



FG/MM

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU BUREAU DU 09 NOVEMBRE 2020

Le neuf novembre deux mille vingt, à quatorze heures, sur convocations envoyées le cinq novembre deux mille vingt, s'est réuni, par visioconférence, le Bureau de l'Agence Publique de Gestion Locale.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

- M. Pascal MORA, Maire de GELOS, Président
- M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS, 1^{er} vice-Président
- M. Marc GAIRIN, Maire de MOMY, 2^{ème} vice-Président
- M. Alexandre BORDES, Maire d'ARANCOU, 3^{ème} vice-Président

ÉTAIT EXCUSÉE :

- Mme Fabienne COSTEDOAT-DIU, Conseillère municipale d'ARTHEZ-DE-BEARN, 4^{ème} vice-Présidente

Assistaient également à la réunion :

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

Secrétaire de séance :

M. Marc GAIRIN 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.

M. MORA se dit très heureux de présider sa première réunion du Bureau de l'APGL et propose à M. GAY de rappeler les compétences du Bureau, l'échéancier et l'ordre du jour. Il souhaite que pour ce Bureau ainsi que ceux à venir, il y ait une interaction totale de la part des Vice-Présidents et des chefs de service afin de préparer au mieux les Comités Syndicaux et de pouvoir traiter tous les points avec toute la rigueur et la transparence nécessaires. Il demande aux Vice-Présidents s'ils souhaitent ajouter quelque chose.

M. IRIGOIN fait part de tout son soutien malgré le fait qu'il soit à Paris. Il sait combien la période récente a été très compliquée pour l'APGL, et il souhaite également bon courage à toutes les personnes et espère que tout aille bien pour tout le monde.

M. GAIRIN fait part du plaisir de se retrouver pour cette nouvelle mandature, et d'être tous unis pour le bien être de l'APGL. Il fait remarquer que concernant les orientations budgétaires, il trouve dommage que ce point ne soit pas évoqué lors de cette réunion, et aimerait que tous trouvent le temps de pouvoir en discuter car il voit mal comment engager la prochaine réunion du Comité Syndical sans en avoir débattu et regardé dans le détail, comme il est fait chaque année. Il suggère la mise en place d'une réunion supplémentaire, par visioconférence, avant le prochain Comité Syndical, ce qui lui paraît plus opportun que de parler des chiffres sans qu'ils fussent examinés par le Bureau.

M. MORA le rassure en lui indiquant que ce point sera évoqué plus tard, après que les points du rapport aient été passés en revus.

M. GAY informe les personnes que la séance sera enregistrée afin d'en faciliter la rédaction du compte-rendu, et demande si cela pose problème. Personne ne s'y opposant, il poursuit en répondant à M. GAIRIN qu'il était effectivement prévu d'aborder le sujet des orientations budgétaires, et rappelle qu'habituellement la réunion se déroule en présentiel et que ce sujet est présenté sur table. Ça n'a pu être le cas aujourd'hui car la réunion se déroule en visioconférence, mais ce sera tout de même évoqué après les points de compétence du Bureau.

M. MORA intervient en indiquant aux vice-Présidents et aux chefs de service, qu'il n'apprécie pas les visioconférences car c'est l'antithèse de ce qu'il est, mais qu'il s'adapte au vu de la situation actuelle et des protocoles mis en place. Pour lui, c'est un handicap de début de mandature, et il manque le lien humain, la vraie discussion, le vrai débat.

M. IRIGOIN dit qu'il comprend mais qu'on finit par s'habituer, et que pour sa part depuis début septembre, il en est à 40 webinaires ce qui est fatiguant et ne donne pas lieu à des dialogues ou débats, comme c'est le cas en vis-à-vis. C'est compliqué mais il pense qu'il va falloir s'habituer.

M. GAIRIN ajoute qu'il rejoint totalement les propos du Président, et que M. IRIGOIN a raison, mais qu'il y a toute de même la possibilité de se réunir dans la grande salle (Pyrénées Atlantiques) où il y a le volume, l'aération, etc... Et de ne pas exclure cette possibilité pour les futures réunions pour ceux qui auraient la possibilité de se rendre à la Maison des Communes à PAU, et qu'en aérant convenablement le risque serait amoindri.

M. GAY propose de faire un rappel sur les compétences du Bureau, tout en rappelant qu'il y a trois vice-présidents sortants et que le Président (M. MORA) ainsi que Mme COSTEDOAT-DIU (4^{ème} vice-présidente) viennent de rentrer au Bureau. Le quorum étant atteint, il fait un bref rappel des points à l'ordre du jour du Bureau, savoir :

- la création d'emplois non permanents ;
- la proposition de la convention ACFI.

Sur la création des emplois non permanents, il rappelle que le Bureau a compétence pour les emplois d'une durée de 6 mois à 1 an, qu'en dessous de 6 mois c'est le Président et qu'au-delà d'1 an c'est le Comité Syndical.

A/ CRÉATION D'EMPLOIS NON PERMANENTS

1. Création d'un emploi non permanent de technicien/ingénieur bâtiment au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture

Il est exposé qu'un emploi non permanent de technicien/ingénieur bâtiment, créé par délibération du Comité Syndical en date du 3 juillet 2020, sera pourvu mi-novembre afin de prendre en charge les dossiers d'autorisation de travaux dans le cadre de la mise en accessibilité des E.R.P et I.O.P. consécutive à la réalisation des Agendas d'Accessibilité Programmée.

Afin de disposer d'un emploi toujours disponible dans le tableau des effectifs et de permettre une certaine réactivité dans le cas d'un accroissement de l'activité, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de technicien/ingénieur bâtiment (catégorie B ou A) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération 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 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale
(Accroissement temporaire d'activité)*

ENTRE

L'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par décision du Bureau en date du 9 novembre 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 I 1° 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 pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale d'un an par période de 18 mois consécutifs.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de technicien/ingénieur bâtiment (catégorie B/A) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture pour accompagner les collectivités adhérentes dans les différentes phases liées aux opérations de travaux (établissement des dossiers d'autorisation de travaux, rédaction des dossiers de consultation des entreprises, passation des marchés, direction de l'exécution et réception des travaux).

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

ARTICLE 3è – REMUNERATION

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611 (majoré au 1^{er} janvier 2018) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.
Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets 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 – 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 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).

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

M. GAY indique que l'emploi prévu par avance a été pourvu au vu de l'arrivée d'une grosse commande. Par conséquent, il est proposé d'en créer un en réserve pour garder toute la réactivité nécessaire.

M. MORA demande à M. DELHEURE s'il est sur de l'anticipation pour un futur emploi, tout en considérant qu'actuellement il y en n'a pas besoin.

M. DELHEURE répond qu'effectivement c'est de l'anticipation dans le cas d'un accroissement de l'activité, d'une surcharge de travail afin d'être réactif et de pouvoir lancer les recrutements aux premiers ressentis de cette surcharge, et ainsi gagner du temps pour pouvoir répondre dans les meilleurs délais aux collectivités. Il informe le Président qu'une convention est à sa signature, et qu'il s'agit de la commune de MOURENX. Cette dernière a souhaité conventionner avec le SIPA pour qu'il l'aide à monter toutes les autorisations de travaux pour les

29 ERP (Etablissement Recevant du Public) et 1 IOP (Installation Ouverte au Public), suite aux études de mise en accessibilité dans le cadre des ADAP, ce qui représente 250 demi-journées de travail. Ce travail colossal a justifié le recours à l'emploi, jusque-là en réserve.

M. MORA demande si l'agent concerné aura vocation à intervenir sur d'autres communes.

M. DELHEURE répond que cet agent a vocation à intervenir sur d'autres communes mais qu'au vu de la charge de travail sur MOURENX, il ne pourra pas en prendre beaucoup plus. Il fait également un rappel du contexte, en indiquant avoir rencontré le Directeur des Services Techniques de MOURENX, avec qui il a parlé de l'emploi pourvu, en proposant qu'au lieu de faire les autorisations de travaux sur 5 ans comme il était prévu dans l'ADAP, de les faire sur fin 2020 et 2021 afin de permettre au SIPA de répondre à la demande, ce qui a été accepté.

M. MORA demande si son bureau sera à MOURENX ou à l'Agence.

Il lui est répondu que son bureau reste à l'Agence, car son poste est difficilement travaillable à distance au vu des nombreux échanges avec le Pôle Dessin, et qu'il a besoin d'une très bonne connexion aux serveurs car il prend beaucoup de photos qu'il intègre aux documents remis à la collectivité. Il sera donc à l'Agence mais ça nécessitera des déplacements sur leurs sites pour les visites des bâtiments et bien appréhender toutes les mises aux normes à effectuer.

M. GAIRIN indique que c'est une excellente chose. Toutefois, le fait de créer un poste en réserve sera toujours soumis au Président qui validera le besoin au fil du temps. Même en créant un poste maintenant, c'est le Président qui estimera le moment venu s'il y a lieu de pourvoir l'emploi supplémentaire dans le cadre de la réserve qui a été créée.

M. GAIRIN s'interroge sur l'indice mentionné, et surtout sur la distinction entre technicien et ingénieur concernant la rémunération.

M. DELHEURE lui répond, sous couvert de Mme ARPAILLANGE, que la proposition est faite à l'indice maximum, et que ce sera affiné en fonction du profil de la personne recrutée (expérience, diplôme).

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de technicien/ingénieur bâtiment (catégorie B/A) à temps complet pour une durée d'1 an dont la rémunération maximale 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.

M. BORDES rejoint la réunion à 14h20.

M. GAY l'informe que le Bureau vient de passer le premier point de l'ordre du jour, en lui rappelant qu'il s'agit de la création d'un emploi non permanent de technicien/ingénieur bâtiment au SIPA

2. Création d'un emploi non permanent d'architecte au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture

Il est exposé que dans les prochaines semaines, suite à l'attribution des dossiers DETR, le service doit traiter un nombre important de dossiers en phase de conception. Cette dernière ne pouvant être réalisée que par des architectes, et compte tenu de l'effectif actuel du service, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'architecte (catégorie A) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération 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 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale
(Accroissement temporaire d'activité)*

ENTRE

L'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par décision du Bureau en date du 9 novembre 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 I 1° 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 pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale d'un an par période de 18 mois consécutifs.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du, et pour une durée d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'architecte (catégorie A) à temps complet au Service Technique Intercommunal.

Il/Elle aura pour mission principale d'assurer les missions de maîtrise d'œuvre avec traitement des parties architecturales pour les collectivités adhérentes au 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 - CONGES ANNUELS

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

ARTICLE 3è – REMUNERATION

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611, (majoré au 1er janvier 2018) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets 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 – 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 de la loi du 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

ARTICLE 8è - COMPETENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

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

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

Fait à, le

Le Président,

M/Mme

Pascal MORA
Maire de GELOS

M. MORA évoque les dossiers DETR, et une année compliquée pour mener à bien des projets. Une issue devrait voir le jour en Décembre.

M. GAY explique la création de poste au sein du SIPA, en précisant qu'un agent au sein du service rencontre des problèmes de santé, et que pour l'heure on ne sait pas s'il sera en mesure de travailler sur 2021. Dans ces conditions, il est proposé de renforcer le SIPA si la commission DETR de début Décembre donne une issue positive aux dossiers présentés, dans le cas où l'agent en question ne pourrait pas revenir travailler.

M. MORA indique que la commission DETR prévue en Décembre montre aux communes que les projets reprennent. Il espère qu'à l'issue de cette commission les communes reprendront leurs dossiers et demanderont les dotations, ce qui serait un bon signe pour tout le monde.

M. DELHEURE ajoute que cette commission DETR aura un double objectif : finaliser la DETR 2020 en attribuant les dossiers aux collectivités, et également lancer la DETR 2021. Il indique que pour 2021, la réunion du 4 décembre devrait permettre de fixer les priorités, les montants de subventions, etc....

M. MORA souligne une situation un peu particulière sur laquelle il faut avoir de la retenue, et souhaiter le meilleur pour l'agent concerné. Il demande si le Bureau est d'accord.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent d'architecte (catégorie A) à temps complet pour une durée d'1 an dont la rémunération maximale 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. Création d'un emploi non permanent de chargé(e) d'opérations au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement

Il est exposé qu'un emploi non permanent de chargé(e) d'opérations, créé par délibération du Comité Syndical en date du 3 juillet 2020 pour pouvoir faire face rapidement à un accroissement d'activité, est en passe d'être pourvu afin de répondre aux nombreuses demandes de collectivités.

Afin de disposer d'un emploi toujours disponible dans le tableau des effectifs et de permettre une certaine réactivité dans le cas d'un accroissement de l'activité consécutif aux attributions de subventions, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé(e) d'opérations infrastructures et réseaux (catégorie B ou A) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération 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 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale
(Accroissement temporaire d'activité)*

ENTRE

L'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par décision du Bureau en date du 9 novembre 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 I 1° 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 pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale d'un an par période de 18 mois consécutifs.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du, et pour une durée d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé(e) d'opérations infrastructures et réseaux (catégorie B/A) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement..

Il/Elle aura pour mission principale de répondre aux attentes des collectivités adhérentes au Service en matière de veille technologique, information, conseil, assistance à maîtrise d'ouvrage et maîtrise d'œuvre dans les domaines des infrastructures et des réseaux

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

ARTICLE 3è – REMUNERATION

Il/Elle percevra une rémunération maximale calculée à raison de la valeur de l'indice brut 611 (majoré au 1^{er} janvier 2018) 513, applicable dans la fonction publique et, le cas échéant, le supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire sera fixé par arrêté du Président.

ARTICLE 4è - SECURITE SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è - RENOUELEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets 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 – 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 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).

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

M.GAY précise qu'il s'agit là d'un emploi de réserve, et qu'un emploi non permanent est en passe d'être pourvu pour répondre à la demande. C'est une anticipation sur une éventuelle augmentation du volume d'activité, demandé par les collectivités. Il invite M. BRUSQUE à préciser.

M. BRUSQUE informe qu'il a toujours été utile d'avoir des emplois en réserve. Il précise qu'un emploi non permanent a été pourvu début Septembre et que l'agent donne satisfaction.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé(e) d'opérations infrastructures et réseaux (catégorie B/A) à temps complet pour une durée d'1 an dont la rémunération maximale 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. Création d'un emploi non permanent d'assistant(e) d'études/chargé(e) d'études en urbanisme au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme

L'équipe du Service Intercommunal Territoires et Urbanisme connaîtra au début de l'année 2021 le départ d'un agent expérimenté vers une autre collectivité. L'activité du Service pour les mois à venir n'est pas encore établie du fait du renouvellement tardif des exécutifs locaux et d'interrogations telles que les prises de compétences possibles par les intercommunalités de la compétence planification ou la réalisation par le service de Plans Locaux d'Urbanisme Intercommunaux. Devant ces incertitudes, il n'est donc pas certain que le remplacement de l'agent sur le départ donne lieu à pourvoir le poste permanent libéré, et il peut apparaître plus opportun de renforcer temporairement l'équipe pour répondre aux sollicitations immédiates et se donner un peu de visibilité sur l'activité future. Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'assistant(e) d'études/chargé(e) d'études (catégorie B/A) à temps complet pour une durée de 12 mois dont la rémunération brute maximale serait basée sur l'indice brut 565 ;
- 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 3 I 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative à la fonction publique territoriale
(Accroissement temporaire d'activité)*

ENTRE

L'Agence Publique de Gestion Locale, représentée par son Président, M. Pascal MORA, dûment habilité à cette fin par décision du Bureau en date du 9 novembre 2020, soumise au contrôle de légalité le et affichée le

ET

M./Mme, né(e) le à et 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 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 I 1° 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 pour assurer des fonctions correspondant à un accroissement temporaire d'activité et ce pour une durée maximale d'un an par période de 18 mois consécutifs.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er – ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée de 12 mois, M./Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'assistant(e) d'études/chargé(e) d'études (catégorie B/A) à temps complet pour le Service Intercommunal Urbanisme et Territoires.

Il/Elle aura pour mission principale d'accompagner les communes adhérentes au Service dans toutes leurs démarches liées aux missions de planification..

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

Il/Elle bénéficiera sur la période 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 calculée sur la base de l'indice brut 565, majoré (au 1er janvier 2018) 478, 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 – 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 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 – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS

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

Fait à....., le

Le Président,

M./Mme

Pascal MORA
Maire de GELOS

M. GAY précise qu'un agent présent à l'Agence depuis 10 ans, part au 1^{er} janvier 2021 à la Communauté d'Agglomération PAU BEARN PYRENEES. Cet agent est sur un emploi permanent, et il y a deux options au regard de l'activité du SITU à venir, et plutôt que de relancer une annonce pour recruter sur un emploi, il serait plus judicieux de voir ce que ça donne en terme de volume d'activité, tout en sachant que pas mal de choses auraient dû être décantées si la situation sanitaire n'avait pas été celle que l'on a connu. Il y a donc une attente d'un éclaircissement dans les mois à venir sur l'activité, et il est peut-être préférable d'être sur un emploi non permanent d'1 an.

M.DORKEL ajoute qu'il s'agit d'élargir le champs des possibles quant au profil de la personne à recruter, et qu'effectivement l'idée est de prendre en compte la situation actuelle du service et le contexte, avec un manque de visibilité sur les commandes qui est tout de même assez flagrant encore à ce stade. Il faut donc se réserver la possibilité de répondre de façon la plus serrée possible par rapport aux types de missions nouvelles et à leur durée. Il serait souhaitable de créer cet emploi, et charge après en début d'année, voire en milieu d'annéc, d'apprécier ce qu'il convient de recruter comme profil.

M. MORA évoque qu'il s'agit plus d'un principe de précaution. Il est d'accord pour se donner le temps. Il sait que l'année 2020 n'a pas été simple avec les élections municipales et la situation sanitaire, mais il souhaite voir comment ça se passera pour 2021.

M. GAY complète en informant que le grade actuel de l'agent sur le départ est ingénieur principal. Il ajoute que le poste créé est situé entre l'assistant(e) d'études et le (la) chargé(e) d'études, et que l'idée est de ne pas avoir quelqu'un ayant la même expérience et la même capacité sur ce poste.

M. GAIRIN est d'accord sur l'état l'esprit de ce qui avait été imaginé depuis plusieurs mois concernant les inquiétudes concernant la prospective en matière d'urbanisme. Il ajoute qu'il serait souhaitable de mettre à jour le tableau des effectifs avec ces nouveaux éléments.

M. GAY indique que le poste existant ne sera pas supprimé immédiatement au prochain comité, et plutôt qu'un élargissement de grade de l'emploi actuel, il serait proposé de créer un poste allant de rédacteur/technicien principal à attaché/ingénieur.

M. MORA demande si le poste actuel restera au tableau des effectifs, même s'il n'est pas pourvu.

Il est répondu qu'il serait ensuite amené à être supprimé après la création évoquée.

M. GAIRIN indique rester attentif sur le tableau des effectifs, et l'adéquation entre les agents en place et les postes inscrits.

M. MORA est favorable à ce que le tableau soit le plus juste possible

M. GAY fait part qu'il y a du progrès ces dernières années, et que le tableau lui semble juste. Il ajoute qu'effectivement ce poste d'ingénieur principal est amené à terme à être supprimé, et à être remplacé par quelqu'un qui n'aurait pas tout à fait le même profil.

M. MORA demande si tout est clair.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent d'assistant(e) d'études/chargé(e) d'études (catégorie B/A) à temps complet pour une durée de 12 mois dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 565, 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/ CONVENTION ACFI

Il est exposé que, comme le prévoit le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, la désignation d'un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail (ACFI) est obligatoire dans toute collectivité.

Cette fonction d'inspection consiste à :

- vérifier les conditions d'application de la réglementation ;
- proposer toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

La désignation d'un ACFI peut s'effectuer en interne. Dans ce cas, il s'agit d'un agent autre que l'assistant ou le conseiller de prévention ayant suivi une formation préalable.

Il est également possible de confier cette fonction, par convention, au Centre de Gestion afin de répondre au mieux aux enjeux actuels de santé au travail auxquels doit faire face l'employeur territorial.

Ce conventionnement a un triple objectif pour la collectivité :

- répondre aux obligations d'employeur par la mise à disposition d'un ingénieur formé aux missions d'ACFI et détenteur d'une lettre de mission ;
- bénéficier d'un regard extérieur, neutre et maîtrisant la réglementation Santé et Sécurité au Travail ;
- contribuer à l'amélioration continue des conditions de travail des agents de la collectivité.

De plus, cette mise à disposition permet :

- d'assurer le contrôle de la mise en application des règles d'hygiène et de sécurité et de bénéficier de propositions d'amélioration ;
- d'obtenir un avis sur les règlements et consignes que la collectivité envisage d'adopter ;
- d'être accompagné dans les missions en lien avec les travaux réglementés des mineurs en formation professionnelle.

L'Agence Publique de Gestion Locale est déjà adhérente à la mission ACFI. L'actuelle convention a été établie pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction jusqu'au 31 décembre 2020, année du renouvellement général des conseils municipaux. Elle sera donc résiliée de fait à cette date.

La poursuite de la convention au-delà de cette date se fera par reconduction expresse. Pour pouvoir continuer à bénéficier de ce service, il est donc nécessaire de délibérer.

Les conditions et modalités d'intervention sont fixées dans la convention d'inspection et restent inchangées par rapport à la convention actuelle.

Il est à noter que ce qui relève des missions en lien avec le CHSCT est financé par la cotisation additionnelle versée au CDG.

Il est donc proposé au Bureau de continuer à confier, à compter du 1^{er} janvier 2021, au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques, la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité prévue par le décret n° 85-603 du 10 juin 1985

modifié selon les modalités définies dans la nouvelle convention et d'autoriser le Président à signer la convention proposée en annexe.

M. GAY précise que la convention est passée avec le CDG puisque l'Agence est adhérente à la mission ACFI (Agent chargé d'assurer la fonction d'inspection) dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité au travail, l'équivalent de l'inspecteur du travail dans le domaine privé. Il indique que sont présents au Bureau deux membres actifs du mandat précédent sur le CT/CHSCT. Il ajoute que l'Agence était déjà adhérente à la mission ACFI à travers une convention établie pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2020. La proposition est donc de la poursuivre.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la continuité de la convention ACFI confiée au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques ainsi que les modalités définies dans la nouvelle convention dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à la signer.

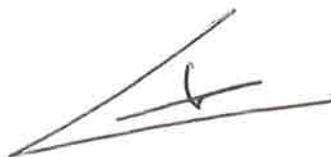
Plus aucune question n'étant appelée, la séance est levée à 16 h 30.

Le Secrétaire de séance,



Marc GAIRIN

Le Président,



Pascal MORA