



FG/MM

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU BUREAU DU 25 AVRIL 2023

Le vingt-cinq avril deux mille vingt-trois, à neuf heures trente minutes, sur convocations envoyées le trente et un mars deux mille vingt-trois, s'est réuni, à la Maison des Communes à PAU, le Bureau de l'Agence Publique de Gestion Locale.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

- M. Pascal MORA, Maire de GELOS, Président ;
- M. Marc GAIRIN, Maire de MOMY, 2^{ème} vice-Président ;
- M. Alexandre BORDES, Maire d'ARANCOU, 3^{ème} vice-Président.

ÉTAIENT EXCUSÉS :

- M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS, 1^{er} vice-Président ;
- Mme Fabienne COSTEDCOAT-DIU, Conseillère municipale d'ARTHEZ-DE-BEARN, 4^{ème} vice-Présidente.

AVAIT DONNÉ POUVOIR :

- M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS à M. Pascal MORA

Assistaient également à la réunion :

M. GAY, directeur ; M. DELHEURE, directeur adjoint et responsable du Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture ; Mme VAYSSIER, responsable du Service Intercommunal Administratif ; Mme GASTELLU, responsable du Service Intercommunal du Numérique ; M. DORKEL, responsable du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme ; M. BRUSQUE, responsable du Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement ; Mme MOISAND, assistante de direction.

Secrétaire de séance :

M. Alexandre BORDES a été désigné secrétaire de séance.

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

A / CREATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS

1. CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'INFORMATICIEN H/F A TEMPS COMPLET RATTACHE A LA DIRECTION POUR UNE DUREE D'UN AN

L'Agence s'est engagée depuis deux ans dans la constitution d'un support informatique interne, support jusqu'alors assuré par des agents du Service Intercommunal du Numérique.

Après une première année destinée à tester ce choix d'organisation, il est apparu que l'assistance auprès des utilisateurs se devait d'être partagée entre deux agents pour permettre d'assurer de manière efficace les deux principaux volets que sont l'assistance aux utilisateurs et l'administration des serveurs. Au regard des besoins apparus ces derniers mois, en complément du poste permanent d'informaticien principalement dédié à l'administration du système, il est proposé au bureau la création d'un emploi non permanent d'informaticien d'une durée d'un an (catégorie B) affecté en totalité à l'assistance utilisateurs, et pour cela rattaché à la Direction.

Aussi, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'informaticien (catégorie B) à temps complet pour une durée d'un an rattaché à la Direction et dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 444 ;
- d'approuver les termes du contrat dont le projet figure 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 L.332-23 1° du code général de la fonction publique

(Accroissement temporaire d'activité)

ENTRE

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

ET

M/Mme., né(e) le à demeurant à

En application des dispositions de l'article L.332-23 1° du code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale de 12 mois par période de 18 mois consécutifs.

Un emploi non permanent d'informaticien H/F (catégorie B) à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

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.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'informaticien H/F (catégorie B) à temps complet pour la Direction.

Il/Elle aura pour mission principale d'assurer l'assistance auprès des utilisateurs et la suppléance de l'agent en charge de l'administration des serveurs.

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

M/Mme effectuera une période d'essai de 2 mois.

ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS

Durant cette période d'emploi, il/elle bénéficiera, au maximum, de 27 jours ouvrés de congés annuels. 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 444, majoré (au 1^{er} avril 2021) 390, 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 le au soir.

ARTICLE 6è - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité

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

2 – Indemnité de fin de contrat

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

3 – Démission de l'agent

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

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS

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

ARTICLE 8è - COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

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

Fait à....., 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, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent d'informaticien (catégorie B) à temps complet rattaché à la Direction pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 444, ainsi que les termes du contrat dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

2. CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT DE CHARGE D'ETUDES H/F A TEMPS COMPLET POUR LE SERVICE INTERCOMMUNAL TERRITOIRES ET URBANISME POUR UNE DUREE D'UN AN

Le Service Intercommunal Territoires et Urbanisme est actuellement soumis à un plan de charge très important, ce qui est en soi un signe de reconnaissance de la qualité de ses interventions. Pour répondre à cette montée en charge, il est proposé au bureau de créer un emploi non permanent de chargé d'études pour une durée d'un an afin de poursuivre sereinement le travail engagé auprès des collectivités.

Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé d'études H/F (catégorie A/B) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération brute maximale serait basée sur l'indice brut 611 ;

- d'approuver les termes du contrat dont le projet figure 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 L.332-23 1° du code général de la fonction publique
(Accroissement temporaire d'activité)

ENTRE

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

ET

M/Mme., né(e) le à demeurant à,

En application des dispositions de l'article L.332-23 1° du code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale de 12 mois par période de 18 mois consécutifs.

Un emploi non permanent de chargé d'études H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

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.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er – ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M./Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'études en urbanisme (catégorie A/B) à temps complet pour le Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

Il/Elle aura pour mission principale d'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.

M./Mme effectuera une période d'essai de 2 mois.

ARTICLE 2è – CONGÉS ANNUELS

Durant cette période d'emploi, il/elle bénéficiera, au maximum, de 27 jours ouvrés de congés annuels. 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 – RÉMUNÉRATION

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée sur la base de l'indice brut 611, majoré (au 1^{er} avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

ARTICLE 4è – SÉCURITE SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è – RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets le au soir.

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 non titulaires de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement.

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

2 – Indemnité de fin de contrat

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

3 – Démission de l'agent

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

L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7è – AUTRES DISPOSITIONS

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

ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à....., le

Le Président,

M/Mme

Pascal MORA
Maire de GELOS

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé d'études (catégorie A ou B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 611, ainsi que les termes du contrat dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

3. CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT DE CHARGE D'ETUDES H/F A TEMPS COMPLET POUR LE SERVICE INTERCOMMUNAL TERRITOIRES ET URBANISME POUR UNE DUREE D'UN AN

Le Service Intercommunal Territoires et Urbanisme est actuellement soumis à un plan de charge très important, et il est susceptible d'être sollicité de manière supplémentaire. Afin de conserver la réactivité attendue par les adhérents, et pour pallier tout évènement imprévu (maternité, départ...) qui pourrait mettre en difficulté le Service, il convient de prévoir la possibilité de recruter un chargé d'études supplémentaire, recrutement auquel il ne serait naturellement pourvu que dans la mesure où il y aurait les recettes correspondantes.

Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé d'études H/F (catégorie A/B) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération brute maximale serait basée sur l'indice brut 611 ;
- d'approuver les termes du contrat dont le projet figure 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 L.332-23 1° du code général de la fonction publique
(Accroissement temporaire d'activité)*

ENTRE

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

ET

M/Mme, né(e) le à demeurant à

En application des dispositions de l'article L.332-23 1° du code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale de 12 mois par période de 18 mois consécutifs.

Un emploi non permanent de chargé d'études H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

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.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er – ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M./Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé d'études en urbanisme (catégorie A/B) à temps complet pour le Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

Il/Elle aura pour mission principale d'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.

M./Mme effectuera une période d'essai de 2 mois.

ARTICLE 2è – CONGÉS ANNUELS

Durant cette période d'emploi, il/elle bénéficiera, au maximum, de 27 jours ouvrés de congés annuels. 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 – RÉMUNÉRATION

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée sur la base de l'indice brut 611, majoré (au 1^{er} avril 2021) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

ARTICLE 4è – SÉCURITÉ SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è – RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets le au soir.

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 non titulaires de la fonction publique territoriale selon la réglementation en vigueur à la date d'effet du licenciement.

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

2 – Indemnité de fin de contrat

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

3 – Démission de l'agent

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

L'agent doit respecter un préavis de :

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois,
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7è – AUTRES DISPOSITIONS

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

ARTICLE 8è – COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU dans le respect du délai de recours de deux mois. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à....., le

Le Président,

M/Mme

*Pascal MORA
Maire de GELOS*

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé d'études (catégorie A ou B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 611, ainsi que les termes du contrat dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

4. CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'ASSISTANT COMPTABILITE/SECRETARIAT POLYVALENT POUR UNE DUREE D'UN AN

Le service de l'Administration Générale a vu le départ de sa responsable au tout début de l'année. L'Agence étant actuellement en phase de réflexion sur son organisation interne, il a été retenu de ne pas procéder à son remplacement dans l'immédiat afin de bien déterminer le périmètre de chacun en matière de service support aux services opérationnels. Ceci exposé, il reste que le fonctionnement de l'Agence doit être parfaitement assuré, et cela alors que l'activité de ces derniers se traduit mécaniquement sur le volume de travail des agents en support (contrats, arrêtés, paye, titres, mandats...). Pour assurer ces missions essentielles, il a été fait appel depuis le mois de mars et pour une durée de deux mois au Pôle Missions Temporaires du Centre de Gestion à hauteur d'un mi-temps venu en renfort du pôle RH/Finances sur la comptabilité de l'Agence.

Afin de stabiliser au meilleur coût ce nécessaire renfort et également de parer à toute éventualité dans les semaines et mois à venir sur ce service comme sur l'ensemble de l'Agence, il est proposé au bureau de créer un emploi non permanent pouvant intervenir tant sur la comptabilité, le besoin d'un mi-temps supplémentaire en la matière étant avéré dans la configuration actuelle du pôle RH/Finances, que sur le secrétariat d'autres services.

Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'assistant comptabilité/secrétariat polyvalent à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération brute maximale serait basée sur l'indice brut 387 ;
- d'approuver les termes du contrat dont le projet figure 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 L.332-23 1° du code général de la fonction publique
(Accroissement temporaire d'activité)

ENTRE

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

ET

M/Mme., né(e) le à demeurant à

En application des dispositions de l'article L 332-23 1° du code général de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale de 12 mois par période de 18 mois consécutifs.

Un emploi permanent d'assistant(e) comptable secrétaire polyvalent H/F (catégorie C) à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

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.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'assistant(e) comptable secrétaire polyvalent H/F (catégorie C) à temps complet au sein du pôle RH/Finances.

Il/Elle aura pour missions principales d'assister le Pôle RH-Finances et les autres services de l'Agence dans le domaine de la comptabilité et du secrétariat.

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

M/Mme effectuera une période d'essai de 2 mois.

ARTICLE 2è - CONGES ANNUELS

Durant cette période d'emploi, il/elle bénéficiera au maximum de 27 jours ouvrés de congés annuels. 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 387, majoré (au 1er avril 2021) 354, 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 le au soir.

ARTICLE 6è - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1 – Licenciement à l'initiative de la collectivité

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

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

2 – Indemnité de fin de contrat

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

3 – Démission de l'agent

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

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

ARTICLE 7è - AUTRES DISPOSITIONS

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

ARTICLE 8è - COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU, CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le respect du délai de recours

de deux mois. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à....., 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, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent d'assistant comptabilité/secrétariat polyvalent (catégorie C) à temps complet au pôle RH/Finances pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 387, ainsi que les termes du contrat dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à le signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

B / DELEGATION AU PRÉSIDENT POUR LA CESSION DE GRÉ A GRÉ DE BIENS MOBILIERS D'UNE VALEUR INFÉRIEURE A 5 000 EUROS

En application de l'article 12 des statuts de l'Agence, le Bureau est compétent pour toutes les aliénations de gré à gré des biens mobiliers.

Pour des objets de faible valeur pécuniaire, parfois susceptibles de faire l'objet d'une proposition de rachat inespérée mais de courte durée, il serait opportun que le Bureau donne délégation au Président pour qu'il puisse prendre rapidement une décision de cession.

Le Président rappelle qu'il devrait rendre compte de l'usage qu'il ferait de cette délégation à chacune des réunions du Bureau et, en outre, suggère qu'en cas d'empêchement de sa part, cette délégation puisse bénéficier à son suppléant.

Il est donc proposé au Bureau :

- de donner délégation au Président, pour la durée du mandat, pour décider des aliénations de gré à gré des biens mobiliers d'un montant inférieur à 5 000 € ;
- de préciser qu'en cas d'empêchement du Président, son suppléant bénéficiera de la présente délégation.

M. GAY illustre l'intérêt de cette délégation en rappelant qu'en l'absence d'une réunion du bureau dans les délais, il a fallu passer à la fin de l'année 2022 par une attribution temporaire de compétence au Comité Syndical pour vendre un drone à 240 euros. L'objectif est donc de pouvoir agir rapidement pour des montants représentant un enjeu réduit.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la délégation au Président pour la cession de gré à gré de biens mobiliers d'une valeur inférieure à 5 000€.

C / AVENANT A LA CONVENTION AVEC L'ASSOCIATION DES MAIRES

L'Agence et l'Association Départementale des Maires et Présidents d'Intercommunalités sont liées depuis 2001 par une convention. Celle-ci a donné lieu à différents avenants, dont le dernier est l'avenant n°7 soumis au bureau le 3 mai 2022, qui prenait acte que l'Association disposant désormais de collaborateurs en propre, les interventions de l'Agence en étaient diminuées.

Si le volume d'interventions en 2022 a correspondu à ce qui était attendu, la configuration en personnel de l'Association permet de fixer encore ce volume à un niveau moindre que l'année précédente. L'objet du présent avenant n°8 est alors de fixer le montant de la participation à verser annuellement par l'Association, étant entendu que cet avenant a vocation à prendre effet au 1er janvier 2023.

AVENANT N° 8 A LA CONVENTION DE PARTENARIAT
ENTRE
L'ASSOCIATION DES MAIRES ET PRESIDENTS D'INTERCOMMUNALITES
DES PYRENEES ATLANTIQUES
ET
L'AGENCE PUBLIQUE DE GESTION LOCALE

ENTRE L'Association des Maires et Présidents de Communautés des Pyrénées-Atlantiques, représentée par son Président, Alain SANZ, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 27 février 2023, ci-après désignée "l'Association", d'une part,

ET l'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, Pascal MORA, habilité par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le 2023 et affichée le 2023, ci-après désignée "l'Agence", d'autre part.

Il a été exposé puis convenu ce qui suit.

EXPOSE

L'Association départementale des Maires n'employant initialement pas de personnel, elle a conclu avec l'Agence Publique de Gestion Locale une convention de partenariat en date du 14 février 2001, modifiée par sept avenants des 13 février 2003, 1^{er} mars 2004, 18 février 2010, 31 décembre 2010, 24 novembre 2015, 10 février 2021 et 3 mai 2022. Aux termes de cette convention, l'Association peut utiliser les services de l'Agence pour l'exercice de ses missions et lui verse en contrepartie une contribution financière annuelle.

Depuis le mois d'août 2009 toutefois, l'Association dispose d'un collaborateur propre, avec pour conséquence que le personnel de l'Agence, à l'exception du directeur, n'intervient plus que ponctuellement pour l'Association.

L'avenant n° 5 à la convention de partenariat a fixé le montant de la contribution à verser par l'Association à hauteur de 15% du coût du directeur, ce montant correspondant à 10% du temps de travail du directeur et à une intervention globalisée des services de l'Agence.

Depuis 2015, l'Association s'est structurée et a pérennisé les deux postes, de chargée de mission et de secrétaire-comptable. Le fonctionnement de l'Association est désormais stable et permet de répondre efficacement et durablement aux nécessités du service. Pour autant, les interventions techniques des services de l'Agence sur divers dossiers d'actualité ou à enjeux, tant pour des sollicitations ponctuelles que pour des interventions récurrentes, restent essentielles à l'accompagnement des actions de l'Association.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les parties ont estimé que l'Association est désormais structurée pour assurer un poste de direction en interne. Elles s'accordent également sur la nécessité de maintenir les interventions de l'Agence, tant pour des sollicitations ponctuelles que pour des interventions récurrentes. L'avenant n°6 a acté une participation financière par lequel l'Association verserait une participation pour les interventions globalisées des services de l'Agence.

A compter du 1^{er} février 2022, l'Association a créé un nouveau poste permanent. Les interventions globalisées de l'Agence sur l'année 2022 ayant fait l'objet d'un bilan, il convient de redéfinir le montant de cette participation.

L'objet du présent avenant est alors de fixer le nouveau montant de la participation à verser annuellement par l'Association.

CONVENTIONS

Article unique :

La participation à verser à l'Agence par l'Association aux termes de la convention de partenariat précitée est fixée à 2 000 € pour l'exercice 2023.

Fait à PAU, le

Le Président
de l'Association des Maires et
Présidents de Communautés des
Pyrénées-Atlantiques¹

Le Président
de l'Agence Publique de Gestion
Locale¹

Alain SANZ

Pascal MORA

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent les termes de l'avenant à la convention avec l'Association des Maires dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à la signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

D / ADHESION A LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

La médiation préalable obligatoire est désormais une compétence obligatoire pour les Centres de Gestion, mais les collectivités ont la faculté d'y adhérer ou non. Elle est financée par la cotisation additionnelle (sans augmentation de celle-ci) pour les collectivités affiliées.

Après une période d'expérimentation à laquelle le Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques a participé, la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire et son décret d'application n°2022-433 du 25 mars 2022, pérennisent et généralisent la médiation préalable obligatoire (MPO) à la saisine du juge administratif pour certains litiges de la Fonction Publique.

Est ainsi introduite une phase de médiation obligatoire avant tout recours devant le Tribunal Administratif pour les décisions administratives individuelles suivantes :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique,
- Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au point précédent,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique,

¹ Signature précédée de la mention manuscrite "lu et approuvé"

- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret du 30 septembre 1985.

Cette procédure préalable de médiation s'impose donc aux agents et à l'Agence, qui devra alors la financer si un contentieux survient.

Le Centre de Gestion offre une nouvelle prestation, incluse dans la cotisation additionnelle, sous réserve de signer la convention correspondante ci-après. Il assure dans ce cadre une médiation réalisée par des agents formés et opérationnels, qui garantiront le respect des grands principes de la médiation : indépendance, neutralité, impartialité, confidentialité.

Il est donc proposé au Bureau d'autoriser le Président, à signer la convention d'adhésion à la mission de médiation préalable obligatoire avec le Centre de Gestion des Pyrénées Atlantiques.

M. MORA demande qui s'occupera d'organiser la médiation à l'Agence.

Il lui est répondu que ce sera le service de l'Administration Générale.

M. GAIRIN souhaite savoir si la place du médiateur est bien celle d'animateur.

Mme VAYSSIER répond que l'intérêt du médiateur est d'alerter la collectivité ou l'agent en apportant aux parties un éclairage en particulier sur le droit et la jurisprudence applicables à leur dossier.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent les termes de la convention d'adhésion à la médiation préalable obligatoire avec le Centre de Gestion, dont le projet figure ci-dessous, et autorisent le Président à la signer, étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice

CONVENTION D'ADHÉSION À LA MISSION DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE Collectivités affiliées au CDG 64

ENTRE

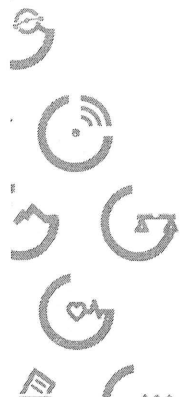
L'Agence Publique de Gestion Locale dont le siège est situé Maison des Communes – Cité administrative – Rue Auguste Renoir - CS 40609 – 64006 PAU Cedex, représentée par son Président Pascal Mora, habilité par décision du Bureau en date du 25 avril 2023, soumise au contrôle de légalité le 2023 et affichée le 2023,

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64), établissement public local à caractère administratif, dont le siège est situé Maison des Communes – Cité administrative – Rue Auguste Renoir - CS 40609 – 64006 PAU Cedex, représenté par son Président, Nicolas PATRIARCHE, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 21 avril 2022, soumise au contrôle de légalité le 29 avril 2022,

collectivement dénommés « les parties ».

PRÉAMBULE



Après une période d'expérimentation dans laquelle le CDG 64 s'était engagé, l'article 27 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire pérennise et généralise la médiation préalable obligatoire (MPO).

Ainsi, les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de certains actes administratifs relatifs à leur situation personnelle doivent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire avant tout recours contentieux éventuel.

La médiation est un dispositif novateur qui a vocation à rapprocher durablement les parties dans le cadre d'une procédure amiable, plus rapide et moins coûteuse qu'un contentieux engagé devant le juge administratif. Elle vise également à désengorger les juridictions administratives.

En s'inscrivant dans cette démarche, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques se positionne en tant que « tiers de confiance » auprès des élus-employeurs et de leurs agents.

S'il s'agit d'une nouvelle mission obligatoire pour les Centres de Gestion, les collectivités ont la faculté de choisir ou non d'y adhérer, par voie de convention.

Aussi, la présente Convention a pour finalité de définir les modalités, contours et conditions générales d'adhésion de la collectivité à la mission de médiation préalable obligatoire.

Vu le Code de Justice administrative,
Vu le Code Général de la Fonction Publique,
Vu la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
Vu l'article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicables à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux,
Vu la délibération du 21 avril 2022 instituant les modalités de mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire et autorisant le Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques à signer la présente convention,
Vu la délibération du 25 avril 2023 autorisant le Président de l'Agence Publique de Gestion Locale à signer la présente convention,

Il est convenu ce qui suit :

À compter de la signature de la présente convention, la collectivité adhère à la mission de médiation préalable obligatoire proposée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques.

ARTICLE 1er : OBJET DE LA CONVENTION

La médiation régie par la présente convention s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel les parties à un litige visé à l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 (cf. article 5 de la présente convention) tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

L'accord auquel parviennent les parties ne peut cependant porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

La médiation préalable obligatoire constitue une forme particulière de la médiation à l'initiative des parties définie aux articles L. 213-1 et suivants et R 213-1 et suivants du code de justice administrative.

Il ne peut être cependant demandé au juge ni d'organiser cette médiation (article L. 213-5 du Code de justice administrative) ni d'en prévoir la rémunération. Il appartient ainsi à la collectivité de soumettre à la médiation



préalable obligatoire l'ensemble des litiges relatifs aux décisions administratives visées par l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 (cf. article 5 de la présente convention).

ARTICLE 2 : DÉSIGNATION DU MÉDIATEUR

La personne physique désignée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques pour assurer la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Elle s'engage expressément à se conformer au Code national de déontologie du médiateur, et notamment à accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

ARTICLE 3 : ASPECTS DE CONFIDENTIALITÉ

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord des parties.

Il est toutefois fait exception à ces principes dans les cas suivants :

- En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
- Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour la mise en œuvre.

ARTICLE 4 : RÔLE ET COMPÉTENCE DU MÉDIATEUR

Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans des conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord. Il adhère à la charte des médiateurs des centres de gestion annexée à la présente convention.

ARTICLE 5 : DOMAINE D'APPLICATION DE LA MÉDIATION

Conformément à l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, le Président de l'Agence Publique de Gestion Locale s'engage à soumettre à la médiation les litiges relatifs aux décisions ci-après :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;

2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article ;

4° Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

6° Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;

7° Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

Dans chaque département, les coordonnées des médiateurs seront fournies aux tribunaux administratifs concernés.

ARTICLE 6 : CONDITIONS D'EXERCICE DE LA MÉDIATION

La décision administrative contestable doit comporter expressément la médiation préalable obligatoire dans l'indication des délais et voies de recours (y compris l'adresse du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques et le mail de saisine mediation@cdg-64.fr). À défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

- Lorsqu'un agent entend contester une décision explicite entrant dans le champ de l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 (cf. article 5 ci-dessus), il peut saisir tout d'abord l'autorité territoriale qui a pris cette décision, afin de lui demander de la retirer ou de la réformer. En cas de nouveau rejet explicite ou implicite de cette demande, il saisit, dans le délai de deux mois du recours contentieux, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques (art. R. 421-1 du Code de justice administrative) ;
- Lorsqu'intervient une décision de rejet explicite de la demande de retrait ou de réformation, celle-ci mentionne l'obligation de saisir par écrit le médiateur. Dans le cas contraire, le délai de recours contentieux ne court pas. La saisine du médiateur est accompagnée d'une copie de la demande ayant fait naître la décision contestée ;
- Lorsqu'intervient une décision implicite de rejet de la demande de retrait ou de réformation, l'agent intéressé peut saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux en accompagnant sa lettre de saisie d'une copie de la demande ayant fait naître la décision ;
- Si le Tribunal Administratif est saisi dans le délai de recours d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ de la médiation préalable obligatoire qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette la requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

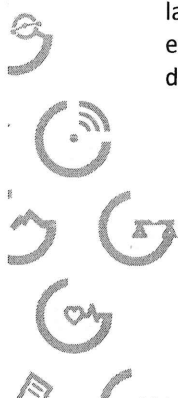
La médiation préalable obligatoire étant une condition de recevabilité de la saisine du juge, indépendamment de l'interruption des délais de recours, il reviendra aux parties de justifier devant le juge administratif saisi d'un recours, du respect de la procédure préalable obligatoire à peine d'irrecevabilité.

Lorsque la médiation prend fin à l'initiative de l'une des parties ou du médiateur lui-même, ce dernier notifie aux parties un acte de fin de médiation, ne constituant pas pour autant une décision administrative, et sans qu'il soit de nouveau besoin d'indiquer les voies et délais de recours.

ARTICLE 7 : DURÉE ET FIN DU PROCESSUS DE MÉDIATION

La durée de la mission de médiation est de trois mois, mais peut être prolongée jusqu'à l'issue du processus. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment, à la demande de l'une des parties ou du médiateur.

Lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord, le juge peut être saisi d'un recours dans les conditions normales (articles R. 413-1 et suivants du Code de justice administrative). Inversement, les parties peuvent saisir la juridiction de conclusions tendant à l'homologation de l'accord issu de la médiation et lui donner force exécutoire (article L 213-4 du Code de justice administrative). Son instruction s'effectuera dans les conditions du droit commun.



ARTICLE 8 : FINANCEMENT DU RECOURS À LA MÉDIATION

Le processus de médiation préalable obligatoire s'inscrit dans le cadre de l'article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

L'intervention du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques auprès des collectivités affiliées s'inscrit selon les modalités financières définies par son Conseil d'Administration pour l'année au titre de laquelle la saisine du Médiateur a été enregistrée.

ARTICLE 9 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE LA CONVENTION

La collectivité adhère à la mission de médiation préalable obligatoire proposée par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques à compter de la signature de la présente convention.

La procédure de médiation préalable obligatoire s'appliquera alors aux décisions prises par la collectivité territoriale ou l'établissement à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention.

ARTICLE 10 : INFORMATION DES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

Le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques informe le Tribunal Administratif territorialement compétent de la signature de la présente par la collectivité ou l'établissement public.

ARTICLE 11 : RÈGLEMENT DES LITIGES NÉS DE LA CONVENTION

Les litiges relatifs à la présente convention seront portés devant le Tribunal Administratif de Pau.

Fait en deux exemplaires originaux,

Fait à....., le

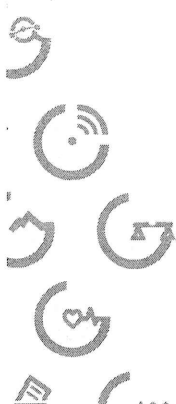
Pour l'Agence Publique de Gestion Locale

Le Président
M. Pascal MORA
Maire de Gelos

Fait à....., le

Pour le Centre de Gestion de la Fonction Publique
Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

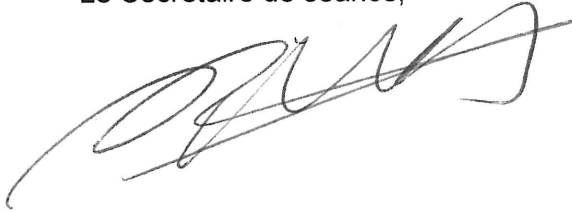
Le Président,
Nicolas PATRIARCHE
Maire de Lons
Conseiller départemental de Lescar,
Gave et Terres du Pont-Long



M. MORA remercie les membres du Bureau ainsi que les chefs de service pour leur présence, et remercie également pour l'organisation. Il rappelle que la réunion du prochain Comité Syndical se tiendra le 25 mai.

Plus aucune question n'étant appelée, la séance est levée à 10 h 55.

Le Secrétaire de séance,



Alexandre BORDES

Le Président,



Pascal MORA