consultée sur les projets de construction ou d'aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques utilisés par le personnel et de modifications apportées aux équipements ainsi que les projets liés aux nouvelles technologies.

Dans chaque service d'une collectivité territoriale et dans chaque établissement public relevant d'une collectivité territoriale, le médecin de prévention établit et tient à jour, en liaison avec l'assistant ou le conseiller de prévention (agent désigné en application de l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984), une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Le médecin de prévention est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

La Direction Santé et conditions de travail est associée aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la formation des secouristes.

Le médecin de prévention assiste de plein droit aux séances du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) mis en place dans les collectivités de plus de 50 agents et aux séances du Comité Technique Intercommunal (CTI) faisant fonction de CHSCT. La collectivité doit informer la Direction Santé et conditions de travail au moins 1 mois avant la date de la réunion pour que le médecin puisse y participer.

La Direction Santé et conditions de travail peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses.

La Direction Santé et conditions de travail est informée par l'autorité territoriale dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Des études de poste et des propositions d'adaptation des postes de travail peuvent être réalisées par la Direction Santé et conditions de travail si l'état de santé des agents le nécessite.

Le médecin de prévention peut déléguer certaines actions ou se faire assister sur certaines actions par des collègues infirmiers en santé au travail ou des intervenants en prévention de l'équipe pluridisciplinaire. Il a également la possibilité de faire intervenir des prestataires extérieurs spécialisés pour certains types de handicaps.

3.1.2 Surveillance médicale des agents

Visites médicales :

Afin d'aider le médecin de prévention à émettre un avis sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec son poste de travail, il est demandé aux agents de se présenter aux visites munis d'une **fiche de poste précise, à jour et nominative**.

1) Visites d'embauche

En plus de la visite d'embauche effectuée par un médecin agréé, l'agent doit être vu également par le médecin de prévention au moment de l'embauche pour apprécier l'adaptation de l'état de santé de l'agent par rapport au poste occupé et à son environnement professionnel. La collectivité prendra contact avec la Direction Santé et conditions de travail de manière à ce que cette visite s'effectue le plus rapidement possible et au maximum dans les 3 mois suivant l'embauche.

Pour les agents de droit privé, la visite médicale d'embauche ou Visite d'Information et de Prévention doit avoir lieu dans le respect de la temporalité précisée par le Code du Travail selon que le salarié est soumis au Suivi Individuel Renforcé ou pas.

Pour les contrats de durée inférieure à un mois, le médecin appréciera au cas par cas la pertinence d'assurer une visite médicale d'embauche.

2) Visites médicales périodiques

Conformément à l'article 20 du décret du 10 juin 1985 modifié, les agents des collectivités territoriales et des établissements publics locaux bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire.

3) Surveillance médicale particulière

Conformément à l'article 21 du décret du 10 juin 1985 modifié, en sus de l'examen médical bisannuel précité, le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte la surveillance médicale particulière ainsi que les agents soumis à celle-ci. Cette information est accessible à partir du Portail Internet Santé du Centre de Gestion.

4) Visite de reprise

Des visites de reprise après maladie ou accident du travail avec arrêt de plus de 30 jours, maladie professionnelle ou maternité doivent être effectuées par le médecin de prévention. Ces visites doivent être demandées par l'employeur avant la reprise du travail par l'agent et être effectuées dans les plus brefs délais après la reprise.

Lorsque des difficultés pour la reprise au poste de travail sont pressenties, une visite de pré-reprise peut être demandée par l'agent en amont de la reprise.

Les visites médicales particulières (autres que périodiques) doivent être préparées par la collectivité pour que le médecin puisse se positionner au vu d'un maximum d'éléments (fiche de poste à jour et nominative, présentation de la situation par la collectivité et des attentes de l'employeur...).

Convocations médicales :

La participation des agents convoqués aux visites médicales est obligatoire. La collectivité s'assure que tout agent qu'elle aura convoqué se présente bien à la visite.

Les visites médicales sont effectuées toute l'année y compris pendant les vacances scolaires.

Les visites médicales constituent du temps de travail ; chaque collectivité s'organisera pour respecter cet aspect.

Un planning de convocations sera envoyé à la collectivité plus d'un mois avant la date de la visite médicale. Pour prévenir de l'absence d'un agent, la collectivité adhérente devra respecter un minimum de 10 jours avant la date du rendez-vous, sans quoi aucun créneau de rattrapage ne sera attribué.

Les personnes absentes excusées dans le délai imparti ou en cas de cause majeure le jour de la visite médicale seront reconvoquées la même année dans la mesure du possible.

Les agents se trouvant en arrêt de travail au moment de la convocation (maladie, maternité ou accident de travail...) ne devront pas être convoqués durant l'arrêt mais ultérieurement, à la reprise.

À cet effet, la Direction Santé et conditions de travail doit être avertie de tout **arrêt de travail**.

À l'issue de ces visites, les attestations de visites, signées par le médecin de prévention, seront émises en deux exemplaires : l'un transmis à l'employeur, l'autre donné à l'agent. Les avis rendus et éléments de conclusion seront également consultables sur le Portail Internet Santé du Centre de Gestion.

Locaux de consultation médicale :

Les visites médicales se déroulent dans des centres de visites répondant à des critères tels que la confidentialité, l'accessibilité, la présence de point d'eau et sanitaires, conditions d'éclairage et de chauffage.

Les locaux accueilleront aussi bien les agents de la collectivité concernée que ceux des collectivités du secteur géographique concerné.

Le secrétariat de la Direction Santé et conditions de travail prévoindra et réservera les locaux plus d'un mois à l'avance.

Proposition d'aménagements du poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions :

Les médecins de prévention peuvent proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du médecin, sa décision doit être motivée et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut, le Comité Technique doit en être tenu informé.

À l'issue des visites médicales, le médecin de prévention peut recommander à l'autorité territoriale une intervention de l'équipe pluridisciplinaire (psychologue du travail, ergonomes, conseiller prévention, assistant social).

Il peut également orienter l'agent vers d'autres professionnels.

Le médecin de prévention peut demander au représentant de l'autorité territoriale à visiter les locaux de travail de manière à apprécier les conditions de travail des agents ou étudier des postes de travail particuliers.

Tenue de permanences :

Des permanences sont assurées chaque mois dans divers centres du département par les médecins de prévention.

Les visites médicales autres que périodiques (embauche, reprise, à la demande des agents, de l'employeur, du médecin ou de l'infirmière) doivent avoir lieu sur ces permanences et non pas lors de créneaux de visites médicales périodiques.

Si cela est trop complexe pour certaines situations, un aménagement au cas par cas doit être trouvé entre la collectivité et le médecin.

Prescription et prise en charge d'examens complémentaires :

Sont pris en charge par le Centre de Gestion, les examens médicaux en lien avec l'exposition professionnelle prescrits par les médecins de prévention (bilans sanguins, radiographies,...).

Ces examens sont réalisés dans des laboratoires d'analyses ou cabinets de radiologie choisis par l'agent sur une liste proposée par le Centre de Gestion.

Tout autre examen complémentaire demandé par la collectivité est à la charge de la collectivité.

Suivi et réalisation des vaccinations professionnelles :

Le médecin de prévention propose et peut assurer les vaccinations professionnelles par rapport aux risques auxquels sont exposés les agents.

Le coût des vaccins est à la charge de la collectivité.

Pour toute autre vaccination souhaitée par la collectivité, les agents devront être orientés vers leur médecin traitant.

Rapport d'activité annuel :

La Direction Santé et conditions de travail élaborera chaque année un rapport d'activité de l'année passée présentant les actions assurées en médecine mais également par l'équipe pluridisciplinaire.

Un rapport sera rédigé pour chaque collectivité ayant son propre CHSCT ainsi qu'un rapport global pour les collectivités relevant du CHSCT intercommunal.

Cellules Santé au travail

Dans les collectivités où l'effectif ou les risques le justifient, des cellules Santé au travail pourront être mises en place avec des représentants de la collectivité, autour du médecin de prévention et de l'équipe pluridisciplinaire. Ces réunions seront encadrées avec des principes contenus dans une charte de fonctionnement.

ARTICLE 3.2. PRESTATIONS SOCLE DE L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les médecins de prévention sont assistés d'une équipe pluridisciplinaire composée d'ingénieurs et techniciens prévention, ergonomes, psychologues du travail, assistants sociaux, correspondants handicap.

Ces agents peuvent intervenir en fonction des besoins identifiés dans la collectivité.

De manière générale, la Direction Santé et conditions de travail intervient sur les actions de sensibilisation et d'accompagnement à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Les prestations assurées sont les suivantes :

3.2.1. Le conseil en prévention et l'animation de réseaux

- Fourniture d'informations ou de documentation en matière de santé et sécurité au travail et handicap,
- Information et accompagnement sur les aides délivrées par le FIPHFP, les déclarations obligatoires...,
- Délivrance de renseignements individualisés sur des points règlementaires et techniques,
- Intervention sur du conseil simple en accompagnement des médecins et infirmiers,
- Accompagnement pour les démarches d'évaluation des risques professionnels,
- Conseil auprès des employeurs et des CHSCT.

Par ailleurs, des réseaux d'assistants et de conseillers de prévention (formation, sensibilisation, veille réglementaire) sont animés par la Direction Santé et conditions de travail. Ces agents de prévention peuvent servir de relais aux interventions des agents de la Direction Santé et conditions de travail dans la collectivité.

3.2.2. Le soutien psychologique

Des psychologues du travail peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Entretiens individuels de soutien psychologique,
- Accompagnement des agents en retour de congé maladie, accident du travail, reclassement...,
- Soutien et conseil au management,
- Intervention sur situations traumatiques (groupes de parole).

Ces interventions ont pour objectif d'aider les agents à prendre du recul sur des situations de travail jugées difficiles. Elles peuvent être demandées par la collectivité. Les agents peuvent également être orientés directement par le médecin de prévention, ou un autre professionnel (assistant social, infirmier en santé au travail) après validation du médecin, sans que la collectivité n'en soit informée.

En aucun cas, les agents ne peuvent prendre directement rendez-vous avec un psychologue du travail.

3.2.3. L'accompagnement social

Des assistants sociaux peuvent intervenir pour les actions suivantes :

- Accompagnement des agents sur leurs difficultés sociales et médico-sociales pour les aider à concilier vie privée et vie professionnelle,
- Accompagnement des employeurs.

Des permanences sociales sont mises en place dans différents lieux du département. Les agents peuvent prendre rendez-vous avec un assistant social en contactant le secrétariat de la Direction Santé et conditions de travail pour être orienté vers le professionnel relevant de sa collectivité.

ARTICLE 4 : ASSISTANCE INDIVIDUALISÉE EN PRÉVENTION PAR L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Les collectivités peuvent demander à bénéficier d'une assistance individualisée avec intervention sur site d'intervenants en prévention.

Les prestations proposées sont les suivantes :

- Rédaction et mise à jour du document unique d'évaluation des risques et intégration des risques psychosociaux
- Animation de formations ou sensibilisations
- Formations des membres de CHSCT
- Interventions ergonomiques en conception
- Interventions ergonomiques pour la prévention des troubles musculo squelettiques (TMS)
- Aide à la mise en place de démarches projet
- Médiation
- Groupes d'analyse de pratiques
- Régulation de conflits

Ces prestations peuvent être réalisées par des ingénieurs ou techniciens en prévention, ergonomes, psychologues du travail ou infirmiers en santé au travail.

Pour solliciter ces prestations et saisir l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion, l'autorité territoriale doit transmettre au Centre de Gestion une **fiche de demande d'intervention**. Cette saisine s'effectue à l'initiative de la collectivité ou sur les conseils du médecin de prévention.

Cette fiche peut être utilisée pour toute demande d'intervention concernant la santé au travail des agents, que ce soit des demandes individuelles ou collectives, en prévention ou pour traiter des difficultés rencontrées en santé au travail dans la collectivité.

À réception de cette demande, le Centre de Gestion procédera auprès de la collectivité à un recueil de données pour évaluer les possibilités d'intervention.

Chacune de ces demandes fera l'objet d'une proposition d'intervention.

ARTICLE 5 : CONFIDENTIALITÉ

Les intervenants du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques sont soumis au secret médical et au secret professionnel. Ils s'engagent à respecter la confidentialité de toutes les informations auxquelles ils auront accès.

ARTICLE 6 : CONDITIONS FINANCIÈRES

Pour l'année 2019, l'adhésion aux prestations « socle » de la Direction Santé et conditions de travail, décrites à l'article 3, s'établit à 65 € par an et par agent employé par la collectivité au 1^{er} janvier, quel que soit le nombre de prestations assurées.

À cet effet, la collectivité doit tenir à jour l'état de son effectif dans le Portail Internet Santé pour lequel la Direction Santé et conditions de travail lui a fourni les identifiants.

Une campagne annuelle est assurée par le Centre de Gestion pour la déclaration du nombre exact d'agents employés.

La facturation sera établie sur le second trimestre de chaque année pour l'exercice en cours.

Toute intervention d'assistance individualisée en prévention effectuée par l'équipe pluridisciplinaire (prestations décrites à l'article 4) sera facturée 400 € par jour d'intervention, sur la base d'un devis proposé à la collectivité.

Les tarifs peuvent être modifiés à l'initiative du Conseil d'Administration du Centre de Gestion. La modification sera alors immédiatement notifiée à la collectivité. Celle-ci disposera d'un délai de 3 mois pour, si elle le souhaite, dénoncer la présente convention par délibération de son organe délibérant. L'effet de la dénonciation sera à la date de la notification.

ARTICLE 7 : DURÉE – RÉILIATION DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée de trois ans renouvelable par tacite reconduction.

Elle pourra être dénoncée tous les trois ans par l'une ou l'autre des parties, sur intervention de son organe délibérant, sous réserve que la décision soit notifiée à l'autre partie avant le 31 octobre de l'année. La décision prendra effet au 31 décembre de l'année.

Fait en 2 exemplaires originaux,

<p>Fait à PAU , le</p> <p>Le Maire / Le Président (Cachet et signature)</p>	<p>Fait à PAU, le</p> <p>Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,</p> <p>LE PRÉSIDENT,</p> <p>Michel HIRIART Maire de BIRIATOU Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion</p>
--	--

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité la convention telle que présentée ci-dessus et autorise le Président à la signer.

14 – CONTRAT DE SUBVENTION DU FONDS NATIONAL DE PREVENTION (FNP)

Il est rappelé que le Comité Syndical, lors de sa réunion du 23 mai 2018, s'est prononcé favorablement sur la mise en œuvre du plan d'actions sur les risques psycho-sociaux dans la collectivité validé au niveau de la démarche d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux par les instances de dialogue social de la collectivité (CT et CHSCT) et proposé par le Comité de pilotage mis en place lors de l'initiation de cette démarche.

En parallèle, une demande de financement a été déposée auprès du Fonds National de Prévention (FNP). Elle a retenu l'intérêt des membres de la Commission chargée d'étudier cette demande.

Par courrier en date du 9 novembre 2018, le FNP a fait part de son souhait de soutenir la démarche mise en œuvre par la collectivité et de sa participation financière au déploiement du plan d'actions à hauteur de 12 000 €.

La valorisation portera sur une période de 2 ans à compter de la signature du contrat de subvention, prenant la forme d'une convention entre la Caisse des Dépôts et l'autorité territoriale. Le financement sera versé en une seule fois à l'issue de la période, sur présentation des livrables attendus pour la réalisation des actions dont le calendrier figurant ci-dessous a reçu l'avis favorable du CHSCT.

Titre de l'action	Réalisation sur la période 2018/2020	Livrables envisagés
Stratégie Agence - 1/ priorités annuelles structure	Mise en œuvre 2019	CR des orientations retenues par les membres du Comité Syndical
Stratégie Agence - 2/ feuille de route / services	Mise en œuvre 2019	Projets de service
Stratégie Agence - 3/ rôles et missions	Mise en œuvre 2020 (prochain mandat)	Support de présentation
Communication interne - 4/ info agents	Réalisation 2018	Livret d'accueil / Plaquette de la collectivité
Communication interne - 5/ intranet	Réalisation 2018	Fiche procédure / capture écran accueil
Communication interne - 6/ mode de sauvegarde	Mise en œuvre fin 2020 (hors période)	Base de données / capture d'écrans SIG
Communication interne - 7/ référencement	Mise en œuvre fin 2020 (hors période)	Capture d'écran en un instant t
Communication interne - 8/ BDD thématique	Mise en œuvre fin 2020 (hors période)	Extraits de la base de données
Communication interne - 9/ référentiel uniforme	Réalisation 2019	Trame des différents supports réalisés
Communication interne - 10/ mode projet	Réalisation 2019	Support d'information sur le mode projet à destination des agents / Procédures

Titre de l'action	Réalisation sur la période 2018/2020	Livrables envisagés
Communication interne - 11/ organigramme	Réalisation 2019	Organigramme / Fiches métier
Communication interne - 12/ immersion services	A revoir	A voir
Communication externe - 13/ activités services	Réalisation 2019 sous la forme d'un séminaire	Support de présentation du séminaire
Communication externe - 14/ sensibilisation élus	Mise en œuvre 2020 (séminaire intégration prochain mandat)	Programme séminaire / Rapport d'activités des services
Management - 15/ rôle élus et Codir + adjoints	Mise en œuvre 2019	Document de communication reprenant l'ensemble des missions attribuées à chacun
Management - 16/ sortie de l'opérationnel	Mise en œuvre fin 2020 (hors période)	État des lieux / CR des réunions de cadrage
Management - 17/ harmonisation des pratiques	Mise en œuvre 2018 (en cours)	Mémo direction / CR des réunions d'échanges
Management - 18/ prévention des conflits	Mise en œuvre 2020	Programme de formation à la prévention et à la gestion des conflits
Urgence de la tâche - 19/ procédures internes	Mise en œuvre 2018 (en cours)/ Réalisation 2019	Plan de charges établi
Urgence de la tâche - 20/ démarche proactive	Mise en œuvre 2018 (en cours)/ Réalisation 2019	Planning des rencontres / information à destination des collectivités (courriers, newsletters,...)
Évaluation de la charge de travail - 21/ indicateurs	Mise en œuvre 2018 (en cours)/ Réalisation 2019	Synthèse des réflexions / Indicateurs retenus
Évaluation de la charge de travail - 22/ équité	Mise en œuvre 2020 (après réalisation « action 21 »)	Documents de répartition de la charge de travail

Le montant final de la subvention sera fonction de la réalisation des actions prévues.

La signature de cette convention est normalement du ressort du Bureau, les statuts de l'Agence indiquant à l'article 12 que " *Le Bureau est en outre compétent pour décider :*

-
- *de signer toute convention hors de la compétence du Comité et notamment les conventions avec les autres structures de la Maison des Communes, les protocoles de partenariat avec d'autres structures et les conventions de groupement de commandes ;*
-"

L'Agence ayant reçu cette convention récemment, le Bureau qui s'est tenu le 16 novembre dernier n'a pu en examiner le contenu, et, par voie de conséquence, n'a pu autoriser le Président à la signer. Il est cependant souhaitable de la renvoyer au plus vite, afin que les actions en cours puissent être intégrées dans le bilan intermédiaire et entrées, de ce fait, dans le périmètre du calcul de la subvention qui sera finalement attribuée.

Il est donc proposé de recourir à l'article 11 des statuts, et plus particulièrement au point 3 qui stipule : "3/ Le Comité peut être saisi par le Président de toute question relevant de la compétence du Bureau ou du Président. Dans ce cas, le Comité syndical devient compétent pour la décision à prendre dans l'affaire concernée."

Le Président propose donc au Comité Syndical, en vertu de cet article, de l'autoriser à signer le contrat de subvention tel que présenté ci-dessous.



Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles de la CNRACL

Contrat de subvention au titre d'une démarche de prévention

Nom du bénéficiaire	Syndicat mixte Agence Publique De Gestion Locale
N° immatriculation CNRACL	064 E291
Thème de la démarche de prévention	Risques psychosociaux
Montant de la subvention accordée	12 000 €
N° de contrat :	2018-DP8565

ENTRE LES SOUSSIGNES

La Caisse des Dépôts et consignations, établissement spécial, créé par l'article 100 §2 de la loi du 28 avril 1816, codifié aux articles L 518-2 et suivants du code monétaire et financier, direction des retraites et de la solidarité, établissement de Bordeaux, domiciliée rue du Vergne, 33 059 Bordeaux,

Représentée par le directeur de l'établissement de Bordeaux, Monsieur Emmanuel Ballu, dûment habilité,

Agissant conformément aux articles 1 et 23 du décret n° 2007-173 du 7 février 2007,

En tant que gérant de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et du Fonds national de prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles (FNP).

Désignée ci-après par « la Caisse des Dépôts »,

ET

Le Syndicat mixte Agence Publique De Gestion Locale domicilié(e) Maison des Communes - Rue Auguste Renoir 64006 Pau

Autorisé(e) selon la délibération du Comité syndical en date du

Représenté(e) par M. Michel Cassou en sa qualité de Président, dûment habilité(e),

Désigné(e) ci-après par « le bénéficiaire »,

VU l'article 31 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 portant diverses dispositions d'ordre social, éducatif et culturel,

VU le décret n° 2007-173 du 7 février 2007 relatif à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales et notamment ses articles 13 11° et son chapitre IV relatifs au Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles,

Vu la délibération n°2013-86 du Conseil d'administration de la CNRACL du 20 décembre 2013,

Vu la délibération n°2016-5 du Conseil d'administration de la CNRACL du 24 mars 2016,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule

Le Fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, créé au sein de la CNRACL, a pour objectif de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en agissant sur le champ de la santé et la sécurité au travail.

L'une de ses missions est de participer au financement sous forme de subvention aux mesures de prévention arrêtées par les collectivités territoriales et les établissements publics de santé, conformes au programme d'actions approuvé par le Conseil d'administration de la CNRACL et les Conseils supérieurs de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Dans ce cadre, le programme d'actions en vigueur prévoit entre autres moyens d'intervention du FNP, la participation financière à la réalisation de démarches de prévention par les collectivités territoriales et les établissements publics de santé. Les démarches de prévention ont pour objet la mise en place d'une stratégie et des actions de promotion de la santé et de la sécurité au travail.

Article 1 Objet

Le présent contrat a pour objet de préciser les modalités pratiques et financières de la contribution de la Caisse des Dépôts au bénéficiaire.

Cette contribution a obtenu une décision favorable en date du 23 octobre 2018. Celle-ci est attribuée en vue de réaliser une démarche de prévention ayant pour objet Risques psychosociaux - QVT.

Article 2 Engagements de la Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts s'engage à :

- suivre la réalisation et les résultats de la démarche de prévention au travers des pièces justificatives sous visées à l'article 3.2 et en se réservant la possibilité de participer aux comités de pilotages qui se tiendront au cours de la réalisation de la démarche de prévention.
- assurer le paiement de la subvention accordée selon les modalités décrites à l'article 4. Cette participation financière est strictement circonscrite à la réalisation de l'objet tel que défini à l'article 1 du présent contrat, à l'exclusion de toute autre affectation.

La Caisse des Dépôts s'engage à mettre à disposition du bénéficiaire l'outil d'auto-évaluation qualitative de sa démarche de prévention ainsi que la trame de bilan dans le courant du premier exercice d'exécution du contrat.

Article 3 Engagements du bénéficiaire

3.1 Modalités de réalisation de la démarche

Le bénéficiaire s'engage à prendre toutes les dispositions et mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour permettre la réalisation de la démarche de prévention selon le contrat et le dossier de demande de subvention.

Notamment, il s'engage à :

- réaliser la démarche de prévention dans un délai de 2 ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent contrat ,
- exécuter sa mission selon les règles de l'art, les normes existantes, les lois et règlements en vigueur,
- fournir à la Caisse des Dépôts tout document tels que définis dans l'article 3.2,
- réaliser les auto-évaluations intermédiaire et finale sur la base des documents fournis par la Caisse des dépôts tels que définis à l'article 2,
- faire figurer le logo du FNP de la CNRACL sur les livrables
- rechercher la pérennisation des moyens dédiés à la prévention des risques professionnels,
- enregistrer, directement ou indirectement par le biais d'un tiers, ses données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans l'outil Prorisq.

Il est convenu que les actions menées dans le cadre de la démarche seront organisées et réalisées par le bénéficiaire, qui en assume l'entière responsabilité. Dans cette perspective, le rôle de la Caisse des Dépôts étant limité au versement de la subvention, cette dernière ne saurait assumer ou encourir aucune responsabilité du fait de l'utilisation de ladite subvention. Le bénéficiaire est seul responsable des manquements, erreurs, omissions ou négligences qui seraient commises par son personnel ou celui de ses éventuels sous-traitants dans la réalisation du projet.

3.2 Communication de documents

Afin de permettre à la Caisse des Dépôts de pouvoir constater la bonne utilisation des fonds et d'assurer le déblocage de la participation financière selon les modalités définies à l'article 4.2 ci-après, le bénéficiaire transmet, sur la durée du contrat, les livrables suivants :

- à **mi- projet** et à son **terme**, l'auto-évaluation de sa démarche
- les avis des instances représentatives
- le bilan mettant en avant les points forts, les points faibles et les perspectives envisagées et comprenant :
 - o l'évolution du calendrier (initial et éventuellement réajusté)
 - o le plan d'actions initial et réajusté
 - o le suivi des indicateurs mentionnés dans le dossier de demande de subvention
- le support de présentation du séminaire
- les comptes rendus des comités de direction à destination du personnel
- planning des rencontres et l'information à destination des collectivités (newsletters)
- les documents de répartition de la charge de travail
- Les supports relatifs au projet de service
- Le support d'information sur le mode projet à destination des agents

3.3 Intervention à la demande de la Caisse des Dépôts

La Caisse des Dépôts se réserve le droit de demander au bénéficiaire d'intervenir à diverses manifestations afin de présenter la démarche (5 maximum). A ce titre, la Caisse des Dépôts participera au paiement des frais de mission engagés par le bénéficiaire dans les conditions suivantes

- o Nombre maximum de personnes prises en charge : 3
- o Transport : transport ferroviaire 2^{ème} classe pour les trajets d'une durée inférieure à 3 heures.
Pour les trajets d'une durée supérieure à 3 heures, les trajets pourront être réalisés par voie ferroviaire ou aérienne en 2^{ème} classe, classe économique ou équivalent.
- o Hébergement et restauration : 1,5 fois le barème en vigueur dans la fonction publique
- o Sur présentation des pièces justificatives originales.

Article 4 Conditions financières

4.1 Subvention allouée

Le coût de la démarche de prévention, établi à partir du nombre de jours déclaré par le bénéficiaire, est estimé à 107 480 €.

Le montant de la subvention accordé par le FNP au titre de la démarche de prévention est de 12 000 €.

Toute prestation complémentaire non prévue au contrat et au(x) avenant(s) s'y rapportant, ne pourra donner lieu à une facturation en sus à la Caisse des Dépôts.

4.2 Mode de règlement

Le règlement de la participation financière de la Caisse des Dépôts sera effectué au terme de la démarche, sous réserve de :

- o production des livrables définis à l'article 3.2 - à l'exception de la première auto-évaluation qui devra avoir été fournie à mi-projet
- o la saisie des données relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles dans l'outil Prorisq, ou, à défaut, l'attestation de l'autorité compétente de l'employeur justifiant de l'absence de maladies professionnelles et accidents du travail.

La Caisse des Dépôts effectue le paiement de la subvention sous forme de virements sur le compte bancaire du bénéficiaire enregistré dans la base clients de la CNRACL.

Article 5 Propriété intellectuelle

L'ensemble des droits de propriété intellectuelle afférents au projet, à savoir notamment ceux afférents aux études, rapports, schémas et dessins et graphiques, bases de données, logiciels et toutes données, informations créations et documents donnant lieu à une protection au titre des droits de propriété intellectuelle appartiennent au bénéficiaire.

En contrepartie du soutien financier visé à l'article 4, le bénéficiaire cède de manière exclusive à la CNRACL, au FNP et à la Caisse des Dépôts l'ensemble des droits de propriété intellectuelle portant sur le projet pour une exploitation à titre gratuit, à savoir :

- le droit de reproduire, en tout ou partie, sur tous supports connus ou inconnus au jour de la signature du présent contrat, notamment sur supports papiers, électroniques ou numériques ;
- le droit de représenter, en tout ou partie, par tout procédé connu ou inconnu au jour de la signature du présent contrat, notamment par réseau d'ordinateurs, tels qu'intranet et Internet ;
- le droit d'adapter, de traduire et de diffuser, en tout ou partie, dans toutes les langues, dans tous les pays, pour tout public, sur tout support connu et inconnu au jour de la signature du présent contrat, sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent.

La présente cession est conclue pour la durée légale de protection des droits de propriété intellectuelle y afférent, pour le monde entier.

A ce titre, le bénéficiaire garantit la CNRACL, le FNP et la Caisse des Dépôts contre toute action intentée contre elle, sur la base des droits de propriété intellectuelle afférents au projet, tels que définis dans les alinéas précédents du présent article, dans le cadre de l'exécution du contrat. Le bénéficiaire s'engage notamment à prendre toute mesure nécessaire, afin de garantir l'exploitation paisible des droits résultant du contrat.

Tous autres droits de propriété intellectuelle, antérieurs ou concomitants au contrat, donnant lieu à une protection au titre des droits de propriété intellectuelle et qui sont transmis, révélés ou communiqués avant et pendant l'exécution du contrat, et aux fins de cette exécution, restent la propriété exclusive de la partie ayant effectué la transmission, la révélation ou la communication.

Le contrat n'emporte aucune cession de droits de propriété intellectuelle préexistants à l'exécution du contrat, quels qu'ils soient, notamment les parties demeurent seuls propriétaires de leurs signes distinctifs respectifs.

Article 6 Durée / Résiliation

6.1 Entrée en vigueur et durée

Le contrat entre en vigueur à compter de la date de signature par la Caisse des Dépôts pour une durée de 2 ans sous réserve des dispositions des articles 5 et 8, qui demeurent en vigueur pour la durée des droits en cause.

Toute modification des délais devra être acceptée par la Caisse des Dépôts dans un avenant au contrat. Il est convenu entre les parties que ces prorogations de délai ne peuvent avoir pour effet de modifier les conditions financières arrêtées à l'article 4.

6.2 Résiliation

Tout événement répondant à la définition du cas de force majeure tels que définis par les juridictions françaises suspend à ce titre les obligations des parties.

Toutefois dans l'hypothèse où la suspension se poursuivrait au-delà d'un délai de trois mois, chacune des parties se réserve la possibilité de résilier sans indemnité le présent contrat, un mois après l'envoi d'une lettre recommandée avec accusé réception notifiant cette décision.

Le contrat sera résilié de plein droit en cas d'inexécution, par l'une des parties, de ses obligations contractuelles, et notamment dans l'hypothèse où les sommes versées par la Caisse des Dépôts au titre du contrat seraient utilisées à des fins non conformes aux objectifs définis. Il en sera de même si les partenaires n'accomplissent pas leurs missions avec toute la diligence ou la compétence nécessaire ou ne respectent pas les délais prévus à l'article 3.1.

Cette résiliation sera effective un mois après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à la partie défaillante et restée sans effet.

6.3 Effets de résiliation

En cas de résiliation anticipée du contrat, pour quelque raison que ce soit, la subvention de la Caisse des Dépôts, due au bénéficiaire à la date d'effet de la résiliation, est liquidée en fonction des engagements effectivement réalisés par ce dernier.

Le cas échéant, le bénéficiaire est tenu de reverser les sommes indûment perçues.

De même, les sommes versées par la Caisse des Dépôts conformément à l'article 4 ci-dessus, et pour lesquelles le bénéficiaire ne peut pas justifier d'une utilisation conforme aux objectifs définis dans le cadre du contrat, seront restituées sans délai à la Caisse des Dépôts, et ce sur simple demande de cette dernière.

Article 7 Incessibilité

Le bénéficiaire ne pourra céder à titre onéreux ou gratuit, directement ou indirectement, les avantages que lui confère le contrat qui lui est strictement personnel sauf accord préalable de la Caisse des Dépôts.

Article 8 Communication

Toute publication ou action de communication écrite ou orale portant sur le projet doit comporter le logotype de la CNRACL tel que visé ci-dessous et mentionner la contribution du Fond National Prévention (FNP) sous une forme ayant reçu l'accord préalable et écrit de la Caisse des Dépôts.

De manière générale, le bénéficiaire s'engage, dans l'ensemble de ses actions de communication, d'information et de promotion réalisé au titre du Contrat à ne pas porter atteinte à l'image ou à la renommée de la CNRACL, du FNP et de la Caisse des Dépôts.

Aux seules fins d'exécution et pour la durée des obligations visées au présent article, la Caisse des Dépôts autorise nom du bénéficiaire, à utiliser, dans le cadre de l'exécution du Contrat, la marque française semi-figurative CNRACL et Logo n° 16/4.243.323, constituant le logotype conformément à la représentation jointe en annexe.

A l'extinction des obligations susvisées, nom du bénéficiaire s'engage à cesser tout usage des signes distinctifs de la CNRACL sauf accord exprès écrit contraire.

Toute utilisation, représentation ou reproduction des signes distinctifs de la CNRACL par nom du bénéficiaire, non prévue par le présent article, est interdite.

Par ailleurs nom du bénéficiaire s'engage à ne mentionner, ne faire aucune autre référence à la CNRACL, au FNP et à la Caisse des Dépôts et à ne lui attribuer aucune déclaration ou information, notamment par voie de presse, sans avoir obtenu l'accord préalable et écrit de la Caisse des Dépôts.

Article 9 Confidentialité

Le bénéficiaire s'engage à garder strictement confidentiels les informations et documents concernant la CNRACL, le FNP et la Caisse des Dépôts, de quelque nature qu'ils soient, qui lui aurait été communiqués ou dont il aurait eu connaissance lors de la négociation et de l'exécution du contrat, sous réserve de ceux qui seront expressément destinés à être diffusés dans le cadre de la démarche. Ces informations et documents, ainsi que les clauses du contrat, ne peuvent être communiqués à des tiers, sans l'accord préalable et écrit de la partie, qui est à l'origine des informations ou documents.

Le bénéficiaire s'engage à veiller au respect par leurs préposés, ainsi que par toute personne associée à la réalisation de la démarche, de cet engagement de confidentialité.

Cet engagement de confidentialité s'applique pendant toute la durée du contrat et demeurera en vigueur pour une durée de deux ans après l'expiration normale ou anticipée du contrat, quelle que soit sa cause de terminaison.

Article 10 Attribution de compétence

Tous différends nés de l'interprétation ou de l'exécution du contrat seront soumis à la compétence exclusive des tribunaux du ressort de la juridiction de Paris.

Article 11 Documents contractuels

Les documents contractuels sont constitués du contrat, son annexe et du dossier de demande de subvention.

En cas de contradiction, les termes du contrat prévaudront.

Toute modification des termes des documents contractuels devra faire l'objet d'un avenant dûment signé par les parties.

Fait en 2 exemplaires originaux
A Bordeaux, le 5 novembre 2018

Pour la Caisse des Dépôts
Pour le Directeur de l'établissement gestionnaire,
Le Directeur des gestions mutualisées

Pour le Syndicat mixte Agence Publique De
Gestion Locale,
Le Président



Philippe Joyeux

Michel Cassou

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le contrat de subvention tel que présenté ci-dessus et autorise le Président à le signer.

Avant de clore la séance, le Président informe les membres que les prochaines réunions du Comité Syndical ont déjà été fixées afin de réserver la salle :

- Le mardi 5 février 2019 matin et après-midi. Comme il en avait été convenu lors de la séance du 5 février 2018, cette session en deux parties permettra au Comité Syndical d'avoir tout le temps d'examiner le projet de budget 2019.
- Le vendredi 17 mai 2019 matin.
- Le vendredi 6 décembre 2019 matin.
- Le jeudi 6 février 2020 matin.

Plus aucune question n'étant appelée, la séance est levée à 11 H 50.

Le Secrétaire de séance,



Alexandre BORDES

Le Président,



Michel CASSOU

ANNEXES