

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU COMITE SYNDICAL DU 04 DECEMBRE 2020

Le quatre décembre deux mille vingt, à neuf heures trente minutes, sur convocations envoyées le vingt-cinq novembre deux mille vingt, s'est réuni, à l'Espace Daniel Balavoine à BIZANOS, le Comité Syndical de l'Agence Publique de Gestion Locale.

### ÉTAIENT PRÉSENTS :

- M. BERGEROU Laurent, Adjoint au Maire de LÉE ; M. BORDES Alexandre, Maire d'ARANCOU ; Mme BURRE-CASSOU Marie-Pierre, Maire de GUETHARY ; Mme COSTEDOAT-DIU Fabienne, Conseillère municipale d'ARTHEZ-DE-BEARN ; M. ECHEVERRIA Philippe, Maire d'ARCANGUES ; M. GAIRIN Marc, Maire de MOMY ; M. MORA Pascal, Maire de GELOS ; Mme PITRAU Maïté, Maire de TARDETS-SORHOLUS ; M. RHAUT Jean-Christophe, Maire d'ASSAT ; M. TARIOL Laurent, Conseiller délégué d'HENDAYE ; M. VERGEZ-PASCAL Bertrand, Maire de MONEIN ; M. VIGNAU Hubert, Maire d'ANGAÏS ; M. DUDRET Victor, Membre du bureau de la Communauté d'Agglomération PAU BEARN PYRENEES et suppléant de Mme ALTHAPE Lydie, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du HAUT BEARN ; Mme BARTHE Nadine, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du BEARN DES GAVES ; M. CALDERONI Jean-Louis, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération PAU BEARN PYRENEES ; M. CANTON Marc, Vice-Président de la Communauté de Communes du PAYS DE NAY ; M. COURREGES Jean-Yves, Vice-Président de la Communauté de Communes des LUYS EN BEARN ; M. INCHAUSPE Laurent, Membre du Conseil Permanent de la Communauté d'Agglomération PAYS BASQUE ; M. ARRIBES André, Conseiller Départemental du Canton de Pau-3.

### ÉTAIENT EXCUSÉS ET (OU) ABSENTS :

- M. FOURNIER Jean-Louis, Maire d'ASCAIN, et sa suppléante Mme CLAVENAD Marie-Pierre, Conseillère municipale d'ASCAIN ; M. IRIGOIN Didier, Maire de BEGUIOS et son suppléant M. BILLERACH Jean-François, Maire de BERENX ; M. LANNES Jean-Pierre, Maire de BOSDARROS et sa suppléante Mme PAINSET Amandine, Maire de BONNUT ; M. MAILLET Patrick, Adjoint au Maire d'OLORON-SAINTE-MARIE, et son suppléant M. SARASOLA Jean, Maire de GURMENÇON ; Mme ALTHAPE Lydie, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du HAUT BEARN.

### AVAIENT DONNÉ POUVOIR :

- M. FOURNIER à M. MORA
- M. MAILLET à Mme BARTHE
- M. IRIGOIN à M. MORA
- M. LANNES à M. COURREGES

### Assistaient également à la réunion :

M. GUERETIN Didier, Comptable.

M. GAY, Directeur de l'Agence Publique de Gestion Locale, Mme ARPAILLANGE, responsable de l'Administration Générale, Mme MOISAND, Assistante de direction.

### Secrétaire de séance :

M. BORDES Alexandre a été élu secrétaire de séance.

M. MORA remercie M. Jean-Louis CALDERONI pour le prêt de la salle et avoir accepté de recevoir la réunion du Comité Syndical. Il ajoute qu'un séminaire d'appropriation aurait dû se tenir en ce lieu au mois de novembre pour sensibiliser l'ensemble des membres du Comité au fonctionnement de l'APGL mais le contexte sanitaire n'a malheureusement pas pu autoriser cette rencontre. Il faut donc évaluer les moyens mobilisables en substitution de cette rencontre.

Il souhaite revenir sur le mois dernier, lors duquel il a eu un moment de frustration car il aurait souhaité rencontrer tous les agents de la collectivité et faire leur connaissance. Cette rencontre n'ayant pu avoir lieu, il leur a adressé un courrier afin de leur exprimer le soutien des nouveaux membres en cette période particulière. Il informe qu'il a pris la décision de généraliser le travail à distance afin qu'il n'y ait pas deux personnes par bureau, ou tout du moins que cette possibilité soit très limitée. L'ensemble des agents a été réactif et la mise en place s'est faite très rapidement.

Il fait part avoir rencontré les chefs de service lors d'un déjeuner de travail dans sa mairie, où chacun a pu présenter son service et son fonctionnement, et ils ont pu parler de l'APGL et des objectifs à avoir.

Enfin, depuis le 16 octobre, il a rencontré plusieurs fois M. GAY sur divers sujets, et un Comité Technique (CT) et un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ont eu lieu en présence de M. BORDES et M. GAIRIN. Il tient d'ailleurs à préciser qu'il a eu un très bon ressenti sur ces deux réunions.

M. BORDES ajoute qu'entre la réunion du CT et celle du CHSCT, ce fût une longue journée mais il a eu l'impression d'une certaine sérénité de la part des élus et des agents. Il a pu constater une équipe fortement impliquée et remercie le Président.

M. GAIRIN fait part de toute sa confiance. Il trouve que tout se passe pour le mieux actuellement, malgré la situation sanitaire, et qu'il règne une ambiance sereine. Enfin, il trouve que les réunions du CT et du CHSCT ont reflété cette ambiance.

M. MORA dit qu'il a trouvé le médecin du travail à la hauteur <sup>[SIA1]</sup> et très serein. Selon lui, <sup>[SIA2]</sup> l'APGL est un très bel outil où les chefs de service sont investis dans leurs missions. Il ajoute que les membres du Comité Syndical doivent savoir quels sont les objectifs.

Il retient deux axes :

- Ne rien changer à la manière de faire lorsqu'elle a fait ses preuves et donc continuer en ce sens ;
- développer une meilleure visibilité de l'APGL sur le territoire. Des communes ou établissements publics de coopération intercommunale ne savent pas ce que l'APGL pourrait leur apporter. Il invite les élus (titulaires et suppléants) à discuter entre eux, et propose de rencontrer les collectivités en mettant en place des réunions pour échanger avec les élus.

Il termine en demandant s'il y a des remarques ou suggestions.

M. BORDES pense qu'il faudrait synchroniser les services avec les services des collectivités, en particulier des intercommunalités.

M. ECHEVERRIA souligne la qualité du travail de l'Agence, mais pense qu'il ne faut pas non plus grossir en permanence. Il dit qu'aujourd'hui, il y a de très bons éléments qui produisent un travail de qualité et que l'APGL a atteint une taille qui lui paraît être la bonne.

M. MORA partage l'avis de M. ECHEVERRIA. Il ajoute qu'il reste tout de même des incertitudes liées par exemple à l'urbanisme, ou la réunion DETR de cet après-midi qui va jouer sur le volume d'activité 2021 de certains services.

Mme COSTEDOAT-DIU abonde dans le sens de M. ECHEVERRIA, en rappelant que la qualité doit passer avant la quantité.

M. GAIRIN ajoute qu'en matière d'urbanisme, il y aura toujours des difficultés. Il pense également que le SIVRA, qui est très sollicité, mériterait d'être renforcé. Plus globalement, il

ne faut pas exclure que des agents puissent changer de services si l'activité de l'un baisse et l'autre est en demande.

M. MORA informe avoir pris rendez-vous avec M. PATRIARCHE, Président du Centre de Gestion, pour évoquer les travaux de la nouvelle extension. Il laisse la parole à M. GUERETIN, comptable de la collectivité.

Pour commencer, ce dernier souhaite souligner la qualité du travail entre les services de la Trésorerie et le service support de la collectivité en ajoutant que les relations sont par ailleurs excellentes.

M. GUERETIN souhaite intervenir plus largement en qualité de comptable public de la Trésorerie Municipale de PAU et porter à la connaissance des élus les projets de la DGFIP.

Il évoque le projet « zéro cash » qui mettra fin à la gestion des espèces, avec la possibilité de payer ses impôts chez un buraliste et un projet institutionnel avec la Banque Postale. Deux caisses de paiement seront maintenues sur le département, à PAU et à BAYONNE. Il ajoute qu'une offre de paiement en ligne va être proposée et qu'il faut la promouvoir auprès des collectivités, puis inciter les collectivités à la promouvoir auprès des usagers. Ce dispositif connaît une accélération du fait du contexte sanitaire et de la réglementation.

Il évoque également une évolution de la nomenclature M14 vers M57 en 2024 liée à la perspective de certification des comptes des collectivités. Une des évolutions importantes concerne la comptabilisation de l'actif et les amortissements.

M. MORA remercie M. GUERETIN de cette communication.

Il informe avoir eu le maire de GAN au téléphone, et qu'ils ont décidé de prendre des nouvelles du Maire de JURANÇON, qui a été touché par la COVID. Il tient à rappeler que ce n'est pas un simple virus "ordinaire" et qu'il peut faire des dégâts.

M. COURREGES demande pourquoi la réunion n'a pas été organisée en visioconférence pour limiter les contacts.

M. MORA indique qu'il souhaitait voir les membres du Comité Syndical, et que pour cela il a été décidé de se réunir dans cette salle plus adaptée pour respecter le protocole sanitaire. Il concède qu'il a été compliqué de faire des choix mais concernant les orientations budgétaires à l'ordre du jour, il est préférable d'être en présentiel. Il termine en faisant l'appel des membres, et le quorum étant atteint, il propose de passer aux points à l'ordre du jour. Il tient à excuser M. IRIGOIN qui ne peut être présent, son avion ayant été annulé.

M. GAY remercie les commentaires positifs faits en début de séance au nom des équipes, et assure que tout est mis en œuvre pour continuer en ce sens.

## 1. POINT DES ADHESIONS A L'AGENCE

Depuis le 08 octobre 2020, 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 INTERCOMMUNAL ADMINISTRATIF	+1		617
SERVICE INTERCOMMUNAL NUMERIQUE	+0		584
SERVICE INTERCOMMUNAL PATRIMOINE ET ARCHITECTURE	+2		405
SERVICE INTERCOMMUNAL TERRITOIRES ET URBANISME	+2		215
SERVICE INTERCOMMUNAL VOIRIE RESEAUX AMENAGEMENT	+1		216

Le Président a pris acte de ces adhésions par une décision en date du 25 novembre 2020, dont on trouvera ci-après un extrait.

Les services ont enregistré quelques nouvelles adhésions malgré le délai de quelques semaines séparant les deux décisions, ce qui témoigne de l'intérêt des collectivités pour l'Agence.

Extrait de la décision du 25 novembre 2020



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 08 octobre 2020 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<sup>er</sup> - Est constatée l'adhésion des collectivités ci-après pour les services suivants :

COLLECTIVITÉ	SERVICES				
	SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA
COMMUNE DE THEZE			X		
COMMUNE D'URT				X	
COMMUNE DE BEOST					X
COMMUNE DE COARRAZE			X		
SIVU SCOLAIRE L.V.T. (LEME/THEZE/VIVEN)	X				
COMMUNE DE PARBAYSE				X	

M. GAY indique que le Comité Syndical de février 2021 fera, en sus des adhésions, le point des retraits de 2020.

## **2. MODIFICATION DES STATUTS**

### **A/ Présence des suppléants au Comité Syndical**

L'article 9 des statuts de l'Agence indique : " *Les suppléants ne peuvent participer aux séances du Comité que pour remplacer un titulaire absent ou empêché ou lorsqu'ils deviennent titulaires.*"

Lors du Comité Syndical d'installation du 16 octobre dernier, certains membres avaient émis l'idée que les suppléants puissent assister aux débats, et que ceci leur permettrait d'une part une meilleure connaissance des dossiers s'ils étaient amenés à suppléer le titulaire, d'autre part que cela pouvait permettre une implication supplémentaire au profit de l'Agence dans les territoires, et enfin que le quorum serait aisément maintenu dans le cas du départ du titulaire en cours de séance.

Cette proposition avait retenu l'accord de l'assemblée, mais il avait été soulevé la nécessité de changer les statuts et que ceci serait soumis au Comité Syndical lors de la séance suivante. Il est précisé que pour être en conformité avec la tenue des assemblées et assurer la sécurité juridique des décisions, les membres suppléants qui assisteraient à une réunion du Comité alors que le titulaire est présent ne pourront ni intervenir lors du débat, ni bien entendu participer aux votes des délibérations.

Il est donc proposé aux membres du Comité Syndical de modifier comme suit les statuts de l'Agence pour permettre aux suppléants d'assister aux séances alors même que le titulaire serait présent :

- L'article 9 serait modifié comme suit : " **Les suppléants peuvent assister aux séances du Comité alors que le titulaire est présent, mais sans pouvoir intervenir lors du débat ou du vote. Ils** *Les suppléants* ne peuvent participer à la séance que pour remplacer un titulaire absent ou empêché ou lorsqu'ils deviennent titulaires."

M. MORA dit que c'est une très bonne chose que les suppléants puissent assister aux réunions.

M. TARIOL demande des précisions sur la rédaction proposée au Comité Syndical, car il est dit qu'il est possible d'assister, mais pas de participer.

M. GAY répond qu'est rajoutée la partie en gras et supprimé ce qui est barré. Il ajoute qu'il est important de bien distinguer d'une part le fait d'assister à la réunion, et d'autre part de participer, qui est de prendre part aux délibérations, ce qui comme il est exposé ne pourra être possible.

Le Comité Syndical adopte à l'unanimité la modification des statuts concernant la présence des suppléants aux réunions du Comité Syndical.

### **B/ Conventions de mise à disposition des services**

A l'occasion de cette modification, il est également proposé de mettre les statuts plus en adéquation avec les nécessités pratiques quant à la signature des conventions de mise à disposition des services de l'Agence. Les élus du Comité syndical ont pleinement connaissance de ces conventions qui constituent le socle du fonctionnement de l'Agence, dont ils ont approuvé le document type.

La signature de ces nombreuses conventions pourrait figurer dans les compétences propres du Président. Cela impliquerait deux modifications des statuts :

- L'article 12 serait modifié par le rajout suivant : « le Bureau est en outre compétent pour décider (...) de signer toute convention hors de la compétence du Comité **ou du Président**, et notamment les conventions avec les autres structures de la Maison des Communes (...);

- L'article 13 serait modifié par le rajout suivant : « (Le Président) est chargé de la direction technique, administrative et financière du Syndicat. Il nomme le Directeur et les agents du Syndicat et a autorité sur l'ensemble des services. Il signe les conventions de mise à disposition des services auprès des structures adhérentes ».

M. GAY rappelle que les conventions actuelles font références aux modèles types de conventions. Il est donc proposé au Comité Syndical qu'au regard du volume de conventions traitées chaque semaine, la signature de celles-ci fasse expressément partie des compétences du Président en modifiant les articles 12 et 13 tels que présentés ci-avant.

Le Comité Syndical adopte à l'unanimité la modification des statuts concernant la présence des suppléants aux réunions du Comité Syndical et les conventions de mise à disposition des services.

### **3. MISE EN PLACE DE COMMISSIONS D'INSTRUCTION**

Il a été exposé, lors du dernier Comité Syndical, qu'à l'instar des autres collectivités, il est possible de mettre en place des commissions, permanentes ou non, chargées d'instruire certaines affaires et de préparer les décisions du Comité Syndical.

Deux commissions permanentes avaient ainsi été constituées sous les précédentes mandatures :

- la Commission Informatique qui suivait et orientait l'action du Service Informatique Intercommunal, devenu Service Intercommunal du Numérique ;
- la Commission Prospective – Création de nouveaux services, qui, comme son nom l'indique, avait pour mission de réfléchir et de faire des suggestions au Comité sur les évolutions que pourrait connaître l'Agence, plus particulièrement sur les nouveaux services qu'elle pourrait créer au profit des collectivités adhérentes. Bien évidemment, cette commission a joué lors des précédentes mandatures un rôle très important dans la création du Service d'Urbanisme Intercommunal (devenu Service Intercommunal Territoires et Urbanisme), puis du Service Voirie et Réseaux Intercommunal (devenu Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement).

Il avait été également indiqué que précédemment, chacune de ces commissions était présidée par un des quatre vice-présidents.

Le Comité Syndical avait adopté à l'unanimité le maintien de la Commission du Numérique et de la Commission Prospective – Création de nouveaux services, et décidé de désigner les membres des commissions lors de sa prochaine réunion.

Il appartient au Comité Syndical de désigner les membres de ces commissions.

M. GAY rappelle que ces commissions, se réunissant en tant que de besoin, sont présidées par les vice-présidents et qu'il reste cinq élus à désigner. Il ajoute qu'il est proposé de reconduire M. BORDES sur la Commission du Numérique et M. GAIRIN sur la Commission Prospective – Création de nouveaux services, qui assureraient les présidences de ces deux commissions lors du mandat précédent.

M. MORA demande s'il y a des candidats.

M. DUDRET demande si un suppléant peut participer à la commission.

Il est répondu qu'au vu de la modification des statuts permettant aux suppléants d'assister aux séances du Comité, et du caractère uniquement préparatoire des travaux des commissions, les suppléants pourront assister aux commissions d'instruction si les membres du Comité en sont d'accord.

M. DUDRET, M. COURREGES, M. ECHEVERRIA et M. BERGEROU se proposent sur la Commission Prospective – Création de nouveaux services, présidée par M. GAIRIN.

M.MORA demande si une commune peut demander de l'aide sur la mise en place du télétravail.

M. GAY répond que cela paraît possible.

M. COURREGES pense que le Centre de Gestion le fait déjà.

M. GAY répond qu'à sa connaissance, le Centre de Gestion peut accompagner les collectivités sur la situation des personnels en télétravail, mais n'intervient pas sur l'accompagnement technique (système informatique, réseaux, prise de contrôle à distance...).

M. CALDERONI et M. TARIOL se proposent sur la Commission Informatique présidée par M. BORDES.

M. MORA propose les commissions d'instruction telles que définies précédemment, aux membres du Comité Syndical.

Le Comité Syndical constitue les Commissions ainsi qu'il suit :

- la Commission Informatique :

Président : M. Alexandre BORDES

Membres : M. CALDERONI et M. TARIOL

- la Commission Prospective – Création de nouveaux services :

Président : M. Marc GAIRIN

Membres : M. DUDRET, M. COURREGES, M. ECHEVERRIA et M. BERGEROU

#### **4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL**

Il est exposé que le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, détermine ses conditions d'exercice.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Réglementairement, la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie et après avis du service de médecine préventive ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration peut faire l'objet d'une saisine de la Commission Administrative Paritaire (CAP) par le fonctionnaire ou de la Commission Consultative Paritaire (CCP) par l'agent contractuel.

Après avis du Comité Technique en date du 26 novembre 2020, il est proposé au Comité Syndical de se prononcer sur les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la collectivité à compter du 1er janvier 2021, savoir :

#### **A/ Quotité de travail ouverte au télétravail et dérogations**

Dans la collectivité, le nombre de journées pouvant être télétravaillé est fixé à 1 journée par semaine (attribution jour fixe) ou 4 journées par mois (forfait jours flottants) maximum. Il est possible d'effectuer les tâches en télétravail par demi-journée dans la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée.

Lorsque l'agent exerce ses fonctions en télétravail sous le régime du forfait mensuel de jours flottants, les jours non télétravaillés dans le cadre de ce forfait ne peuvent pas faire l'objet d'un report sur le mois suivant.

Au regard du nombre de jours pouvant être télétravaillé hebdomadairement, les agents à temps non complet ou à temps partiel peuvent, comme les autres agents, bénéficier d'une journée télétravaillée par semaine.

Par ailleurs, à la demande des agents, il peut être dérogé pour six mois maximum aux seuils et période de référence au profit des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifie après avis du médecin de prévention. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation de télétravail cela après avis du médecin de prévention.

De plus, lorsque des circonstances exceptionnelles le nécessitent (crise sanitaire, accès au site momentanément perturbé), il peut également, à la demande de l'agent, être dérogé aux seuils et période de référence.



## **B/ Activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités :

- ✓ comportant un volet important d'encadrement ;
- ✓ nécessitant une présence impérative et quotidienne ;
- ✓ portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en dehors des locaux de travail ;
- ✓ qui se basent sur l'exploitation ou le traitement de documents spécifiques sur format papier ;
- ✓ nécessitant l'utilisation de logiciels spécifiques ne pouvant être correctement accessibles à distance ;
- ✓ nécessitant des déplacements.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

## **C/ Locaux autorisés pour l'exercice du télétravail**

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

L'acte individuel autorisant le télétravail précise le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

## **D/ Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données**

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information. Une charte informatique est en cours de validation et fera l'objet d'une demande d'avis auprès du Comité Technique.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel autorisant le télétravail peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions dévolues à la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

S'agissant du matériel, la configuration initiale des matériels est assurée par l'employeur dans les locaux de l'administration. La mise en place des matériels et leur connexion au réseau est assurée par l'agent en télétravail. Concernant la connexion au réseau, un technicien informatique de l'administration pourra assister l'agent. Ce technicien assure un support à l'agent exerçant en télétravail sur les outils fournis.

L'employeur est garant de leur maintenance et de leur entretien. Les activités de support, entretien et maintenance sont réalisées dans les locaux de l'employeur. L'agent est tenu de ramener périodiquement le matériel fourni dans ces locaux. L'employeur peut également demander à l'agent de mettre en œuvre des procédures et respecter des consignes permettant le bon fonctionnement et la sécurité des outils fournis.

L'agent doit s'engager à ne pas utiliser les outils mis à sa disposition à des fins personnelles ou familiales. L'agent veillera également à ne transporter à son domicile des documents papier qu'avec l'accord de son responsable de service.

#### **E/ Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

#### **F/ Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité**

Les membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté en réunion du Comité.

## **G/ Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L'agent devra respecter les horaires en vigueur dans la collectivité et être joignable durant la plage couvrant ces derniers. Il devra également exercer son droit à la déconnexion.

## **H/ Modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

La collectivité fournit le matériel nécessaire à la mission de l'agent, savoir :

- un ordinateur portable (et le matériel nécessaire : clavier, souris, écran le cas échéant) ;
- l'accès à la téléphonie via l'application Rainbow et, le cas échéant, un téléphone mobile professionnel ;
- l'accès à la messagerie professionnelle ;
- l'accès aux logiciels nécessaires à l'exercice des missions.

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque :

- le télétravail est accordé sur des jours flottants ;
- le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau. Il pourra toutefois solliciter l'aide d'un technicien informatique de l'Agence, le cas échéant.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

La collectivité ne prend pas en charge les coûts liés à l'espace de télétravail (loyer, électricité, eau, ...).

## **I/ Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail**

Les agents disposent des supports nécessaires à la prise en main des outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

Les agents qui doivent s'approprier un outil spécifique se verront proposer une action de formation appropriée.

## **J/ Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite précisant les modalités souhaitées de télétravail à son responsable hiérarchique au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée. Un formulaire de demande sera mis à la disposition des agents afin que l'ensemble des éléments nécessaires à la délivrance de l'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail soient mentionnés (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire ou mensuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail).

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande :

- une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques ;
- une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au(x) lieu(x) défini(s) dans l'acte individuel d'autorisation d'exercice des missions en télétravail ;

- une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- un justificatif attestant qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Une attestation type reprenant ces différents points sera mise à la disposition des agents avec une fiche conseil relative aux préconisations matérielles pour télétravailler dans de bonnes conditions.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le responsable hiérarchique apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. Une réponse est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de la réception de la demande de l'agent, visée par son supérieur hiérarchique, par le service support. Si la réponse est positive, elle prendra la forme d'un acte individuel d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail signée conjointement par l'agent, le responsable hiérarchique et l'Autorité territoriale. Dans le cas contraire, il s'agira d'un courrier de l'Autorité territoriale justifiant le refus de l'exercice des fonctions de l'agent en télétravail.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'agent.

L'acceptation de l'exercice des fonctions d'un agent en télétravail est valable pour une durée d'un an.

Chaque primo-autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 3 mois.

Le renouvellement de la demande doit être effectué 2 mois avant la date de fin de période de télétravail. En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la CAP ou de la CCP à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent le règlement du télétravail dans la collectivité qui reprend l'ensemble des éléments contenus dans la présente délibération.

M. MORA indique que ce dossier a fait l'objet du recueil d'un avis formel du Comité Technique (CT) et a également été traité en réunion du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), le 26 novembre dernier. Il indique que les éléments abordés lors des échanges étaient beaucoup plus pointus qu'il ne s'y attendait.

M. GAY explique que le dossier de la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité est sur la table depuis quelque temps et qu'il a connu une accélération depuis le début de l'année avec le premier confinement et les allègements nécessaires des présences sur site. Les agents ont été placés dans une position de travail à distance par le biais d'un arrêté collectif car pour pouvoir parler de télétravail, il faut que la collectivité ait délibéré sur sa mise en œuvre.

Il revient sur quelques points :

Le matériel doit être fourni par la collectivité mais l'utilisation du matériel personnel est rendu possible, depuis le décret paru le 5 mai 2020, dans le cas de l'attribution de jours flottants ou d'une situation exceptionnelle qui perturbe l'accès au site.

Afin de permettre de disposer d'une base légale régissant le télétravail, qui pourra évoluer au fil du temps après évaluation, il est donc proposé de fixer la durée de l'autorisation des fonctions en télétravail à 1 jour fixe par semaine ou 4 jours mensuels flottants.

Un projet de règlement relatif à l'exercice des fonctions en télétravail a été présenté aux représentants du personnel. Sa version définitive sera portée à la connaissance des agents.

Concernant les moyens techniques, l'Agence dispose d'un système de téléphonie qui permet aux agents de prendre les appels de leur poste téléphonique du bureau depuis chez eux via l'ordinateur par une application dénommée RAINBOW.

M. COURREGES se dit dubitatif sur la possibilité laissée aux agents de travailler dans un tiers lieu. Il est indiqué que la formulation réservant le télétravail à un lieu privé permet une souplesse dans le cas où l'agent dispose d'une seconde adresse et le tiers lieu, qui n'est pas un lieu privé, est donc exclu.

M. GAY indique que, pour ce qui concerne le travail au domicile de l'agent, des garanties, attestées sur l'honneur, seront demandées, entre autres un débit de connexion suffisant. Il précise que seules les tâches télétravaillables seront éligibles à la délivrance d'une autorisation. Bien évidemment, si la production attendue devait en pâtir, l'autorisation donnée prendrait fin.

L'expérience du travail à distance contraint et forcé lors du premier confinement a permis de dresser un premier état d'une expérimentation en la matière.

M. MORA ajoute que des évaluations seront effectuées à intervalles réguliers. D'abord, à la fin de la période d'adaptation, puis lors de l'entretien professionnel et, le cas échéant, lors de la demande de renouvellement.

M. TARIOL intervient en indiquant que le télétravail a été mis en place dans sa collectivité mais qu'au regard des préconisations de l'État, il ne s'applique pas actuellement dans la version délibérée par la collectivité.

Il pose la question de la prise en charge des coûts induits par la position de l'agent en télétravail, en particulier celui de la prise en charge de l'abonnement à un fournisseur d'accès.

Il alerte également sur les failles pouvant découler de l'utilisation de matériel personnel. Il termine en soulignant l'importance du rôle du CHSCT dans l'appréciation des conditions de travail de l'agent à son domicile.

M. GAY répond que les mesures préconisées par l'État ne sont que des recommandations mais que, bien évidemment, la collectivité fait le nécessaire pour répondre à l'obligation de l'employeur de placer son personnel en sécurité.

Concernant la prise en charge des frais, la collectivité fournira l'ensemble du matériel nécessaire (maintenance et abonnement pour les logiciels spécifiques compris) mais ne prendra pas en charge le coût de l'abonnement à un fournisseur d'accès.

M. GAIRIN intervient sur les précautions à prendre en matière de sécurité informatique. Le matériel fourni par la collectivité ne doit être utilisé qu'à des fins professionnelles. Il sera nécessaire de sensibiliser les agents sur le sujet.

M. GAY indique que le travail à distance se fait via une connexion VPN, et que des sauvegardes manuelles sont effectuées à la demi-journée, journée, à la semaine et au mois. Il précise que l'Agence n'exclut pas, à ce stade, l'installation de l'antivirus professionnel sur le matériel personnel de l'agent si ce dernier est amené à l'utiliser.

Pour ce qui concerne le rôle du CHSCT, en particulier pour la délégation en charge de la visite des locaux, dans l'appréciation du poste de l'agent en télétravail, la réglementation permet les visites à l'initiative du CHSCT. Il ajoute qu'un débat a eu lieu lors de la dernière réunion de l'instance sur la procédure à mettre en place pour l'accès au domicile de l'agent, la visite étant dans tous les cas conditionnée à l'accord préalable de celui-ci.

M. GAIRIN intervient sur la question du déclenchement de la visite et estime que cette dernière ne peut avoir lieu qu'à la demande de l'agent car la délégation va s'introduire dans un lieu relevant du domaine privé. Il est inimaginable d'y accéder sans l'accord de l'agent.

M. MORA indique que cela a été dit clairement lors du débat en CHSCT.

M. TARIOL fait part de son désaccord avec cette position. L'agent doit dédier un espace de son domicile au télétravail, son poste doit être aussi adapté que celui dont il dispose au bureau et donc visitable à la demande du CHSCT.

M. GAIRIN répond qu'il est très peu probable que tous les agents disposent d'une pièce dédiée.

M. GAY précise que si le CHSCT peut et pourra se rendre sur les lieux du télétravail pour effectuer une visite, il n'est pas prévu de visiter tous les domiciles et l'accord de l'agent sera bien sûr une condition sine qua non. Dans le texte, il est inscrit qu'il faut prévenir l'agent de l'intention de visiter et recueillir son accord pour s'y rendre. Dans la pratique, on attend de la production et de la qualité de la production. Si celle-ci n'est pas au rendez-vous, on pourra s'interroger sur les conditions de travail de l'agent en télétravail. Si l'agent est mal installé, il pourra également mobiliser la délégation pour répondre à ce problème.

M. RHAUT indique avoir entendu beaucoup d'éléments sur les conditions techniques mais, au final, assez peu sur celles des agents.

Il prend pour exemple sa situation professionnelle au sein d'une collectivité où 30% de l'effectif administratif est en télétravail. Il est clair qu'à l'heure actuelle, tout le monde souhaite télétravailler mais il est nécessaire de faire des évaluations à intervalles réguliers. Dans la collectivité où il travaille, au bout de 6 mois, un agent au moins a souhaité ne plus télétravailler.

Il ajoute qu'il n'y a pas eu de baisse de la productivité. Il pense que la situation peut être pesante psychologiquement pour l'agent. Pour ce qui est de la sécurité, un hacker pourra toujours nuire même si tout est mis en œuvre. Il conclut sur le fait que les éléments techniques sont effectivement importants mais le plus important c'est l'humain.

Mme BARTHE intervient en disant qu'il faut être prudent sur les maladies professionnelles qu'un agent pourrait développer a posteriori. Il faut penser à un avenir très lointain, des pathologies pourraient à terme apparaître avec l'exercice des fonctions en télétravail d'où l'importance de se prémunir avec le rôle que peut jouer le CHSCT en matière de prévention de ces risques.

M. MORA indique qu'un premier bilan sera effectué dans le courant du second trimestre 2021 et qu'il en sera fait état en réunion du Comité Syndical. Il ajoute que, lors des réunions des instances de dialogue social, les représentants du personnel n'ont pas laissé transparaître des problèmes de mal-être, il y a surtout eu des questions techniques.

M. GAY indique qu'après le confinement du printemps, et la mise en œuvre du travail à distance depuis lors, les agents ont plutôt tendance à souhaiter reprendre leur poste en présentiel.

M. GAIRIN rapporte que le médecin de prévention, lors de la réunion du CHSCT, a fait état d'agents plutôt satisfaits par la gestion de la crise.

M. CALDERONI demande s'il y a déjà eu des contrôles du CHSCT, et, s'il devait y en avoir, que prévoit la réglementation en matière de remboursement des frais de déplacement des membres de la délégation.

Il est répondu que, pour ce qui concerne le rôle du CHSCT, il n'a pas pour vocation de contrôler. Son rôle est d'effectuer des visites de postes afin de pouvoir mettre en place des préconisations qui serviront au plus grand nombre. Il n'a pas pour mission de visiter tous les postes. Cela relève de la même logique que pour les postes en présentiel, le CHSCT cible différents postes de travail à visiter pour obtenir une vision globale des aménagements ou tous les postes d'un service, par exemple, si les risques étaient plus importants que dans un autre.

L'agent pourrait aussi être volontaire pour accompagner le CHSCT dans sa mission et en contrepartie recueillir les informations pour adapter au mieux son poste de travail, le médecin de prévention, accompagné éventuellement d'un ergonome, pouvant effectuer les visites avec la délégation.

En ce qui concerne le remboursement des frais de déplacement, il est prévu dans les mêmes conditions que pour les agents se rendant en mission.

Mme COSTEDOAT-DIU souhaite faire part du retour d'expérience au niveau du Département. Après enquête, il s'est avéré que la totalité des agents étaient satisfaits par la mise en œuvre du télétravail mais qu'ils ne souhaitent pas télétravailler plus d'un jour par semaine car ils éprouvent le besoin de retourner au bureau. Pour les moyens matériels, ils ont été attribués au cas par cas en fonction des moyens de la collectivité et des agents. Elle ajoute que les agents ne sont pas forcément plus heureux en travaillant de chez eux et qu'il y a nécessité à procéder à une évaluation des risques psychosociaux.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la collectivité, telles que présentées ci-dessus, à compter du 1er janvier 2021, étant précisé que les crédits correspondants seront inscrits au budget de l'exercice 2021.

## **5. QUESTIONS DE PERSONNEL**

### **A/ Création d'un emploi permanent (SITU)**

Il est exposé qu'une chargée d'études en urbanisme expérimentée sera mutée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans les services de la Communauté d'Agglomération PAU BEARN PYRENEES.

Le grade détenu par l'agent, savoir ingénieur principal, n'étant pas forcément pertinent pour assurer son remplacement, il est proposé au Comité Syndical de créer un emploi permanent de chargé(e) d'études à temps complet sur les cadres d'emplois des techniciens et des rédacteurs territoriaux ainsi que sur les grades d'attaché et d'ingénieur. L'emploi qui ne sera plus occupé fera ultérieurement l'objet d'une proposition de suppression au tableau des effectifs, après avis du Comité Technique.

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, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

#### **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**

**(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)**

#### **ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 4 décembre 2020, 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 lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Un emploi permanent de chargé(e) d'études en urbanisme à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme a été créé par délibération en date du 4 décembre 2020 pour accompagner les collectivités adhérentes du Service dans la rédaction de leurs documents d'urbanisme et assurer la veille juridique du Service.

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

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

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 en urbanisme (catégorie B/A) à temps complet pour accompagner les collectivités adhérentes dans la rédaction de leurs documents d'urbanisme et assurer la veille juridique du Service. Il/Elle assurera ses fonctions sous l'autorité du Président ou des personnes déléguées par lui. Il/Elle effectuera une période d'essai maximale de 3 mois.

#### **ARTICLE 2è - 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 646, majoré (au 1<sup>er</sup> janvier 2018) 540, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le licenciement sera notifié à l'agent après respect du préavis prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement.



Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

## **2 – 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, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois (requête possible sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)).

Fait à PAU, le .....

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

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

M. GAY rappelle qu'un agent quittera donc l'Agence le 31 décembre prochain pour rejoindre les services de la Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées. L'idée est de remplacer l'agent actuel, qui détient le grade d'ingénieur principal, par un agent titulaire soit d'un grade du cadre d'emplois des rédacteurs ou des techniciens territoriaux, soit du grade d'attaché ou d'ingénieur.

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

## **B/ Recrutement sur des emplois vacants au tableau des effectifs**

### **a/ SIN - Emploi permanent à temps complet d'assistant/technicien informatique**

Il est exposé, que par délibérations successives en date du 5 février 2019 et 24 mai 2019, avait été créé puis modifié un emploi permanent d'assistant/technicien informatique à temps complet pour le Service Intercommunal du Numérique. Cet emploi a été, dans un premier temps (délibération du 5 février 2019) ouvert aux cadres d'emplois des adjoints techniques et administratifs puis étendu (délibération du 24 mai 2019) aux grades de technicien, technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe.

Afin de pouvoir faire face à toutes les situations, et dans le cas où aucun fonctionnaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, il serait envisagé de procéder au recrutement d'un agent contractuel compétent. Il est donc proposé au Comité Syndical d'approuver les conditions du contrat à durée déterminée ci-dessous et d'autoriser le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

## **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  
(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

### **ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 4 décembre 2020, 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 lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.*

*Un emploi permanent d'assistant/technicien informatique à temps complet au Service Intercommunal du Numérique a été créé par délibération en date du 5 février 2019, modifié par délibération en date du 24 mai 2019, pour assister les collectivités adhérentes sur les logiciels métiers (comptabilité, budget, paie, élections, ...) et assurer des formations sur ces mêmes logiciels.*

*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 dans le respect des conditions réglementaires du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels. Aucun fonctionnaire ou lauréat de concours n'ayant été trouvé pour le poste d'assistant/technicien informatique au sein du Service Intercommunal du Numérique, il a été décidé de pourvoir le poste par le recrutement d'un agent contractuel.*

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

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

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

*A compter du ..... et pour une durée maximale de trois ans, M/Mme ..... est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'assistant/technicien informatique (catégorie C/B) à temps complet pour assister par téléphone ou sur site les collectivités adhérentes au Service Intercommunal du Numérique sur les logiciels métiers (comptabilité, budget, paie, élections, ...) et assurer des formations sur ces mêmes logiciels.*

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

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

### **ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS**

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

### **ARTICLE 3è – REMUNERATION**

*Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 480, majoré (au 1<sup>er</sup> janvier 2018) 416, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### **2 – 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, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois (requête possible sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)).

Fait à PAU, le .....

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

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le recrutement sur un emploi permanent au Service Intercommunal du Numérique dans les conditions énoncées ci-dessus, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

#### **b/ SIA - Emplois permanents à temps complet de consultant juridique**

Deux emplois de consultants juridiques créés pour l'un, par délibération du 10 février 2015, et pour l'autre, par délibération en date du 6 décembre 2019, ont été rendus vacants afin de procéder à un recrutement au Service Intercommunal Administratif. Le premier a été rendu vacant sur les grades d'attaché et attaché principal, le second sur les grades de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> et 1<sup>ère</sup> classe et d'attaché, le choix du grade, et donc de l'emploi, étant destiné à être validé in fine par le Président en fonction du profil du candidat retenu.

Afin de pouvoir faire face à toutes les situations, et dans le cas où aucun fonctionnaire ou lauréat de concours ne pourrait être recruté, il serait envisagé de procéder au recrutement d'un agent contractuel compétent. Il est donc proposé au Comité Syndical d'approuver les conditions du contrat à durée déterminée ci-dessous et d'autoriser le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

**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  
(recherche infructueuse de fonctionnaires – toutes catégories hiérarchiques)*

**ENTRE**

*l'Agence Publique de Gestion Locale représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par délibération du Comité Syndical en date du 4 décembre 2020, 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 lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.*

*Un emploi permanent de consultant juridique à temps complet au Service Intercommunal Administratif a été créé par délibération en date du 10 février 2015/6 décembre 2019 afin de renseigner et conseiller les collectivités sur l'ensemble des questions d'ordre administratif et juridique à l'exception des questions relatives au personnel et participer à la veille juridique menée par le service.*

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

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

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

**ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS**

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

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

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

**ARTICLE 2è - 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 791, majoré (au 1<sup>er</sup> janvier 2018) 650, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **2 – 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, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours de deux mois (requête possible sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)).

Fait à PAU, le .....

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

Le Président,

M/Mme .....

Pascal MORA  
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve à l'unanimité le recrutement sur deux emplois permanents au Service Intercommunal Administratif dans les conditions énoncées ci-dessus, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

## **6. MODIFICATION DU REGLEMENT D'INTERVENTION DU SERVICE INTERCOMMUNAL ADMINISTRATIF**

Le règlement d'intervention du Service Intercommunal Administratif propose, s'agissant de la rédaction des actes en la forme administrative, un tarif forfaitaire par acte puis précise « *Si la rédaction de l'acte présente des difficultés particulières, une participation financière supplémentaire pourra être appelée. Le montant de cette participation sera évalué par le Service et proposé à la Collectivité qui, si elle est d'accord sur ce montant, se verra proposer la signature d'une convention spécifique.* »

Sur cette base, les trois dernières années ont donné lieu à la signature de plusieurs conventions en vue de confier au Service, en complément à la mission de rédaction des actes, une mission visant à réaliser pour le compte de l'adhérent les recherches d'état civil correspondantes. Les conventions signées ont été basées sur un complément financier de 31,00 €.

Cette mission complémentaire pourrait être forfaitisée dans le cadre d'un nouveau tarif réévalué et révisable.

La nouvelle rédaction du règlement pour les actes, et les tarifs pour l'année 2021, pourraient être les suivants :

*« Aide à l'établissement d'actes en la forme administrative*

*À partir du 1er janvier 2021, cette participation est égale à 312,00 € par acte ou à 350,00 € par acte avec les recherches d'état civil correspondantes. »*

Le reste sans changement à savoir : « *Si la rédaction de l'acte présente des difficultés particulières, une participation financière supplémentaire pourra être appelée. Le montant de cette participation sera évalué par le Service et proposé à la Collectivité qui, si elle est d'accord sur ce montant, se verra proposer la signature d'une convention spécifique.*

*Les autres actes judiciaires ou administratifs qui doivent être publiés à la Conservation des Hypothèques (ordonnance d'expropriation, arrêté constatant l'incorporation de biens vacants et sans maître dans le domaine communal, délibération décidant l'incorporation d'office des voies de desserte de lotissements dans le domaine public communal, ...) sont assimilés à des actes en la forme administrative et font l'objet de la participation prévue ci-dessus. »*

M. GAY indique qu'il s'agit de créer un forfait, pour que les collectivités et le Service gagnent du temps.

Mme. BURRE-CASSOU indique ne pas comprendre la cohérence entre les chiffres.

M. GAY lui répond qu'il s'agit d'un supplément par rapport à la prestation de base, prenant en compte l'augmentation de 2% proposée pour 2021.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical adopte la modification du règlement d'intervention du Service Intercommunal Administratif à l'unanimité.

## **7. DEBATS D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES**

Sont présentés ci-après des éléments pour alimenter ce débat, concernant successivement l'exercice 2020 et les prévisions pour l'année 2021.

### **A/ L'exercice 2020**

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

L'exercice devrait se solder par un excédent d'environ 24 600 €, ce qui est remarquable au regard des conditions d'exercice de cette année 2020. La section de fonctionnement présenterait un excédent de 52 000 € et la section d'investissement un déficit

de 27 700 €. Il est à noter qu'en réalité le résultat net de l'activité des services, toutes sections confondues, serait de l'ordre de 68 000 €, une dotation d'un montant de l'ordre de 43 000 € prise sur les excédents cumulés ayant été destinée au financement des travaux d'extension de la Maison des Communes.

Les tableaux ci-dessous reprennent les éléments présentés lors du vote du budget relatif à l'exercice 2020 et en parallèle les éléments prévisionnels de clôture afin d'illustrer les données précédentes.

### Vote du budget – Exercice 2020

A/ L'exercice 2020

Vote du budget

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	877 806	783 517	1 796 849	723 660	820 690	-125 822
	<i>dont indemnisation ARE</i>	0	13 000	20 000	18 300	0	
	Recettes	931 500	776 500	1 712 400	634 500	821 800	
Investissement	Dépenses	21 300	61 700	53 600	12 800	14 700	-80 828
	Recettes	4 039	17 282	40 886	6 821	14 244	
Balance	Fonctionnement	53 694	-7 017	-84 449	-89 160	1 110	-125 822
	Investissement	-17 261	-44 418	-12 714	-5 979	-456	-80 828
Balance générale		36 433	-51 435	-97 163	-95 139	654	<b>-206 650</b>
						Dotation travaux	44 000
						Total exercice	<b>-250 650</b>

Prévision de réalisation au 16/11/2020

2

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	794 740	662 414	1 649 542	668 822	714 159	63 448
	<i>dont indemnisation ARE</i>	1 500	8 000	20 000	9 000	0	
	Recettes	944 960	646 950	1 569 566	543 214	848 435	
Investissement	Dépenses	4 992	1 654	33 420	-1 618	27 051	15 666
	Recettes	4 000	15 244	40 831	6 847	14 243	
Balance	Fonctionnement	150 220	-15 464	-79 976	-125 608	134 276	63 448
	Investissement	-992	13 590	7 411	8 465	-12 808	15 666
Balance générale		149 228	-1 874	-72 565	-117 143	121 468	<b>79 114</b>
						Dotation travaux	43 360
						Total exercice	<b>35 754</b>

Pour rappel, et même s'il est à noter que les exercices ne sont pas forcément comparables sur le fond, voici l'historique des résultats sur la période 2013-2019 :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnement	179 541,59	-40 173,67	171 957,35	580 832,69	229 993,74	-138 129,99	299 372,01
Excédent/déficit cumulé F	<b>1 516 757,76</b>	<b>1 476 684,09</b>	<b>1 648 541,44</b>	<b>2 229 374,13</b>	<b>2 398 321,40</b>	<b>2 260 191,41</b>	<b>2 559 563,42</b>
Investissement	18 247,52	33 521,79	-144 651,46	-84 052,22	189 108,83	42 906,39	-121 540,22
Excédent/déficit cumulé I	<b>134 135,62</b>	<b>167 657,41</b>	<b>23 005,95</b>	<b>-61 046,47</b>	<b>128 062,36</b>	<b>170 968,75</b>	<b>49 428,53</b>
Exercice	197 789,11	-6 651,88	27 305,89	496 780,47	419 102,57	-95 223,60	177 831,79
Excédent/déficit cumulé T	<b>1 650 893,38</b>	<b>1 644 341,50</b>	<b>1 671 547,39</b>	<b>2 168 327,66</b>	<b>2 526 383,76</b>	<b>2 431 160,16</b>	<b>2 608 991,95</b>

Cette prévision de clôture, au regard des éléments connus à ce jour, est nettement positive en comparaison du budget voté en février 2020 :

Le **Service Intercommunal Administratif** présenterait un excédent de l'ordre de 149 000 € pour une prévision qui avait été estimée à environ 36 000 €. L'excédent relève exclusivement de la section de fonctionnement, la section d'investissement étant quasiment à l'équilibre et trouve essentiellement son origine dans le fonctionnement en sous-effectif du Service qui dure depuis quelques années.

Le **Service Intercommunal du Numérique** serait quasiment à l'équilibre, avec un déficit de 15 400 € en section de fonctionnement, presque compensé en totalité par un excédent de 13 600 € en section d'investissement.

La prévision était un déficit de 51 500 €, trouvant essentiellement son origine en section d'investissement. C'est donc sur ce volet que se trouve l'amélioration du résultat global du service.

Le **Service Intercommunal Patrimoine et Architecture** présenterait un déficit de l'ordre de 72 000 €, alors que le prévisionnel envisageait un déficit de l'ordre de 97 000 €. L'amélioration de ce résultat vient un peu de la section de fonctionnement, et principalement de la section d'investissement.

Le **Service Intercommunal Territoires et Urbanisme** devrait présenter un déficit de l'ordre de 117 600 €, alors que le prévisionnel avait été basé sur un déficit d'environ 95 000 €.

Le déficit de fonctionnement serait de l'ordre de 126 100 €, soit une aggravation d'environ 31 100 € par rapport au prévisionnel. Si les années d'élections municipales sont traditionnellement des années difficiles pour le Service, le décalage dans l'installation des conseils municipaux et communautaires a entraîné une diminution d'activité bien plus importante qu'attendue, et par là même ce résultat. On notera quand même l'amélioration en section d'investissement, qui devient positive.

Le **Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement** devrait présenter un excédent de l'ordre de 121 000 €, alors que la prévision faisait état d'un résultat à l'équilibre.

Cet excédent est concentré dans la section de fonctionnement, et provient surtout de dépenses inférieures de 106 000 € à la prévision. La raison tient à un fonctionnement en sous-effectif tout au long de l'année, lié à des procédures de recrutements restées infructueuses, alors que l'activité est restée très soutenue comme en témoigne des recettes supérieures à la prévision de 27 000 €. Pour accompagner cette activité, la section d'investissement a été mise à contribution et voit son résultat devenir négatif de 12 000 €.

La maîtrise d'œuvre assurée par le Service Patrimoine et Architecture pour les travaux d'extension de la Maison des Communes, sous maîtrise d'ouvrage du Centre de Gestion, a été compensée par une dotation analytique sur l'activité des services de 43 360 €, qui vient diminuer de fait le résultat prévisionnel de l'exercice, puisqu'elle ne donne lieu à aucune écriture comptable.

Concernant les moyens généraux, dont le coût est répercuté sur l'ensemble des services sous la forme de charges indirectes, la prévision de clôture fait apparaître en fonctionnement un coût par agent de 9 342 € annuel. Ce montant est supérieur à 2019, qui était de 8 290 € au moment de la prévision de clôture. Les raisons de cette hausse sont principalement liées à, d'une part le pourvoi d'un poste affecté au service support alors qu'il a été quasiment inoccupé en 2019 suite au départ d'un agent en disponibilité pour création d'entreprise et aux recrutements infructueux pour assurer son remplacement, d'autre part la présence d'une partie du temps affecté à un Délégué à la Protection des Données, enfin les dépenses liées à la crise sanitaire.

Comme on le voit, le résultat est donc légèrement positif malgré la crise sanitaire conjuguée au report d'installation des nouveaux exécutifs, se traduisant par une suspension de l'activité dans certains services. Ce résultat global est donc à saluer particulièrement dans le contexte actuel, et traduit l'investissement des agents, restés mobilisés pour répondre aux attentes des collectivités tout en vivant de nombreuses évolutions dans l'organisation de l'activité.

## **B/ Les prévisions pour l'année 2021**

Sur un plan général, 82 % du budget de l'Agence étant constitué 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 2021 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 1,49 %, en diminution par rapport à 2020 (2,33 %);
- la hausse prévisionnelle des charges de 0,39%, estimée à 0,15 % dans la perspective d'une nouvelle revalorisation au 1er janvier 2021 de l'Indemnité Compensatrice de la Contribution Sociale Généralisée (ICCSG), et à 0,24% pour ce qui concerne le renouvellement du marché d'assurance statutaire pour lequel on ne dispose actuellement d'aucun élément d'appréciation.
- pas d'augmentation prévue en 2020 de la valeur du point d'indice de la fonction publique ; on note cependant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 l'instauration par la loi de Transformation de la Fonction Publique d'une prime de précarité pour les contrats de moins 12 mois, auquel l'Agence peut avoir recours dans quelques cas (remplacement d'un agent temporairement indisponible, besoin temporaire sur une mission..)

Au total, on peut estimer que l'augmentation de la masse salariale à effectif constant sera de l'ordre de 1,88 % et pourrait avoisiner 2%, et que le total des dépenses progressera dans la même proportion, toujours à effectif constant.

Au regard des prévisions de clôture pour 2020 et des projections pour 2021, il est prévu une évolution générale des tarifs (abonnements et interventions) pour 2020 de 2 %, à l'exception de quelques particularités. Dans le détail par services :

Le **Service Intercommunal Administratif** sera en 2021 dans une année traditionnelle d'activité. Le départ à la retraite à échéance de 15 mois de la responsable du pôle AFA conduit à prévoir un recrutement en cours d'année pour gérer convenablement la transition. Il est également prévu sur la fin de l'année un recrutement sur un poste permanent de consultant vacant depuis 3 ans, ce qui devrait permettre de retrouver un effectif en adéquation avec le volume d'activité du service.

Le service serait en excédent de fonctionnement de 27 441 € et en déficit d'investissement de 15 236 €, soit un résultat global de 12 205 €.

Tarifs : l'augmentation est de 2 %, avec la création d'un forfait supplémentaire pour les AFA complexes, et des tarifs à l'habitant très faibles des EPCI et syndicats, bénéficiant d'un rattrapage après avoir été précédemment figés.

Le **Service Intercommunal du Numérique** serait en déficit en fonctionnement (48 702 €) comme en investissement (27 902 €) soit un résultat global de – 76 604 €. Ce prévisionnel intègre une moindre intervention du Service en assistance informatique auprès des autres services de l'Agence, en raison du recrutement d'un informaticien dédié rattaché à la direction.

Tarifs : l'augmentation est de 2%, à l'exception des tarifs à l'habitant très faibles bénéficiant d'un rattrapage après avoir été précédemment figés.

Le **Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture** présenterait un déficit de fonctionnement de 48 650 €, lié tant à une prudence sur les recettes qu'à des éléments de contexte comme par exemple une prévision de l'ordre de 14 000 €, correspondant à l'indemnisation d'un agent contractuel ayant quitté ses fonctions en octobre 2019 et sortant du champ de la convention signée au titre de l'assurance chômage.

Concernant l'investissement, il présenterait un léger déficit de 10 888 €. Le résultat global serait alors de - 59 538 €.

Tarifs : l'augmentation est de 2%, à l'exception des tarifs à l'habitant très faibles des EPCI et syndicats, bénéficiant d'un rattrapage après avoir été précédemment figés.

Le **Service Intercommunal Territoires et Urbanisme** ferait apparaître un déficit de fonctionnement de 63 866 €. Cette perspective est due à une prudence dans l'estimation des recettes, dans un contexte de redémarrage incertain des études d'urbanisme en année postélectorale. Le positionnement du Service sur d'autres missions (Plan Communaux de

Sauvegarde, calculs géomatiques...) commencera probablement à produire des effets, mais ne permet pas à ce stade de pallier les incertitudes en matière de planification.

L'investissement étant également en déséquilibre (- 21 854 €), le résultat global serait alors de - 85 720 €.

**Tarifs** : augmentation de 2 %, à l'exception du coût de demi-journée qu'il est proposé de laisser au niveau actuel afin de poursuivre l'harmonisation à terme avec les autres services. Il s'agirait là de la dernière année traitée ainsi pour le service. Les tarifs à l'habitant très faibles des EPCI et syndicats bénéficient d'un rattrapage après avoir été précédemment figés.

Le **Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement**, présenterait un résultat déficitaire en fonctionnement de 55 773 €. Ce résultat s'explique par les précautions sur les recettes et les évolutions de personnel (recrutement d'un dessinateur sur un poste vacant depuis deux ans, incertitude sur le retour de disponibilité d'un agent...)

La section d'investissement présentant un déficit de 1 700 €, le résultat global du service serait alors de - 57 473 €.

**Tarifs** : l'augmentation est de 2%, à l'exception des tarifs à l'habitant très faibles des EPCI et syndicats, bénéficiant d'un rattrapage après avoir été précédemment figés.

Concernant les charges indirectes, comme évoqué plus haut, 2021 verra l'arrivée d'un informaticien en support des autres services, et il a été également prévu l'éventuel retour d'un agent en disponibilité.

Deux autres points sont à souligner :

- 15 000 euros sont fléchés afin de se réserver la possibilité de fêter les 20 ans de l'Agence,
- L'Agence a participé aux travaux d'extension de la Maison des Communes terminés en 2008, et paye depuis une annuité de 40 000 euros par an. Il est prévu de rembourser par anticipation la dernière échéance de la participation de l'Agence à cette extension de 2008, pour 11 506 euros supplémentaires. Ceci permettra d'avoir soldé cette opération lors du début du remboursement de l'extension en cours.

A la prévision de réalisation relative à l'activité des services telle que présentée ci-dessus, a été inscrite au budget une prévision concernant l'ingénierie pour l'extension du bâtiment de la Maison des Communes pour un montant de 44 000 €. Cette prévision est supportée analytiquement par le budget des charges indirectes sur lequel une dotation sur les excédents précédemment réalisés est prévue afin de ne pas perturber la lisibilité de l'activité normale des services.

Ces éléments sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

#### DOB 2021

		SIA	SIN	SIPA	SITU	SIVRA	Résultat
Fonctionnement	Dépenses	959 259	790 102	1 871 350	716 366	940 773	-189 550
	<i>dont indemnisation ARE</i>	10 000	2 000	14 000	2 500	0	
	Recettes	986 700	741 400	1 822 700	652 500	885 000	
Investissement	Dépenses	20 000	43 300	40 000	24 800	17 100	-77 580
	Recettes	4 764	15 398	29 112	2 946	15 400	
Balance	Fonctionnement	27 441	-48 702	-48 650	-63 866	-55 773	-189 550
	Investissement	-15 236	-27 902	-10 888	-21 854	-1 700	-77 580
Balance générale		12 205	-76 604	-59 538	-85 720	-57 473	<b>-267 130</b>
						Dotation travaux	44 000
						Total exercice	<b>-311 130</b>

M. GAY complète ces éléments. Si le vote du budget en Février, hors dotation de travaux, était de -206 650 €, la prévision prévoyant un excédent de 79 114 € a été établie le 16 novembre. Celle-ci a été revue depuis et devra intégrer une provision supplémentaire de 20 000 € à 30 000 € sur les Comptes Epargne Temps (CET).

M. MORA ajoute qu'il s'agit là d'une année compliquée avec la COVID, les élections municipales et le décalage des DETR, mais en arriver à ce résultat est tout de même une très bonne chose. Il propose ensuite de passer au Débat d'Orientations Budgétaires.

M. GAY rappelle que les principales dépenses concernent le personnel, et l'évolution de ce poste impacte donc sensiblement le prévisionnel. Il complète les éléments particuliers par l'anticipation du marché d'assurance statutaire en cours de finalisation, et par l'instauration d'une prime de précarité pour les contrats de moins de 12 mois.

Il indique enfin que le Comité Syndical de décembre vote les tarifs des services de l'année suivante, les éléments financiers proposés prenant naturellement en compte ces évolutions. Il amène quelques précisions sur les services :

- Le Service Intercommunal Administratif voit une diminution sensible de son excédent, lequel était principalement dû à un fonctionnement en sous-effectif depuis 3 ans. Le résultat intègre le recrutement en cours d'année d'un consultant supplémentaire, ainsi que de manière plus exceptionnelle l'arrivée d'un agent destiné à prendre la succession de la responsable du pôle AFA partant à la retraite en 2022. Du fait de la part très importante prise par l'abonnement, il s'agit du service dont les recettes sont les plus appréhendables ;

- Le Service Intercommunal du Numérique apparaît en léger déficit car des missions mises entre parenthèses en 2020 pour cause de COVID et d'élections devraient être relancées, comme les sites internet et la protection des données ;

- Le Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture intègre les éventuelles attributions DETR, qui restent à confirmer.

- Le Service Intercommunal des Territoires et de l'Urbanisme est en attente de concrétisations formelles en termes de planification, en particulier avec la Communauté d'Agglomération PAYS-BASQUE qui est un important donneur d'ordre. Il est également espéré la concrétisation de nouvelles missions ;

- Le Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement, au-delà de l'arrivée d'un nouveau dessinateur, intègre une incertitude sur la possible réintégration au 1<sup>er</sup> mai 2021 d'un agent en disponibilité depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

Il ajoute que si les élus peuvent être surpris d'une prévision présentant un résultat négatif à une telle hauteur, l'Agence et plus particulièrement les services, sont sincères lors de la construction du budget, en étant prudents sur les recettes. Il termine en indiquant qu'il y aura une grosse dépense en informatique, liée au travail à distance.

M. MORA indique qu'il y a un manque de visibilité avec la réunion DETR prévue l'après-midi. Il rejoint M. GAY quant à l'élaboration du budget établi en toute précaution et sincérité.

M. INCHAUSPE demande quelles sont les attentes de résultats de la réunion DETR.

M. MORA répond qu'environ soixante dossiers de collectivités sont présentés.

M. GAY indique qu'habituellement il y a une commission DETR en avril et une en septembre. Cette année, il y en a eu une en juin, où peu de dossiers ont été retenus, et une ce jour, le 4 Décembre. Il pense qu'il y aura une meilleure visibilité pour le SIPA et le SIVRA lors du vote du budget en Février.

Mme BURRE-CASSOU ajoute qu'il existe des plans de relance de financement accessible aux communes.

M. TARIOL souhaite connaître le coût supplémentaire concernant la loi de Transformation de la Fonction Publique.

M. GAY lui répond que le RIFSEEP est déjà en œuvre, et que l'enveloppe prévue pour le CIA sera moins élevée que le maximum évoqué lors des débats précédant son instauration.

Il ajoute que ces orientations intègrent des coûts particuliers, dont 15 000€ pour les 20 ans de l'Agence (ce qui reste suspendu à la possibilité d'organisation du fait des contraintes sanitaires), et la participation de l'Agence pour l'extension de 2008 de la Maison des Communes. Sur ce point, l'Agence paye annuellement 44 000 €, avec un solde de 11 500 € en 2022. Il est donc proposé d'avancer ce dernier paiement en 2021, et ainsi de commencer à payer la nouvelle extension en 2022 en ayant soldé la précédente.

M. ECHEVERRIA quitte la séance et donne procuration à M. GAIRIN.

Mme BURRE-CASSOU souhaite savoir quelles sont les dépenses d'investissement de l'Agence.

M. GAY répond qu'il s'agit essentiellement de dépenses pour des véhicules et en informatique, ce dernier poste ayant augmenté en 2020 du fait du travail à distance. Il ajoute qu'au mois de janvier 2021, un informaticien intégrera les effectifs pour venir en support interne aux agents. Il termine en disant que sur les deux années à venir, il y aura un investissement conséquent en termes d'informatique afin d'accompagner le déploiement du télétravail.

Mme BURRE-CASSOU souhaite savoir si l'investissement concernant les travaux est dispatché sur les différents services.

M. GAY répond que le financement est pris sur les excédents cumulés sur les années précédentes, qui sont fondus en une seule ligne. Il précise qu'en ce qui concerne l'extension, l'opération globale représente plus de 3 millions d'euros et l'essentiel des bureaux sont créés pour l'Agence. La maîtrise d'ouvrage est assurée par le Centre de Gestion, bénéficiant d'un bail emphytéotique sur un terrain appartenant au Département.

Enfin il termine en précisant les sommes qui seront dépensées par l'Agence concernant les travaux d'extension :

- 300 000 € en apport en nature sur l'ingénierie ;
- 700 000 € en numéraire en 2022, une fois le chantier terminé ;
- Un remboursement du montant restant échelonné sous la forme de paiements annuels de 70 000 € sur 15 ans, avec un solde à définir la dernière année pour clôturer l'opération.

M. MORA le remercie pour ses précisions.

M. GUERETIN quitte la séance.

## **8. TARIFICATION 2021**

Comme chaque année, il est proposé de fixer dès à présent les tarifs pour l'année à venir, afin qu'ils puissent s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier prochain.

Concernant les tarifs, l'augmentation générale proposée est donc de 2 %, avec quelques exceptions :

- Certains tarifs à l'habitant sont trop faibles pour qu'un pourcentage d'augmentation de 2 ou 3 unités entraîne une augmentation d'1 centime (cas de tarifs à 2, 5 ou 10 centimes d'euro/habitant). Lors de la révision générale des tarifs en 2017, il avait été convenu de "masquer" ces augmentations minimales, et de procéder à un rattrapage par palier lorsque le cumul de ces augmentations atteint un montant permettant d'être arrondi au centime supérieur, ce qui est désormais le cas. Pour plus de clarté, le tableau ci-dessous fait apparaître la mention "rattrapage".
- Le coût de la demi-journée au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme, qui ne bougerait donc pas dans l'attente d'une harmonisation avec les autres services.

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

- la cotisation 2020,
- le pourcentage de hausse proposé, soit globalement 2 %,
- le détail des tarifs soumis au vote, qui fait apparaître si nécessaire les arrondis.

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Administratif</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1,88	2,00%	1,92	<b>1,92</b>	2,13%	
Plancher	507,00	2,00%	517,14	<b>517</b>	1,97%	
Plafond	4232,00	2,00%	4316,64	<b>4317</b>	2,01%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,12	2,00%	0,13	<b>0,13</b>	8,33%	Rattrapage
Plancher	1425,00	2,00%	1453,50	<b>1454</b>	2,04%	
Plafond	14838,00	2,00%	15134,76	<b>15135</b>	2,00%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,11	2,00%	0,12	<b>0,12</b>	9,09%	Rattrapage
Plancher	507,00	2,00%	517,14	<b>517</b>	1,97%	
Plafond	4232,00	2,00%	4316,64	<b>4317</b>	2,01%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Rédaction de mémoires (contentieux) - <i>par instance</i>	1195,00	2,00%	1218,90	<b>1219</b>	2,01%	
Etudes financières (par 1/2 j. d'intervention)	271,00	2,00%	276,42	<b>276</b>	1,85%	
Assistance ponctuelle en matière budgétaire, fiscale et comptable	271,00	2,00%	276,42	<b>276</b>	1,85%	
Aide à la passation de délégation de service public	1048,00	2,00%	1068,96	<b>1069</b>	2,00%	
Assurances - établissement d'un cahier des charges	636,00	2,00%	648,72	<b>649</b>	2,04%	
Assurances - analyse propositions/contrats	478,00	2,00%	487,56	<b>488</b>	2,09%	
Assurances - les deux interventions	954,00	2,00%	973,08	<b>973</b>	1,99%	
Expropriation - DUP et parcellaire	1274,00	2,00%	1299,48	<b>1299</b>	1,96%	
Expropriation - assistance fixation indemnités	1274,00	2,00%	1299,48	<b>1299</b>	1,96%	
Expropriation - les deux interventions précédentes	2387,00	2,00%	2434,74	<b>2435</b>	2,01%	
Expropriation - appel jugement indemnitaire	705,00	2,00%	719,10	<b>719</b>	1,99%	
Cimetière - détermination du besoin	271,00	2,00%	276,42	<b>276</b>	1,85%	
Actes	306,00	2,00%	312,12	<b>312</b>	1,96%	
Actes avec recherches d'état civil				<b>350</b>		

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal du Numérique</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	0,11	2,00%	0,12	<b>0,12</b>	9,09%	Rattrapage
Plancher	53,90	2,00%	54,98	<b>55</b>	2,04%	
Plafond	248,00	2,00%	252,96	<b>253</b>	2,02%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,02	2,00%	0,03	<b>0,03</b>	50,00%	Rattrapage
Plancher	258,00	2,00%	263,16	<b>263</b>		
Plafond	2698,00	2,00%	2751,90	<b>2752</b>		
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,05	2,00%	0,06	<b>0,06</b>	20,00%	Rattrapage
Plancher	53,90	2,00%	54,98	<b>55</b>	1,94%	
Plafond	248,00	2,00%	252,96	<b>253</b>	2,02%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
<b>Logiciel COSOLUCE</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	0,96	2,00%	0,98	<b>0,98</b>	2,08%	
Plancher	242,00	2,00%	246,84	<b>247</b>	2,07%	
Plafond	1232,00	2,00%	1256,64	<b>1257</b>	2,03%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,05	2,00%	0,06	<b>0,06</b>	20,00%	Rattrapage
Plancher	648,00	2,00%	660,96	<b>661</b>	2,01%	
Plafond	6745,00	2,00%	6879,90	<b>6880</b>	2,00%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,11	2,00%	0,12	<b>0,12</b>	9,09%	Rattrapage
Plancher	242,00	2,00%	246,84	<b>247</b>	2,07%	
Plafond	1232,00	2,00%	1256,64	<b>1257</b>	2,03%	
<b>SITES INTERNET</b>						
<b>Coût de création</b>						
<200 hab.	2267,00	2,00%	2312,34	<b>2312</b>	1,99%	
200 à 499 hab.	2835,00	2,00%	2891,70	<b>2892</b>	2,01%	
500 à 999 hab.	3062,00	2,00%	3123,24	<b>3123</b>	1,99%	
1000 à 1999 hab.	3402,00	2,00%	3470,04	<b>3470</b>	2,00%	
2000 à 4999 hab.	4535,00	2,00%	4625,70	<b>4626</b>	2,01%	
>= 5000 hab.	5102,00	2,00%	5204,04	<b>5204</b>	2,00%	
<b>Maintenance annuelle</b>						
<200 hab.	397,00	2,00%	404,94	<b>405</b>	2,02%	
200 à 499 hab.	454,00	2,00%	463,08	<b>463</b>	1,98%	
500 à 999 hab.	623,00	2,00%	635,46	<b>635</b>	1,93%	
1000 à 1999 hab.	793,00	2,00%	808,86	<b>809</b>	2,02%	
2000 à 4999 hab.	965,00	2,00%	984,30	<b>984</b>	1,97%	
>= 5000 hab.	1110,00	2,00%	1132,20	<b>1132</b>	1,98%	

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal du Numérique</b>						
<b>DÉLÉGUÉ A LA PROTECTION DES DONNÉES</b>						
<b>Suivi annuel</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	0,41	2,00%	0,42	<b>0,42</b>	2,44%	
Plancher	205,00	2,00%	209,10	<b>209</b>	1,95%	
Plafond	1743,00	2,00%	1777,86	<b>1778</b>	2,01%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,05	2,00%	0,06	<b>0,06</b>	20,00%	Rattrapage
Plancher	205,00	2,00%	209,10	<b>209</b>	1,95%	
Plafond	1743,00	2,00%	1777,86	<b>1778</b>	2,00%	
<b>SIG</b>						
<b>Abonnement de base, abonnement par module complémentaire</b>						
<b>Cotisation de base</b>						
Par hab.	0,68	2,00%	0,69	<b>0,69</b>	1,47%	
Plancher	193,00	2,00%	196,86	<b>197</b>	2,07%	
Plafond	1247,00	2,00%	1271,94	<b>1272</b>	2,00%	
Plafond EPCI	3742,00	2,00%	3816,84	<b>3817</b>	2,00%	
<b>Module métier complémentaire (3 max facturés)</b>						
Par hab.	0,24	2,00%	0,24	<b>0,24</b>	0,00%	
Plancher	68,00	2,00%	69,36	<b>69</b>	1,47%	
Plafond	408,00	2,00%	416,16	<b>416</b>	1,96%	
Plafond EPCI	1224,00	2,00%	1248,48	<b>1248</b>	1,96%	
<b>Abonnement annuel par module</b>						
Par hab.	0,33	2,00%	0,34	<b>0,34</b>	3,03%	
Plancher	97,00	2,00%	98,94	<b>99</b>	2,06%	
Plafond	595,00	2,00%	606,90	<b>607</b>	2,02%	
Plafond EPCI	1781,00	2,00%	1816,62	<b>1817</b>	2,02%	
<b>Abonnement annuel par module (cimetière, adressage)</b>						
Par hab.	0,16	2,00%	0,16	<b>0,16</b>	0,00%	
Plancher	51,00	2,00%	52,02	<b>52</b>	1,96%	
Plafond	308,00	2,00%	314,16	<b>314</b>	1,95%	
Plafond EPCI	923,00	2,00%	941,46	<b>941</b>	1,95%	
<b>Adressage</b>						
	712,00	2,00%	726,24	<b>726</b>	1,97%	
<b>Etudes particulières, développements spécifiques</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	271,00	2,00%	276,42	<b>276</b>	1,85%	
<b>Assistance</b>						
Sur site	134,00	2,00%	136,68	<b>137</b>	2,24%	
A la Maison des Communes	65,00	2,00%	66,30	<b>66</b>	1,54%	
<b>Journée de formation groupée</b>						
	171,00	2,00%	174,42	<b>174</b>	1,75%	

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal du Numérique</b>						
<b>Journées de formation sur site</b>						
<500 hab.	216,00	2,00%	220,32	220	1,85%	
500 à 999 hab.	271,00	2,00%	276,42	276	1,85%	
1000 à 1999 hab.	401,00	2,00%	409,02	409	2,00%	
2000 à 4999 hab.	537,00	2,00%	547,74	548	2,05%	
>=5000 hab.	673,00	2,00%	686,46	686	1,93%	
<b>Téléformation (70% tarifs formation sur site)</b>						
<500 hab.	151,00	2,00%	154,02	154	1,99%	
500 à 999 hab.	189,00	2,00%	192,78	193	2,12%	
1000 à 1999 hab.	281,00	2,00%	286,62	287	2,14%	
2000 à 4999 hab.	376,00	2,00%	383,52	384	2,13%	
>=5000 hab.	472,00	2,00%	481,44	481	1,91%	
<b>Captation aérienne par drone et traitements associés</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	271,00	2,00%	276,42	276	1,85%	
<b>Travail à façon</b>						
Bulletin de paye	13,40	2,00%	13,67	14	4,48%	
½ journée d'intervention en matière de SIG (recalage plan, numérisation PLU, ...)	271,00	2,00%	276,42	276	1,85%	
<b>Développement à façon</b>						
Par habitant	0,55	2,00%	0,56	0,56	1,82%	
Plancher	193,00	2,00%	196,86	197	2,07%	
Plafond	1378,00	2,00%	1405,56	1406	2,03%	

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Patrimoine et Architecture</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Communes</b>						
Par hab.	1,55	2,00%	1,58	1,58	1,94%	
Plancher	428,00	2,00%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2,00%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,09	2,00%	0,10	0,10	11,11%	Rattrapage
Plancher	1165,00	2,00%	1188,30	1188	1,97%	
Plafond	12140,00	2,00%	12382,80	12383	2,00%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,11	2,00%	0,12	0,12	9,09%	Rattrapage
Plancher	428,00	2,00%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2,00%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	271,00	2,00%	276,42	276	1,85%	



	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Territoires et Urbanisme</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Commune</b>						
Par hab.	1,55	2%	1,58	1,58	1,94%	
Plancher	428,00	2%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,09	2%	0,10	0,10	11,11%	Rattrapage
Plancher	1165,00	2%	1188,30	1188	1,97%	
Plafond	12140,00	2%	12382,80	12383	2,00%	
<b>Syndicats</b>						
Par hab.	0,11	2%	0,12	0,12	9,09%	Rattrapage
Plancher	428,00	2%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Calcul taxe d'aménagement majorée	582,00	2%	593,64	594	2,06%	
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	278,00	0%	278,00	278	0,00%	

	Cotisation 2020	% hausse	Cotisation 2021	Arrondi soumis au vote	% hausse après arrondi	Observations
<b>Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement</b>						
<b>Abonnement</b>						
<b>Commune</b>						
Par hab.	1,55	2,00%	1,58	1,58	1,94%	
Plancher	428,00	2,00%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2,00%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Epci à FP</b>						
Par hab.	0,09	2,00%	0,10	0,10	11,11%	Rattrapage
Plancher	1165,00	2,00%	1188,30	1188	1,97%	
Plafond	12140,00	2,00%	12382,80	12383	2,00%	
<b>Syndicat</b>						
Par hab.	0,11	2,00%	0,12	0,12	9,09%	Rattrapage
Plancher	428,00	2,00%	436,56	437	2,10%	
Plafond	3491,00	2,00%	3560,82	3561	2,01%	
<b>Prestations supplémentaires</b>						
Contribution supplémentaire par 1/2 journée d'intervention d'un agent du service	271,00	2,00%	276,42	276	1,85%	

M. GAY revient sur le blocage du coût de la demi-journée au SITU, afin que tous les membres en aient la raison.

L'Agence a souhaité, lors de la refonte de la tarification en 2017, harmoniser les tarifs à la demi-journée de l'ensemble des services afin de gagner en simplicité. Le SITU, qui avait le cout le plus élevé, a donc été bloqué en attendant que les autres services atteignent son montant. Ce mécanisme conduit aujourd'hui à une différence minimale de 2€, pas forcément très compréhensible, et la question peut se poser d'augmenter les autres services de 2€ supplémentaires pour la porter de 276 à 278 €. L'augmentation pour ceux-ci serait certes alors de 2,58% au lieu de 2%, mais permettrait d'afficher d'ores et déjà un seul tarif à la demi-journée pour l'ensemble des services, ce qui rend l'intervention de l'Agence plus lisible.

Le Comité Syndical adopte à l'unanimité la nouvelle tarification 2021, en portant le coût de la demi-journée à 278 € pour l'ensemble des Services.

## **9. MISE A JOUR DU PLAN ET DU REGLEMENT DE FORMATION**

Il est exposé que la formation des agents a pour vocation de leur permettre 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 plan de formation pour la période 2017-2019 étant arrivé à échéance, il convient de valider un nouveau plan pour la période suivante, savoir 2020-2022. Celui-ci pourra faire l'objet d'une actualisation si de nouveaux besoins en termes de formation apparaissent au cours de la période. Un bilan des actions de formations réalisées est présenté au Comité Technique chaque année.

Le règlement de formation doit également faire l'objet d'une actualisation conformément à l'évolution de la réglementation concernant l'alimentation du Compte Personnel de Formation (CPF).

Concernant le bilan du plan de formation pour la période 2017-2019 (*ANNEXES*), on peut noter que la majorité des thématiques inscrites au plan ont fait l'objet d'une réalisation.

Sur la période, on note 855 jours de formation pour un coût total (hors frais de déplacement) de 46 391 €. La précédente période affichait 698 jours de formations réalisés pour un coût de 41 058 €.

Le nombre moyen d'agents sur la période s'élevant à 75,29 agents, le nombre de jours de formation réalisés sur la période est de 3,78 jours par an et par agent, ce qui est supérieur sur la durée aux obligations statutaires toutes catégories confondues.

Concernant l'élaboration du nouveau plan de formation, il a été actualisé avec les formations qui n'ont pas été fléchées dans le précédent plan et qui ont fait l'objet d'une réalisation afin de permettre l'exercice de certaines missions. De plus, les formations obsolètes ou n'ayant plus lieu d'être ont été retirées du plan de formation.

Les projets de plan et de règlement ont reçu un avis favorable du Comité Technique en date du 26 novembre 2020. Il appartient désormais au Comité Syndical d'adopter ces plan et règlement de formation (*ANNEXES*).

M. GAY indique que la mise à jour du plan et du règlement de formation se trouve dans les annexes. Cette dernière a été présentée en CT, et a reçu un avis favorable des deux collègues.

Le Comité Syndical adopte les mises à jour du plan et du règlement de formation à l'unanimité.

## **10. OFFRE DE CONCOURS**

Il est exposé que l'installation d'un nouvel onduleur, essentiel à la sécurité du réseau informatique de l'Agence, a nécessité des travaux notamment de dépose du disjoncteur existant et de la reprise du tableau électrique dans le local informatique de la collectivité.

Une intervention de dépose des luminaires et d'installation de réglottes LED a également été effectuée sur le rotomat du Service Intercommunal Administratif dans lequel sont stockées les consultations du Service.

L'ensemble de ces interventions a été pris en charge financièrement par le Centre de Gestion, propriétaire du bâtiment. Il revient donc à l'Agence de le rembourser sous la forme d'une offre de concours.

Il est donc proposé de faire une offre de concours au Centre de Gestion qui serait égale au coût des travaux, déduction faite du FCTVA qui sera récupéré par ses soins sur cette opération.

Le coût HT des travaux s'élève à 1 505, 62 €, soit 1 806, 74 € TTC.

Le montant de FCTVA à déduire du montant TTC est de 296, 38 €.

Il est donc proposé de faire une offre de concours au Centre de Gestion pour un montant de 1 510, 36 €.

Le Président précise que les crédits correspondants n'étaient pas prévus au budget de l'exercice et qu'il a donc pris une décision relative à l'emploi des crédits de dépenses imprévues pour un transfert de 1 511 € au compte de dépenses correspondant.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical approuve l'unanimité l'offre de concours telle que présentée ci-dessus.

M. MORA indique que les services sont très complets dans leur présentation, d'où les deux heures de réunion. Il ajoute que pour lui les élus ont lu les rapports, et qu'il faudrait donc une présentation plus succincte. Il demande si les membres souhaitent que les services passent plus de temps à expliquer les délibérations ou que cette présentation soit plus courte afin de laisser plus de place aux débats.

M. RHAUT souhaite qu'ils soient plus brefs.

M. DUDRET suggère la création d'un diaporama synthétique pour être plus efficace.

M. TARIOL trouve qu'il est compliqué d'appliquer quelque chose de bref pour un nouvel élu, mais que ce sera sûrement plus simple d'ici deux ans. Il préfère le système actuel.

M. RHAUT indique que cette présentation sera toujours là, qu'il y aura toujours les explications et que les élus pourront toujours poser leurs questions.

M. MORA indique que les services restent à leur disposition pour préciser si des choses sont incomprises, et que l'idée est de ne pas relire les rapports. Il trouve bonne l'idée du diaporama synthétique.

M. GAIRIN dit qu'il faudrait aller plus dans le débat plutôt que de s'attarder sur le rapport présenté.

M. MORA rappelle que le prochain Comité Syndical se tiendra le 4 février 2021 mais que le lieu sera défini prochainement en fonction de l'évolution de la crise sanitaire. Il termine en disant que si les élus souhaitent de plus amples éléments sur le budget, les chefs de service pourront leur répondre.

Plus aucune question n'étant inscrite à l'ordre du jour ni évoquée par les membres de l'assemblée, la séance est levée à 12h09.

Le Secrétaire de séance,



Alexandre BORDES

Le Président,



Pascal MORA