COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU GRAND ARMAGNAC

Compte-rendu du Conseil Communautaire
du 30 novembre 2022

L'an deux mil vingt-deux, le 30 novembre, à 20 heures 30, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Grand Armagnac, dûment convoqué le 23 novembre 2022, s'est réuni à MAUPAS, sous la présidence de Monsieur Philippe BEYRIES, Président.

Présents : Les délégués des communes de **AYZIEU** (DUFFAU Jean-Claude) ; **BASCOUS** (GALISSON Nicolas) ; **BRETAGNE D'ARMAGNAC CAMPAGNE** (GOURGUES Gérard) ; **D'ARMAGNAC** (VETTOR Claude) ; **CASTELNAU D'AUZAN LABARRERE** (BEYRIES Philippe, MUR Catherine, PHILIP Alain); **CASTEX D'ARMAGNAC** (DUPOUY Christian) ; **CAZAUBON** (DELHOSTE Pierre, DOUMENJOU Elisabeth, EXPERT Didier, TINTANE Isabelle) ; **COURRENSAN (**TAUZIEDE Bernard) ; **DEMU** (FRENOT Thierry) ; **EAUZE** (ARSLANIAN Geneviève, BLAYA Bruno, JORIEUX Michel, KUBIAK Roger, ROLANDO Carole, TOUYAROU Bruno) ; **ESTANG** (DUPUY Alain, RANDE Christophe) ; **GONDRIN**
(BOUE Guy, TUMELERO Hélène) ; **LANNEMAIGNAN** (DAVID Christian) ; **LARÉE** (BARSACQ Franck) ; **LIAS D'ARMAGNAC** (PANDELE Bernard) ; **MARGUESTAU** (FERREIRA Anthony) ; **MAULEON D'ARMAGNAC** (LABURTHE Daniel) ; **MAUPAS** (LAFARGUE Pierrette) ; **NOULENS** (LAMORT Pierre) **; PANJAS** (MAURAS Marie-Claude) ; **RAMOUZENS** (CHABREUIL Jacques) ; **REANS** (CLAVE Gabrielle).
Représenté(s): BUSIPELLI BEYRIES Virginie (**CASTELNAU D'AUZAN LABARRERE)** a donné procuration à BEYRIES Philippe ; BIDAN Jean-Marc (**CAZAUBON**) a donné procuration à MAURAS Marie-Claude; FALTRAUER Franck (**EAUZE**) a donné procuration à ARSLANIAN Geneviève; FOURES Constance (**EAUZE**) a donné procuration à JORIEUX Michel ; GASC Isabelle (**EAUZE**) a donné procuration à TOUYAROU Bruno ; LABARRERE Nicole (**EAUZE**) a donné procuration à BLAYA Bruno ; DUPRONT Didier (**GONDRIN**) a donné procuration à TUMELERO Hélène ; DE HONDT Patricia (**LANNEPAX**) a donné procuration à CHABREUIL Jacques ; FITTE Josette (**MONCLAR D'ARMAGNAC**) a donné procuration à DAVID Christian ; SANCHEZ Laurent (**SEAILLES**) a donné procuration à ROLANDO Carole
Excusé(s): GABAS Michel et COLLADELLO Marie-Claire (**EAUZE**)

Secrétaire de séance : LAFARGUE Pierrette est désignée secrétaire de séance.
Assistaient à la réunion : VIGNAU Muriel, DRH, SAUBADU Yannick, DEJ, GABRIEL Didier, DGS.

Soit 25 communes représentées sur 25 communes adhérentes :

- Membres en exercice :	46
- Membres présents :	34
- Membres absents :	12
- Procurations :	10
- Votants :	44

1- Approbation du compte rendu du conseil communautaire du 15 juin 2022

Monsieur le Président soumet à l'approbation de l'assemblée le compte rendu de la séance du conseil communautaire du 28 septembre 2022.

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité des membres présents, moins les voix des conseillers communautaires absents à la séance précédente,
DECIDE :
- D'adopter le compte rendu de la séance du 28 septembre 2022.

2- Budget Supplémentaire 2022

Vu le vote du Budget 2022 en date du 13 avril 2022,
Vu le compte administratif 2021 et la délibération d'affectation du résultat 2021 adoptés lors de la séance du 15 juin dernier,
Considérant les ajustements de certains crédits ouverts rendus nécessaires au regard des décisions votées par le conseil communautaire et des notifications intervenues depuis le vote du budget, des conséquences de l'inflations sur certains postes de dépenses,

Monsieur le Président propose d'apporter les modifications au BP 2022 telles qu'indiquées dans le document annexe retraçant le projet de budget supplémentaire 2022, lequel peut se résumer comme suit

Investissement

Dépenses Prévues au PB : 2 080 619,52	**Dépenses Prévues au BS : 2 392 839,41 (+312 219,89)**
Recettes Prévues au BP : 2 080 619,52	**Recettes Prévues au BS : 2 392 839,41 (+312 219,89)**

Fonctionnement

Dépenses Prévues au BP : 7 221 069,52	**Dépenses Prévues au BS : 7 917 924,88 (+ 696 855,36)**
Recettes Prévues au BP : 7 221 069,52	**Recettes Prévues au BS : 7 917 924,88 (+ 696 855,36)**

Monsieur le Président invite le conseil à adopter le projet de Budget Supplémentaire 2022, tel que présenté.

Entendu l'exposé du Président,
Vu le vote du Budget 2022 en date du 13 avril 2022,
Vu le compte administratif 2021 et la délibération d'affectation du résultat 2021 adoptés lors de la séance du 15 juin dernier,
Vu le projet de budget supplémentaire 2022,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- D'adopter le budget supplémentaire 2022 tel que présenté et annexé.

3- Avis sur le projet de Carte communale de la commune de Ramouzens

Monsieur le Président expose à l'assemblée que par délibération du 10 septembre 2020, le conseil municipal de de la commune de Ramouzens a prescrit l'élaboration d'une carte communale, conformément à l'article L.160-1 du code de l'urbanisme.

Par courrier du 21 octobre dernier, la commune de Ramouzens a saisi la communauté pour avis sur le projet de carte communale tel qu'il sera soumis à enquête publique.

Ce projet est consultable à l'adresse suivante :

DOSSIER CARTE COMMUNALE 2022

Conformément aux dispositions du code de l'urbanisme, le conseil communautaire de la Communauté de Communes du Grand Armagnac est invité à donner un avis sur le projet, cet avis étant réputé favorable s'il n'intervient pas dans les 2 mois suivant la transmission du projet.

Monsieur le président propose d'émettre un avis favorable à ce projet.

Entendu l'exposé du Président,
Vu le projet de carte communale de la commune de Ramouzens,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- D'émettre, un avis favorable au projet de carte communale de la commune de Ramouzens.

4- Compétence PLUi

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que, au titre de l'article L 5214-16 du CGCT, les communautés de communes exercent de plein droit, en lieu et place des communes membres la compétence « Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ; Schéma de cohérence territoriale et schéma de secteur ; Plan Local d'Urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et Carte Communale ».

Monsieur le Président expose que pour les territoires qui n'avaient pas transférer la compétence plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi) à leur intercommunalité en mars 2017, par application de la loi Accès au Logement et à un Urbanisme Rénové (dite loi ALUR) du 24 mars 2014, le transfert de compétence s'opérait de plein droit au 1er juillet 2021.
La loi maintenait néanmoins la règle de la minorité de blocage dite 25-20. C'est-à-dire que le transfert de la compétence PLUi ne s'opérerait pas si au moins 25% des communes représentant au moins 20% de la population s'y opposaient. C'est ce qui fut constaté en ce qui concerne la CCGA.

Pour autant, si au 1er juillet 2021 la communauté de communes n'est pas devenue compétente, la loi ALUR prévoit que l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale (EPIC) peut à tout moment se prononcer par un vote (à la majorité simple) sur le transfert de cette compétence à la communauté. S'il se prononce en faveur du transfert, cette compétence est transférée à la communauté, sauf si les communes membres s'y opposent dans les conditions sus énoncées (minorité de blocage 25-20), dans les trois mois suivants le vote de l'organe délibérant de l'EPIC à fiscalité propre.

Après avoir rappelé les modalités de transfert de la compétence plan local d'urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et carte communale, Monsieur le Président expose à l'assemblée quels seraient les effets d'un tel transfert.

En préambule et dans le cas de l'effectivité de ce transfert de compétence, il est nécessaire d'indiquer que ce dernier n'impose pas l'élaboration immédiate d'un PLUi. En effet, la loi ne prévoit pas de délai obligatoire pour prescrire l'élaboration d'un PLUi.
La communauté de communes peut donc lancer la procédure de PLUi lorsqu'elle y est prête et une délibération spécifique est nécessaire.

Par conséquent, les documents d'urbanismes communaux existants (PLU ou Carte Communale) continuent de s'appliquer. Il en est de même concernant les communes sous RNU.

Toutefois, la communauté de communes devient compétente pour tous les documents d'urbanisme (PLU et Cartes Communales) couvrant son territoire, que ces documents soient approuvés ou que ces documents soient en cours d'élaboration, même si ces documents ne concernent pour l'instant que des communes individuelles.

En raison de l'exercice de cette compétence :

- Lorsqu'un document (PLU ou CC) est en cours d'élaboration par une commune, la loi permet que la procédure puisse être poursuivie par la communauté de communes qui se substitue à la commune. Cependant, la commune doit préalablement donner son accord par une délibération permettant à la communauté de poursuivre la procédure commencée. Bien entendu, la communauté a le choix de poursuivre ou non la procédure en cours.
Toutes les procédures sont concernées (élaborations, révisions et modifications) ;

- Lorsqu'une carte communale existe (sans procédure en cours), la Communauté de communes peut réviser celle-ci (en attendant l'approbation du PLUi). Il n'y a pas besoin de l'accord formel de la commune, puisque c'est la communauté de communes qui commence la procédure ;

- Lorsqu'un PLU communal existe (sans procédure en cours), la Communauté de communes peut faire évoluer celui-ci (uniquement par des procédures mineures, c'est-à-dire tout sauf une révision complète), en attendant l'approbation du PLUi. Il n'y a pas besoin de l'accord formel de la commune, puisque c'est la communauté de communes qui commence la procédure ;

- Le transfert de compétence entraîne quelques transferts connexes: notamment l'Instauration du Droit de Préemption Urbain (l'exercice de ce droit peut être délégué aux communes), des Zones d'Aménagement Différé, l'approbation des Projets Urbains partenariaux (PUP), instaurer l'obligation de déclaration de clôture ;

- La Taxe d'aménagement continue d'être institué par les communes ;

- Les autorisations d'urbanisme continuent d'être délivrées par les communes.

Dans le cas où la communauté de communes deviendrait compétence, il reviendra à l'assemblée délibérante de la communauté de prescrire l'élaboration d'un PLUi.

Le PLUi devra nécessairement couvrir l'ensemble de la communauté de Communes. (Les PLU communaux ne peuvent pas être révisés individuellement en totalité ; Leur révision entraîne automatiquement la procédure de PLUi).
Lorsque le PLUi serait approuvé, tous les PLU communaux et les cartes communales disparaîtraient et seraient remplacés par le PLUi.
Dans l'attente de l'approbation du PLUi, les PLU communaux et Cartes Communales peuvent évoluer, comme indiqué précédemment, en fonction des besoins, en parallèle à la procédure en cours du PLUi.

La procédure de PLUI prévoit des modalités de collaboration entre la communauté de communes responsables du PLUi et les communes membres.
Ainsi et par exemple :
- Le débat portant sur le Projet d'Aménagement et de Développement Durable (PADD) a lieu en conseil communautaire et en conseil municipal (Art. 153-12 du CU),
- Après l'arrêt du projet de PLUi, les communes peuvent émettre un avis défavorable ce qui oblige à une nouvelle procédure d'arrêt,
- Il peut également être adopté une charte de gouvernance de la compétence PLUi,
- La communauté de communes devra tenir un débat au moins 1 fois par an sur la Politique locale de l'urbanisme.

Enfin, après avoir exposé les éléments propres aux modalités et effets de la prise de compétence PLUi par l'EPCI, Monsieur le Président présente à présent les raisons de cette proposition de transfert.

Au-delà de la discussion sur la décision de transférer ou pas cette compétence, il s'agit aussi d'engager une réflexion sur la stratégie intercommunale de notre territoire, car

D'une part, les réflexions et projections qui se manifesteraient dans le cadre de l'élaboration d'un PLUi permettraient de mettre en lumière un projet et une dynamique de territoire, au regard de ses forces et de ses faiblesses, qui se traduiraient concrètement dans la rédaction du PADD.

D'autre part, le PLUi :
- permettrait de mieux répondre aux objectifs du SCOT, actuellement en cours de procédure d'approbation, en particulier sur les objectifs chiffrés qui pourraient être répartis au sein de la communauté et entre niveaux d'armatures (les communautés étant l'interlocuteur privilégié),
- permettrait également de mieux prendre en compte les enjeux de consommation foncière imposés par la loi du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets (dite Loi Climat et Résilience),
- serait l'occasion de se définir sur les projets structurants (services, commerces, mobilité, équipements, tourisme…) et sur l'armature urbaine.
- permettrait aussi la traduction opérationnelle de démarches dans lesquelles la communauté est engagée : les cahiers de la transition, le plan alimentaire territorial (PAT), les dispositif petites villes de demain (PVD) et Contrats Bourg-Centres.

Enfin, d'un point de vue purement pratique, lorsque le SCOT de Gascogne sera approuvé, la plupart des documents d'urbanisme devront être mis en compatibilité avec le SCOT dans un certain délai (1 an pour les cartes Communales, 3 ans pour les révisions de PLU), ce qui entraînera un coût certain,
Dans la mesure où un PLUi serait lancé, l'obligation de mettre ces documents en compatibilité s'avèrerait moins impérative pour les raisons suivantes:
- éviter de payer 2 fois des études (mise en compatibilité et études du PLUi)
- concentrer les aides disponibles (notamment dotation générale de décentralisation) sur les PLUi plutôt que sur des procédures communales ; Le principe actuel est le financement de 35 % des études H.T aux PLUi, répartis sur 3 ans
- comme exposé précédemment, ce serait le PLUi qui organiserait entre communes la cohérence du territoire au regard des objectifs du SCOT, et qui supporterait globalement les éventuels dépassements de consommation foncière sur des communes
- la procédure de PLUi permettrait de pratiquer le sursis à statuer sur les autorisations d'urbanisme qui seraient susceptibles de contrevenir aux objectifs du PLUi/SCOT

- le schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDET) doit être mis en conformité à la Loi Climat et Résilience, et qu'il peut éventuellement entraîner des adaptations du SCOT de Gascogne.

L'avancement de l'éventuel PLUi devra cependant être assez soutenu afin que les documents communaux actuels qui ne seraient pas mis en compatibilité le soient le moins de temps possible, et que la date prévue par la Loi climat et Résilience (23 août 2027) soit respectée. Dans le cas contraire, l'application de cette loi imposerait l'inconstructibilité stricte aux documents d'urbanisme qui ne respecteraient pas les objectifs de limitation de la consommation des espaces.

En conclusion, Monsieur le Président invite le conseil à se prononcer sur cette proposition de transfert de la compétence Plan Local d'Urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et Carte Communale au regard :
- de ce qui précède,
- des débats.
Tout en gardant à l'esprit que l'article L 5214-16 du CGCT énonçant, en particulier, les compétences obligatoires relevant des communautés de communes, que la loi « climat et résilience », que les SRADDET, que les SCOT et que le positionnement des services de l'Etat (Cf. notamment la note préfectorale concernant la DETR 2023), sont les prémices d'une évolution de l'échelon territorial compétent en matière de planification territoriale.

Il est souvent plus pertinent de préparer en amont une prise de compétence nouvelle plutôt que de devoir la subir.

Entendu l'exposé du Président,
Vu l'article L 5214-16 du CGCT,
Vu la loi Accès au Logement et à un Urbanisme Rénové (dite loi ALUR) du 24 mars 2014,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, par vote à bulletin secret en application du 1° de l'article L 2121-21 du CGCT,
DECIDE par 29 voix pour et 15 voix contre:
- du transfert de la compétence Plan Local d'Urbanisme, document d'urbanisme en tenant lieu et Carte Communale à la Communauté de Communes du Grand Armagnac.

5- EFFECTIFS – MODIFICATION DU TABLEAU DES EMPLOIS DE LA CCGA

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment son article 34 indiquant que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

VU la Commission Ressources Humaines en date du 19 octobre 2022,

VU le Comité Technique en date du 7 novembre 2022,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité des membres présents de la Commission Ressources Humaines,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité des membres présents du Comité Technique,

Considérant qu'il appartient au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services (création – suppression – modification de la durée hebdomadaire de poste),

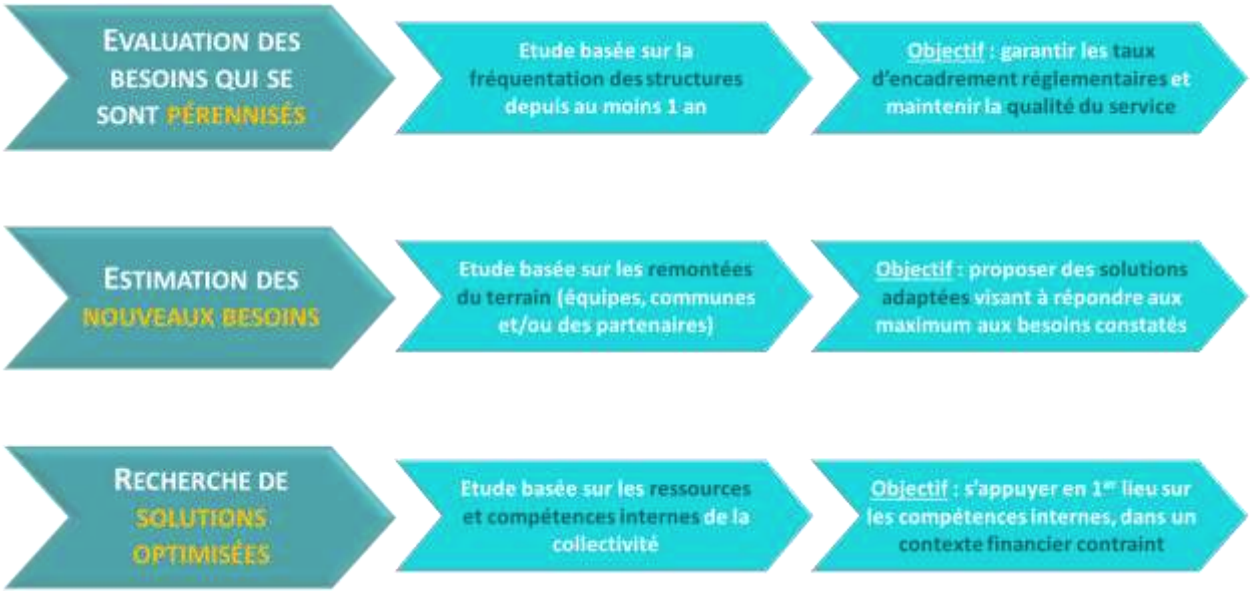
Considérant que le RIFSEEP, dont la mise en œuvre a été validée en Conseil Communautaire le 15 juin 2022, s'applique aux agents de la Communauté de Communes depuis le 1er juillet 2022 selon les critères et modalités établis,

Monsieur le Président expose à l'assemblée qu'en vertu des textes susvisés et que conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant. Il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services.

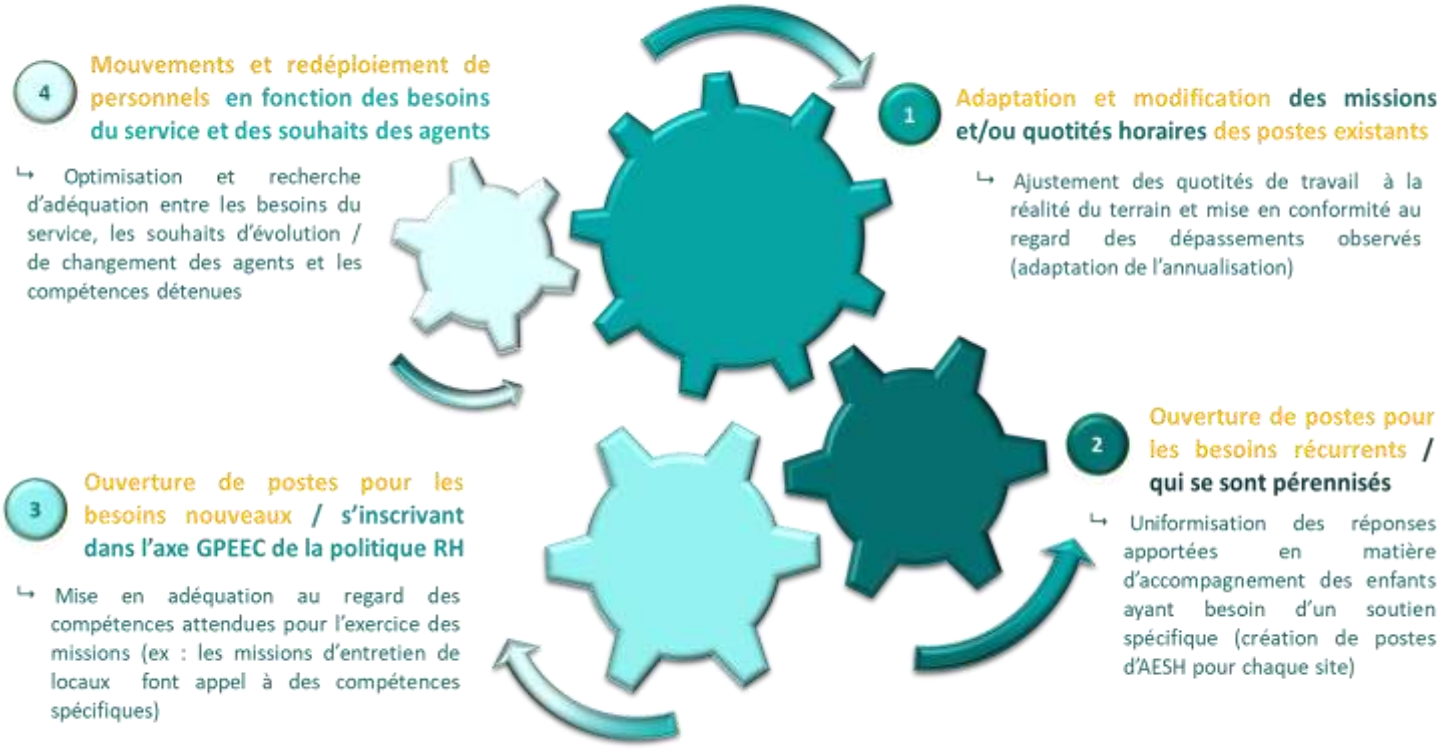
Monsieur le Président expose que dans la continuité du travail d'optimisation des services et de leur adaptation au plus près des besoins mené ces derniers mois, une étude a été réalisée conjointement par la Direction des Ressources et la Direction de l'Enfance Jeunesse. Celle-ci a été présentée assortie de

propositions qui ont été validées à l'unanimité en Commission Ressources Humaines le 19 octobre dernier puis le 7 novembre dernier à l'unanimité en Comité Technique. Ces éléments vous sont présentés ci-après.

- **DEMARCHE METHODOLOGIQUE AUTOUR DE 3 PRINCIPAUX AXES :**



- **ORIENTATIONS DES PROPOSITIONS DE SOLUTIONS :**



PROPOSITIONS SELON LES ORIENTATIONS PROPOSEES :

- **Adaptation et modification des missions et/ou des quotités horaires de postes existants :**

SITUATION ACTUELLE				SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023				
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À SUPP.	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À CRÉER	Variation
Directeur de structure CLAC / CAZADO / ALAE (poste n° 45)	Animateurs Adjoints d'animation	35h	**1 (1 ETP)**	**Directeur de structure d'accueil CLAC / CAZADO / ALAE** (poste n° 45)	Animateurs Adjoints d'animation	**32h30**	**1 (0.93 ETP)**	**- 0.07 ETP**
Directeur de structure d'accueil ALAE / ALSH (poste n° 43)	Animateurs Adjoints d'animation	35h	**1 (1 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 107)	Adjoints d'animation	35h	**1 (1 ETP)**	-
Directeur de structure d'accueil ALAE / ALSH (poste n° 37)	Animateurs Adjoints d'animation	35h	**1 (1 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 108)	Adjoints d'animation	35h	**1 (1 ETP)**	-
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 48)	Adjoints d'animation	32h30	**1 (0.93 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 113)	Adjoints d'animation	**15h**	**1 (0.43 ETP)**	**- 0.5 ETP**
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 53)	Adjoints d'animation	26h	**1 (0.74 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 114)	Adjoints d'animation	**7h**	**1 (0.2 ETP)**	**- 0.54 ETP**
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 85)	Adjoints d'animation	16h	**1 (0.46 ETP)**	**Responsable de dispositif / de structure et agent d'animation** (poste n° 85)	**Animateurs** Adjoints d'animation	16h	**1 (0.46 ETP)**	-
TOTAL À MODIFIER / SUPPRIMER			**6 (5.13 ETP)**	**TOTAL À MODIFIER / CRÉER**			**6 (4.02 ETP)**	**- 1.11 ETP**

➥ Les modifications proposées apparaissent en couleur bleue : il s'agit soit de modifications de quotités horaires, soit de modifications de missions de postes actuellement vacants. Le seul poste actuellement occupé faisant l'objet d'une modification de missions, en accord avec l'agent, est le poste n° 85 qui sera désormais en charge du dispositif du CLAS d'EAUZE.

- **Adaptation et modification des missions et/ou des quotités horaires de postes existants (suite) :**

SITUATION ACTUELLE				SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023				
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À SUPP.	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À CRÉER	Variation
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 61)	Adjoints d'animation	11h30	**1 (0.33 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 61)	Adjoints d'animation	**12h**	**1 (0.34 ETP)**	**+ 0.01 ETP**
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 62)	Adjoints d'animation	10h	**1 (0.29 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 62)	Adjoints d'animation	**12h**	**1 (0.34 ETP)**	**+ 0.05 ETP**
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 65)	Adjoints d'animation	10h	**1 (0.29 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 65)	Adjoints d'animation	**12h**	**1 (0.34 ETP)**	**+ 0.05 ETP**
Agent d'animation ALAE / ALSH (poste n° 72)	Adjoints d'animation	10h	**1 (0.29 ETP)**	**Agent d'animation ALAE / ALSH** (poste n° 72)	Adjoints d'animation	**12h**	**1 (0.34 ETP)**	**+ 0.05 ETP**
TOTAL À MODIFIER / SUPPRIMER			**4 (1.2 ETP)**	**TOTAL À MODIFIER / CRÉER**			**4 (1.36 ETP)**	**+ 0.16 ETP**

➥ Les modifications proposées apparaissent en couleur bleue : il s'agit de modifications de quotités horaires de postes actuellement occupés afin de les réajuster à la réalité des besoins.

- **Ouvertures de postes pour des besoins récurrents / qui se sont pérennisés :**

SITUATION ACTUELLE				SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023				
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À SUPP.	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À CRÉER	Variation
				Agent d'animation ALAE / ALSH (Estang) (poste n° 109)	Adjoints d'animation	**3h**	**1 (0.09 ETP)**	**+ 0.09 ETP**
				Agent d'animation ALAE / ALSH (Eauze) (poste n° 110)	Adjoints d'animation	**3h**	**1 (0.09 ETP)**	**+ 0.09 ETP**
				Agent d'animation ALAE / ALSH (Castelnau d'Auzan) (poste n° 111)	Adjoints d'animation	**3h**	**1 (0.09 ETP)**	**+ 0.09 ETP**
				Agent d'animation ALAE / ALSH (multi-sites) (poste n° 112)	Adjoints d'animation	**3h**	**1 (0.09 ETP)**	**+ 0.09 ETP**
TOTAL À MODIFIER / SUPPRIMER			**-**	**TOTAL À MODIFIER / CRÉER**			**4 (0.36 ETP)**	**+ 0.36 ETP**

➥ La création de ces postes permettrait de proposer uniformément sur le territoire un accompagnement aux enfants ayant besoin d'un **soutien ou d'une aide spécifique** et ce dans la continuité de ce qui peut être mis en place au sein des écoles au travers des postes d'Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (AESH).

- **Ouvertures de postes pour des besoins nouveaux / s'inscrivant dans la politique RH de Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et des Compétences :**

SITUATION ACTUELLE				SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023				
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À SUPP.	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À CRÉER	Variation
				Assistant Technique en structure EJ – Entretien (multi-sites Cazaubon) (poste n° 115)	Adjoints techniques	**12h**	**1 (0.34 ETP)**	**+ 0.34 ETP**
				Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Eauze + locaux CCGA) (poste n° 116)	Adjoints techniques	**8h**	**1 (0.23 ETP)**	**+ 0.23 ETP**
				Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Castelnau d'Auzan) (poste n° 117)	Adjoints techniques	**4h**	**1 (0.11 ETP)**	**+ 0.11 ETP**
				Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Lannepax) (poste n° 118)	Adjoints techniques	**4h**	**1 (0.09 ETP)**	**+ 0.09 ETP**
				Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Gondrin) (poste n° 119)	Adjoints techniques	**3h**	**1 (0.11 ETP)**	**+ 0.11 ETP**
TOTAL À MODIFIER / SUPPRIMER			**-**	**TOTAL À MODIFIER / CRÉER**			**5 (0.88 ETP)**	**+ 0.88 ETP**

↳ Ces postes pourraient être rattachés à un pôle « Assistance technique » au sein de la Direction Enfance Jeunesse » et permettraient de disposer d'une équipe qualifiée pour effectuer les missions d'entretien des locaux.

- **Modification de rattachement, de quotité et de cadre d'emplois d'un poste :**

SITUATION ACTUELLE				SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023				
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À SUPP.	EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	TPS TRAV	À CRÉER	Variation
Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Multi-accueil) (poste n° 105)	Adjoints techniques Agents sociaux	28h	1 (0.8 ETP)	**Assistant Technique en structure EJ – Entretien (Multi-sites Eauze)** (poste n° 105)	Adjoints techniques	25h	1 (0.71 ETP)	- 0.09 ETP
TOTAL À MODIFIER / SUPPRIMER			1 (0.8 ETP	TOTAL À MODIFIER / CRÉER			1 (0.71 ETP)	- 0.09 ETP

↳ Ce poste pourrait être rattaché au pôle « Assistance technique » au sein de la Direction Enfance Jeunesse ce qui faciliterait le remplacement de l'agent en cas d'absence par un autre agent du pôle.

▸ **PROPOSITIONS ANNEXES EN VUE D'ADAPTER LES CADRES D'EMPLOIS DE RECRUTEMENT :**

- **Modification en Enfance Jeunesse :**

SITUATION ACTUELLE		SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023	
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	MOTIF DE LA MODIFICATION
Directeur de structure EAJE – Référent Santé et Inclusion (Multi-accueil Eauze) (poste n° 103)	Puéricultrices	Puéricultrices Infirmiers	Elargir les possibilités de recrutement en proposant un autre cadre d'emplois compatible avec la fonction visée

- **Modification aux Services Techniques :**

SITUATION ACTUELLE		SITUATION NOUVELLE au 01/01/2023	
EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	CADRES D'EMPLOIS	MOTIF DE LA MODIFICATION
Agent des Services Techniques – Polyvalent (poste n° 16)	Agents de maitrise Adjoints techniques	Adjoints techniques	Faire correspondre le cadre d'emplois de recrutement avec la fonction visée et le mettre en adéquation avec les autres postes équivalents

▸ **RECAPITULATIF DE L'IMPACT DES PROPOSITIONS PRECEDENTES SUR LE TABLEAU DES EMPLOIS :**

En cas d'acceptation des propositions, l'impact au tableau des emplois serait le suivant :

- Impact des propositions de modification de quotités / missions de postes existants : - 0.95 ETP
- Impact des propositions d'ouverture de postes pour des besoins récurrents / pérennisés : + 0.36 ETP
- Impact des propositions d'ouverture de postes pour des besoins nouveaux : + 0.88 ETP
- Impact des propositions de modification de rattachement de service et de quotité d'un poste existant : - 0.09 ETP
- Impact de la proposition de modification du poste de Directeur EAJE « Référent Santé et Inclusion » : constant
- Impact de la proposition de modification du poste d'Agent des Services Techniques – Polyvalent : constant

➥ Impact final des propositions : + 0.2 ETP

Après exposé de ces éléments, Monsieur le Président invite donc le Conseil à en délibérer et à se prononcer sur les propositions suivantes :

- Application des modifications et des créations de postes au tableau des emplois telles que présentées,
- Modification du tableau des emplois en conséquence à compter du 01/01/2023 (cf. tableau annexé),
- Modification des annexes de la délibération de mise en place du RIFSEEP n° D22.06.15 du 15/06/22 (« Mise en place du RIFSEEP à compter du 1er juillet 2022 – Etape 2 sur 2 ») afin d'y intégrer les cadres d'emplois susvisés.

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- l'application des modifications et des créations de postes au tableau des emplois telles que présentées,
- la modification du tableau des emplois en conséquence à compter du 01/01/2023 (cf. tableau annexé),
- la modification des annexes de la délibération de mise en place du RIFSEEP n° D22.06.15 du 15/06/22 (« Mise en place du RIFSEEP à compter du 1er juillet 2022 – Etape 2 sur 2 ») afin d'y intégrer les cadres d'emplois susvisés (ces éléments sont repris et annexés à la délibération n° D22.11.06 qui modifie pour partie les conditions et modalités d'attribution du RIFSEEP).

6- RIFSEEP – Extension des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP (Extension du dispositif).

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment son article 34 indiquant que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la Commission Ressources Humaines en date du 19 octobre 2022,

VU le Comité Technique en date du 7 novembre 2022,

Considérant que l'assemblée délibérante a validé, lors du Conseil Communautaire du 15 juin dernier, la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1er juillet 2022 (délibération n° D22.06.15),

Compte tenu de l'application depuis le 1er juillet 2022 du classement des postes en 8 niveaux de fonctions (N1 à N8) assorti des groupes hiérarchiques correspondants (A1, A2, A3, B1, B2, B3, C1 et C2),

Compte tenu de la validation en assemblée délibérante de la mise en œuvre du RIFSEEP avec valorisation progressive en 3 échéances calendaires (juillet 2022, juillet 2024 et juillet 2026),

Considérant l'avis favorable de la Commission Ressources Humaines sur l'ensemble du projet,

Considérant l'avis favorable du Comité Technique sur l'ensemble du projet,
Considérant qu'il est nécessaire d'intégrer certaines situations spécifiques au projet de mise en œuvre du RIFSEEP afin d'en assurer une application la plus juste et équitable possible pour l'ensemble des agents.

Monsieur le Président informe les conseillers communautaires que la mise en place du RIFSEEP, telle que validée en assemblée délibérante le 15 juin dernier, a eu lieu comme prévu à compter de juillet 2022. L'ensemble des agents en poste au 1er juillet 2022 a ainsi pu bénéficier de la 1ère étape de revalorisation financière qui était prévue, dans le respect des conditions et des modalités d'attributions fixées.

Monsieur le Président indique qu'afin de pouvoir anticiper au maximum d'éventuelles nouvelles situations qui pourraient se présenter, une étude a été faite par la Direction des Ressources en vue de permettre leur prise en compte.

Monsieur le Président précise que des propositions de solutions ont été formulées en Commission Ressources Humaines le 19 octobre dernier. Celles-ci ayant toutes requis l'avis favorable à l'unanimité, elles ont ensuite été proposées en Comité Technique qui a également rendu un avis favorable à l'unanimité des membres présents.

Monsieur le Président propose aux conseillers communautaires de prendre à présent connaissance de celles-ci.

- **RAPPEL DES PRINCIPALES REGLES D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP ACTUELLEMENT EN VIGUEUR :**

- **Pour les agents détenant un régime indemnitaire antérieur à la mise en place du RIFSEEP :**

➥ Transformation des indemnités perçues (ex : IAT, IEM…) en régime indemnitaire « acquis »,

➥ Attribution de + 100 € / mois (au prorata du temps de travail et dans la limite de l'IFSE pouvant être perçue au regard du grade détenu),

➥ Si le montant de régime indemnitaire antérieur est supérieur à l'IFSE pouvant être perçue pour le poste, maintien à titre dérogatoire tant que l'agent ne change pas de poste.

- **Pour les agents ne détenant pas de régime indemnitaire antérieur à la mise en place du RIFSEEP :**

➥ Attribution de + 100 € / mois (au prorata du temps de travail et dans la limite de l'IFSE pouvant être perçue au regard du grade détenu).

- **DEMARCHE METHODOLOGIQUE D'ETUDE DES SITUATIONS SPECIFIQUES :**

- **SITUATIONS SPECIFIQUES AYANT ETE IDENTIFIEES COMME POUVANT ETRE RENCONTREES :**

1. **ARRIVÉE DANS LA COLLECTIVITÉ**

   Agents qui ne faisaient pas partis de la collectivité au moment de la mise en place du RIFSEEP

   ☞ ***Enjeu :*** *proposer une IFSE attractive en tenant compte des échéances calendaires déjà réalisées*

   Point de vigilance : *ne pas créer d'iniquité entre les agents en poste et les nouveaux arrivants*

2. **CHANGEMENT DE SITUATION ADMIN.**

   Agents qui n'étaient pas en activité au moment de la mise en place du RIFSEEP ou qui ne le seraient pas lors d'une échéance calendaire (disponibilité, congé parental, détachement)

   ☞ ***Enjeu :*** *Intégrer l'IFSE en tenant compte des échéances calendaires déjà réalisées*

   Point de vigilance : *tenir compte de la situation antérieure (ex : RI antérieur)*

3. **CHANGEMENT DE CADRE D'EMPLOIS**

   Agents qui accèdent à un cadre d'emplois supérieur (prévu pour leur poste) en raison de la réussite d'un concours, d'un examen professionnel ou d'une promotion interne

   ☞ ***Enjeu :*** *permettre à l'agent de bénéficier de l'IFSE correspondant à son poste (grade attendu) en tenant compte des échéances calendaires*

   Point de vigilance : *tenir compte de la situation antérieure (ex : si plafond d'IFSE antérieurement atteint)*

4. **CHANGEMENT DE POSTE**

   Agents qui accèdent à un autre poste (mutation interne) et pour lequel l'IFSE prévue est supérieure

   ☞ ***Enjeu :*** *doter l'agent de l'IFSE correspondant à son nouveau poste en tenant compte des échéances calendaires*

   Point de vigilance : *tenir compte de la situation antérieure (ex : si plafond d'IFSE antérieurement atteint)*

- **PROPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP POUR CHAQUE TYPE DE SITUATION IDENTIFIEE :**

- **Pour les agents arrivant dans la collectivité (situation n° 1) :**

➥ ***Si arrivée de l'agent avant la 2e échéance calendaire de juillet 2024 :***

- Pour les postes de niveau N1 à N6 : attribution de la **½ de l'IFSE prévue** pour le poste, au prorata du temps de travail et selon le grade détenu, ***avec un minimum de 100 € mensuels proratisés*** pour respecter la logique de la 1ère échéance calendaire de revalorisation de l'IFSE. **Puis déroulé classique**.

- Pour les postes de niveau N7 à N8 : attribution de la **1ère échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE (au prorata du temps de travail) ***pour ne pas créer d'iniquité avec les agents déjà en poste*** étant donné que la quasi-totalité ne percevait pas de régime indemnitaire antérieur. **Puis déroulé classique**.

➥ ***Si arrivée de l'agent avant la 3e échéance calendaire de juillet 2026 :***

- Pour les postes de niveau N1 à N6 : attribution de la **½ de l'IFSE prévue** pour le poste, au prorata du temps de travail et selon le grade détenu **+ attribution de la 2e échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE dans la limite du seuil prévu. **Puis déroulé classique** sur la dernière étape calendaire.

- Pour les postes de niveau N7 à N8 : attribution de la **1ère échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE (au prorata du temps de travail) **+ attribution de la 2e échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE dans la limite du seuil prévu. **Puis déroulé classique** sur la dernière étape calendaire.

- **Pour les agents changeant de situation administrative (situation n° 2), de cadre d'emplois (situation n° 3) ou de poste (situation n° 4) :**

Pour chacune de ces 3 situations, deux cas de figure peuvent se présenter :

➥ ***Soit l'agent n'a pas encore atteint, au regard du grade qu'il détient, le plafond de l'IFSE prévue pour son poste :***

- s'il était ***présent*** dans la collectivité : la **mise en place progressive du RIFSEEP** continue.

- s'il ***revient*** dans la collectivité : **prise en compte des échéances antérieures** de revalorisation (sans rétroactivité financière) → versement mensuel à son retour de l'IFSE « acquise » + 100 € par échéance non attribuée en son absence (dans la limite du seuil de l'IFSE). **Puis déroulé classique**.

➥ ***Soit l'agent a déjà atteint, au regard du grade qu'il détient, le plafond de l'IFSE prévue pour son poste :***

- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***équivalent :*** pas de changement, **déroulé classique**.

- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***supérieur*** : **versement du delta n'ayant pu être perçu sur les échéances calendaires antérieures** (sans rétroactivité et dans la limite du seuil de l'IFSE). **Puis déroulé classique**.

- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***inférieur*** (possible uniquement en cas de changement de poste) : **application du nouveau plafond** → baisse de l'IFSE.

Après exposé de ces éléments, Monsieur le Président invite donc le Conseil à en délibérer et à se prononcer sur les propositions suivantes :

- Attribution d'une IFSE aux nouveaux agents selon les conditions et modalités présentées,

- Mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de situation administrative selon les conditions et modalités présentées,

- Mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de cadre d'emplois selon les conditions et modalités présentées,

- Mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de poste selon les conditions et modalités présentées,

- Intégration de ces éléments en complément de la délibération de mise en place du RIFSEEP n° D22.06.15 du 15/06/22 (modification de la partie « Calendrier de mise en œuvre »).

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
A compter du 1er janvier 2023 :
- l'attribution d'une IFSE aux nouveaux agents selon les conditions et modalités présentées,
- la mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de situation administrative selon les conditions et modalités présentées,
- la mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de cadre d'emplois selon les conditions et modalités présentées,
- la mise en place de conditions d'attribution spécifiques d'une IFSE aux agents changeant de poste selon les conditions et modalités présentées,
- l'intégration de ces éléments en complément de la délibération de mise en place du RIFSEEP n° D22.06.15 du 15/06/22 (modification de la partie « Calendrier de mise en œuvre »).

7- RIFSEEP – Modification des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023.

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et notamment son article 34 indiquant que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU les Commissions Ressources Humaines en date des 1er juin 2022 et 19 octobre 2022,

VU les Comités Techniques en date des 8 juin 2022 et 7 novembre 2022,

Considérant que l'assemblée délibérante a validé, lors du Conseil Communautaire du 13 avril dernier, la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en 2 temps : le premier consacré à l'adoption de la méthodologie de cotation des postes et le second à l'adoption des modalités d'application statutaires et financières,

Considérant que l'étape 1 de mise en œuvre du RIFSEEP mettant en place les critères de cotation des postes, les niveaux et les groupes hiérarchiques de fonctions, a été finalisée en groupes de travail avec les partenaires sociaux,

Considérant l'avis favorable de la Commission Ressources Humaines du 1er juin 2022 sur le volet de l'étape 2 du projet,

Considérant l'avis favorable du Comité Technique du 8 juin 2022 sur le volet de l'étape 2 du projet,

Considérant qu'il y a lieu de se mettre en conformité et d'appliquer le RIFSEEP,

Considérant que l'assemblée délibérante a validé, lors du Conseil Communautaire du 15 juin dernier, la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1er juillet 2022 (délibération n° D22.06.15),

Compte tenu de l'application depuis le 1er juillet 2022 du classement des postes en 8 niveaux de fonctions (N1 à N8) assorti des groupes hiérarchiques correspondants (A1, A2, A3, B1, B2, B3, C1 et C2),

Compte tenu de la validation en assemblée délibérante de la mise en œuvre du RIFSEEP avec valorisation progressive en 3 échéances calendaires (juillet 2022, juillet 2024 et juillet 2026),

Considérant l'avis favorable de la Commission Ressources Humaines du 19 octobre 2022 sur les modalités d'extension de la mise en place du RIFSEEP,

Considérant l'avis favorable du Comité Technique du 7 novembre 2022 sur les modalités d'extension de la mise en place du RIFSEEP,

Considérant qu'il est nécessaire d'intégrer certaines situations spécifiques au projet de mise en œuvre du RIFSEEP afin d'en assurer une application la plus juste et équitable possible pour l'ensemble des agents,

Considérant que l'assemblée délibérante a validé, lors du Conseil Communautaire de ce jour, l'extension à compter du 1er janvier 2023 des modalités de mise en œuvre du RIFSEEP en intégrant les situations spécifiques qui ont pu être identifiées (délibération n° D22.11.06),

Considérant que l'assemblée délibérante a validé, lors du conseil Communautaire de ce jour, la modification du tableau des emplois à compter du 1er janvier 2023 (délibération n° D22.11.05),

Considérant qu'il convient de modifier la délibération de mise en œuvre du RIFSEEP en conséquence,

Monsieur le Président propose à l'assemblée délibérante de reprendre une délibération de mise en œuvre du RIFSEEP qui sera effective à compter du 1er janvier 2023, sans rétroactivité, reprenant à l'identique l'intégralité des éléments qui avaient été validés en Conseil Communautaire le 15 juin 2022 à l'exception de :

- la partie qui concerne le « calendrier de mise en œuvre » auquel il convient désormais d'ajouter les modalités d'extension délibérés précédemment (délibération n° D22.11.06 de ce jour),
- les annexes n° 1 (pages 1 et 2) et n° 4 (pages 3 et 5) qu'il convient de modifier au regard de la modification du tableau des emplois telle que délibérée précédemment (délibération n° D22.11.05 de ce jour).

Monsieur le Président propose donc la mise en application à compter du 1er janvier 2023 de la délibération de mise en place du RIFSEEP comme suit :

MISE EN PLACE DU RIFSEEP A COMPTER DU 1ER JUILLET 2022 (ETAPE 2 SUR 2)

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée délibérante qu'ont été validés préalablement en Comité Technique du 6/04/22 puis en Conseil Communautaire le 13/04/22 les éléments suivants (étape 1 du projet de mise en place du RIFSEEP) :

- **Méthodologie de mise en œuvre** du RIFSEEP en 2 temps avec pour objectif un **début d'application** de la transposition – et revalorisation – du régime indemnitaire actuel en RIFSEEP **à compter du 01/07/22**,
- La **détermination de niveaux de fonctions** basés sur les organigrammes en vigueur,
- La **détermination de critères de cotation des postes en 3 groupes de critères :**

- 11 critères évaluant le degré d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception du poste,
- 9 critères évaluant le degré de technicité, d'expérience et de qualification requises pour le poste,
- 17 critères évaluant le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel et les sujétions particulières.

Sur cette base, les travaux ont pu continuer avec les groupes de travail et ont notamment permis :

- de classer, sur la base des critères de cotation, l'ensemble des postes dans les niveaux de fonctions,
- d'attribuer, par groupes de fonctions hiérarchiques, des seuils planchers et plafonds pour l'IFSE,
- d'attribuer, au regard des cotations des postes, des seuils de valorisation financière des missions réalisées par le biais de l'IFSE au sein de chaque niveau de fonctions.

Monsieur le Président indique que des simulations financières ont par la suite pu être réalisées sur ces bases et ont permis d'établir différentes possibilités de mise en œuvre du RIFSEEP, étudiées en Commission Ressources Humaines le 1er juin dernier. L'une d'entre elles ayant requis l'avis favorable à l'unanimité des membres présents, un calendrier de mise en œuvre a pu être établi en Commission afin d'être présenté en Comité Technique.

RAPPEL DES NIVEAUX DE FONCTIONS VALIDES LORS DE L'ETAPE 1

NIVEAUX DE FONCTIONS	NIVEAUX HIERARCHIQUES	POSTES
N1	**A1**	DIRECTEUR GENERAL DES SERVICES
N2	**A2**	DIRECTEUR DE SERVICE
N3	**A3**	CHARGE DE MISSION OU POSTE REQUERANT UNE EXPERTISE EN SANTE OU EN PETITE ENFANCE
N4 + N2	**B1**	DIRECTEUR ADJOINT DE SERVICE *+ A TITRE DEROGATOIRE :* AGENTS DE CATEGORIE B EXERÇANT DES FONCTIONS DE CATEGORIE A : ↳ DIRECTEUR DE SERVICE (N2)
N5	**B2**	RESPONSABLE DE SERVICE, DE SECTEUR, OU DE STRUCTURE ENFANCE JEUNESSE
N6	**B3**	GESTIONNAIRE D'ACTIVITES REQUERANT UNE TECHNICITE APPROFONDIE
N7 + N3 + N4 + N5 + N6	**C1**	AGENT QUALIFIE *+ A TITRE DEROGATOIRE :* AGENTS DE CATEGORIE C EXERÇANT DES FONCTIONS DE CATEGORIE B : ↳ DIRECTEUR ADJOINT DE SERVICE (N4) ↳ RESPONSABLE DE SERVICE, DE SECTEUR OU DE STRUCTURE ENFANCE JEUNESSE (N3 ET N5) ↳ GESTIONNAIRE D'ACTIVITES / TECHNICITE APPROFONDIE (N6)
N8	**C2**	AGENT D'APPLICATION

RIFSEEP – CLASSEMENT DES POSTES SUITE A L'APPLICATION DES CRITERES DE COTATION

Monsieur le Président présente la classification définitive des postes dans les niveaux et groupes hiérarchiques de fonctions établis pour la mise en œuvre du RIFSEEP, suite à l'application des critères de cotation et au tableau des emplois comme suit :

↳ cf. annexe : *RIFSEEP – Annexe 1 – Classement des postes par groupes hiérarchiques et niveaux de fonctions*

RIFSEEP – MODALITES ET SEUILS D'ATTRIBUTION DE L'IFSE

▪ **CRITERES D'ATTRIBUTION DE L'IFSE**

L'Indemnité Forfaitaire de Sujétions et d'Expertise (IFSE) a vocation à valoriser financièrement les missions réalisées par les agents sur la base :

- des **critères de cotation** des postes *(cf. critères validés lors de l'étape 1)*
- de leur **classement par niveaux de fonctions et groupes hiérarchiques** *(cf. éléments validés lors de l'étape 1 ainsi que l'annexe 1 de la présente délibération*).

Monsieur le Président propose qu'elle soit attribuée à l'**ensemble des agents permanents** (contractuels et fonctionnaires) **en position d'activité** et aux **agents titulaires détachés dans la collectivité**.

Par extension et dans un souci d'égalité, il est proposé que l'IFSE soit également versée aux **agents contractuels remplaçants** et aux agents recrutés en **renfort temporaire d'activité**.

Les agents saisonniers, les contrats d'engagement éducatifs (CEE) et les contrats de droit privé n'en seront pas bénéficiaires. Il en va de même pour ceux dont les corps et cadres d'emplois sont exclus par les textes en vigueur.

▪ **SEUILS D'ATTRIBUTION DE L'IFSE**

Monsieur le Président propose ensuite d'appliquer les **seuils de l'IFSE** tels que validés en Commission RH puis en Comité Technique comme suit :

↳ cf. annexe : *RIFSEEP – Annexe 2 – Seuils d'attribution de l'IFSE*

RIFSEEP – MODALITES ET SEUILS D'ATTRIBUTION DU CIA

Monsieur le Président indique que les textes prévoient la possibilité de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) aux agents publics afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il précise que bien qu'étant facultatif, ce versement doit être prévu lors de l'instauration du RIFSEEP, le CIA en étant une des composantes. Il est donc proposé d'**ouvrir cette possibilité aux agents permanents** (qui font l'objet d'une évaluation annuelle), et d'établir d'une part des critères permettant d'évaluer la possibilité d'attribution du CIA, et d'autre part d'en fixer les montants annuels.

Monsieur le Président précise que chaque année cette attribution sera fonction de l'enveloppe budgétaire pouvant être allouée. Cette dernière sera **fixée annuellement** et sera donc variable d'une année sur l'autre.

▪ CRITERES D'ATTRIBUTION DU CIA

Le CIA est versé en prenant en compte **l'engagement professionnel, l'investissement personnel, l'implication dans le projet collectif, et la manière de servir de l'agent**. Ces éléments étant déjà appréciés au cours de l'entretien d'évaluation annuelle, il est proposé de s'appuyer dessus et de retenir les critères d'attribution du CIA suivants :

- Respect des normes et procédures
- Qualité et fiabilité du travail rendu
- Organisation du travail, gestion du temps, identification des priorités
- Faculté d'anticipation
- Actualisation régulière des connaissances
- Conscience professionnelle, rigueur dans le travail
- Dynamisme et motivation
- Capacité d'adaptation et de souplesse dans le travail
- Faculté d'adaptation en fonction de son interlocuteur
- Facilité de communication et sens de l'écoute
- Respect des règles d'usage et de politesse
- Capacité à travailler en équipe
- Force de proposition et esprit d'initiative
- Sens des réalités et des responsabilités
- Sens de la hiérarchie
- Ponctualité
- Sens du service public

▪ SEUILS D'ATTRIBUTION DU CIA

Non reconductibles d'une année sur l'autre, les attributions individuelles liées au CIA peuvent être comprises **entre 0 et 100 % du montant maximal établi**. La circulaire ministérielle du 5/12/2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP précise que ce montant ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le RIFSEEP total et préconise qu'il ne doit pas excéder :

- **15 %** du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de **catégorie A**,
- **12 %** du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de **catégorie B**,
- **10 %** du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de **catégorie C**.

Pour la fixation des seuils maximaux annuels du CIA il est proposé de retenir ces pourcentages pour chaque catégorie comme étant une quote-part de l'IFSE (et non d'un plafond global de RIFSEEP).

Monsieur le Président propose qu'en cas d'enveloppe budgétaire annuelle allouée, les agents pouvant être bénéficiaires de l'attribution du CIA soient les **agents permanents ayant fait l'objet d'une évaluation annuelle de l'année antérieure** (agents en poste au moins 6 mois dans l'année) et que les seuils maximum d'attribution soient appliqués dans les proportions telles que précédemment indiquées.

RIFSEEP – SEUILS PLAFONDS ANNUELS PAR GROUPES ET NIVEAUX HIERARCHIQUES

Monsieur le Président invite l'assemblée délibérante à prendre connaissance du **récapitulatif des montants annuels pouvant être attribués** :

↳ cf. annexe : *RIFSEEP – Annexe 3 – Seuils d'attribution annuels du RIFSEEP*

Monsieur le Président invite l'assemblée délibérante à prendre connaissance du récapitulatif des **cadres d'emplois ouverts à la mise en application du RIFSEEP** :

↳ cf. annexe : *RIFSEEP – Annexe 4 – Cadres d'emplois concernés*

RIFSEEP – MODALITES DE VERSEMENT ET DE CUMULS

▪ **INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

- **Périodicité et proratisation**

Le montant attribué est fonction d'une part du classement du poste dans le niveau de fonctions, et d'autre part du groupe hiérarchique d'appartenance (cf. tableaux récapitulatifs précédents). **Ce montant est versé mensuellement au prorata de la quotité de travail hebdomadaire de l'agent**.

- **Cumuls avec l'IFSE**

Les textes prévoient que l'IFSE est **cumulable** avec :

- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité de compensation de hausse de la CSG, indemnité différentielle…),
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement, indemnisation des repas…),
- Les sujétions liées à la durée de travail (Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires, astreintes, travail de nuit / dimanche / jour férié),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

A compter de la mise en place du RIFSEEP, l'IFSE **ne pourra pas se cumuler avec tout autre régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions**. Il sera donc automatiquement mis fin au versement des indemnités suivantes :

- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT),
- Indemnité d'Exercice des Missions (IEM),
- Indemnité Forfaitaire de Travaux Supplémentaires (IFTS),
- Prime de Service et de Rendement (PSR),
- Indemnité Spécifique de Service (ISS),
- Prime de Service (PS),
- Prime Spécifique,
- et tout autre régime indemnitaire antérieurement versé à l'agent.

▪ **COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

- **Périodicité et proratisation**

Le montant attribué sera versé à l'agent **annuellement** (en juin) **au prorata de la quotité de travail** hebdomadaire de l'agent.

- **Cumuls avec le CIA**

Le CIA est exclusif de toute autre prime liée à la manière de servir. Les « bons d'achat de fin d'année » étant un dispositif associé à une mesure sociale, leur versement n'est pas constitutif d'un cumul avec le CIA.

RIFSEEP – MODALITES DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire perçu antérieurement par l'agent étant garanti dans la Fonction Publique d'Etat (principe de la « clause de sauvegarde »), il est proposé d'appliquer cette même disposition aux agents pour lesquels l'IFSE qui a été établie pour leur poste serait inférieure au régime indemnitaire qu'ils détiennent actuellement. Son montant serait transposé en IFSE en étant arrondi à la dizaine d'euros immédiatement inférieure ou supérieure comme suit :

- Montant arrondi à la **dizaine immédiatement supérieure au-delà de 5 €** (ex : 105 à 109 € → 110 €),
- Montant arrondi à la **dizaine immédiatement inférieure en-deçà de 5 €** (ex : 101 à 104 € → 100 €).

Ce montant sera maintenu, au titre de l'IFSE, tant que l'agent ne change pas de poste ni de groupe de fonctions (sinon le montant établi sera appliqué et pourra donc être aussi bien supérieur qu'inférieur). En cas d'avancement de grade ou de promotion interne il sera maintenu si le montant établi dans la nouvelle situation est inférieur à celui détenu.

RIFSEEP – MODULATION EN CAS D'ABSENCE OU DE PLACEMENT DANS UNE POSITION HORS ACTIVITE (DETACHEMENT, CONGE PARENTAL, DISPONIBILITE)

Concernant l'IFSE, en l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut prétendre à son versement pendant une période d'indisponibilité physique si l'assemblée délibérante n'a pas prévu de conditions de maintien à ce titre.

La circulaire n° BCRF 1031314C du 22/3/2011 relative à l'application du décret n° 2010-997 précise que pour les primes modulables :

- la part liée aux fonctions (ex : IFSE) suit le traitement,
- la part liée aux résultats ou à la manière de servir (ex : CIA) dépend de l'appréciation du responsable hiérarchique concernant l'impact de cette absence sur les résultats.

Il est donc proposé de s'appuyer sur cette logique d'application pour le maintien ou non de l'IFSE et du CIA.

▪ INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

En cas d'absence, il est proposé de maintenir l'IFSE dans les mêmes proportions que le versement du traitement indiciaire brut de l'agent. Ainsi, elle restera versée en totalité en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé de maternité, de congé d'adoption, de congé de paternité, de décharge de service pour mandat syndical, ou de congés annuels (CA, RTT, heures de récupération, CET). En cas de passage à demi-traitement l'IFSE sera donc versée pour moitié de son montant.

En cas d'absence pour une période de longue durée (congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie) il est proposé de suspendre son versement à compter de la date de décision de l'instance médicale décisionnaire (rattachée au Centre Départemental de Gestion). Lorsqu'un congé de maladie est requalifié en congé de ce type, il est proposé que les montants versés restent acquis à l'agent.

En cas de retour suite à une période d'absence pour un des congés ayant entrainé la diminution ou la suspension du versement de l'IFSE, ou de retour dans la collectivité suite à un placement dans une position statutaire autre que celle d'activité (ex : détachement, congé parental, disponibilité), l'IFSE sera réattribuée à compter de la reprise de l'agent.

En cas de suspension du traitement pour motif disciplinaire ou pour absence pour grève il est proposé de suspendre également le versement de l'IFSE.

▪ COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA étant associé à l'évaluation annuelle, **en cas d'absence de plus de 6 mois sur l'année pour quelque motif que ce soit le CIA ne pourra faire l'objet d'un versement**.

En cas d'absence de moins de 6 mois sur l'année il est proposé d'assortir sa possibilité de versement à l'appréciation du responsable hiérarchique concernant l'impact que l'absence a pu avoir sur les résultats obtenus par l'agent.

RIFSEEP – REVALORISATION ET PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Dès lors que le nouveau régime indemnitaire est institué, **l'IFSE doit obligatoirement faire l'objet d'un réexamen au moins tous les 4 ans** en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Assimilée dans les textes règlementaires à la connaissance acquise par la pratique, l'expérience professionnelle repose notamment sur : l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Le décret instaurant l'entretien professionnel ayant déjà précisé les critères pouvant être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, et ceux-ci ayant été validés en Comité Technique en 2016, il est proposé de s'appuyer dessus. La fiche d'évaluation annuelle sera constituée de deux parties, la partie n° 1 visant à appliquer les critères d'appréciation de l'expérience professionnelle (IFSE) suivants :

- Détention des connaissances techniques / règlementaires en lien avec les missions,
- Identification et mobilisation des bons interlocuteurs ou partenaires,
- Capacité d'analyse et de synthèse,
- Capacité d'expression écrite et/ou orale (en fonction des missions),
- Maitrise des nouvelles technologies,
- Capacité à gérer une situation délicate ou sensible,
- Aptitude au dialogue, à la communication,
- Capacité à prévenir et gérer les conflits,
- Formations, certifications, préparations aux concours réalisées,
- Autonomie dans l'accomplissement des missions.

En cas d'encadrement ou de poste d'expertise impliquant notamment des missions de coordination il est proposé d'y adjoindre les critères suivants :

- Capacité à animer / motiver une équipe et à fixer des objectifs,
- Capacité à mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives,
- Capacité à prendre des décisions et à la faire appliquer,
- Capacité à conduire une réunion,
- Aptitude à la négociation,
- Capacité à prévenir et gérer les conflits (entendue au sein de l'équipe ou du groupe projet),
- Capacité à concevoir et conduire un projet.

La partie n° 2 comprendra ceux permettant d'évaluer l'attribution du CIA (cf. « Critères d'attribution du CIA » en page 4).

La prochaine évaluation annuelle servira de base de référence pour établir l'évolution de l'expérience professionnelle acquise.

RIFSEEP – CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE (version en vigueur au 01/01/2023)

Monsieur le Président indique qu'au regard des modalités et seuils énoncés précédemment, une simulation financière a été réalisée comme suit :

- Coût de mise en œuvre à l'instant T (juillet 2022) : avec les grades actuels détenus par les agents,
- Coût de mise en œuvre « théorique » : avec les grades attendus des agents dans le niveau de fonctions.

Monsieur le Président propose qu'eu égard à l'impact financier et aux contraintes financières des deux collectivités (CCGA et CIAS), la mise en œuvre du RIFSEEP soit progressive comme suit :

- **POUR LES AGENTS EN POSTE AU 1ER JUILLET 2022 :**

  - **Etape 1 (juillet 2022) :** attribution de **+ 100 €** à chaque agent **dans la limite de l'IFSE fixée** pour son poste,
  - **Etape 2 (juillet 2024) :** attribution de **+ 100 €** à chaque agent **dans la limite de l'IFSE fixée** pour son poste,
  - **Etape 3 (juillet 2026) :** attribution du **solde restant de l'IFSE prévue** sur le poste à chaque agent concerné.

- **POUR LES AGENTS ARRIVANT DANS LA COLLECTIVITE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2023 :**

➥ ***Si arrivée de l'agent avant la 2e échéance calendaire de juillet 2024 :***

- Pour les postes de niveau N1 à N6 : attribution de la **½ de l'IFSE prévue** pour le poste, au prorata du temps de travail et selon le grade détenu, ***avec un minimum de 100 € mensuels proratisés*** pour respecter la logique de la 1ère échéance calendaire de revalorisation de l'IFSE. **Puis déroulé classique**.
- Pour les postes de niveau N7 à N8 : attribution de la **1ère échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE (au prorata du temps de travail) ***pour ne pas créer d'iniquité avec les agents déjà en poste*** étant donné que la quasi-totalité ne percevait pas de régime indemnitaire antérieur. **Puis déroulé classique**.

➥ ***Si arrivée de l'agent avant la 3e échéance calendaire de juillet 2026 :***

- Pour les postes de niveau N1 à N6 : attribution de la **½ de l'IFSE prévue** pour le poste, au prorata du temps de travail et selon le grade détenu **+ attribution de la 2e échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE dans la limite du seuil prévu. **Puis déroulé classique** sur la dernière étape calendaire.
- Pour les postes de niveau N7 à N8 : attribution de la **1ère échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE (au prorata du temps de travail) **+ attribution de la 2e échéance calendaire** de revalorisation de l'IFSE dans la limite du seuil prévu. **Puis déroulé classique** sur la dernière étape calendaire.

- **POUR LES AGENTS CHANGEANT DE SITUATION ADMINISTRATIVE, DE CADRE D'EMPLOIS OU DE POSTE A COMPTER DU 1ER JANVIER 2023 :**

  Pour chacune de ces 3 situations, deux cas de figure peuvent se présenter :

➥ ***Soit l'agent n'a pas encore atteint, au regard du grade qu'il détient, le plafond de l'IFSE prévue pour son poste :***

- s'il était ***présent*** dans la collectivité : la **mise en place progressive du RIFSEEP** continue.
- s'il ***revient*** dans la collectivité : **prise en compte des échéances antérieures** de revalorisation (sans rétroactivité financière) → versement mensuel à son retour de l'IFSE « acquise » + 100 € par échéance non attribuée en son absence (dans la limite du seuil de l'IFSE). **Puis déroulé classique**.

➥ ***Soit l'agent a déjà atteint, au regard du grade qu'il détient, le plafond de l'IFSE prévue pour son poste :***

- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***équivalent :*** pas de changement, **déroulé classique**.
- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***supérieur*** : **versement du delta n'ayant pu être perçu sur les échéances calendaires antérieures** (sans rétroactivité et dans la limite du seuil de l'IFSE). **Puis déroulé classique**.
- si le plafond de la nouvelle IFSE est ***inférieur*** (possible uniquement en cas de changement de poste) : **application du nouveau plafond** → baisse de l'IFSE.

Monsieur le Président propose à l'assemblée délibérante de prendre connaissance du détail de la mise en œuvre budgétaire du RIFSEEP qui leur a été communiqué.

Monsieur le Président invite à présent les conseillers communautaires à délibérer sur :

- L'intégration à compter du 1er janvier 2023 des modalités de mise en œuvre calendaire, telles que délibérées précédemment, dans la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (partie « RIFSEEP – Calendrier de mise en œuvre »),
- La modification à compter du 1er janvier 2023, telle que délibérée précédemment, de l'annexe n° 1 de la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (« RIFSEEP – Classement des postes par groupes hiérarchiques et niveaux de fonctions »),

- La modification à compter du 1er janvier 2023, telle que délibérée précédemment, de l'annexe n° 4 de la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (« RIFSEEP – Classement des postes par groupes hiérarchiques et niveaux de fonctions »).

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- L'intégration à compter du 1er janvier 2023 des modalités de mise en œuvre calendaire, telles que délibérées précédemment, dans la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (partie « RIFSEEP – Calendrier de mise en œuvre »),
- La modification à compter du 1er janvier 2023, telle que délibérée précédemment, de l'annexe n° 1 de la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (« RIFSEEP – Classement des postes par groupes hiérarchiques et niveaux de fonctions »),
- La modification à compter du 1er janvier 2023, telle que délibérée précédemment, de l'annexe n° 4 de la délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP (« RIFSEEP – Classement des postes par groupes hiérarchiques et niveaux de fonctions »).

8- RECRUTEMENT – Autorisation de recrutement d'agent contractuel sur emploi permanent

VU le Code Général des Collectivité Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment son article L.313-1,

VU le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

VU la délibération n° D.22.04.07 du Conseil Communautaire en date du 13 avril 2022 portant mise en place du RIFSEEP à compter du 1er juillet 2022 (Etape 1 sur 2),

VU la délibération n° D.22.06.15 du Conseil Communautaire en date du 15 juin 2022 portant mise en place du RIFSEEP à compter du 1er juillet 2022 (Etape 2 sur 2),

VU la délibération n° D.22.11.07 du Conseil Communautaire en date du 30 novembre 2022 portant modification de mise en place du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2023 (extension du dispositif),
VU la délibération n° D.22.11.05 du Conseil Communautaire en date du 30 novembre 2022 portant modification du tableau des emplois à compter du 1er janvier 2023,

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée délibérante que, conformément à l'article L.332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique, tout emploi peut être occupé par un agent contractuel dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

Monsieur le Président rappelle qu'en cas de recherche infructueuse de candidats fonctionnaires, les collectivités peuvent recruter, en application de l'article L.332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique, des agents contractuels à durée déterminée lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient, et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.

Monsieur le Président propose que les postes ouverts et vacants au tableau des emplois puissent être occupés, par dérogation, par des agents contractuels recrutés à durée déterminée en cas de recherche infructueuse de candidats fonctionnaires au vu de l'application de l'article L.332-14 du Code Général de la Fonction Publique.

Monsieur le Président précise que cela avait déjà été validé antérieurement mais, les textes législatifs et règlementaires ayant évolué en la matière, il est nécessaire de redélibérer sur cette question et d'en déterminer plus spécifiquement les modalités.

Monsieur le Président propose ainsi de fixer la rémunération de l'agent recruté en contrat en référence aux grilles indiciaire des cadres d'emplois de recrutement. Elle sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice des missions, la qualification

détenue par l'agent, ainsi que son expérience. Le traitement indiciaire brut sera assorti du régime indemnitaire établi pour le poste conformément aux modalités d'attribution adoptées par l'assemblée délibérante.
Monsieur le Président indique que dans ce cas de recrutement, le contrat à durée déterminée sera conclu pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. A l'issue de cette période maximale, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

Monsieur le Président rappelle qu'en sa qualité d'autorité territoriale il est chargé du recrutement de l'agent et est habilité à ce titre à conclure un contrat d'engagement.

Monsieur le Président précise enfin que, comme pour tout emploi permanent, les crédits budgétaires nécessaires à la rémunération de l'agent sont inscrits au chapitre et aux articles prévus à cet effet.

Monsieur le Président invite à présent le conseil à en délibérer et à se prononcer sur :
- Le recrutement d'agents contractuels selon les dispositions de l'article L.332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique sur l'ensemble des postes ouverts au tableau des emplois et faisant l'objet d'une vacance d'emploi, en cas de recrutement infructueux de candidats fonctionnaires et selon les conditions susvisées,
- Le versement d'une rémunération en référence aux grilles indiciaire des cadres d'emplois de recrutement selon les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice des missions, la qualification détenue par l'agent, ainsi que son expérience.
- Le versement du régime indemnitaire (RIFSEEP) prévu pour le poste selon les modalités d'attribution déterminées dans les délibérations concernées.

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- Le recrutement d'agents contractuels selon les dispositions de l'article L.332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique sur l'ensemble des postes ouverts au tableau des emplois et faisant l'objet d'une vacance d'emploi, en cas de recrutement infructueux de candidats fonctionnaires et selon les conditions susvisées,
- Le versement d'une rémunération en référence aux grilles indiciaire des cadres d'emplois de recrutement selon les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice des missions, la qualification détenue par l'agent, ainsi que son expérience.
- Le versement du régime indemnitaire (RIFSEEP) prévu pour le poste selon les modalités d'attribution déterminées dans les délibérations concernées.

9- TELETRAVAIL – Modification de la liste des postes concernés.

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives,

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précisant les conditions d'organisation du télétravail dans la fonction publique,

VU le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

VU l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail signé par la ministre Amélie de Montchalin, les neuf organisations syndicales des trois versants de la fonction publique, et les employeurs territoriaux et hospitaliers,

VU la délibération n° D21.12.16 du Conseil Communautaire en date du 15 décembre 2021 portant mise en place du télétravail,

VU la Commission Ressources Humaines en date du 19 octobre 2022,

VU le Comité Technique en date du 7 novembre 2022,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité des membres présents de la Commission Ressources Humaines,

Considérant l'avis favorable à l'unanimité des membres présents du Comité Technique,

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée délibérante qu'a été instaurée lors du Conseil communautaire du 15 décembre 2021 la possibilité de réaliser pour certains postes définis les missions en télétravail (cf. délibération n° D21.12.16).

Monsieur le Président indique qu'au regard des différentes modifications étant intervenues lors de la réorganisation de la CCGA validée en assemblée délibérante le 13 avril dernier (suppression, création et/ou modifications de certains postes), il est nécessaire de revoir le tableau des postes télétravaillables afin de le mettre en adéquation avec les changements qui ont été opérés tels que : la création des postes de Directeur Adjoint aux Ressources Humaines et Directeur Adjoint à l'Enfance Jeunesse, la modification du poste d'Archiviste en poste de Gestionnaire Logistique, de ceux de Responsables de RAM en Responsables de RPE…).

Monsieur le Président invite à présent le conseil à en délibérer et à se prononcer sur :

- la modification de la liste des postes télétravaillabbles comme suit (cf. tableau ci-après) :

- suppression du poste d'Archiviste de la liste des postes télétravaillables,
- ajout du poste de Gestionnaire Logistique à la liste des postes télétravaillables,
- ajout du poste de Directeur Adjoint aux Ressources Humaines à la liste des postes télétravaillables avec application de la règle du « jour distinct du N+1 »,
- suppression de la règle du « jour distinct du N+1 » pour le poste de Gestionnaire RH,
- ajout du poste de Directeur Adjoint Enfance Jeunesse à la liste des postes télétravaillables avec application de la règle du « jour distinct du N+1 ».

Postes télétravaillables	Nb jours hebdo.	Conditions spécifiques	Plages horaires	Lieu(x)	Outils mis a disposition
Postes de Direction : - Directeur Général des Services - Directeur Enfance Jeunesse - Directeur des Ressources - Directeur des Services Techniques - *Directeur du CIAS*	1 jour	Hors jours de réunion de Direction et de bureau *NB : ne dispense pas de la présence en C.C.*	8h30 - 17h30	Domicile ou autre lieu professionnel	Ordinateur portable professionnel Liaison VPN au serveur pour les agents concernés par l'hébergement de leurs données Logiciels métiers Téléphone portable professionnel **NB : en fonction du nombre de personnes demandant à bénéficier de ce dispositif et des jours choisis, un coût d'acquisition supplémentaire d'outils bureautique pourra intervenir (à l'immédiat pas de surcoût potentiel)**
Postes administratifs : - Chargé de Coopération Territoriale - Chargé de Projet Petites Villes de Demain	2 jours	Sous réserves des nécessités de service **et** d'une journée de présentiel en commun pour les personnes d'une même équipe *Jour distinct du N+1			
- Directeur Adjoint aux Ressources Humaines * - Gestionnaire Ressources Humaines - Chargé de Prévention, Hygiène et Sécurité - Gestionnaire Logistique - *Assistant Ressources Humaines CIAS* - *Responsables de secteur du SAAD du CIAS*	1 jour				
Postes Enfance Jeunesse : - Directeur Adjoint Enfance Jeunesse - Responsables de Relais Petite Enfance	1 jour	Jour distinct			
Postes Services Techniques : - Directeur Adjoint aux Services Techniques	1 jour	Jour distinct du N+1			

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- la modification de la liste des postes télétravaillabbles comme suit :
- **suppression du poste d'Archiviste de la liste des postes télétravaillables,**
- **ajout du poste de Gestionnaire Logistique à la liste des postes télétravaillables,**
- **ajout du poste de Directeur Adjoint aux Ressources Humaines à la liste des postes télétravaillables avec application de la règle du « jour distinct du N+1 »,**
- **suppression de la règle du « jour distinct du N+1 » pour le poste de Gestionnaire RH,**
- **ajout du poste de Directeur Adjoint Enfance Jeunesse à la liste des postes télétravaillables avec application de la règle du « jour distinct du N+1 ».**

10- PRESTATIONS SOCIALES – Attribution de bons d'achat de fin d'année.

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée délibérante que depuis 2013 il est, chaque année, décidé d'attribuer aux agents de la CCGA une prime revêtant un caractère de prestation sociale appelée « bons d'achat de fin d'année ». Son montant est fonction du non dépassement d'un plafond permettant une exonération de charges patronales comme suit :

➥ Exonération possible si le montant global n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale,

➥ Plafond fixé annuellement par décret (ex : en 2021 il était de 3 428 €, soit un versement possible avec exonération de 171,40 €).

Monsieur le Président propose de renouveler cette opération pour la fin d'année 2022 en se basant sur le montant de 171 €, le plafond fixé annuellement par décret n'ayant pas évolué depuis 2021. Les bons d'achat pourraient ainsi prendre la même forme que l'année précédente, à savoir carnet de :

- 1 bon d'achat d'une valeur faciale de 40 €,
- 2 bons d'achat d'une valeur faciale de 35 €,
- 2 bons d'achat d'une valeur faciale de 20 €,
- 1 bon d'achat d'une valeur faciale de 21 €.

Ceux-ci seraient utilisables comme à l'accoutumée durant la période du 1er décembre 2022 au 31 janvier 2023 auprès des acteurs économiques du territoire de la Communauté de Communes du Grand Armagnac souhaitant participer à cette action.

Monsieur le Président rappelle que les conditions d'attribution initialement délibérées sont les suivantes :

- **Conditions d'éligibilité :**

➥ Agents titulaires : être rémunéré en décembre et être physiquement en poste au moins 3 mois dans l'année,

➥ Agents non titulaires : être rémunéré en décembre et avoir une ancienneté d'au moins 3 mois au 31/12.

- **Conditions d'attribution :**

➥ Agents à temps complet : 100 % de la valeur fixée

➥ Agents à temps non complet :

- Si réalisation en moyenne d'un minimum de 17h30 par semaine : 100 % de la valeur fixée,
- Si réalisation en moyenne d'un minimum inférieur à 17h30 par semaine : 50 % de la valeur fixée.

Monsieur le Président indique que dans un souhait de **reconnaissance et de valorisation du travail réalisé** notamment par les agents permanents, il souhaiterait modifier les règles d'éligibilité en **ajoutant des dérogations quel que soit le statut** comme suit :

- pour les **départs à la retraite** : faire partie des effectifs au 1er janvier de l'année concernée,
- pour les **congés maternité et congés de présence parentale** : ne pas décompter les périodes,
- pour les **congés / périodes de disponibilité de « proche aidant »** : ne pas décompter les périodes.

Monsieur le Président invite à présent le conseil à en délibérer et à se prononcer sur :
- la reconduction de l'opération d'attribution de « bons d'achat de fin d'année » aux conditions énoncées, avec ajout des dérogations susvisées.

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- la reconduction de l'opération d'attribution de « bons d'achat de fin d'année » aux conditions énoncées, avec ajout des dérogations susvisées.

11- SANTE – Campagne de vaccination contre la grippe saisonnière.

Monsieur le Président rappelle que ce dispositif, mis en place depuis 4 ans et consistant en une **participation financière au coût de la dose vaccinale contre la grippe saisonnière** (approximativement de 10 €) pour les agents de la CCGA, revêt un intérêt tant pour les agents concernés que pour les usagers accueillant du public telles que celles de l'Enfance Jeunesse.

Monsieur le Président propose donc de reconduire ce dispositif pour la saison hivernale 2022/2023 comme suit :

- Prise en charge financière par l'employeur du coût du vaccin contre la grippe saisonnière (dose vaccinale uniquement),
- Reconduction du partenariat avec les professionnels concernés du territoire (pharmacies).

Monsieur le Président précise que des crédits ont d'ailleurs été prévus au BP pour cette prise en charge, sachant que le coût du vaccin est estimé à un peu moins de 10 euros, représentant une somme totale de près de 800 euros.

Sur la base de ces éléments, Monsieur le Président invite les membres du Conseil Communautaire à en délibérer et à se prononcer sur :

- la prise en charge financière par la CCGA du coût du vaccin contre la grippe saisonnière 2022 (dose vaccinale uniquement),
- l'autorisation au Président de donner toutes les instructions nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

Entendu l'exposé du Président,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- la prise en charge financière par la CCGA du coût du vaccin contre la grippe saisonnière 2022 (dose vaccinale uniquement),
- d'autoriser le Président à donner toutes les instructions nécessaires à la mise en œuvre de cette décision.

12- RSU – Communication du Rapport Social Unique 2021 de la Communauté de Communes.

Monsieur le Président rappelle que jusqu'au 31 décembre 2020, chaque collectivité élaborait tous les 2 ans un rapport sur l'état de la structure, appelé « Bilan social ». Dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, son article 5 instaure désormais **l'obligation pour les collectivités territoriales et les établissements publics d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU) annuellement**, et ce **depuis le 1er janvier 2021**.

Ce dernier se substitue au bilan social, aux rapports relatifs à l'emploi des travailleurs en situation de handicap et aux fonctionnaires mis à disposition, et également au rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Monsieur le Président précise que le RSU a pour vocation d'indiquer les « moyens budgétaires et en personnel dont dispose la collectivité » et permet de « dresser le bilan des recrutements, des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel, et des conditions dans lesquelles la collectivité respecte ses obligations en matière de droit syndical ». Il offre ainsi une photographie du personnel à un instant précis et représente un véritable outil stratégique afin d'élaborer la politique RH de la collectivité.

L'année 2021 ayant encore été un peu marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19, les données chiffrées présentées dans ce rapport ont donc été étudiées à la lumière de cet élément de contexte.

Monsieur le Président conclue en indiquant que le Rapport Social Unique 2021 de la Communauté de Communes a donc été transmis aux membres de l'assemblée délibérante en vue de porter ces éléments à leur connaissance.

Le Conseil communautaire, à l'unanimité, prend acte de cette communication.

13- Avenant à la convention opérationnelle « cœur de village »

Monsieur le Président rappelle que l'Etablissement Public Foncier d'Occitanie (EPF Occitanie) est habilité à procéder à toutes acquisitions foncières et opérations immobilières et foncières de nature à faciliter les opérations d'aménagement pour le compte, notamment, des collectivités territoriales et de leurs groupements.

Monsieur le Président rappelle également à l'assemblée que la commune d'Estang souhaite dynamiser son bourg dans le cadre d'un projet d'aménagement et de réaffectation (création d'un tiers lieu, de logements sociaux, et d'un local commercial) sur un îlot foncier (constitué de deux parcelles mitoyennes) situé en secteur sud-ouest de la place du 4 septembre.

Afin de mener à bien ce projet, la commune a sollicité l'EPF Occitanie en vue d'acquérir cet îlot. Les biens ainsi acquis seront, par la suite, cédés par l'EPF Occitanie à la commune porteuse du projet et/ou à un (des) opérateur(s) désigné(s) par la commune.

Dans le cadre de ce qui précède, Monsieur le Président informe qu'il a été convenu, entre la commune et l'EPF Occitanie, de la mise en place d'une convention opérationnelle dite « cœur de village » à laquelle la communauté de communes est associée, au titre des engagements mentionnés à l'article 4.2 du projet de convention.

C'est ainsi que par délibération du 15 juin dernier (D22-06-05), le conseil communautaire à approuver les termes de cette convention et l'a autorisé à signer ladite convention.

Depuis la signature de la convention afférente (portant n° 0812 GE 2022), la commune d'Estang a l'opportunité d'étendre le périmètre de l'ilot concerné par l'acquisition du bien immobilier contigu.
En conséquence de quoi, la commune et l'EPF Occitanie ont convenu de modifier, par avenant, la convention opérationnelle initiale dite « cœur de village » afin de modifier le périmètre d'intervention par l'ajout du bien susmentionné.

Compte tenu de ce qui précède, Monsieur le Président invite l'assemblée à :

- approuver les termes de cet avenant à la convention initiale portant n°0812 GE 2022,
- l'autoriser à signer ledit avenant.

Entendu l'exposé du Président,
Vu le projet d'avenant à la convention initiale portant n°0812 GE 2022,
Après en avoir délibéré,
Le Conseil communautaire, à l'unanimité,
DECIDE :
- D'approuver les termes de cet avenant à la convention initiale portant n°0812 GE 2022,
- D'autoriser Monsieur le Président à signer ledit avenant.

Vu le secrétaire de séance
Mme LAFARGUE Pierrette