Communauté de communes Armagnac Adour
1 lotissement du Bourdalat - 32400 RISCLE
Conseil communautaire du 13 décembre 2021

Extrait du registre des délibérations

Date de la convocation : 6 décembre 2021

Secrétaire de séance :
M. Philippe BASTROT (Riscle)

Date d'affichage : 6 décembre 2021

L'an deux mille vingt et un, le 13 décembre à vingt heures le conseil communautaire convoqué, s'est réuni en séance publique à la salle des fêtes de Lelin-Lapujolle, sous la présidence de Monsieur Michel PETIT, Président.

Nombre de conseillers en exercice :	45
Nombre de conseillers présents :	33
Nombre de pouvoirs :	3
Nombre de votants :	36

Présents : Mesdames et Messieurs Petit, Peres, Sarniguet, D'Antin, Aragnouet, Bernard, Dagieux, Franchetto, Pasian, Monnery, Ducournau, Fauqué, Baudé, Jelonch, Darroux, Darrigan, Terrain, Castets, Flogny, Bastrot, Coomans, Lajus, Denard, Clot, Pailhas, Poitreau, Biau, Marin, Périssé, Labenne, Renaudin, Thomas, Richevaux.

Absents excusés : Mesdames Callac, Duclos, Boué, Dufau Valérie, Rigaud, Dabadie et Messieurs Garros, Lartigolle, Cagnasso remplacé par Mme Monnery, Dufau Philippe, Capmartin, Priouzeau remplacé par Mme Darrigan, Menvielle,

Pouvoirs : de Mme Duclos à M.D'Antin, de Mme Boué à M. Bastrot, de Mme Dufau Valérie à M. Castets.

Ordre du jour

- Désignation d'un secrétaire de séance
- Approbation du compte-rendu du 25 octobre 2021

-Personnel :

- Rapport Social Unique (RSU) 2020 pour information
- Organisation du temps de travail : mise en conformité de la durée légale du temps de travail suite à l'application des dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- Recrutement d'un enseignant dans le cadre d'une activité accessoire

-Loisirs, Culture, Tourisme :

- Demande de subvention auprès du conseil départemental pour le fonctionnement de l'école intercommunale de musique pour l'année 2021/2022

-Finances :

- Admission en non-valeur

-Travaux Bâtiments :

- Choix du bureau de contrôle et SPS Hôtel Caupenne
- Avenants marché réhabilitation de l'école de Viella

-Voirie :

- Demande de subvention pont de Lelin-Lapujolle

-Administration générale :

- Marché d'assurances 2021

-Questions diverses

Avant l'exposé des dossiers, M. le Maire de Lelin-Lapujolle présente sa commune.

Désignation du secrétaire de séance

Monsieur Philippe Bastrot est nommé secrétaire de séance.

Approbation du compte-rendu du 25 octobre 2021

Les membres du conseil communautaire approuvent, à l'unanimité, le compte-rendu.

Personnel

-Rapport Social Unique (RSU)

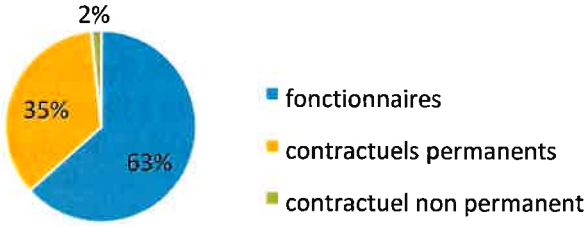
Madame Sarniguet présente, pour information, le rapport social unique (RSU) 2020.

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2020. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2020 transmises en 2021 par la collectivité au Centre de Gestion du Gers.

Effectifs

60 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2020

> **38** fonctionnaires
> **21** contractuels permanents
> **1** contractuel non permanent



43 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emploi non permanent

⇨ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé ⇨ 1 contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel ⇨ Personnel temporaire intervenu en 2020 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

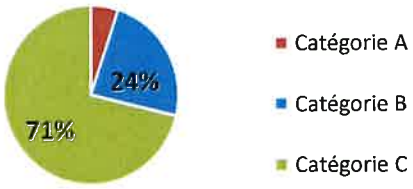
Administrative	18%		12%
Technique	34%	52%	41%
Culturelle	3%	38%	15%
Sportive	5%		3%
Médico-sociale	24%	10%	19%
Police			
Incendie			
Animation	16%		10%

FilièreTitulaireContractuelTous

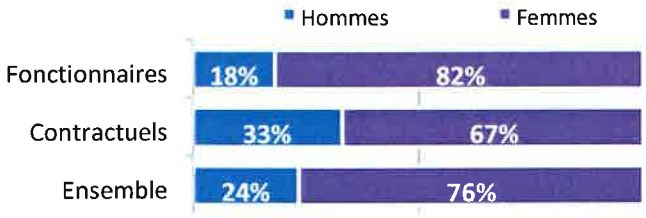
5%

Total100%100%100%

Répartition des agents par catégorie



Répartition par genre et par statut



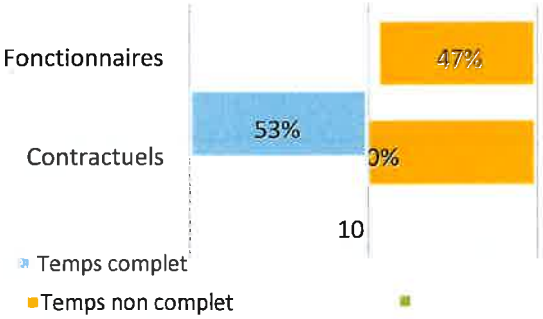
Les principaux cadres d'emplois

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	34%
Assistants d'enseignement artistique	15%
ATSEM	10%
Adjoints administratifs	8%
Adjoints d'animation	8%

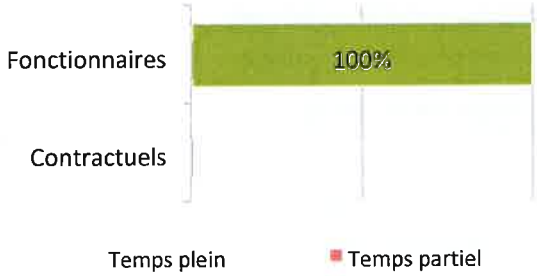
Synthèse des principaux indicateurs du Rapport Social Unique 2020

Temps de travail des agents permanents

Répartition des agents à temps complet ou non completà temps partiel



Répartition des agents à temps plein ou



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Culturelle	100%	100%
Technique	69%	100%

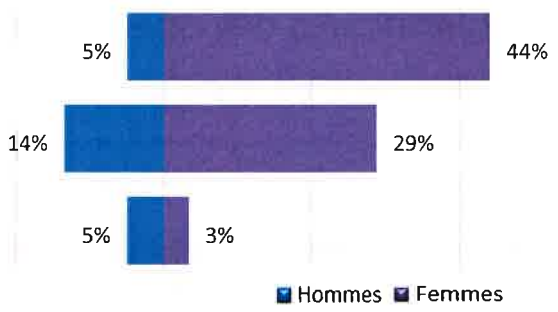
Pyramide des âges

En moyenne, les agents de la collectivité ont 48 ans

Âge moyen*
des agents permanents

Fonctionnaires	**50,26**
Contractuels permanents	**44,40**
Ensemble des permanents	**48,18**

Pyramide des âges
des agents sur emploi permanent



Tranche d'âge	
Contractuel non permanent	de - de 30 ans de 20 à 25

** L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge*

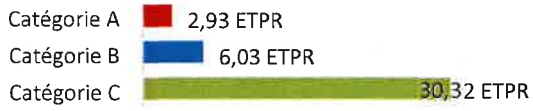
Équivalent temps plein rémunéré

40,42 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2020

> **31,25** fonctionnaires
> **8,03** contractuels permanents
> **1,14** contractuel non permanent

73 564 heures travaillées rémunérées en 2020

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

Aucune position particulière

Mouvements

d'agents

En 2020, 12 arrivée permanents et 14 c

1 contractuel permanent stagiaire

Principalescausesdedépart permanents

Fin de contrats remplacants	71%
Départ à la retraite	14%
Mise en disponibilité	7%
Démission	7%

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2019[1]	Effectif physique au 31/12/2020

61 agents	59 agents

[1] *cf. page 7*

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020		
Fonctionnaires	↘	-5,0%
Contractuels	→	0,0%
Ensemble	↘	-3,3%

➡ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplacements (contractuels)	83%
Voie de mutation	8%
Arrivées de contractuels	8%

** Variation des effectifs :*

(effectif physique rémunéré au 31/12/2020 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2019)

Évolution professionnelle

➡ Aucun bénéficiaire d'une promotion interne ➡ Aucun lauréat d'un examen professionnel

➡ Aucun lauréat d'un concours ➡ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

➡ 17 avancements d'échelon et 2 avancements de grade

Sanctions disciplinaires

➡ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2020

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2020

	Hommes	Femmes
Sanctions 1er groupe	0	0
Sanctions 2ème groupe	0	0
Sanctions 3ème groupe	0	0
Sanctions 4ème groupe	0	0

Budget et rémunérations

➡ Les charges de personnel représentent 38,99 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	4 212 314 €	Charges de personnel*	1 642 543 €* *Montant global*	Soit 38,99 % des dépenses de fonctionnement

Rémunérations annuelles brutes - 1 082 392 € emploi permanent :		Rémunérations des agents sur emploi non permanent : 24 010 €
Primes et indemnités versées :	110 672 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	67 538 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	5 934 €	
Supplément familial de traitement :	10 877 €	
Indemnité de résidence :	0 €	

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	s		s		25 138 €	
Technique			s		26 273 €	28 673 €
Culturelle			s	s		
Sportive			s			
Médico-sociale	s	s			25 437 €	s
Police						
Incendie						
Animation			s		25 124 €	s
Toutes filières	42 770 €	s	32 085 €	s	25 603 €	27 648 €

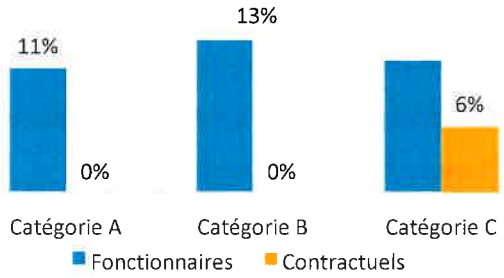
s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 10,22 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	**11,61%**
Contractuels sur emplois permanents	**4,50%**
Ensemble	**10,22%**

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



11%

➪Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA

➪Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

➪17 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2020

➪6367 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2020

La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

Absences

> En moyenne, 21,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par agent contractuel permanent

En moyenne, 16,5 jours d'absence pour tout motif médical en 2020 par fonctionnaire

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » *(maladies ordinaires et accidents de travail)*	4,51%	5,98%	5,03%	0,00%
Taux d'absentéisme médical *(toutes absences pour motif médical)*	4,51%	5,98%	5,03%	0,00%
Taux d'absentéisme global *(toutes absences y compris maternité, paternité et autre)*	8,05%	9,65%	8,62%	7,67%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences *Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)*

- 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- 7,4 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

Prévention et risques

Accidents du travail

ents en position

1 seul accident du travail d au total en 2020

1 accident du travail pour 60 d'activité au 31 décembre 2020

professionnels

ASSISTANT DE PRÉVENTION

1 assistant de prévention désigné la collectivité

FORMATION

Aucune formation liée à la préven été suivie

DÉPENSES

Aucune dépense en fa prévention, de la sécu l'amélioration des conditions de t été

DOCUMENT DE PRÉVENTION

Le document unique d'évalu risques professionnels es d'él

Handicap

plus de 20 agents équivalent temps obligation d'emploi de travailleurs e 6 % des effectifs.

ndicapés employés sur oi permanent handicapé

é sur emploi

Aucun travailleur non permanent

icapés fonctionnaires apé en catégorie A, 1 en

3

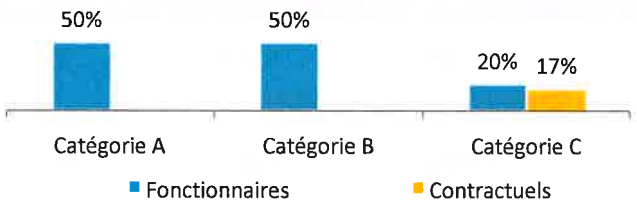
0

catégorie B, 3 en c

Formation

en 2020, 20,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2020



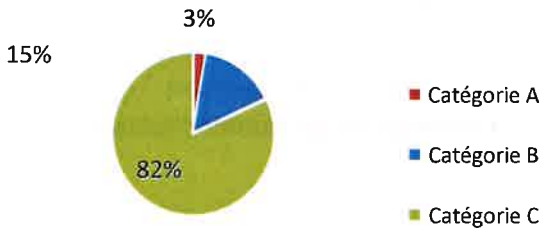
11 461 € ont été consacrés à la formation en 2020

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	73 %
Autres organismes	23 %
Frais de déplacement	3 %

39 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2020

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,7 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	67%
Autres organismes	33%

Précisions méthodologiques
Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	**5 343 €**

L'action sociale de la collectivité

La collectivité cotise auprès d'un Comité d'Œuvres Sociales

Aucune prestation sociale servie directement aux agents n'est prévue

(ex. : restauration, chèques vacances...)

Relations sociales

Jours de grève

7 jours de grève recensés en 2020

Comité Technique Local

1 réunion en 2020 dans la collectivité
1 réunion du CHSCT

1Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2019

Pour les fonctionnaires :
Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2020
+ Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
+ Départs temporaires non rémunérés
-Arrivées de titulaires ou de stagiaires
-Stagiairisation de contractuels de la collectivité

Pour les contractuels permanents :
Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2020
+ Départs définitifs de contractuels
+ Départs temporaires non rémunérés
+ Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de titulaires stagiaires
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :
Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2019
+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2019

2Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence un}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2020 x 365}} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :
Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	**2. Absences médicales :** *Absences compressibles* + longue maladie, maladie de longue durée,	**3. Absences Globales :** *Absences médicales* + maternité, paternité adoption, autres raisons*

	grave maladie, maladie professionnelle	

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Date de publication : septembre 2021

Une remarque est faite est faite sur le taux d'absentéisme élevé. Le président rappelle qu'il est inférieur à la moyenne départementale constatée.

-Organisation du temps de travail : mise en conformité de la durée légale du temps de travail.

Madame Sarniguet expose le protocole d'accord ci-dessous :

Préambule :

L'objectif du présent protocole est de définir un cadre général d'organisation du temps de travail de la communauté de communes Armagnac Adour qui sera applicable aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de la collectivité.

Il permet d'organiser le fonctionnement et la gestion des heures en fonction des nécessités de service.

La communauté de communes Armagnac Adour s'engage à être en conformité avec la réglementation du temps de travail applicable dans la fonction publique territoriale. L'application des 1607h s'imposant aux collectivités au plus tard au 1er janvier 2022, conformément à la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

Visas :

Vu l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée,

Vu l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

Vu la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique,

Vu l'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade,

Vu le décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires et du temps additionnel,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique nommés dans des emplois permanents.

Titre I - Champ d'application :

Le présent protocole définit les modalités d'aménagement du temps de travail applicables aux fonctionnaires titulaires, stagiaires, aux contractuels qu'ils soient à temps complet ou à temps non complet dans la collectivité.

Il est applicable **aux personnels de droit privé** (emplois aidés et contrats d'apprentissage) sous réserve des dispositions législatives et réglementaires à caractère impératif applicables à ces personnels ou des stipulations plus favorables de leur contrat de travail.

Sont exclus, les agents rémunérés à la vacation ainsi que les agents mis à disposition, ou en détachement auprès d'autres organismes ou collectivités.

Le présent protocole, soumis à **l'avis préalable du Comité Technique** le 01/12/2021, entrera en vigueur à compter du 01/01/2022.

Le non-respect par un agent des règles édictées dans le présent protocole fera l'objet d'un rappel à l'ordre.

En cas de nouveau manquement dans le délai d'un an suivant le rappel à l'ordre, une sanction disciplinaire pourra, sur proposition du chef de service, être prise à l'encontre de l'agent.

Titre II - Le temps de travail :

Article 1 : Durée et organisation du temps de travail

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Conformément à l'article 1er du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la durée de référence du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une **durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum**, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vient harmoniser la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la FPT (fonctionnaires, stagiaires,

agents contractuels) en supprimant les régimes dérogatoires à la durée légale du temps de travail antérieurs à la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

En conséquence, les assemblées délibérantes et les conseils d'administration devront redéfinir par délibération et dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail conformes à la durée réglementaire du temps de travail.

1-1- Sont considérés comme constituant du temps de travail effectif :

Temps inclus
• Les temps de pause de courte durée que les agents sont contraints de prendre sur leur lieu de travail (20 mn de pause après une séquence de travail de 6 h) • Le temps passé en mission • **Le temps pendant lequel l'agent suit une formation proposée par le service ou demandée par l'agent** et autorisée par l'administration • Le temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement depuis le domicile pour l'aller et le retour • Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical (décharges d'activité de service pour exercer un mandat syndical, temps de congé de formation syndicale, participation aux réunions des instances paritaires, heure mensuelle d'information syndicale) • Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel

Le temps passé par un agent en **formation**, sauf formation étrangère aux nécessités de service, sera comptabilisé à hauteur des obligations de service de l'agent le jour de la formation quels que soient le nombre d'heures de formation et le temps de trajet pour s'y rendre, selon les modalités ci-dessous :

-Pour une formation d'une durée supérieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour une journée à hauteur et dans la limite des obligations de service habituelles de l'agent définies dans son planning prévisionnel.

-Pour une formation d'une durée inférieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour une demi-journée à hauteur et dans la limite des obligations de service habituelles de l'agent définies dans son planning prévisionnel.

Lorsqu'un agent dont le temps de travail est annualisé est en **formation sur une période normalement non travaillée du fait de l'annualisation**, le temps passé en formation est comptabilisé comme suit :

-Pour une formation d'une durée supérieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour 6 heures.
-Pour une formation d'une durée inférieure à la demi-journée, le temps de formation sera comptabilisé pour 3 heures.

1-2 Les périodes exclues du temps de travail effectif :

Temps exclus

- Le temps de pause méridienne sauf exception
- Le temps de trajet domicile-travail
- Les astreintes
- Le temps qu'un agent public, tenu de porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions, consacre à son habillage et son déshabillage n'est pas considéré comme un temps de travail effectif ni comme une astreinte, même si ces opérations sont effectuées sur le lieu de travail car la durée de travail effectif correspond aux périodes pendant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles

1-3 L'organisation générale du temps de travail :

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

Le décompte du temps de travail se fait sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires pouvant être effectuées.

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h Arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

Les agents à temps non complet et à temps partiel relèvent, quant à eux, d'un temps de travail annuel effectif calculé au prorata de celui des agents à temps complet occupant un emploi similaire.

1-4 Les garanties minimales du temps de travail :

L'organisation du travail doit respecter des garanties minimales art 3 du décret n°2000-815 :

Durée maximale de travail hebdomadaire (heures supplémentaires comprises)	48h (durée maximale exceptionnelle) 44h en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale de travail quotidien	10h
Amplitude maximale de la journée de travail	12h
Repos minimum quotidien	11h consécutives
Repos minimum hebdomadaire	35 h comprenant en principe le Dimanche
Temps de pause	20 minutes de pause obligatoire pour toute période de 6h consécutives de travail effectif
Pause méridienne (pause repas) recommandée	45 minutes minimum
Travail de nuit	Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures à 5 heures

	ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures
Repos dominical et jours fériés	Le repos dominical ou les jours fériés ne constituent pas une garantie statutaire accordée aux agents publics Le 1er mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération ou de récupération et doit être considéré au même titre que les autres jours fériés
Travail normal	Le travail normal est le cas où l'agent accomplit son service dans le cadre de son temps de travail normal (hors astreintes et interventions)

Il peut être **dérogé** aux règles énoncées dans le tableau ci-dessus, sur une période limitée :

- Lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens

- Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée (trouble à l'ordre public, intempérie, catastrophe naturelle, événements assimilables à des cas de force majeure, organisation de consultations électorales, crise sanitaire ...)

Les dérogations sont autorisées en cas de situations exceptionnelles sur décision expresse du responsable de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel en comité technique.

Par exemple pour les ATSEM en cas de séjours, pour les élections, le service évènementiel...

Article 2 : Les cycles de travail

L'article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 disposant que **le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail,** les horaires de travail pourront donc être définis à l'intérieur d'un cycle, qui peut être la semaine, la quinzaine, le mois, le trimestre, l'année...
Il appartient à l'organe délibérant, après avis du comité technique, de définir les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. L'organe délibérant déterminera notamment la durée des cycles, les limites quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.
Hormis lorsqu'il est annuel, le cycle de travail se reproduit régulièrement dans le temps, l'addition des cycles sur l'année devant aboutir à 1607 heures de travail effectif *(Nombre de jours travaillés + jour de solidarité).*
Un cycle pourrait être ainsi l'alternance sur deux, voire trois semaines, voire plus, de temps de travail plus ou moins longs. A la fin de la dernière semaine du cycle, l'alternance reprend sur le même nombre de semaines avec des durées hebdomadaires fidèlement reproduites.

Ce protocole définit les cycles de travail suivants :

Services Administratifs :

- ➔ Cycle hebdomadaire de **35 heures** du lundi au vendredi

Service Technique :

- ➔ Cycle hebdomadaire de **35 heures** du lundi au vendredi.
- ➔ Possibilité d'adapter ponctuellement les horaires de travail par exemple pendant la période estivale et/ou par nécessité de service

Services périscolaires et petite enfance

- ➔ Cycle annuel
- ➔ Cycle hebdomadaire (multi accueil)

Le cycle de 35 heures

L'agent soumis à ce cycle de travail devra effectuer une moyenne de 35 heures par semaine, sans pouvoir bénéficier de jours d'ARTT. Toute heure effectuée au-delà de ce cycle sera considérée comme une heure supplémentaire, si elle a été réalisée dans les conditions de l'article 5.4 du présent protocole.

Le cycle annuel : annualisation du temps de travail

L'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :
- répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes de faible activité ou d'inactivité
- maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Proposition de calcul de l'annualisation du temps de travail :

Le calcul de l'annualisation se fait en plusieurs étapes :

1°) Temps de travail hebdomadaire x 36 semaines d'école = temps effectif annuel sur la période scolaire
2°) A ce temps effectif annuel sur les périodes scolaires peut parfois s'ajouter du temps effectué pendant les vacances scolaires. Ce temps devra alors être ajouté au temps effectif effectué durant la période scolaire (1°)
3°) Ensuite, il y a lieu de procéder de la façon suivante : temps effectif annuel total x 35 / 1607 = temps de travail hebdo annualisé (en centièmes)
1607 correspondants aux heures effectives totales que fait un agent à temps complet, une fois déduits les congés annuels, les jours fériés, les week-ends et les 2 jours de fractionnement

Article 3 : Les jours ARTT

Compte-tenu de la durée hebdomadaire choisie, les agents ne bénéficient pas de jours de réduction du temps de travail.

Article 4 : La journée de solidarité

La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 prévoyait trois possibilités pour accomplir la journée de solidarité, au choix de la collectivité/établissement :

1- Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai.
2- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur.
3- Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel. La loi prévoit la possibilité de fractionner la réalisation de la journée de solidarité.

La communauté de communes opte pour le choix n°3.

S'agissant des agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, à temps non complet, les sept heures de cette journée de travail sont proratisées par rapport à la quotité de temps de travail correspondante.

Article 5 : Les heures complémentaires et supplémentaires

5-1 Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures effectives de travail effectuées à la demande du responsable hiérarchique, en dépassement des horaires définis. Elles présentent par nature donc un caractère exceptionnel.

Pour un agent soumis à un cycle hebdomadaire de 35 heures, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 36ème heure.

5-2 Les agents à temps non-complet

Pour les agents à temps non-complet, seules les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures sont considérées comme des heures supplémentaires. Les heures effectuées en dépassement de leur temps de travail hebdomadaire et dans la limite de la 35ème heure de travail constituent alors des heures complémentaires

5-3 Les agents à temps partiel

Pour les agents à temps partiel, constitue une heure supplémentaire toute heure de travail effectuée en dépassement de la quotité de travail.

5-4 Modalités de réalisation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que sur demande expresse de l'autorité territoriale ou du responsable hiérarchique, pour garantir l'exécution des missions de service public et ne pourront en aucun cas relever des convenances personnelles des agents.

En tout état de cause, l'agent ne pourra pas réaliser plus de 25 heures supplémentaires par mois, sauf circonstances exceptionnelles et sur information du Comité Technique. Le dépassement de cette limite

ne pourra en aucun cas compromettre les garanties relatives au temps de travail et de repos accordées aux agents.

5-5 Modalités de récupération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires feront **l'objet d'une récupération sous forme de repos compensateurs** ou, à titre exceptionnel, d'une indemnisation.

L'indemnisation concerne uniquement les grades éligibles au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Conformément à la règlementation en vigueur, le repos compensateur accordé sera égal à la durée des travaux supplémentaires, à l'exception des travaux effectués de nuit, le dimanche ou les jours fériés qui bénéficieront de majorations dans les mêmes proportions que celles fixées pour l'indemnisation soit :

-Pour une heure supplémentaire accomplie entre 22 h et 7 h : 2 heures de récupération
-Pour une heure supplémentaire accomplie un dimanche ou un jour férié : 1 h 40 de récupération.

L'indemnisation ou le repos compensateur accordé à la suite de travaux supplémentaires effectués une nuit de dimanche ou de jour férié sera majorée sous les mêmes conditions que les heures supplémentaires de nuit.

La récupération des heures supplémentaires s'effectuera sur accord préalable de l'autorité territoriale ou du responsable hiérarchique, dans le respect des nécessités de service. (Réunions ayant lieu après le temps de travail, travaux ...)

Les heures supplémentaires générées au cours d'une journée pourront sur simple accord de l'autorité territoriale ou du responsable hiérarchique, être récupérées dès le lendemain matin sauf en cas de nécessité de service.

En tout état de cause, les heures supplémentaires non récupérées au 31 décembre de l'année suivante seront définitivement perdues, sauf alimentation du compte-épargne temps. (CET non instauré dans la collectivité)

5-6 Modalités d'indemnisation des heures supplémentaires

L'indemnisation des heures supplémentaires s'effectuera selon les modalités définies dans les délibérations relatives au régime indemnitaire conformément aux taux réglementaires en vigueur.
Il est rappelé néanmoins que, conformément à l'article 3 du décret n°82-624 du 20 juillet 1982, l'indemnisation des heures supplémentaires des agents à temps partiel ne bénéficie d'aucune majoration.

5-7 Modalités de réalisation et récupération des heures complémentaires

Les agents à temps non complet qui effectuent des heures en plus de leur temps de travail tel que déterminé dans la délibération créant leur emploi, effectuent des heures complémentaires jusqu'à

hauteur d'un temps complet ; ces heures sont rémunérées sans majoration. Ces heures n'ouvrent pas droit à l'attribution de repos compensateur.

Article 6 : Les congés annuels

6-1 La détermination des droits à congés

Le nombre de jours de congés s'apprécie par année civile et est fixé, pour chaque agent, à 5 fois ses obligations hebdomadaires de service.

Les obligations de service sont exprimées en nombre de jours ouvrés et correspondent au nombre de jours effectivement travaillés par l'agent, soit :

-25 jours pour un agent à temps complet travaillant 5 jours par semaine,
-20 jours pour un agent à temps non complet travaillant 4 jours par semaine,
-22,5 jours pour un agent à temps partiel travaillant 4,5 jours par semaine,

En principe le décompte est effectué à la journée. Mais il peut être prévu un décompte à la demi-journée.

Exemple :

Un agent travaille 4,5 jours par semaine, deux possibilités de calcul du droit à congé :

- Décompte à la journée : 25 jours (5 semaines x 5 jours). Une semaine de congés nécessitera la pose de 5 jours de congés.

Ou

- Décompte à la demi-journée : 22,5 jours (5 semaines x 4,5 jours). Une semaine de congés nécessitera la pose de 4,5 jours de congés.

En revanche, le calcul et le décompte des droits à congés en heures est interdit.

Les agents qui n'exerceront pas leurs fonctions sur la totalité de la période de référence (du 1er janvier au 31 décembre), auront droit à un congé annuel calculé au prorata de la durée de services accomplis. Un solde de tout compte sera adressé à l'agent à son départ des effectifs.

6-2 Les jours de fractionnement

Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », seront accordés aux agents comme suit :

-Un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre
-Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

6-3 Les principes de pose

Pour poser une semaine de congés annuels, l'agent devra poser le nombre de jours correspondant à ses obligations hebdomadaires de service (soit 4 jours de congés pour un agent travaillant 4 jours par semaine)

Sauf exceptions prévues par les textes, **l'absence de service est limitée à 31 jours consécutifs.**

La période de référence des congés étant l'année civile, les agents n'auront pas la possibilité de poser des congés par anticipation en puisant dans leurs droits à congés de l'année suivante.

Aussi, l'agent qui aura épuisé ses droits à congés aura la possibilité de solliciter un congé non rémunéré sous forme d'une disponibilité pour convenances personnelles conformément aux dispositions en vigueur.

Toutefois, conformément à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiée, les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 sont fixées par la collectivité ou l'établissement, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par ces collectivités ou établissements. De ce fait il peut tout à fait être envisagé de fixer une période de référence exceptionnelle sur l'année scolaire pour le personnel des écoles.

6-4 Les modalités de pose des congés

Le calendrier des congés est établi par l'autorité territoriale, sous réserve des nécessités de service et après consultation des agents.

Les congés devront être posés, par écrit et validés par le supérieur hiérarchique ou l'autorité territoriale.

La priorité dans le choix des congés annuels sera donnée aux agents chargés de famille, à savoir les agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants en âge de scolarité obligatoire soit âgés de 3 à 16 ans.

6-5 Le report des congés

Les agents doivent prendre la totalité de leurs congés annuels ainsi que les jours attribués au titre du fractionnement au cours de l'année de référence. Un congé non pris ne peut pas donner lieu à une indemnité compensatrice. Un report sur l'année suivante peut être accordé par la collectivité **au plus tard le 30 avril** de l'année suivante.
Les agents contractuels bénéficient des mêmes règles de droit à congés annuels que les autres agents.

6-6 Le report des congés des agents indisponibles

- **Report des congés non pris du fait des nécessités de service**

Le report des congés sur l'année suivante est possible **sur autorisation exceptionnelle** de l'autorité territoriale. Cette autorisation peut être accordée lorsque l'agent n'a pu épuiser ses congés **en raison des nécessités de service**.

➢ **Report des congés non pris pour raisons de santé**

Un fonctionnaire ayant acquis des congés annuels durant une année mais qui n'aurait pas pu en bénéficier du fait d'un congé pour raison de santé peut en retrouver l'usage à l'issue de ce congé y compris si ce dernier se termine une autre année que l'année d'acquisition de ses congés annuels.

Période de report des congés annuels

Le juge européen a posé une limite au report des congés annuels non pris pour raison de santé, en jugeant que si la période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée, elle doit également protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

En l'occurrence, il a **considéré la période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'est éteint, comme suffisante**, au motif que ce délai permettait « d'assurer au congé payé de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos ». **Un arrêt du Conseil d'Etat a récemment confirmé que les congés annuels d'un fonctionnaire qui n'avaient pas pu être pris au cours d'une année civile donnée, pouvaient être reportés dans la limite de 15 mois au terme de la même année (CE du 26/04/2017, req. 406009).**
Le Conseil d'Etat a également précisé qu'en l'absence de dispositions, **ce droit au report s'exerçait dans la limite de quatre semaines** conformément aux dispositions de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE.

Les congés non pris

Les congés annuels non pris peuvent être déposés sur un compte épargne-temps, dans les conditions prévues par délibération et conformes aux décrets n° 2004-878 du 26 août 2004 et n° 2010-531 du 20 mai 2010 relatifs au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Le compte épargne temps n'a pas été instauré dans la collectivité.

Les agents contractuels qui, à la fin d'un CDD ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, n'ont pas pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels du fait de l'administration, ont droit une indemnité compensatrice.

Si aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit, en cas de fin de fonctions définitive, le versement d'une indemnité compensatrice pour le fonctionnaire ou le contractuel qui n'a pas pu bénéficier de ses congés annuels du fait de la maladie, la jurisprudence européenne pose le principe de son versement.

Le droit communautaire primant sur le droit national, cette jurisprudence trouverait donc à s'appliquer. L'indemnité compensatrice ainsi versée, pourrait en l'absence de précision, être calculée conformément aux modalités prévues par l'article 5 du décret 88-1454 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de droit public.

Article 7 : Les autorisations spéciales d'absences

Dans l'attente de la parution du nouveau décret, le dispositif actuel est maintenu conformément à la délibération du 04/07/2016 décrit dans le tableau ci-après.

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX :

L'autorisation d'absence se définit comme un congé exceptionnel octroyé pour différents motifs : familial, religieux, politique, citoyen. Elles sont accordées sur présentation de justificatifs et sous réserve des nécessités de service.

Si l'évènement survient durant les congés de l'agent, il ne pourra prétendre à récupération. Ces autorisations sont mentionnées dans le tableau ci-après.

Type d'évènement	Nombre de jours ouvrables accordés aux agents de la Communauté de Communes (Éventuellement, majoration de 48 heures pour délai de route)	Code du travail
Mariage ou PACS du fonctionnaire	4 jours	4 jours
Décès ou maladie très grave du conjoint ou PACS	3 jours	2 jours (décès) RAS (maladie)
Mariage des pères, mères	1 jour	1 jour
Mariage enfants		1 jour
Décès ou maladie très grave des père, mère et enfants	3 jours	1 jour
Mariage des collatéraux du 1er degré (frère, sœur)	3 jours	–
Décès des collatéraux du 1er degré (frère, sœur)	1 jour	–
Mariage, décès ou maladie très grave des autres ascendants ou descendants	1 jour	–
Décès des collatéraux du 2ème degré (oncle, tante, neveu, nièce)	1 jour	–
Naissance ou adoption d'un enfant.	1 jour	3 jours

	3 jours (cumulable avec les 11 jours de congé paternité)	
Pour enfant malade (âge limite 16 ans, excepté pour enfant handicapé)	6 jours ouvrables, pour agent travaillant à temps complet ou 12 (15 jours si les autorisations ne sont pas fractionnés) si agent assure seul la charge de l'enfant, ou si conjoint est au chômage, ou si conjoint ne bénéficie pas d'autorisation d'absence. Décompte effectué, sur l'année civile. Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, nombre de jours à proratiser en fonction de la durée hebdomadaire de travail (ex : un fonctionnaire travaillant à temps partiel (80 %) a droit à 6 X 80 % soit 5 jours)	Idem

- La rentrée scolaire :

Chaque année, une circulaire ministérielle précise, qu'à l'occasion de la rentrée scolaire, des facilités d'horaires sont accordées aux pères et mères de famille lorsque les enfants sont inscrits en établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou lors de l'entrée en sixième. L'octroi de ces facilités horaires est subordonné au fonctionnement des services.

- Les autorisations d'absence liées à la grossesse, pour soigner un enfant malade, pour motifs médicaux sont autorisées en conformité avec les textes (circulaire du 21 mars 1996, circulaire du 20 juillet 1982, articles 20,21 et 22 du décret du 10 juin 1985).

LES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR MOTIFS CIVIQUES, POLITIQUES ET SYNDICAUX.

- Les autorisations d'absence pour siéger à un jury d'assise : caractère obligatoire de déférer à la citation qui lui a été notifiée.

- Les autorisations d'absence accordées aux représentants de parents d'élèves : accordées sur présentation de la convocation, dans la mesure où elles sont compatibles avec le fonctionnement normal du service.

- Les facilités d'horaires accordées aux candidats en campagne (circulaire FP n° 1811 du 24 février 1998) : en cas d'élections municipales, cantonales et régionales : 10 jours accordés de droit.
En cas d'élections législatives, sénatoriales, européennes : 20 jours.

- Les autorisations d'absence pour les sapeurs-pompiers volontaires : se référer aux articles 2 et 3 de la loi du 3 mai 1996.

- Les autorisations d'absence pour l'exercice d'un mandat électif : des autorisations d'absence sont accordées aux maires, aux adjoints, aux conseillers municipaux ainsi qu'à certains élus intercommunaux ayant la qualité de fonctionnaire ou de contractuel de la fonction publique territoriale.

Ces autorisations permettent de laisser à l'élu le temps nécessaire pour se rendre aux réunions et participer aux :

- séances plénières du conseil municipal,
- les réunions de commissions instituées par délibération,
- les réunions des assemblées délibératives et bureaux où l'élu représente la commune.

Le temps d'absence cumulé résultant des autorisations d'absence et du crédit d'heures ne peut dépasser, pour une année civile, la moitié de la durée légale du travail (1 607 heures).

- Les autorisations d'absence pour participer aux organismes statutaires (CAP, CTP...) : Les représentants syndicaux appelés à siéger aux CAP et CTP se voient accorder une autorisation d'absence sur présentation de leur convocation.

- Les autorisations spéciales d'absence et les décharges de service octroyées aux représentants syndicaux :

Les articles 12 et 13 du décret du 3 avril 1985 relatif au droit syndical dans la fonction publique territoriale prévoient des autorisations d'absence pour les représentants des organisations syndicales mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions d'organismes directeurs dont ils sont membres, sous réserve d'autorisation de l'autorité administrative.

- Le congé de représentation : L'article 57-11 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permet à un agent :

- de siéger comme représentant d'une association déclarée (loi 1901)
- de siéger comme représentant d'une mutuelle
- de siéger dans une instance instituée par une disposition législative ou règlementaire auprès d'une autorité de l'Etat ou d'une collectivité territoriale.

7-1 Modalités d'octroi

Les autorisations spéciales d'absence seront accordées sur demande adressée à l'autorité territoriale accompagnée du (des) justificatif(s) adéquat(s).

Sauf autorisations spéciales de droit, elles interviendront sous réserve des nécessités de service.

Les autorisations spéciales d'absence ne pourront, par ailleurs, être accordées que dans la mesure où les bénéficiaires auraient dû exercer leurs fonctions au moment où les circonstances justifiant l'octroi se sont produites. Dès lors, les autorisations spéciales d'absence ne pourront être accordées pendant un congé annuel ou faire l'objet d'une récupération ou d'un report.

7-2 Situation de l'agent autorisé à s'absenter

Pendant l'autorisation spéciale d'absence, l'agent sera réputé être maintenu en position d'activité et l'absence sera considérée comme service accompli sans réduction des droits à congés annuels.

Avis favorable du Comité Technique le 1er décembre 2021.

Le membres du conseil communautaire décident, à l'unanimité, d'adopter ce protocole d'accord et autorise M. le Président à signer les délibérations correspondantes.

- **Recrutement d'un enseignant dans le cadre d'une activité accessoire.**

Le Président expose à l'assemblée qu'il apparaît indispensable de procéder au recrutement d'un intervenant dans le cadre d'une activité accessoire (aide aux devoirs à titre expérimental).

Cette activité pourrait être assurée par un enseignant, fonctionnaire de l'Education Nationale, dans le cadre de la réglementation des cumuls d'activités qui permet aux fonctionnaires d'exercer une activité accessoire d'intérêt général auprès d'une personne publique, à condition d'y être autorisé par son employeur principal.

Pour la rémunération, une réglementation spécifique, fixée par le décret n° 66-787 du 14 octobre 1966 et la note de service du Ministère de l'Education Nationale du 26 juillet 2010, précise les montants plafonds de rémunération des heures effectuées dans ce cadre, montants différents selon que l'activité relève de l'enseignement ou de la simple surveillance, et selon le grade détenu par les intéressées dans leur emploi principal.

Par ailleurs, conformément aux dispositions régissant le régime spécial de sécurité sociale des fonctionnaires, la rémunération afférente à cette activité accessoire sera soumise aux seules cotisations suivantes : CSG, CRDS, et, le cas échéant, 1 % solidarité et RAFP.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire, à la majorité, décident d'autoriser le président :

- à recruter un fonctionnaire du ministère de l'Education Nationale dans le cadre d'une activité accessoire (aide aux devoirs à titre expérimental), dont le temps nécessaire pour l'exercer est évalué à 1 heure par semaine,

- à fixer la rémunération sur la base d'une indemnité horaire fixée à 22,34 € brut, correspondant au grade de l'intéressé et au taux horaire « heure d'étude surveillée » du barème fixé par la note de service du 26 juillet 2010.

Mme Flogny intervient sur ce point en expliquant qu'elle ne comprend pas pourquoi il est nécessaire d'organiser une aide aux devoirs alors qu'il est donné du temps aux enseignants pour apporter une aide aux enfants en difficulté. Pourquoi ne pas en faire bénéficier les enfants en ALAE.

M. Petit répond que l'aide apportée par les enseignants dans le cadre des APC (activités pédagogiques complémentaires) n'a rien à voir avec l'aide aux devoirs qui est une facilité donnée aux familles afin que leur enfant ait fait ses devoirs lorsqu'il rentre chez lui, parfois très tard. Ce n'est pas dans la mission de l'ALAE d'apporter cette aide.

Mme Coomans dit que cette aide peut entrainer moins de contact parents/enfants. Ainsi, il convient de rappeler aux parents que cette aide ne doit pas occulter le temps d'échange qui doit s'instaurer entre eux et l'enfant.

M. Terrain dit que la CCAA devrait s'obliger à trouver une compensation financière.

Loisirs, culture, tourisme

- **Demande de subvention auprès du Conseil départemental pour le fonctionnement de l'école intercommunale de musique pour l'année 2021/2022**

Monsieur le Président propose de déposer une demande de subvention auprès du conseil départemental du Gers pour le financement de l'école intercommunale de musique pour la saison 2021/2022.

La demande de subvention comprend deux parties :

1) Le bilan de l'école intercommunale de musique pour la saison 2020/2021
2) Le projet pour la saison 2021/2022

Monsieur le Président rappelle que l'effectif de l'école pour l'année 2021/2022 est de 61 élèves. Les classes instruments (percussions, piano, guitare, saxophone, cuivres, clarinette, flûte) et formation musicale sont dispensées par 9 professeurs.

Par ailleurs, l'école anime trois formations musicales (deux classes d'harmonie et un ensemble de guitares) et réalise des prestations et des auditions en public.

Les membres du conseil communautaire décident, à l'unanimité, de :

- de demander une subvention auprès du conseil départemental aussi substantielle que possible pour financer le fonctionnement de l'école de musique
- d'autoriser M. le Président à effectuer les démarches administratives et à signer tout document s'y rapportant.

Finances

- **Admission en non-valeur**

Les services de la trésorerie de Mirande ont transmis l'état de demande d'admission en non-valeur. Ils correspondent à des titres émis sur des exercices précédents. Il s'agit de recettes qui n'ont pu être recouvrées malgré les procédures employées.

Monsieur le Président propose de régulariser la situation et d'admettre en non-valeur les états mentionnés sur la liste N°4418090212.

M. le Président propose au conseil communautaire d'admettre en non-valeur la liste citée ci-dessus dont le montant représente la somme de 2.85 €.

Après en avoir délibéré les membres du conseil approuvent à l'unanimité l'admission en non-valeur de 2,85 €

- **Décision modificative et vote de crédits supplémentaires**

Monsieur le Président informe le conseil que le des arrêtés de subvention ont été reçu après le vote du budget et qu'il est souhaitable d'inscrire en recettes et dépenses d'investissement les

montants. D'autre part il est nécessaire d'effectuer un virement de crédit pour le budget de fonctionnement du CISAA. Aussi Monsieur le Président propose les virements de crédits suivants :

INVESTISSEMENT

Dépenses		***Recettes***	
Article(Chap) - Opération	*Montant*	*Article(Chap) - Opération*	*Montant*
2182 Matériel de transport	27070.00	1322 (13) Région (CISAA)	61823.00
		1322(13) Région (Toiture Viella)	15023.00
		1323(13) Département (Viella)	9000.00
		1323(13) Département (CISAA)	12000.00
		1341 (13) DETR (CISAA)	122735.00
		1341 (13) DETR (Ponts)	30574.00
		1341 (13) DETR (intempéries)	2681.00
		1341(13) DETR (Toiture Viella)	24830.00
Total Dépenses	**27070,00**	**Total Recettes**	**278666.00**

FONCTIONNEMENT

Dépenses		***Recettes***	
Article(Chap) - Opération	*Montant*	*Article(Chap) - Opération*	*Montant*
6521565° Déficit des budgets annexes à carac. administratif	*-3000.00*		
67441 (67) aux budg. ann. & régies dotées seule auto.financ	*3000.00*		
Total Dépenses	**0,00**	**Total Recettes**	

Après en avoir délibéré les membres du conseil approuvent à l'unanimité les virements de crédits proposés et votent les crédits supplémentaires

- **Compte-rendu de la réunion de lancement des ateliers CLECT.**

En introduction M. Jelonch rappelle le contexte et les différents enjeux de la CLECT.

1. Partager les objectifs des ateliers CLECT de la CCAA.

   -La CLECT ne retravaille pas :

   Le projet de territoire (politique générale)

   Les statuts (document juridique)

   Le prochain BP (commission des finances et conseil communautaire).

   -La CLECT doit faire **:**

   L'évaluation financière des charges transférées par les communes à l'EPCI.

   La rédaction d'un rapport car c'est le conseil communautaire qui va adopter les attributions de compensation)

   La promotion d'une stratégie financière encore plus orientée vers la solidarité et l'optimisation des ressources au niveau du bloc communal (EPCI + communes membres).

2. Expliquer les modes d'évaluation des charges transférées et les outils de mise à disposition.

-le droit commun.

Pour les charges de fonctionnement, le principe est le coût réel constaté sur le dernier CA.

Pour les dépenses d'investissement, le principe est le coût moyen annualisé (la période d'examen va de 5 à 7 ans)

-le droit dérogatoire (les ratios).

Le coût de la charge est calculé à partir de ratios financiers (ex : coût au mètre linéaire pour la voirie)

-le droit dérogatoire (le coût futur).

Il s'agit d'analyser la charge dans son coût futur, de se projeter sur les programmes d'investissement des années à venir.

Un outil de simulation à disposition : le configurateur de l'AMF.

https://www.amf.asso.fr/m/pff/accueil.php

3. Impliquer tous les élus du territoire dans la démarche CLECT du pacte financier.

Atelier1 : Economie et aménagement du territoire : Christophe Terrain/ Gérard Peres.

Atelier2 : Action sociale : Michel Petit/Marie-Claire Flogny

Atelier3 : Education enfance jeunesse : Jean-François Thomas/Chantal Sarniguet

Atelier4 : Voirie équipements réseaux : Eric Darroux/ Philippe Bastrot

Atelier5 : Tourisme culture vie associative : Béatrice Pasian/ Thibault Renaudin

Atelier6 : Fiscalité et organisation de la CLECT : Christian Jelonch/Jean Menvielle

4. Manager le projet.

-Suivre les trois étapes méthodologiques :

Recenser les données ou diagnostiquer

Co-construire des propositions de solutions

Choisir et prioriser parmi les hypothèses retenues.

-Adopter une posture de conduite du changement.

Affronter la réalité des faits

Sortir de la recherche causale du passé

Apporter des réponses rapides qui donnent de l'oxygène au système

Conclusion :

Il faut donner un nom à ce projet et communiquer régulièrement sur les travaux des ateliers CLECT.

Proposition (en clin d'œil à la meilleure cotation financière des agences de notation) pour retenir :

LE PROJET 3A

AMBITION ARMAGNAC ADOUR

Une discussion s'ensuit lors de laquelle M. Lajus précise qu'il faudrait examiner le taux de transfert de charge de chaque commune ; ce à quoi M. Jelonch répond que les communes n'ont pas transféré à la carte. Il précise qu'il convient de dépasser les anciennes querelles.

Travaux, bâtiments

- **Choix du Bureau de Contrôle et du SPS pour le projet Hôtel Caupenne à Riscle**

Lors du conseil communautaire du 25 octobre 2021, l'équipe 2L Architecture a été retenue pour un montant de 88 270.00€ HT. Pour compléter l'équipe technique et satisfaire aux obligations légales, un bureau de contrôle et un coordonnateur SPS doivent être sélectionnés.

Plusieurs bureaux de contrôle ont été mis en concurrence et ont fait les propositions suivantes :

MISSION	APAVE	SOCOTEC TARBES	SOCOTEC PAU	VERITAS
ACCESSIBILITE	Compris CTC	300,00 €	200,00 €	- €
ATTESTATION REGLEMENTAIRE APRES TRAVAUX				
CSPS	3 960,00 €	3 425,00 €	4 400,00 €	4 522,00 €
Nbre de visite / mois	2	2	2	1
Complément / mois sup.	350,00 €	290,00 €	460,00 €	315,00 €
CLASSEMENT CSPS :	2	1	3	4
C.T CONSTRUCTION	6 450,00 €	7 810,00 €	6 800,00 €	
Nbre de visite / mois	1	2	2	
Complément / mois sup.	450,00 €	550,00 €	310,00 €	
CLASSEMENT C.T.C:	1	3	2	
MONTANT en HT:	10 410,00 €	11 535,00 €	11 400,00 €	4 522,00 €
CHOIX CSPS:	SOCOTEC TARBES	3 425,00 €		
CHOIX C.T.C:	APAVE	6 450,00 €		
MONTANT en HT:		9 875,00 €	DIFFERENCE:	535,00 €

M. le Président vous propose de retenir les entreprises suivantes :

- Bureau de contrôle : APAVE : 6450.00€ HT soit 7740.00€ TTC
- Coordonnateur SPS : SOCOTEC : 3425.00€ HT soit 4110.00€ TTC

Soit un montant total de : 11 850€ TTC

-Réhabilitation de l'école de Viella : avenants au marché.

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que, conformément à l'ordonnance du 23 juillet 2015, la procédure adaptée (MAPA) à bons de commande a été choisie pour l'attribution du projet de Réhabilitation de l'école de Viella.

Suite au conseil communautaire du 17 mai 2021 le marché a été attribué pour les 12 lots pour un montant de 466 389.32€ TTC. En raison de modifications techniques le montant H.T des travaux supplémentaires se décompose comme suit :

Lot n° 1 : GROS OEUVRE – DEMOLITION

				Montant HT
AVENANT 2				
découpage soigné du muret et démoli (BIANCHI)	160,00 €			1 788,00 €
Reprise du muret jusqu'au poteau du portail (BIANCHI)	210,00 €			
Enduit des murets au mortier	130,00 €		82,40 €	
MARCHES ET PALIER INTÉRIEUR		-87,60 €		
Regards pour raccords sur réseaux		-330,00 €		
AVENANT 3				
Étanchéité de la cours ANGLAISE	969,60 €		1 705,60 €	
PMR	736,00 €			
Ponçage des sols des classes : +/- en direct avec MARQUE				

Lot n° 2 : CHARPENTE ZINGUERIE

				400,00 €
AVENANT 1				
RACCORDEMENT EP DU GYMNASE à l'extérieur	400,00 €		400,00 €	

Lot n°5 : MENUISERIES INTERIEURES

Fourniture et pose de lisse MDF 19 mm pour patères existantes	564,00 €			-690,75 €
Fabrication d'habillage sur l'ensemble de l'opération	440,00 €			
cylindre complémentaire sur organigramme	207,60 €			
cylindres 40*40	287,40 €			
cylindre 50*30	142,65 €			
Supression de la pose de bloc porte : 1WC dortoir et trappe couloir		-135,00 €		
Supression de la cloison stratifié de la douche		-131,40 €		
Supression d'une lisse avec 40 patères sur mur sanitaire		-1 590,00 €		
Supression protection vitrages des chassis bois existants		-476,00 €		

Lot n°6 : PLATRERIE ISOLATION FAUX PLAFONDS

				1 410,98 €
Modification du plafond du PREAU =0				
Refaire la cloison de la buanderie =0				
PLACO HYDRO dans les sanitaires (oublie MOE) +120M2	594,00 €			
Still supplémentaire pendant le chantier	984,00 €			
Faux plafond de la directrice à cause de l'acoustique	414,64 €			
Plafond CF 1H en moins dans le bureau de la directrice car on a conservé l'existant		-581,66 €		

Lot n°9 : PEINTURE

			1 997,90 €
Reprise du mur de l'escalier du REFECTOIRE	1 997,90 €		
Reprise du mur de façade de l'école			

Lot n°11 : PLOMBERIE - SANITAIRES

AVENANT 2			
Bouches Design carrée aurea pour dortoir/classes et bureau	276,80 €	1 268,80 €	1 268,80 €
Rajout d'une bouche de ventilation dans la chaufferie/buanderie	212,00 €		
Déplacement de la chaudière suite à la création d'un doublage	672,00 €		
Dévoiement du gaz pour passage en dehors de la cour anglaise	152,00 €		
mitigeur auge	364,00 €		
Bouches classes/dortoir/bureau/wc bureau	- 279,60 €		
Moteur+détecteur de présence bureau directrice	- 128,40 €		

Lot n°12 : SERRURERIE CLOTURE

		425,00 €
REPRISE SERRURES des 2 portails existants		
rehausse des gonds portail refectoire	200,00 €	
Serrure electrique	225,00 €	

Le montant total de ces avenants est de 6599.93€ HT soit 7919.92€ TTC.

Des avenants suite aux modifications techniques ont été validés le 13 Septembre 2021 pour un montant total de 3767.58€ TTC, modifiant le montant de l'opération comme suit :
466 389.32 € (montant initial) + 3767.58 € (montant additionnel) = 470 156.90 € TTC.

Les travaux complémentaires modifient ce montant total de la manière suivante :
470 156.90€ + 7919.92 € (montant additionnel) = 478 076.82 € TTC.

Le Président rappelle que l'estimation effectuée était de 429 940.39€ HT – 515 928.47€ TTC.

Les membres du conseil communautaire décident, à l'unanimité :

1. de valider ce nouveau montant du marché soit 478 076.82 € TTC
2. d'autoriser le Président de signer les avenants correspondants

- Réfection du pont de Lelin-Lapujolle : Demande de subventions.

Depuis deux années, des crédits sont attribués à la réfection des ponts et, plus particulièrement, à ceux en très mauvais état.

En 2022, il s'agit d'effectuer des travaux de réfection du pont de Lelin-Lapujolle situé sur laV5.

Il est proposé le plan de financement ci-dessous, sachant que les aides financières sont calculées uniquement sur le montant des travaux H.T.

REFECTION DU PONT DE LELIN-LAPUJOLLE

Collectivités	*Montant des trav. Eligibles H.T.*	*Taux*	*Montant sub.*
Etat (DETR)	*77904.00*	*50%*	*38952.00*
Conseil Département F2D	*77904.00*	*20%*	*15580.00*
Autofinancement C.C.A.A.	*77904.00*	*30%*	*23372.00*

Le conseil communautaire décide, à l'unanimité :
-d'approuver la réfection du pont de Lelin-Lapujolle,
-d'approuver le plan de financement proposé,
-d'autoriser M. le Président à solliciter les différents partenaires financiers et à signer tout document relatif à cette opération d'investissement.

Administration générale

-Renouvellement des contrats d'assurance : choix des cabinets d'assurances pour les risques encourus par la Communauté de Communes.

Monsieur le Président informe le Conseil Communautaire que le marché « assurances arrive à son terme le 31 Décembre 2021.

Aussi, pour une période de trois ans, un nouveau cahier des charges, se composant de six lots :

- Lot 1 Assurances « dommages aux biens, et risques annexes »
- Lot 2 Assurances « responsabilité civile et risques annexes »
- Lot 3 Assurances « flotte automobiles et risques annexes »
- Lot 4 Assurances « protection juridique »
- Lot 5 Assurances « protection fonctionnelle des agents »
- Lot 6 Assurances « prestations statutaires »

a été rédigé afin de remettre en concurrence les diverses compagnies d'assurance.

Ainsi, un avis public a été publié sur le site « www.ladepeche-marchespublics.fr » le 05 Novembre 2021

La date limite de réception des offres était fixée au Mercredi 24 Novembre 2021 à 16h00 sur la plateforme de dématérialisation

La commission d'appel d'offres s'est réunie le Vendredi 03 Décembre 2021 à 10h00 afin de retenir les cabinets d'assurances.

Les critères de jugement retenus pour l'analyse des propositions sont par ordre décroissant:

CRITERES	PONDERATION
1- Valeur technique	**45 %**
2- Prix	**30 %**
3- Assistance technique	**25 %**

Au regard de ces critères, il est proposé les choix ci-après .

ANALYSE OFFRES MARCHE ASSURANCES

LOT 1 Assurance Dommages aux biens et des risques annexes

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30 %**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**
GROUPAMA	44*45 = 19,80	4951,40 *30 = 30 4951,40	25*25 = 6,25	**56,05**
SMACL	44*45 =19,80	4951,40*30 =25,65 5792,00	24*25 = 6,00	51,45
PILLOT	23*45 = 10,35	4951,40 *30 = 23,65 6281,57	25*25 = 6,25	40,25

Après analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil communautaire de retenir l'assurance ***GROUPAMA*** pour le montant de ***4951.40 €***

LOT 2 Assurance Responsabilités et risques annexes

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30 %**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**

SMACL	45*45 = 20,25	2636,82 *30 = 30 2636,82	23*25 = 5,75	**56,00**
PILLOT	28*45 = 12,60	2636,52 *30 = 20,93 3777,60	21*25 = 5,25	38,78

Après analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil communautaire de retenir l'assurance ***SMACL*** pour le montant de ***2636.82 €.***

LOT 3 Assurance Flotte automobile et risques annexe

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**
GROUPAMA	39*45 = 17,55	2848,99*30 = 30 2848,99	25*25 = 6,25	53,80
SMACL	45*45 = 20,25	2848,99 *30 = 29,79 2869,18	23*25 = 5,75	**55,79**
PILLOT /MALJ	17*45 = 7,65	2848,99 *30 =29,61 2886,34	21*25 = 5,25	42,51

Après analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil communautaire de retenir l'assurance ***SMACL*** suivant pour le montant de ***2 869.18 €.***

LOT 4 Assurance Protection juridique

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30 %**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**
SMACL	43*45 = 19,35	746,84 *30 =15,81 1417,50	23*25 = 5,75	40,91
SHAM/SOFAXIS	43*45 = 19,35	746,84 *30 =26,81 835,63	25*25 = 6,25	**52,41**
PROTEXIA/SARRE & MOSELLE	33*45 = 14,85	746,84 *30 =14,97 1496,80	25*25 = 6,25	36,07
CFDP/ 2 C COURTAGE	28*45 = 12,60	746,84 *30 = 30 746,84	22*25 = 5,50	48,10
MAJL/ PILLOT	14*45 = 6,30	746,84*30 =22,17 1010,54	25*25 = 6,25	34,72

ɔrès analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil ɪmmunautaire de retenir l'assurance ***SHAM/SOFAXIS*** pour le montant de ***835.63 €.***

LOT 5 Assurance Protection fonctionnelles des agents

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30 %**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**
MALJ/PILLOT	35*45 = 15,75	444,38 *30 = 26,66 500,00	25*25 = 6,25	48,66
SMACL	45*45 = 20,25	444,38*30 = 30 444,38	23*25 = 5,75	**56,00**

Après analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil communautaire de retenir l'assurance ***SMACL*** pour le montant de ***444.38 €.***

LOT 6 Prestations statutaires

	VALEUR TECHNIQUE 45 %	**PRIX 30 %**	**ASSISTANCE TECHNIQUE 25 %**	**TOTAL**
SOFAXIS- CNP	45*45 = 20,25	33941 *30 = 30 33941	23*25 =5,75	**56,00**
GROUPAMA	36*45 = 16,20	33941 *30 = 22,97 44321,06	24*25 = 6	45,17
GENERALI Coutier Gras Savoye	32*45 = 14,40	33941 *30 = 22,25 45751,03	20*25 =5	41,65

Après analyse des diverses propositions, la commission d'appel d'offres propose au conseil communautaire de retenir l'assurance ***SOFAXI-CNP*** pour le montant de ***33 941.00 €***

La synthèse de ces coûts est indiquée dans le tableau ci-dessous :

A l'exception de Monsieur PETIT, Président et de Monsieur DARROUX, Vice- Président, tous deux membres respectivement de la SMACL et GROUPAMA, les membres du Conseil communautaire

	PRIME 2021		Prime 2022	
LOT 1 DOMMAGES AUX BIENS	GROUPAMA	3401,01	GROUPAMA	4951,40
LOT 2 ASSURANCES RESPONSABILITES ET RISQUES ANNEXES	SMACL	3390,12	SMACL	2636,82
LOT 3 FLOTTE AUTOMOBILE	SMACL	2291,73	SMACL	2869,18
LOT 4 PROTECTION JURIDIQUE (garantie RC)	SMACL	414,71	SHAM-SOFAXIS	835,63
LOT 5 PROTECTION FONCTIONNELLE DES AGENTS	SMACL	452,30	SMACL	444,38
LOT 6 PRESTATIONS STATUTAIRES	CNP	36108,41	CNP	33941,00
TOTAL GENERAL		46 058,28		45 678,41 €

décident, à la majorité, de suivre l'avis de la commission d'appel d'offres et de retenir les cabinets d'assurances ci-dessous :

GROUPAMA pour le lot 1

SMACL pour le lot 2-3-5

SHAM/SOFAXIS pour le lot 4

SOFAXIS CNP- pour lot 6

et autorisent Monsieur le Président à signer tout contrat et toute pièce s'y rapportant.

Questions diverses

- **SICTOM OUEST rapport annuel sur le prix et la qualité du service public de prévention et gestion des déchets ménagers année 2020**

M. le Président présente à l'assemblée le rapport annuel 2020 du SICTOM Ouest.

Celui-ci a été approuvé par ses membres en assemblée générale dans sa séance du 7 octobre 2021 et il est demandé aux élus de la CCAA de se prononcer sur ce rapport annuel présentant le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets.

- **SIEBAG : rapport annuel.**

M. le Président présente le rapport annuel sur le prix et la qualité du service public. Celui-ci n'est communiqué que pour avis.

- Vente du minibus Peugeot et achat d'un nouveau véhicule.

Monsieur le Président informe l'assemblée que le minibus Peugeot servant pour les Alsh est souvent en réparation. De plus s'agissant d'un minibus utilisé pour le transport des enfants, il est impératif que celui-ci soit en parfait état de marche. La CAF subventionnant l'achat d'un nouveau minibus jusqu'à 15000 €, Monsieur le Président propose de revendre celui-ci - au prix de 5000 € et de racheter un minibus pour la somme de 27 070 €.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil approuvent, à l'unanimité, la revente du minibus Peugeot et accepte d'inscrire l'achat d'un nouveau véhicule.

L'assemblée demande une proposition de reprise de l'ancien mini-bus soit faite par le garage ; ce qui a été fait.

- **Demande de subvention : Aménagement de la place des cochons à Viella.**

Avant de présenter le rapport relatif à la demande de subvention concernant l'aménagement de la place des cochons à Viella, M. le Président fait une mise au point sur les demandes de subvention.

Actuellement, l'Etat consacre, dans le Gers, 14 millions d'euros en DETR et en DSIL. Ce montant a été reconduit année après année depuis 5 ans. Il sera même augmenté d'1.5 millions puisque Bas-Armagnac a renoncé à son projet de bassin nordique.

Lorsqu'une subvention est demandée et accordée, il y a un délai de deux ans pour effectuer les travaux. Ce délai peut être renouvelé avant la date anniversaire.

Depuis de nombreuses années, un plan d'investissement « voirie » est mis en œuvre afin d'améliorer le réseau routier.

Il s'agit d'aménager la place des cochons située à Viella, au carrefour de cinq voies communales, en privilégiant un espace parking et un espace végétalisé tout en sécurisant les accès avec la création de cheminement piétons.

Il est proposé le plan de financement ci-dessous, sachant que les aides financières sont calculées uniquement sur le montant des travaux H.T.

AMENAGEMENT DE LA PLACE DES COCHONS -VIELLA

Collectivités	*Montant des trav. Eligibles H.T.*	*Taux*	*Montant sub.*
Etat (DETR)	*151046.64*	*50%*	*75523.00*
Conseil Département F2D	*151046.64*	*5%*	*7552.00*
Région	*151046.64*	*25%*	*37 761.00*
Autofinancement C.C.A.A.	*151046.64*	*20%*	*30210.00*

Le conseil communautaire décide, à la majorité :
- d'approuver l'aménagement de la place des cochons à Viella
- d'approuver le plan de financement proposé,
- d'autoriser M. le Président à solliciter les différents partenaires financiers et à signer tout document relatif à cette opération d'investissement.

M. Petit précise que la part de la commune n'a pas été évaluée mais elle est très importante au regard des travaux à effectuer : embellissement, réseaux, revêtement...

M. Jelonch tient à préciser que tout projet doit être inscrit au budget primitif. Or aujourd'hui la section d'investissement est haute et il semble incohérent d'inscrire un projet parce qu'il y a des subventions.

M. Thomas argumente en insistant sur la nécessité d'entretenir les voies communales.

M. Bastrot demande si le chiffrage estimatif est bon car sinon la CCAA risque de perdre des subventions.

Par ailleurs, M. Poitreau ne comprend pas pourquoi son projet de réfection de la place de Saint-Germé n'a pas été accompagné alors que celui de Viella va l'être. M. Petit lui précise que sa place n'est pas traversante contrairement à celle de Viella. Le débat se poursuit sur la notion de « traversante » ;

M. Peres souhaiterait connaitre le coût réel des travaux pour la CCAA. Ceci sera défini à l'issue de l'appel d'offres. Mais le reste à charge sera retirer du programme voirie de Viella.

M. Terrain rappelle que la route du bois à Riscle n'est toujours pas refaite et demande sila CCAA dispose toujours des subventions. Il lui ait répondu par l'affirmative puisque la subvention court jusqu'en mai 2022.

La séance est levée à 23 H 15.