



FG/MM

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU BUREAU DU 21 SEPTEMBRE 2022

Le vingt et un septembre deux mille vingt-deux, à neuf heures trente minutes, sur convocations envoyées le vingt-six août deux mille vingt-deux, 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. Alexandre BORDES, Maire d'ARANCOU, 3^{ème} vice-Président.

ÉTAIENT EXCUSÉS :

- M. Didier IRIGOIN, Maire de BEGUIOS, 1^{er} vice-Président ;
- M. Marc GAIRIN, Maire de MOMY, 2^{ème} vice-Président ;
- Mme Fabienne COSTEDOAT-DIU, Conseillère municipale d'ARTHEZ-DE-BEARN, 4^{ème} vice-Présidente.

AVAIENT DONNÉS POUVOIR :

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

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 ; Mme MOISAND, secrétaire 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. Celui-ci comprend de nombreuses créations de postes dont les motivations sont diverses : nouvelles missions, prévision d'activité, fin de contrats...

A / QUESTIONS DE PERSONNEL

1/ CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'ASSISTANT RH H/F A TEMPS COMPLET A L'ADMINISTRATION GENERALE POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que l'Administration Générale est un service composé d'un responsable de service, d'un gestionnaire RH/finances et d'un agent chargé de la paie et de la comptabilité. La croissance et le renouvellement des effectifs, particulièrement marqués depuis le début de l'année 2022, entraîne une charge de travail considérable, notamment pour ce qui concerne les procédures relatives aux recrutements et l'accompagnement des agents mais également le volume des facturations ainsi que le traitement des pièces comptables. Il conviendrait donc de permettre le recrutement temporaire d'un assistant RH afin de continuer à rendre un service de qualité à la collectivité. La modernisation à venir de certains outils de suivi devrait permettre, à effectifs constants, d'automatiser certaines tâches et de dégager ainsi, à terme, le temps nécessaire pour revenir sur une activité raisonnable avec l'effectif en place.

Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'assistant RH H/F (catégorie C ou B) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 415 ;
- 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'assistant RH H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

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

Il/Elle aura pour missions principales de prendre en charge les formalités administratives relatives aux procédures de recrutement ainsi que la rédaction des actes liés à la carrière des agents.

M/Mme effectuera une période d'essai maximale 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 415, majoré (au 1^{er} avril 2021) 369, 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*

Mme ARPAILLANGE précise que l'augmentation des effectifs a conduit, d'une part, à une charge de travail particulièrement impactante sur les recrutements car les mobilités sont également plus nombreuses et, d'autre part, un volume d'actes liés à la carrière qui a littéralement explosé.

Le recours à des outils d'automatisation, notamment sur la partie administrative des recrutements, a amené le Service à confier en interne une mission au développeur web pour un accès direct aux candidatures sur les emplois vacants via le site de l'Agence et un traitement des données en back office sur le modèle de ce que le Centre de Gestion a mis en place de son côté.

M. GAY ajoute que, concernant les actes liés aux carrières, le Service a, depuis 2 ans, le projet de se doter d'un SIRH pour l'automatisation de certaines tâches qui prennent beaucoup de temps sans plus-value importante mais que, à ce stade, le projet est suspendu car l'outil proposé par le prestataire extérieur ne donne vraiment pas satisfaction.

Le recrutement supplémentaire envisagé devrait permettre de purger les tâches en souffrance le temps que les outils adaptés soient fonctionnels.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de d'assistant RH (catégorie C ou B) à temps complet à l'Administration Générale pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 415, 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 GEOMATICIEN H/F A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL DU NUMERIQUE POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que le Service du Numérique comprend deux géomaticiens, par ailleurs pilotes de drones. Cette dernière mission était principalement assurée il y a peu par un agent actuellement en disponibilité. D'une part l'évolution des missions propres à ce pôle géomatique, d'autre part le volume grandissant des prises de vues aériennes tant directement au profit des collectivités qu'au profit des services de l'Agence, rend aujourd'hui nécessaire la création d'un poste temporaire de géomaticien en renfort. Ce recrutement permettra aux agents en poste d'assurer les missions drones tout en assurant les missions de géomatique et ainsi conforter ces deux volets.

Aussi, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de géomaticien H/F (catégorie B ou A) à temps complet pour une durée d'un an au Service Intercommunal du Numérique et dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 499 ;
- 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 géomaticien H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de géomaticien H/F (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du Numérique. Il/Elle aura pour mission principale de développer des applications spécifiques ou des automatismes sur le Système d'Informations Géographiques Géo64 ou QGIS, et d'assister par téléphone ou sur site les collectivités adhérentes au Service en matière de SIG.

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

M/Mme effectuera une période d'essai maximale 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 499, majoré (au 1^{er} avril 2021) 430, 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

Mme GASTELLU indique qu'il y a des attentes et des besoins en interne, notamment en ce qui concerne la Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI) nécessitant de nouveaux outils. Ceci conduit à un besoin de recrutement d'un géomaticien supplémentaire qui posséderait des compétences de développement, ce que ne possèdent pas les deux géomaticiens déjà en poste.

Elle ajoute que ces derniers assurent également la mission drone suite au départ de l'agent principalement en charge de cette activité.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de géomaticien (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du Numérique pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 499, 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 DE CYBERSECURITE H/F A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL DU NUMERIQUE POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que la cybersécurité constitue désormais un enjeu important pour l'action publique locale, et le département voit s'engager en la matière une démarche partenariale regroupant La Fibre 64, l'Association des Maires et l'Agence. Cette démarche est amenée à se traduire par des actions de formation et sensibilisation d'une part et la mise à disposition des collectivités d'outils dédiés d'autre part. Si cette action en est à ses débuts, elle va probablement recevoir un accueil favorable des territoires et susciter des besoins d'accompagnement. Il conviendrait donc de permettre le recrutement temporaire d'un informaticien spécialisé en la matière, étant entendu que cette mission est amenée à être calibrée dans son contenu et son financement.

Aussi, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé de cybersécurité H/F (catégorie B ou A) à temps complet pour une durée d'un an au Service Intercommunal du Numérique et dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 518 ;
- 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 de cybersécurité H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé de cybersécurité H/F (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du Numérique.

Il/Elle aura pour mission principale de sensibiliser les collectivités et de les équiper d'outils de sécurité.

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

M/Mme effectuera une période d'essai maximale 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 518, majoré (au 1^{er} avril 2021) 445, 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*

Mme GASTELLU informe qu'une collaboration est en cours avec La Fibre 64 et l'Association des Maires concernant la sensibilisation des collectivités à la cybersécurité et le déploiement dans les collectivités de 4 logiciels. Ces éléments nécessitent des ressources adaptées pour répondre aux besoins et apporter un équilibre au service qui a atteint ses limites. Elle ajoute que la mise en place d'un data center départemental est prévu à terme, pour lequel les migrations à intervenir amèneront une charge de travail supplémentaire.

M. GAY indique que La Fibre 64 a obtenu auprès de l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) un accord de financement pour un projet de déploiement de solutions de cybersécurité auprès des collectivités. La Fibre 64 va ainsi acquérir 4 logiciels dédiés et les fournira aux collectivités gratuitement durant 3 ans. L'APGL devrait être amenée à intervenir pour assister les collectivités, ce qui amène à devoir se doter de moyens. Enfin, il indique que le financement de cette action n'est pas encore déterminé et qu'il faudra avoir une réflexion sur la possible création d'une ligne tarifaire supplémentaire à ce sujet.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé de cybersécurité (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du Numérique pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 518, 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 DE TECHNICIEN / INGENIEUR BATIMENT A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL DU PATRIMOINE ET DE L'ARCHITECTURE POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que le volume d'activité et le départ en congé maternité puis parental d'un ingénieur en poste sur un emploi permanent ont conduit à recruter un agent sur le dernier emploi non permanent de technicien / ingénieur bâtiment présent au tableau des effectifs.

Aussi, et afin de disposer d'un emploi toujours disponible au tableau des effectifs pour conserver 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 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 technicien / ingénieur bâtiment H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du et pour une durée maximale 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.

Il/Elle aura pour mission principale d'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 maximale 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 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 - 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 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 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 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. 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 de technicien / ingénieur bâtiment (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du Patrimoine et de l'Architecture 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.

5/ CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT D'ASSISTANT D'ETUDES / INSTRUCTEUR H/F A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL TERRITOIRES ET URBANISME POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que le pôle ADS du service a connu, au cours du printemps, une activité soutenue, due non seulement à des missions ponctuelles (prestations de renfort de services instructeurs d'une durée de 5 ou 6 mois), mais aussi à des missions auprès de communes désireuses d'un accompagnement direct et de plus long terme concernant l'instruction de leurs autorisations d'urbanisme.

Il apparaît ainsi que les besoins identifiés pour 2023 conduisent d'ores et déjà à devoir prévoir, pour le moins, la création d'un emploi non permanent d'instructeur (catégorie B) à temps complet pour une durée d'un an.

Aussi, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent d'assistant d'études / instructeur des autorisations d'urbanisme (catégorie B) à temps complet pour une durée d'un an et dont la rémunération maximale serait basée sur l'indice brut 415 ;
- 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 seront 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 décision du Bureau en date du 24 novembre 2021, 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 maximale d'un an, M./Mme est engagé par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité d'assistant d'études / instructeur des autorisations d'urbanisme (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal Territoires et Urbanisme.

Il/Elle aura pour mission principale d'instruire tout type de demandes d'occupation ou d'utilisation des sols dans le respect des délais et des procédures réglementaires (repérage cartographique, complétude des dossiers, préparation des courriers et correspondances, examen technique, rédaction des arrêtés et suivi des dossiers) et de participer à des études diverses (études urbaines, documents d'urbanisme, ...)/ 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 maximale 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 415, majoré (au 1^{er} avril 2021) 369, 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./Mmerelèvera 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 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 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 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 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. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à....., le

Le Président,

M./Mme

Pascal MORA
Maire de GELOS

M. DORKEL rappelle que le service est doté de trois champs d'intervention : la réalisation de documents d'urbanisme, les projets urbains et l'Application du Droit des Sols (ADS). Concernant le pôle ADS, il est constitué de trois personnes, et les sollicitations déjà exprimées de différentes collectivités conduisent à la proposition de création de poste exprimée aujourd'hui, permettant de disposer d'un pôle suffisamment étoffé pour répondre aux besoins.

M. GAY précise qu'il faudra s'interroger prochainement sur la création d'un emploi permanent car le pôle ADS connaît une augmentation de demandes de la part des collectivités, tant sur l'instruction proprement dite que sur de l'assistance concernant des dossiers importants. Il faut donc envisager de décharger le responsable de pôle des tâches d'instruction afin d'étoffer l'offre sur l'instruction et le conseil juridique auprès des collectivités.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de d'assistant d'études / instructeur (catégorie B) à temps complet au Service Intercommunal du Territoires et Urbanisme pour une durée d'un an dont la rémunération serait basée sur l'indice brut 415, 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 seront inscrits au budget de l'exercice.

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

Il est exposé que depuis 2020, les sollicitations du service se répartissent autour des champs de la planification, de l'Application du Droit des Sols (ADS), ainsi que des projets urbains du type lotissements ou études de requalification urbaine. Pour satisfaire à cette diversification, un poste a été pourvu en 2022, occupé par une architecte dans le cadre d'un contrat court qui échoit le 20 février 2023. Les missions sur lesquelles elle intervient étant amenées à se prolonger en 2023, il est proposé de créer un emploi non permanent d'une durée d'un an afin de s'assurer que les dossiers en cours puissent être traités, ces derniers ne pouvant l'être par le reste du personnel au vu de son plan de charge.

Il est donc proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé d'études H/F (catégorie B/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 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 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er – ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

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

M. BORDES s'interroge sur une éventuelle baisse d'activité en matière de réalisation de PLU.

M. DORKEL répond que l'activité reste soutenue du fait de l'évolution législative et réglementaire, conduisant à devoir souvent faire évoluer un document.

M. GAY rappelle que la table ronde de l'Assemblée Générale de l'Association des Maires le samedi précédant le bureau était un débat sur l'artificialisation des sols. Il y aura probablement des choses à recalculer en la matière sur les PLU et PLUi en vigueur.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé d'études (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal du 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.

7/ CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT DE TECHNICIEN / INGENIEUR DECI H/F A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL VOIRIE RESEAUX AMENAGEMENT POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que le volume des affaires lié à la thématique de la Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI) augmente massivement. Aussi, afin de permettre aux chargés d'opérations en adduction et eau potable de gérer l'activité liée aux réseaux, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de technicien / ingénieur DECI (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 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 technicien / ingénieur DECI H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du, et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de technicien / ingénieur DECI (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 défense extérieure contre l'incendie.

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

M/Mme effectuera une période d'essai maximale 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 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 - 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 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 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 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. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à, le

Le Président,

M/Mme

Pascal MORA
Maire de GELOS

M. BRUSQUE indique qu'il y a actuellement 67 demandes portant sur la DECI, ce qui illustre le niveau d'activité important en la matière.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de technicien / ingénieur DECI (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement 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.

8/ CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT DE CHARGE D'OPERATIONS INFRASTRUCTURES ET RESEAUX H/F A TEMPS COMPLET AU SERVICE INTERCOMMUNAL VOIRIE RESEAUX AMENAGEMENT POUR UNE DUREE D'UN AN

Il est exposé que la pérennisation d'un certain volume de l'activité va conduire, sans augmenter l'effectif du Service, à la création d'emplois permanents lors de la réunion du Comité syndical du 9 décembre prochain afin de stabiliser la prise en charge des prestations actuelles.

Un accroissement de l'activité étant susceptible d'intervenir au cours de l'année, et pour permettre d'y face dans les meilleures conditions, il est proposé au Bureau :

- de créer un emploi non permanent de chargé d'opérations infrastructures et réseaux (catégorie A ou B) 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 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'opérations infrastructures et réseaux H/F à temps complet a été créé par décision du Bureau en date du 21 septembre 2022, 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, et qu'il/elle a satisfait à la visite médicale d'embauche auprès du Docteur, médecin généraliste agréé.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er - ENGAGEMENT – ATTRIBUTIONS

A compter du, et pour une durée maximale d'un an, M/Mme est engagé(e) par l'Agence Publique de Gestion Locale en qualité de chargé 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 de l'eau potable et de l'assainissement collectif.

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

M/Mme effectuera une période d'essai maximale 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 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 - SECURITE SOCIALE – RETRAITE

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

ARTICLE 5è - RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le présent contrat cessera ses effets 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 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 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 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. La requête peut être déposée sur le site www.telerecours.fr.

Fait à....., le

Le Président,

M/Mme

*Pascal MORA
Maire de GELOS*

M. BRUSQUE souligne qu'il s'agit là d'un emploi en réponse à une absence de poste au tableau des effectifs ce qui ne permettrait pas d'assurer la réactivité nécessaire en cas de besoin.

M. MORA insiste sur le fait que ces postes ne seront pas pourvus tout de suite, mais permettent bien d'assurer la réactivité évoquée et qu'il faut bien spécifier pourquoi il s'agit de création de postes non permanents.

M. GAY ajoute que certains agents sont partis car on leur proposait un CDI. Il ajoute que lorsqu'on cherche à recruter en proposant un poste en CDD sur 1 an, ce n'est pas très attrayant pour les candidats, mais que la prudence amène à passer d'abord par des emplois non permanents.

Mme ARPAILLANGE rappelle que lors d'un accroissement temporaire d'activité, le contrat est de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs, donc non renouvelable dans les 6 mois qui suivent la fin du contrat si celui-ci a duré 12 mois. Si l'activité perdure, le poste est logiquement amené à relever de l'emploi permanent.

M. GAY ajoute qu'il y a très peu de fonctionnaires qui postulent sur les offres de l'Agence, même sur des emplois permanents.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent la création d'un emploi non permanent de chargé d'opérations infrastructures et réseaux (catégorie B ou A) à temps complet au Service Intercommunal Voirie Réseaux Aménagement 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.

B / ACCORD-CADRE UPPA (Université de Pau et des Pays de l'Adour)

La Maison des Communes, à travers l'Association des Maires, le Centre de Gestion et l'Agence Publique de Gestion Locale, a depuis longtemps noué une relation privilégiée avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA), justifiée par la complémentarité des actions et compétences de chacun d'entre eux. Ce partenariat s'est traduit par des accords-cadres successifs définissant le cadre de cette collaboration. Pour ne prendre qu'un exemple concernant l'Agence, cela s'est traduit par l'intervention d'agents dans le cadre de formations dispensées à l'Université, comme le Master Cadre Territorial ou le Diplôme Universitaire des Métiers de l'Administration Générale Territoriale (DU MAGT).

Le précédent accord-cadre 2015-2019 étant arrivé à expiration, et n'ayant pu être renouvelé précédemment du fait des circonstances pandémiques, il est donc proposé au Bureau d'autoriser le Président à signer l'accord cadre 2022-2026 ci-après.



ACCORD - CADRE DE PARTENARIAT

ENTRE

L'Université de Pau et des Pays de l'Adour (UPPA),

Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel,

n° SIRET : 19640251500270 ; code APE : 8542Z,

sise Domaine universitaire, Avenue de l'Université, BP 576 – 64012 PAU,

Représentée par son Président, Laurent BORDES,

Ci-après désignée par « l'UPPA »

ET

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques (CDG 64),

Etablissement public local à caractère administratif,

n° SIRET : 28640003100014 ; code APE : 751G,

sise Maison des Communes – Cité administrative – CS 40609 – 64006 PAU Cedex

Représenté par son président, Nicolas PATRIARCHE,

Ci-après désigné par le « CDG 64 »

ET

L'Agence Publique de Gestion Locale (APGL),

Syndicat mixte, n° SIRET : 25640439300017 ; code APE : 8411Z,

Dont le siège se situe Maison des Communes – Cité administrative – CS 40609 – 64006 PAU Cedex,

Représentée par son Président, Pascal MORA,

Ci-après désignée par « l'APGL »

ET

L'Association des Maires et Présidents de Communautés des Pyrénées-Atlantiques (ADM 64),

n° SIRET : 31390655400024 ; code APE : 9499Z,

Dont le siège se situe Maison des Communes – Cité administrative – CS 40609 – 64006 PAU Cedex,

Représentée par son Président, M. Alain SANZ,

Ci-après désignée par « l'ADM 64 »

Ci-après désignés individuellement par "Partie" et collectivement par "Parties".

ETANT PREALABLEMENT RAPPELE CE QUI SUIT :

1. L'UPPA a notamment pour mission la formation, la recherche et sa valorisation et le souci de prendre en considération les questions relatives aux applications de cette recherche, telles qu'elles sont posées par les acteurs de la vie socio-économique.
L'UPPA est une université pluridisciplinaire (sciences exactes, sciences humaines et sociales, sciences juridiques). Les laboratoires de l'UPPA développent leurs activités de recherche fondamentale et appliquée autour de grandes thématiques parmi lesquelles : la chimie, les matériaux et l'environnement, les mathématiques, la géophysique, les fluides complexes, la biologie, la thermique, le génie des procédés, l'aménagement du territoire, le droit, l'économie, la gestion ...
2. Le CDG 64 a pour mission d'accompagner les employeurs territoriaux du département dans la gestion de leurs personnels (recrutements, gestion administrative, gestion des ressources humaines, gestion juridique, gestion de leur protection sociale et de leur régime de retraite, santé et sécurité au travail).
3. L'APGL a pour mission d'apporter une expertise aux collectivités locales du département sur toutes les questions en matière administrative et juridique, informatique, technique et urbanistique.
4. L'ADM 64 a pour objet la représentation des Maires et Présidents d'établissements publics de coopération intercommunale adhérents en facilitant l'exercice de leurs fonctions.
5. Les Parties considèrent que leurs actions sont complémentaires ; elles ont donc une volonté de coopération.

Le mouvement de décentralisation a contribué à transformer la société française. Suite aux vagues successives de décentralisation, les collectivités locales se sont vu transférer de nouvelles compétences par les lois des 7 janvier et 22 juillet 1983 et, ultérieurement, par la loi du 13 août 2004 ou la loi dite NOTRe du 7 août 2015.

Aussi, les 900 collectivités du département des Pyrénées-Atlantiques doivent prendre en compte de nouvelles problématiques en matière de gestion locale, ce qui suppose l'information des élus locaux et le développement de l'expertise et des compétences des agents de ces collectivités locales (17 000 agents dans les collectivités locales des Pyrénées-Atlantiques).

Par ailleurs, les collectivités locales doivent s'inscrire également dans des logiques de prospectives afin de répondre aux enjeux du territoire. Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires constantes, des éclairages doivent être apportés aux collectivités ; ceci pour contribuer à développer leur efficacité administrative, juridique, technique et managériale.

Pour satisfaire ces objectifs, les Parties souhaitent poursuivre et renforcer la collaboration engagée depuis de nombreuses années. Cela suppose la signature d'une nouvelle convention, gage des intérêts communs et respectifs des Parties.

Considérant ainsi que le présent Accord-cadre concrétise l'engagement auprès de l'UPPA des collectivités locales du département des Pyrénées-Atlantiques réunies au sein de la Maison des communes.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 – OBJET

Le présent Accord – Cadre de Partenariat (ci-après désignée par l'« **Accord** »), a pour objet de définir le cadre juridique et les conditions selon lesquelles les Parties collaboreront dans des domaines d'intérêt commun.

Il est convenu de travailler sur les trois axes suivants (dénommés « Actions ») :

- ◆ Développer la formation et l'information
- ◆ Réaliser des études
- ◆ Participer au développement de recherches

⇒ **Axe 1 : Développer la formation et l'information**

- Participation, soutien et création de formations de l'enseignement supérieur, professionnelles, de préparation aux concours d'accès aux emplois publics territoriaux et de formations à l'adresse des élus
- Promotion des métiers de la Fonction Publique Territoriale
- Participation des Parties à la commission formation de l'ADM 64
- Favoriser l'accueil de stagiaires de formations et de diplômés universitaires de l'UPPA au sein des collectivités locales des Pyrénées-Atlantiques

⇒ **Axe 2 : Réaliser des études**

- Contribution aux travaux de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale
- Réalisation d'études ponctuelles sur des thématiques de gestion locale

⇒ **Axe 3 : Soutenir et Participer au développement de recherches**

- Mise en œuvre d'actions de communication et d'information (colloques, congrès, conférences, ...)
- Accès aux salles de recherche de droit, d'économie et de gestion de l'UPPA
- Accueil de stagiaires de Master au sein du CDG 64, de l'APGL, de l'ADM 64 ainsi qu'au sein des collectivités locales des Pyrénées-Atlantiques
- Accueil de doctorants de l'UPPA

La conduite de toutes autres actions utiles au développement des Parties et au renforcement de l'expertise dans les collectivités des Pyrénées-Atlantiques pourrait être envisagée.

ARTICLE 2 – COOPERATION NON EXCLUSIVE

La coopération instituée par l'Accord est non exclusive. Rien dans l'Accord n'est destiné à empêcher ou limiter les possibilités pour chacune des Parties de conduire des recherches dans le domaine ou les disciplines définies indépendamment ou avec des tiers sous réserve des dispositions contraires prévues le cas échéant par une convention spécifique conformément à l'article 3 du présent Accord.

Cependant, si des nouvelles actions importantes sont engagées dans le champ de l'article 1, les Parties s'informent mutuellement via le Comité de liaison.

ARTICLE 3 – CONVENTIONS SPECIFIQUES

3.1 Les Actions entreprises dans le cadre du présent Accord feront l'objet, autant que de besoin, d'une convention spécifique écrite et signée par les Parties (ci-après "Convention spécifique") préalablement à son exécution.

Les Conventions spécifiques seront soumises aux dispositions de l'Accord, sauf dérogation explicite mentionnée dans la Convention spécifique.

En cas de contradiction entre la Convention spécifique et l'Accord, la Convention spécifique, adaptée aux particularités de la relation envisagée, prévaudra.

3.2 Chaque Convention spécifique ayant pour objet une Action, relevant de l'article 1, fixera notamment :

- son objet (étude, recherches, ...);
- le programme des travaux de l'Action (les délais et la répartition des tâches notamment);
- les correspondants désignés par chaque Partie pour suivre la réalisation de l'Action;
- les modalités de suivi de l'Action (réunions d'avancement);
- les modalités financières applicables à cette Action telles que le coût de l'Action, les contributions financières de chacune des Parties, les apports en personnel de chacune des Parties, les échéances de paiement;
- les responsabilités de chaque Partie;
- les modalités de mise à disposition de locaux ou de matériels par une Partie au profit des autres Parties, le cas échéant.

Dans ce contexte, le coût de l'Action désigne le montant total des frais et dépenses engagés par les Parties dans le cadre d'une Convention spécifique pour la réalisation d'une Action.

Le coût de l'Action prend également en compte toute autre dépense engagée par une Partie pour les besoins spécifiques de l'Action concernée. Le coût de l'Action sera détaillé dans une annexe financière de la Convention spécifique.

Les Parties pourront d'un commun accord, faire participer des tiers aux Conventions spécifiques; ceux-ci devront dès lors accepter expressément de soumettre leurs rapports dans le cadre de la Convention spécifique au présent Accord.

ARTICLE 4 – ACCUEIL DE PERSONNELS

Les Parties reconnaissent que des personnels des autres Parties pourront être accueillis dans leurs locaux. Pendant leur séjour dans les locaux de la Partie accueillante, le personnel accueilli sera soumis au règlement intérieur et devra respecter les règles d'hygiène et de sécurité de l'établissement accueillant. Il devra suivre les indications données concernant l'utilisation des équipements et installations, telles que notamment les instructions, horaires, risques encourus et protections spécifiques.

Nonobstant ce qui précède, le personnel accueilli reste placé sous l'autorité de son employeur, qui continue d'assumer envers lui l'ensemble des obligations afférentes à sa qualité d'employeur, telles que notamment ses obligations de rémunérations, ses obligations sociales, fiscales, ses obligations relatives à la couverture en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles, ses prérogatives administratives de gestion ainsi que la responsabilité civile concernant les actes du personnel accueilli restant sous son autorité. Les Parties déclarent satisfaire à leurs obligations en

matière de travail dissimulé, de sécurité sociale, de TVA et d'impôts et avoir contracté une assurance légale contre les accidents du travail ainsi qu'une assurance responsabilité civile.

A la demande de la Partie accueillante, une attestation des instances compétentes peut être fournie.

ARTICLE 5 – RESPONSABILITE – ASSURANCES

Chaque Partie fera son affaire, chacune en ce qui la concerne, des dommages de toute sorte, tels que notamment les dommages corporels, matériels ou immatériels, causés par ses actes et/ou ses biens et/ou ses personnels, aux tiers dans le cadre de l'Accord et de toutes réclamations et actions en justice afférentes.

Chacune des Parties fera son affaire, chacune en ce qui la concerne, des dommages ou pertes de toute sorte qui pourraient survenir ou être causés, à l'occasion de l'exécution de l'Accord, à elle-même, aux personnels qu'elle emploie et/ou aux biens et matériels lui appartenant, sauf s'ils résultent de la faute ou de la négligence de l'autre Partie et/ou de son personnel.

Le personnel demeurera par ailleurs le gardien des effets personnels qu'il serait amené à entreposer dans les locaux des Parties auxquels il pourra accéder dans le cadre de l'Accord.

Chacune des Parties s'engage à maintenir ou, à souscrire si besoin est, les assurances nécessaires pour se garantir contre tous les risques à sa charge au titre de l'Accord.

ARTICLE 6 – PROPRIETE DES INFORMATIONS PROPRES ET RESULTATS

Chacune des Parties demeurera seule propriétaire des informations scientifiques, techniques et juridiques dont elle dispose préalablement au présent Accord et à chaque Convention spécifique, ou obtenues par elle dans le cadre de ses activités propres de recherche et développement effectuées indépendamment de l'Accord et des Conventions spécifiques.

Les règles de propriété intellectuelle et industrielles mises en place par les Parties seront définies, le cas échéant, au sein des Conventions spécifiques.

ARTICLE 7 – CONFIDENTIALITE

Toute information, en particulier, ayant trait aux activités de recherche des Parties, et plus généralement, à l'ensemble des activités des Parties, doit être considéré comme une Information Confidentielle par les autres Parties, et comme la propriété exclusive de la Partie à l'origine de la communication.

Chaque Partie s'engage à ce que toutes les Informations Confidentielles reçues d'une autre Partie soient uniquement utilisées aux fins de l'évaluation de l'opportunité de la mise en place d'Actions entre les Parties et dans le cadre de l'Accord, et ne soit pas utilisées à d'autres fins quelles qu'elles soient, sans l'autorisation écrite préalable de la Partie qui a fourni les Informations Confidentielles.

ARTICLE 8 – DISPOSITIONS FINANCIERES

Aucun échange financier n'est induit par l'Accord. Le cas échéant, les modalités financières des Actions seront définies dans les Conventions spécifiques.

ARTICLE 9 – MATERIELS ET EQUIPEMENTS

Les matériels et équipements mis par une Partie à la disposition des autres ou financés par cette Partie dans le cadre d'une Convention spécifique, restent la propriété de celle-ci.

ARTICLE 10 – COMITE DE LIAISON

Afin d'assurer la bonne exécution du présent Accord, il est créé un Comité de liaison.

Le Comité de liaison est composé :

- du Président de l'UPPA ou de son représentant,
- des Directeurs de collèges de l'UPPA (ou leurs représentants) avec lesquels des Conventions spécifiques sont signées,
- des Directeurs d'unités de recherche de l'UPPA (ou leurs représentants) avec lesquels des Conventions spécifiques sont signées,
- d'un représentant élu du Conseil d'Administration du CDG 64 et d'un agent désigné par son Président,
- d'un représentant élu de l'ADM 64 et d'un agent désigné par son Président,
- d'un représentant élu du Comité Syndical de l'APGL et d'un agent désigné par son Président.

Le Comité de liaison sera présidé par le Président de l'UPPA ou son représentant.

Le secrétariat du Comité sera assuré par le CDG 64.

Le Comité de liaison se réunira au moins une fois par an au mois d'octobre sur invitation du Président de l'UPPA ou de son représentant. Ses décisions seront prises à l'unanimité. Chaque réunion fera l'objet d'un compte rendu rédigé par le secrétariat qui sera assuré par le CDG 64 et envoyé aux membres du Comité de liaison pour approbation et signature.

Le Comité de liaison sera notamment chargé de :

- veiller aux échanges d'informations générales permettant de concrétiser des Conventions spécifiques,
- veiller au bon déroulement des Conventions spécifiques,
- proposer le cas échéant des modifications aux programmes en fonction des résultats intermédiaires obtenus,
- contribuer à résoudre à l'amiable les litiges éventuels conformément à l'article 15.

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR - DUREE

L'Accord est conclu pour une durée de quatre (4) ans à compter de sa date de signature par la dernière des Parties.

Six (6) mois avant son expiration, le Comité de liaison, suite à une évaluation, proposera ou non la reconduction de l'Accord et pour quelle durée. Dans l'affirmative, la reconduction se fera par voie d'avenant préalable écrit et signé par les représentants dûment habilités des Parties.

L'expiration ou la résiliation du présent Accord n'affectera pas la validité des Conventions spécifiques déjà conclues dans le cadre de l'Accord, qui resteront en vigueur pour la durée prévue. En outre, les dispositions du présent Accord régissant les dispositions des Conventions spécifiques demeureront en vigueur jusqu'à l'expiration ou la résiliation des Conventions spécifiques existantes au moment de la cessation du présent Accord.

ARTICLE 12 - RESILIATION

L'Accord pourra être résilié par chacune des Parties. Cette résiliation ne deviendra effective que deux (2) mois après l'envoi par la Partie souhaitant se retirer de l'Accord d'une lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat du Comité de liaison. Dans ce cas, les Parties veilleront à se concerter, avant la prise d'effet de la résiliation, lors d'une réunion du Comité de liaison.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas les Parties de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation.

Les autres Parties pourront décider soit de dissoudre l'Accord, soit de poursuivre leur collaboration en signant un nouvel accord de partenariat.

ARTICLE 13 – MODIFICATION

Toute modification ou renonciation à l'une quelconque des dispositions du présent Accord ne pourra prendre effet qu'après avoir fait l'objet d'un accord écrit, sous la forme d'un avenant préalable écrit, dûment signé par les représentants habilités des Parties.

ARTICLE 14 – REGLEMENTS DES LITIGES

En cas de difficulté sur la validité, l'interprétation, l'exécution ou la résiliation de l'Accord, les parties s'efforceront de résoudre leur différend à l'amiable avec le Comité de liaison.

En cas de désaccord persistant, les tribunaux de Pau seront seuls compétents.

ARTICLE 15 – DIVERS

Aucune renonciation de l'une ou l'autre des Parties à se prévaloir de l'un quelconque de ses droits conformément aux termes de l'Accord, ne saurait constituer une renonciation pour l'avenir auxdits droits.

Si l'une quelconque des stipulations du présent Accord est nulle au regard d'une règle de droit, elle sera réputée non écrite sans entraîner la nullité de l'Accord cadre dans son ensemble.

Les Parties pourront alors rédiger un avenant ayant pour objet le remplacement des stipulations invalides par des stipulations valides, en respectant dans la mesure du possible, l'accord de volonté existant entre les Parties au moment de la conclusion de l'Accord ainsi que l'objet et l'esprit de ce dernier.

Fait en quatre (4) exemplaires originaux, à Pau le XXXXXX 2021.

Pour l'UPPA,

Pour le CDG 64,

Monsieur Laurent BORDES

Monsieur Nicolas PATRIARCHE

Président

Président

Pour l'APGL,

Pour l'ADM 64,

Monsieur Pascal MORA

Monsieur Alain SANZ

Président

Président

M. GAY rappelle que cet accord-cadre existe depuis plusieurs années, et qu'il est proposé de le renouveler. Il ajoute qu'un comité de liaison a été créé, et que pour le faire vivre, le Président a demandé à M. Laurent BERGEROU d'en faire partie afin de représenter l'Agence, ce qu'il a accepté.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent les termes de l'accord-cadre avec l'UPPA (Université de Pau et des Pays de l'Adour), dont le projet figure ci-dessus, et autorisent le Président à le signer.

C / CONVENTION POUR LE SITE INTERNET DE LA MAISON DES COMMUNES

Il est exposé que l'Agence disposant d'un développeur web, a pris en charge, en accord avec les autres structures, la réalisation en 2016 du site Internet actuel de la Maison des Communes, puis sa gestion à travers une convention fixant les conditions pour chacune des structures concernées.

Cette convention est arrivée à expiration le 31 décembre 2019, et son renouvellement a été retardé du fait de contraintes externes et en premier lieu la pandémie.

Il est proposé au Bureau d'autoriser le Président à signer la convention réactualisée ci-après.

CONVENTION SITE INTERNET

MAISON DES COMMUNES DES PYRENEES-ATLANTIQUES

Entre les soussignés :

- **Le Centre de Gestion** de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques, représenté par Nicolas PATRIARCHE, agissant ès qualités de Président, habilité à cet effet par une délibération du Conseil d'Administration en date du, reçue au contrôle de légalité le,
ci-après désigné le CDG,
- **L'Agence Publique de Gestion Locale** des Pyrénées-Atlantiques, représentée par Pascal MORA, agissant ès qualités de Président, habilité à cet effet par une délibération du Bureau en date du..... reçue au contrôle de légalité le.....,
ci-après désignée l'APGL,
- **L'Association des Maires** des Pyrénées-Atlantiques, représentée par Alain SANZ, agissant ès qualités de Président, habilité à cet effet par une délibération du Conseil d'Administration en date du,
ci-après désignée l'ADM,
- **Le Comité d'Action Sociale** du Personnel Territorial des Pyrénées-Atlantiques, représenté par Patrick GARCIA, agissant ès qualités de Président,
ci-après désigné le CAS,

Article 1. Objet de la convention

La convention concernant le site Internet de la Maison des communes des Pyrénées-Atlantiques est revue. La présente convention définit un nouvel accord entre les 4 entités précitées à propos de la gestion et de la maintenance de leur site Internet respectif ainsi que du portail d'accueil commun.

Article 2. Présentation du projet

L'Agence disposant des compétences nécessaires, est en charge depuis 2016 de la gestion du site de la Maison des communes. Le site actuel présente les 4 entités qui la constituent de manière individuelle derrière un portail commun, pour un affichage d'unité et un accès simple, puis chaque partie a un site de manière indépendante.

Le site à proprement parler du Comité d'Action Sociale du Personnel Territorial est géré par un prestataire extérieur et n'est pas hébergé avec les autres entités. Cette convention le concerne uniquement pour la partie portail Maison des communes.

L'APGL met en œuvre les décisions issues de réunions entre les 4 entités, les réunions du comité technique composé de référents techniques et celles du comité de pilotage composé d'élus des 4 instances.

Article 3. Gestion, droits d'accès, rôles

L'APGL est l'**administrateur principal** du système pour les 3 entités, et est donc qualifiée de « super administrateur » ; elle seule peut et doit ainsi :

- paramétrer la plate-forme,
- ajouter les nouvelles fonctionnalités,
- déployer les mises à jour de l'outil,
- gérer les comptes « administrateurs ».

Le CDG et l'APGL, bénéficiant de ressources informatiques internes, disposent de droits d'**administrateur** chacun sur leur partie respective et peuvent :

- gérer les comptes utilisateurs d'une ou plusieurs entités,
- gérer les pages d'une ou plusieurs entités,
- modifier les contenus de pages d'une ou plusieurs entités,
- paramétrer l'outil permettant d'appliquer une politique sur les mots de passe d'accès à l'espace privatif.

Tout comme l'APGL et le CDG, l'ADM a le rôle de **rédacteur** et peut modifier le contenu de ses pages. Cette dernière ne disposant pas de ressources dédiées, ses droits d'administrateur sont gérés par le CDG.

	Super Administrateur	Administrateur	Utilisateur
	Informaticiens APGL	Informaticiens CDG/APGL	Rédacteurs des 3 structures
Paramétrage de la plateforme	X		
Ajout de nouvelles fonctionnalités	X		
Déploiement des mises à jour	X		
Ajout, modification et suppression d'un administrateur et de tous les utilisateurs des 4 entités	X		
Ajout, modification et suppression d'un utilisateur d'une ou plusieurs entités	X	X	
Ajout, modification et suppression des pages d'une ou plusieurs entités	X	X	
Modification du contenu de certaines pages	X	X	X

L'accès au contenu des sites des différentes entités leur est exclusivement réservé et l'alimentation est faite par chaque entité pour son propre site. L'APGL ne pourra accéder à ce contenu que sur demande d'intervention de l'entité concernée.

Article 4. Propriété du site

Concernant le contenu des sites, chaque entité reste propriétaire et responsable du sien. Ceci signifie, notamment, que sur demande ou suite à résiliation de la présente convention, l'APGL restituera tout ou partie de leur site aux 2 autres entités, et ce dans un délai inférieur à un mois.

Article 5. Noms de domaine, hébergement, maintenance

a) Noms de domaine

Afin de simplifier la gestion des noms de domaines, celle-ci est centralisée au niveau de l'APGL. Les noms de domaines confiés à la gestion de l'APGL sont les suivants :

- CDG : cdg-64.fr
- APGL : apgl64.fr
- ADM : adm-64.fr
- Maison des communes : maisondescommunes64.fr, maisondescommunes.org

L'APGL s'occupe du **référencement** du site de manière à ce qu'il soit bien positionné dans les moteurs de recherche.

b) Hébergement

Concernant l'hébergement du site, d'une manière générale, les 3 entités décident des grands principes (localisation, achat, location, ...), l'APGL traite le volet technique et est l'interlocuteur du prestataire choisi.

L'APGL, en partenariat avec des homologues (CDG46, CDG47, CDG82, Adico) pour la création de sites Internet pour les collectivités, a proposé de bénéficier du serveur déjà en service pour héberger les sites des 3 entités concernées sur un espace dédié, ceci dans un souci de réduction des coûts. Cette proposition a été validée mais sera revue par les 3 entités si cela s'avère nécessaire (lenteurs du serveur, problèmes de connexion Internet, ...), aucun contrat ne liant les 3 entités aux partenaires homologues de ce point de vue.

L'APGL veille à la réalisation quotidienne de la **sauvegarde** des 3 sites et du portail de la Maison des communes.

c) Maintenance

L'Agence assure une maintenance annuelle du site pour les 3 entités, comprenant :

- les mises à jour du CMS (système de gestion de contenus) Typo 3 et de ses composants,
- les corrections d'ergonomie ou de fonctionnalités suite à erreur (modification blocs page accueil, mauvais paramétrage compte utilisateur, ...) des entités,
- les évolutions mineures concernant l'ergonomie ou des fonctionnalités,
- l'assistance technique à l'alimentation du site.

Le tableau financier en annexe n°1 indique le nombre de jours d'intervention annuel estimé pour 2022.

Les coûts de gestion des noms de domaines, de l'hébergement et de la maintenance sont refacturés annuellement par l'APGL aux autres entités.

Article 6. Développements complémentaires

Les demandes d'évolution du site peuvent être faites par mail à l'adresse service.numerique@apgl64.fr. Elles sont analysées par le service du numérique de l'APGL, discutées en comité technique si besoin, puis estimées en nombre de jours de mise en place ou de développement nécessaires.

Article 7. Financement

Le coût journalier appliqué a été voté par le Comité syndical de l'APGL le 8 décembre 2021 et fixé à **200 €** à partir de 2022 avec une **clause de révision annuelle**. Celle-ci consiste à appliquer le taux d'évolution annuel appliqué à tous les tarifs de l'APGL.

Article 8. Durée, résiliation

La présente convention est établie pour une durée de **4 ans**, du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2026. A cette échéance, elle se renouvellera une fois par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une des parties.

La présente convention pourra être résiliée par l'une des parties si une des parties ne respecte pas ses engagements. Elle devra au préalable lui adresser une mise en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception, en précisant le ou les engagements non respectés.

Article 9. Litige

En cas de litige résultant de la présente convention, les parties s'obligent à rechercher un accord. A défaut d'accord trouvé dans un délai de 6 mois, le Tribunal compétent pourra être saisi par la partie la plus diligente.

A Pau, le.....

A Pau, le.....

Le Président
du
Centre de Gestion
des Pyrénées-Atlantiques

Le Président
de
l'Agence Publique de Gestion Locale
des Pyrénées-Atlantiques

Nicolas PATRIARCHE

Pascal MORA

A Pau, le.....

A Pau, le.....

Le Président
de
l'Association des Maires
des Pyrénées-Atlantiques

Le Président
du
Comité d'Action Sociale
des Pyrénées-Atlantiques

Alain SANZ

Patrick GARCIA

COÛT ANNUEL SITE MDC ESTIME 2022

Coût annuel	Tronc commun	Nb de jours	Coût 200 €/jour	CDG			APGL			ADM			CAS (1er trimestre)		
				Vent.	Nb j	Coût	Vent.	Nb j	Coût	Vent.	Nb j	Coût	Vent.	Nb j	Coût
			HÉBERGEMENT (20 Go)			1 200 €	40%		480 €	40%		480 €	20%		240 €
NOMS DE DOMAINE (5)			180 €	33%		60 €	33%		60 €	33%		60 €			
MAINTENANCE TYPO3		3	600 €	33%	1	200 €	33%	1	200 €	33%	1	200 €			
PORTAIL MAISON DES COMMUNES	X	0	0 €	25%	0	0 €	25%	0	0 €	25%	0	0 €	25%	0	0 €
MAINTENANCE CORRECTIVE, EVOLUTIONS MINEURES		13	2 600 €		2	400 €		8	1 600 €		3	600 €			
TOTAL		16	4 580 €		3	1 140 €		9	2 340 €		4	1 100 €		0	0 €

Mme GASTELLU informe qu'il s'agit d'une réactualisation de la convention, la précédente étant arrivée à son terme fin 2019. Elle ajoute que le CAS (comité d'Action Sociale) s'est retiré car l'Agence ne s'occupe plus de leur site, le CAS ayant décidé de faire appel à un prestataire extérieur du fait de leurs besoins spécifiques en lien avec les prestations assurées. Elle précise que le CAS reste tout de même dans la convention car ils sont sur le portail commun.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent les termes de la convention pour le site internet de la Maison des Communes, 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.

D / ADHESION A UNE ASSOCIATION

Il est exposé que l'Association Scientifique et Technique pour l'Eau et l'Environnement (ASTEE) est une association française reconnue d'utilité publique. Elle est constituée de près de 4 000 membres, personnes morales et physiques, professionnels de l'eau (eau potable, assainissement, gestion écologique des ressources en eaux et des milieux aquatiques) ainsi que des déchets et de la propreté urbaine.

L'ASTEE a pour vocation la mutualisation des connaissances, des pratiques et des savoir-faire, et d'en faciliter l'accès au bénéfice de chacun. Elle est également sollicitée pour consolider des avis ou faire des recommandations aux pouvoirs publics.

L'Agence ayant pour vocation d'accompagner et de conseiller au mieux les collectivités adhérentes, il est jugé opportun d'adhérer à cette association.

En effet, le Service Voirie Réseaux Aménagement, premier intéressé au regard de la vocation de l'ASTEE, a pour objectif d'être au cœur de l'expertise nationale en matière de grand cycle de l'eau. Ceci étant, la transversalité des dossiers amène à penser que d'autres Services pourraient avoir intérêt à accéder au réseau que l'adhésion permettra d'intégrer.

Aussi, il est proposé au bureau d'adhérer à l'ASTEE avec la formule suivante pour une année civile (tarifs 2022 susceptibles d'évoluer au cours des années suivantes) :

- Cotisation à l'Association pour 3 et 4 représentants : 333 €
- Abonnement revue TSM (Techniques Sciences Méthodes) « très petite équipe – 2 à 5 lecteurs » : 258 €.

M. BRUSQUE précise qu'il s'agit d'une association possédant une envergure tant nationale qu'internationale. Elle représente un gros intérêt pour le SIVRA, et ce service portera l'adhésion à l'ASTEE. Bien entendu, l'adhésion relevant de l'Agence et ces thèmes pouvant à l'occasion être dans le périmètre de questionnement d'autres services, ceux-ci pourront en bénéficier comme c'est le cas en pareille situation.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau approuvent l'adhésion à l'ASTEE (Association Scientifique et Technique pour l'Eau et l'Environnement) via la formule présentée ci-dessus (cotisation et abonnement à la revue TSM), étant précisé que les crédits correspondants sont inscrits au budget de l'exercice.

Plus aucune question n'étant appelée, la séance est levée à 11 h 00.

Le Secrétaire de séance



Alexandre BORDES

Le Président,



Pascal MORA