



**Armagnac
Adour**
Communauté de communes

Communauté de communes Armagnac Adour
1 lotissement du Bourdalat -32400 RISCLE

Procès-verbal
Conseil communautaire du 28 octobre 2024

Extrait du registre des délibérations

Date de la convocation : 21 octobre 2024

Secrétaire de séance :
Martine BERNARD

Date d'affichage : 21 octobre 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-huit octobre à vingt heures le conseil communautaire convoqué, s'est réuni en séance publique à la Communauté de Communes à Riscle, sous la présidence de Monsieur Michel PETIT, Président.

Nombre de conseillers en exercice :	45
Nombre de conseillers présents :	35
Nombre de pouvoirs :	6
Nombre de Votants :	41

Présents : Mesdames et Messieurs, Petit, Callac, Péres, D'Antin, Duclos, Aragnouet, Bernard, Franchetto, Pasian, Ducournau, Fauqué, Baudé, Fort, Darroux, Capmartin, Darrigan, Bastrot, Boué, Castets, Denard, Dufau Valérie, Lajus, Terrain, Pailhas, Biau, Marin, Poiteau, Rigaud, Labenne, Périssé, Buffalan, Renaudin, Menvielle, Langlade, Lamarque.

Absents excusés : Mesdames Sarniguet, Coomans, Flogny, Messieurs Garros, Lartigolle, Dagieux, Cagnasso, Dufau Philippe, Jelonch remplacé par M. Fort, Priouzeau remplacé par Mme Darrigan, Clot, Lescloupé.

Pouvoirs : de M. Garros à Mme Callac, de Mme Sarniguet à M. Péres, de M. Dufau Philippe à M. Petit, de M. Clot à M. Bastrot, de Mme Flogny à M. Castets, de M. Lescloupé à M. Langlade.

Ordre du jour

- Désignation d'un secrétaire de séance
- Approbation du procès-verbal du 16 septembre 2024

-Loisirs, Culture, Tourisme :

- Ecole de musique intercommunale : intervention de Pierre-Armand CARLIN, Directeur
- Programme culturel 2024

- Finances :

- Choix de la banque pour le prêt d'investissement prévu au BP2024

- Personnel :

- Rapport Social Unique (RSU) 2023 pour information
- Participation financière assurance complémentaire santé

- Plan de formation 2024-2026
- Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour le cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs territoriaux
- Recrutement d'agents contractuels conformément aux dispositions de l'article L.332-8.1° et L.332-83° du code général de la fonction publique

- Voirie :

- Convention de mise à disposition d'un terrain communal à la CCAA pour la création d'une voie de retournement sur la commune de Verlus

- Administration Générale :

- Désignation d'un représentant titulaire et suppléant de la CCAA au sein du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin Adour Gersois (SIEBAG)

- Questions diverses

Désignation du secrétaire de séance

Madame Martine Bernard est nommée secrétaire de séance.

Approbation du procès-verbal du 16 septembre 2024

Le procès-verbal du précédent conseil communautaire est approuvé à l'unanimité.

Loisirs, Culture, Tourisme

- Intervention de M. Pierre-Armand Carlin, directeur de l'école de musique.

M. Pierre-Armand Carlin, directeur de l'école de musique, présente l'organisation des cours dispensés à Aignan depuis la rentrée.

Il y a 100 élèves inscrits au total à l'école de musique, répartis comme suit :

- 82 élèves à Riscle, comme l'an passé même sans cours de guitare.
- 18 élèves à Aignan ;

Il s'agit d'une seule école : l'école de musique Armagnac Adour.

Des contraintes horaires obligent à dispenser les cours en fonction des impératifs des professeurs. La plupart des cours ont une durée d'1heure. Les cours de piano sont dispensés à Riscle.

Deux classes d'orchestre juniors sont créées. A cette occasion les élèves d'Aignan se déplacent à Riscle.

M. Carlin se questionne sur le futur, notamment si un nombre supérieur d'élèves veulent s'inscrire : quid des locaux à Riscle ?

Par ailleurs, il est possible que l'an prochain un nombre supérieur d'élèves veulent s'inscrire (environ 120 au lieu de 100). Qu'en sera-t-il ?

En fonction des fermetures potentielles d'école de musique associatives des alentours, la question sera réétudiée pour la rentrée prochaine.

Programme culturel 2024

Madame la Vice-présidente rappelle au Conseil Communautaire que la CCAA exerce la compétence « accompagnement à la diffusion artistique, par le soutien aux associations, ciblées par le schéma culturel intercommunal, présentant un programme culturel annuel bénéficiant du dispositif d'aides de la Région Occitanie ou éligibles aux crédits de l'Union Européenne »

Madame la Vice-présidente précise que le conseil communautaire par délibération en date du :

- 6 mai 2024 a décidé d'attribuer les aides financières suivantes :
 - COMITE DE LA FETE DES FLEURS : 5 000 €
 - ACADEMIE MEDIEVALE ET POPULAIRE DE TERMES : 4 000 €
 - SWING MANOUCHE : 4 000 €
 - LES ATTRACTEURS ETRANGES (Festival Les moissons d'été) : 2 500 €
 - ASSOCIATION SPIRALE : 8 500 €

- 10 juin 2024 a décidé d'attribuer l' aide financière suivante :
 - LA CHRYSALIDE : 5 00 €

Soit un total de 24 500 €.

Une demande d'aide financière de 5 000 € a été déposée le 11 octobre 2024 par l'association FestiLivres.

Pour rappel, une enveloppe de 26 500 € a été prévue au BP 2024 pour le programme culturel. Ainsi, 2 000 € restent disponibles.

A titre de rappel, la dernière édition de FestiLivres s'est déroulée en 2019 et une aide financière de 3 000 € avait été attribuée.

Les membres du conseil communautaire décident, à la majorité ; d'attribuer une aide financière de 2000 euros à cette association.

VOTANTS	41	POUR	39	CONTRE	0	ABSTENTION	2
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

Finances

- **Emprunt à long terme – 250 000 €**

Monsieur le Président rappelle que lors du vote du budget 2024 un emprunt a été prévu afin de financer les travaux à réaliser à l'école d'Aignan.

Monsieur le Président informe qu'une première consultation a été lancée pour un montant de 250 000 €, à taux fixe sur une durée de 15 ans avec une échéance trimestrielle. Cinq banques ont été consultées et ont répondu.

Banque	Montant proposé	Taux	Périodicité	Echéance	Frais de dossier
Crédit Agricole Aquitaine	250 000 €	3.73 %	Trimestrielle	5 459.32 €	350 €
Crédit Agricole Pyrénées Gascogne	250 000 €	3.3429 %	Trimestrielle	5 306.84 €	400 €
Caisse d'Epargne Midi-Pyrénées	250 000 €	3.97 %	Trimestrielle	5 549.75 €	300 €
Banque Populaire Occitane	250 000 €	5.10 %	Trimestrielle	5 986.92 €	750 €
La Banque Postale	250 000 €	3.66 %	Trimestrielle (Echéance fixe)	5 433.11 €	500 €
La Banque Postale	250 000 €	3.64 %	Trimestrielle (Capital rbsé fixe)	Capital 4 166.67 € + Intérêts variables	500 €

Après avoir pris connaissance de toutes les offres et des conditions générales, Monsieur le Président propose de retenir le Crédit Agricole Pyrénées Gascogne pour un prêt à 3.3429 %

Après en avoir délibéré à l'unanimité des présents, les membres du Conseil communautaire :

VOTANTS	41	POUR	41	CONTRE	0	ABSTENTION	0
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

- Acceptent la proposition de Monsieur le Président
- Autorisent Monsieur PETIT Michel Président à signer tout document nécessaire à la signature de l'emprunt.

Personnel

- Rapport Social Unique (RSU) 2023.

M. le Président lit et explique le RSU, conformément au résumé ci-dessous.

Effectifs :

67 agents employés par la collectivité au 31/12/2023 : 30 (35*) fonctionnaires, 37 (27) contractuels permanents.

Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984) : 16 (22)

24% (33%) des contractuels permanents sont en CDI.

46,09 (46,28) agents en équivalent temps plein rémunérés (ETPR) sur l'année 2023. 27.53 (29,23) fonctionnaires, 17,69 (15,91) contractuels permanents)

83 884 (84 230) heures travaillées rémunérées en 2023.

Caractéristiques des agents sur emploi permanent :

Filière Administrative : 15% (13%)

Technique : 39% (Personnels de cuisine, ménage, voirie ...) (40%)

Culturelle : 13% (Assistants d'enseignement artistique) (15%)

Médico-sociale : 22% (21%)

Animation : 9% (10%)

Sportive : 1% (2%)

Répartition par genre et statut

7% (14%) d'hommes et 93% (86%) de femmes sont des fonctionnaires sur les emplois permanents

30% (30%) d'hommes et 70% (70%) de femmes sont sur des emplois de contractuels.

Soit 19% (21%) sont des hommes et 81% (79%) sont des femmes au sein de la collectivité.

Répartition par catégorie

7% (5%) en catégorie A

28% (31%) en catégorie B

64% (65%) en catégorie C

Les agents de la collectivité ont en moyenne ont 45 ans.

Temps de travail

63% (60%) des fonctionnaires travaillent à temps complet et 37% (40%) à temps non complet

11% (100%) des contractuels sont à temps complet et 89% sont à temps non complet.

En 2023, 21 (33) arrivées d'agents permanents (remplacements, arrivées de contractuels, mutation).

16 (19) départs (fin de contrat remplaçants, départ à la retraite, mutation, mise en disponibilité, licenciement)

Evolution professionnelle

3 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade, 15 d'un avancement d'échelon.

Budget et rémunération

Les charges de personnel représentent 40,2 % (38.36%) des dépenses de fonctionnement.

Le régime indemnitaire représente 11,95% (11,35%) des rémunérations annuelles brutes des agents permanents selon la répartition suivante : 12,70% (13.33%) pour les fonctionnaires et 10,72% (6,82%) pour les contractuels.

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

La collectivité cotise auprès de Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels.

Absences – maladie –

En moyenne, 20,7 (32,7) jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire (maladie ordinaire, grave maladie, maternité ...), 12,9 (11,4) jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent.

Aucun (1) accident du travail déclaré en 2023.

Aucune maladie professionnelle, aucune demande de reclassement.

3 (1) travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (1 fonctionnaire en cat. B, 2 fonctionnaires en cat. C)

Prévention et risques professionnels

1 assistant de prévention désigné dans la collectivité.

La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels.

Formation

En 2023, 32,8% (32,8%) des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour.

76 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023

66% (81%) des agents en catégorie C ont suivi une formation.

La formation est assurée essentiellement par le CNFPT 82% (81%) et autres organismes 11% (19%)

Action sociale et protection sociale complémentaire

La collectivité participe à la complémentaire santé et au contrat de prévoyance. (15,00 € par mois

au prorata du temps de travail).

SantéPrévoyance

Montant global des participations 94,00 € 5 568 € (5 568 €)

Montant moyen par bénéficiaire 47,00 € 147 € (133 €)

Relations sociales

Comité Social territorial 3 réunions en 2022

F3SCT2 réunions en 2023

54 jours de grève recensés en 2023 sur mot d'ordre national

(*) Comparatif Bilan social 2022

Les élus ont pris acte de ce compte rendu.

- Assurance complémentaire santé : participation employeur.

M. le Président rappelle la délibération du 28 novembre 2022 décidant d'adhérer à la convention de participation et à son contrat d'assurance collective à adhésion facultative des employeurs et des agents pour le risque SANTÉ, conclus par le CDG32, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Le conseil communautaire avait accordé une participation financière aux agents d'un montant de 5 €uros pour 2023. Seuls les agents adhérents à cette convention peuvent prétendre à la participation employeur.

Il précise que cette contribution deviendra obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2026 avec un minimum mensuel brut de 15 €uros.

Au regard de l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 24 octobre 2024,

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire, à la majorité,

VOTANTS	41	POUR	40	CONTRE	0	ABSTENTION	1
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

décident :

- d'accorder une participation financière aux agents (fonctionnaires stagiaires, titulaires, agents contractuels occupant un emploi permanent et agents de droit privé) pour le risque SANTÉ à hauteur de 15 €uros à partir du 1^{er} janvier 2025.

- Plan de formation 2024-2026

M. le Président rappelle à l'assemblée que la rédaction d'un plan de formation des agents est une obligation légale, renforcée par la loi « Egalité et Citoyenneté » du 27 janvier 2017 modifiant la loi du 12 juillet 1984.

Il expose la nécessité de construire et de proposer aux agents de la collectivité un plan de formation qui réponde simultanément au développement des agents et à celui de la collectivité. Ce plan traduit pour une période triennale les besoins de formations individuels et collectifs, il hiérarchise ces besoins en fonctions des capacités financières des budgets successifs concernant les orientations politiques prises et / ou stratégiques du développement de notre EPCI.

Il rappelle que, par la réflexion qu'il impose, le plan de formation permet d'améliorer les compétences et l'efficacité de la collectivité, d'anticiper, d'encadrer, d'évaluer les actions de formation dans un objectif d'amélioration continue du service public rendu.

Au regard de l'avis favorable émis par le Comité Social Territorial en date du 24 octobre 2024,

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire, à l'unanimité,

VOTANTS	41	POUR	41	CONTRE	0	ABSTENTION	0
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

décident :

- d'approuver le plan de formation pour les années 2024-2026 tel que présenté et annexé à la présente délibération.

- **Mise en place du R.I.F.S.E.E.P. (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) pour le cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs territoriaux.**

M. le Président rappelle l'ouverture de la Maison des Parents et la création de l'emploi de Conseiller en Economie Sociale et Familiale (CESF), cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs territoriaux.

Il convient de mettre en place le R.I.F.S.E.E.P. pour ce cadre d'emploi, afin que l'agent recruté puisse en bénéficier.

M. le Président propose au conseil communautaire,

Vu le Code Général de la fonction publique,

Vu l'ensemble des textes réglementaires relatifs à la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. dans la fonction publique,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} décembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la communauté de communes Armagnac Adour,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 28 octobre 2024 relatif à la mise en place du RIFSEEP pour les assistants sociaux éducatifs territoriaux,

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire, à la majorité,

VOTANTS	41	POUR	40	CONTRE	0	ABSTENTION	1
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

décident :

- d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, IFSE et CIA.

1. L'IFSE (indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise)

1.1 - Les bénéficiaires :

- fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires
- contractuels occupant un emploi permanent
- contractuels en remplacement d'un congé longue maladie, longue durée, grave maladie.

1.2 - Cadres d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel	
			<i>IFSE Maximum (Agents non logés) exprimée en euros du plafond de l'état</i>	<i>Rappel du plafond à l'Etat</i>

Assistants sociaux éducatifs	A1	Responsable des structures Planification des activités	10 129	19 480
	A2	Elaboration de plans d'actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la parentalité.	5 967	15 300

1.3 - Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Cette modulation trouvera son fondement dans :

- la diversification des compétences et des connaissances
- le savoir-faire technique
- les responsabilités et l'autonomie
- les capacités relationnelles
- l'expérience acquise
- les sujétions particulières
- les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

1.4 – Réexamen du montant IFSE

Ce montant fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'un avancement de grade ou d'une inscription sur liste d'aptitude à la suite d'un concours ou de la promotion interne ;
- Tous les 4 ans, en l'absence des changements cités-dessus

En l'absence de changement de fonctions et / ou grade, le réexamen ne signifie pas revalorisation.

1.5 - Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

1.6 - Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération.

1.7 - Les absences

L'IFSE fixée ci-dessus est maintenue conformément au décret 2010-997 du 26.08.2010, c'est-à-dire :

- Dans les mêmes proportions que le traitement, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé annuel, en congé de maladie ordinaire, ou en congé pour accident de service ou maladie professionnelle ou en congé maternité, ou en congé paternité ou en congé d'adoption ou en congé d'accueil d'un enfant, à temps partiel thérapeutique et PPR (Période de Préparation au Reclassement).
- Depuis le 1^{er} septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), l'IFSE est maintenue à hauteur de 33 % la 1^{ère} année et de 60 % les 2^{ème} et 3^{ème} année.
- En cas de congé de longue durée (CLD), l'IFSE n'est pas maintenue.

Toutefois, lorsqu'une période de CMO est reconsidérée rétroactivement en CLM, en CGM ou en CLD, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CMO initialement accordé.

L'IFSE maintenue n'est pas cumulable avec celle due au titre du CLM ou du CGM durant cette même période.

De la même manière, depuis le 1^{er} septembre 2024, lorsqu'une période de CLM est reconsidérée rétroactivement en CLD, l'agent conserve l'IFSE maintenue au titre du CLM initialement accordé.

1.8- Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'I.F.S.E. est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

1.9 – Les modalités d'attribution de l'IFSE

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale, au vu des dispositions ci-dessus et fera l'objet d'un arrêté.

2. LE CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

2.1 - Les bénéficiaires :

- fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires
- contractuels occupant un emploi permanent
- contractuels en remplacement d'un congé longue maladie, longue durée, grave maladie.

2.2 - Cadres d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité,	Montant annuel	
			CIA Maximum	Rappel du plafond à l'Etat

		d'expertise ou de sujétions	<i>(Agents non logés) exprimée en pourcentage du plafond de l'état</i>	
Assistants sociaux éducatifs	A1	Responsable de structures Planification des activités	15	3 440
	A2	Elaboration de plans d'actions de prévention individuelle et collective et de promotion de la parentalité.	15	2 700

2.3 – Prise en compte de l'engagement personnel

Le CIA sera versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir apprécié lors de l'entretien professionnel annuel.

Toutefois, le complément indemnitaire annuel, comme son nom l'indique, est un supplément à la rémunération. Par conséquent, son attribution ne sera effective qu'à titre exceptionnel et ne sera versé que si les deux conditions suivantes sont réunies :

1. Les crédits budgétaires nécessaires doivent être suffisants et le versement ne doit pas remettre en cause l'équilibre du budget voté en début d'année.
2. L'accomplissement par l'agent d'une mission supplémentaire à celles qui lui sont attribuées habituellement.

2.4 - Périodicité du versement

Le CIA sera versé annuellement en fin d'exercice budgétaire.

Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Il peut varier de 0 au plafond, au vu des critères de modulations définis précédemment.

2.5. Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération.

2.6. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le CIA est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

2.7 – Les modalités d'attribution du CIA

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Le RIFSEEP s'applique pour le cadre d'emplois des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux à compter du 01.12.2024.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

- **Recrutement d'un agent contractuel, à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 332-8.1° du code général de la fonction publique pour pourvoir un emploi en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes.**

M. le Président rappelle à l'assemblée que l'emploi permanent de médecin généraliste doté d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emplois des médecins, figure sur le tableau des emplois permanents fixé par délibération.

Il demande à l'assemblée, en cas de vacances de poste, de pouvoir recruter un agent contractuel selon les dispositions de l'article L. 332-8.1° du code général de la fonction publique en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptible d'assurer les fonctions attachées à cet emploi.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire, à l'unanimité,

VOTANTS	41	POUR	41	CONTRE	0	ABSTENTION	0
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

décident d'autoriser le président :

- à recruter un agent contractuel, faute de pourvoir l'emploi ci-dessus par un fonctionnaire, compte tenu qu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes à cet emploi ;
- pour une durée déterminée de 1 an, sous réserve que l'autorité territoriale procède aux vérifications ci-après :

Les services accomplis par l'agent recruté sur des fonctions relevant de la catégorie hiérarchique A, doivent être comptabilisés comme suit :

- tous les contrats conclus entre la collectivité contractante, sur la base de l'article L. 332-8.1° du code général de la fonction publique
- les services effectués par mise à disposition du CDG32 (service missions temporaires), auprès de la collectivité contractante sachant que les services effectifs accomplis à temps non complet, à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet et que les services discontinus sont pris en compte pour une durée d'interruption entre 2 contrats n'excédant pas 4 mois.

Si ces services ont une durée supérieure à 6 ans, le contrat est conclu à durée indéterminée. En deçà de cette durée, le contrat est conclu à durée déterminée dans la limite de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans.

- à fixer la rémunération de l'agent, sachant qu'il devra posséder un diplôme de médecine français ou européen (dans ce cas homologué par l'Ordre National des Médecins), comme suit :

- sur un indice majoré 1129, afin de permettre à l'autorité territoriale d'adapter la rémunération aux qualifications et expériences de l'agent recruté.

- **Recrutement d'agents contractuels, à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique pour pourvoir un emploi permanent pour les communes de moins de 1 000 habitants ou groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour tout emploi.**

M. le Président rappelle à l'assemblée que les emplois permanents :

- d'agent technique doté d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emploi des adjoints techniques ou agents de maîtrise territoriaux,
- d'animateur doté d'une durée hebdomadaire de travail de 24,50 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emploi des adjoints d'animation territoriaux,
- de CESF (Conseiller en Economie Sociale et Familiale) doté d'une durée hebdomadaire de travail de 17,50 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emploi des assistants sociaux éducatifs territoriaux,
- d'auxiliaire de puériculture doté d'une durée hebdomadaire de travail de 34 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture territoriaux,

figurent sur le tableau des emplois permanents fixé par délibération.

Il demande à l'assemblée, en cas de vacance de poste, de pouvoir recruter des agents contractuels selon les dispositions de l'article L. 332-8.1° et L. 332-8.3° du code général de la fonction publique.

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

- à recruter quatre agents contractuels, faute de pourvoir les emplois ci-dessus par des fonctionnaires, conformément aux dispositions de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique ;
- pour une durée déterminée de 1 an, du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2025, sous réserve que l'autorité territoriale procède aux vérifications ci-après :

Les services accomplis par les agents recrutés sur des fonctions relevant de la catégorie hiérarchique, doivent être comptabilisés comme suit :

- tous les contrats conclus entre la collectivité contractante, sur la base de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique
- les services effectués par mise à disposition du CDG32 (service missions temporaires), auprès de la collectivité contractante

sachant que les services effectifs accomplis à temps non complet, à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet et que les services discontinus sont pris en compte pour une durée d'interruption entre 2 contrats n'excédant pas 4 mois. Si ces services ont une durée supérieure à 6 ans, le contrat est conclu à durée indéterminée. En deçà de cette durée, le contrat est conclu à durée déterminée dans la limite de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans.

- à fixer la rémunération des agents, comme suit :
 - ♦ sur un échelon du grade d'adjoint technique ou agent de maîtrise, d'adjoint d'animation, d'assistant socio-éducatif, d'auxiliaire de puériculture, afin de permettre à l'autorité territoriale d'adapter la rémunération aux qualifications et expériences des agents recrutés.
- **Recrutement d'un agent contractuel, à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique pour pourvoir un emploi permanent pour les communes de moins de 1 000 habitants ou groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants pour tout emploi.**

M. le Président rappelle à l'assemblée que l'emploi permanent :

- d'agent technique doté d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures à pourvoir par un fonctionnaire du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux,

figure sur le tableau des emplois permanents fixé par délibération.

Il demande à l'assemblée, en cas de vacance de poste, de pouvoir recruter un agent contractuel selon les dispositions de l'article L. 332-8.1° et L. 332-8.3° du code général de la fonction publique.

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

- à recruter un agent contractuel, faute de pourvoir l'emploi ci-dessus par un fonctionnaire, conformément aux dispositions de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique ;
- pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2025, sous réserve que l'autorité territoriale procède aux vérifications ci-après :
Les services accomplis par les agents recrutés sur des fonctions relevant de la catégorie hiérarchique, doivent être comptabilisés comme suit :
 - tous les contrats conclus entre la collectivité contractante, sur la base de l'article L. 332-8.3° du code général de la fonction publique
 - les services effectués par mise à disposition du CDG32 (service missions temporaires), auprès de la collectivité contractante
 - sachant que les services effectifs accomplis à temps non complet, à temps partiel sont assimilés à des services accomplis à temps complet et que les services discontinus sont pris en compte pour une durée d'interruption entre 2 contrats n'excédant pas 4 mois.
 - Si ces services ont une durée supérieure à 6 ans, le contrat est conclu à durée indéterminée. En deçà de cette durée, le contrat est conclu à durée déterminée dans la limite de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans.

- à fixer la rémunération des agents, comme suit :
 - ♦ sur un échelon du grade d'adjoint technique afin de permettre à l'autorité territoriale d'adapter la rémunération aux qualifications et expériences de l'agent recruté.

Voirie

- **Création d'une aire de retournement à Verlus.**

L'entreprise « La vallée des Deux Sources » située à Verlus a développé une activité agricole, de type maraîchage et horticulture spécialisée depuis quelques dizaines d'années dans la fourniture de produits pour la restauration de grande qualité sans compter le contrat qui a été signé avec l'Elysée.

Une quarantaine de salariés permanents et saisonniers sont employés.

Cette entreprise est installée sur les coteaux de Verlus qui la contraignent à utiliser, tous les jours, avec régularité, la route communale vers la voie départementale, qui se traduit, chaque jour, par quelques 200 passages quotidiens soit, à peu près, 5000 camions et voitures par mois.

Cette situation génère un accroissement de dangerosité, principalement sur le point névralgique que représente l'entrée de l'entreprise.

Ainsi, les camions ont des difficultés à manœuvrer sans encombre.

C'est pourquoi, la création d'une aire de retournement à Verlus permettra de sécuriser et de favoriser le trafic routier en constante augmentation du fait du développement de l'activité économique localisée sur ce site.

Pour ce faire, il est nécessaire d'acquérir un terrain, lequel se situe le long de la voie communale.

La mairie est favorable pour mettre à disposition, à titre gracieux, cette parcelle d'une surface de 12a7ca.

Ainsi, les membres du conseil communautaire décident, à la majorité

VOTANTS	41	POUR	40	CONTRE	1	ABSTENTION	0
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

de signer une convention, avec la Mairie, de mise à disposition, à titre gratuit, de ce terrain afin de réaliser les travaux de sécurité qui s'imposent.

Administration Générale

- **Désignation d'un représentant titulaire et suppléant de la CCAA au sein du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin Adour Gersoix (SIEBAG)**

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée la prise de compétence au 1^{er} janvier 2018 pour la production, le transport et la distribution d'eau potable. Cette compétence est

déléguée au SIEBAG. Il rappelle la délibération du 15 juillet 2020 où le conseil communautaire a nommé un délégué titulaire et un délégué suppléant par commune.

Monsieur le Président informe l'assemblée que suite à deux démissions au sein du conseil municipal de la commune de SAINT-MONT, il convient de nommer deux nouveaux délégués titulaire et suppléant au SIEBAG.

Après en avoir délibéré, les membres du conseil communautaire décident, à la majorité,

VOTANTS	41	POUR	40	CONTRE	1	ABSTENTION	0
----------------	-----------	-------------	-----------	---------------	----------	-------------------	----------

de nommer les représentants suivants :

COMMUNE	TITULAIRE	SUPPLEANT
Saint-Mont	Corentin JEGUN	Murielle RIGAUD

Questions diverses

M. le Président fait part de l'importance d'être présents à la Conférence des Maires qui se tiendra le 13 novembre 2024 à 18h00 à Maubourguet afin que soient présentées les orientations du SCOT- Pays Val d'Adour.

Voirie :

M. Philippe Poitreau, maire de Saint-Germé, fait part de son mécontentement et de celui de ses administrés concernant les travaux de voirie, route de la rivière, qui n'ont pas pu être réalisés dans le programme 2024.

M. le Président précise que la question lui a été posée dans le cadre de l'établissement du programme « voirie » auquel M. Poitreau a participé puisque ce programme est réalisé selon le choix des mairies. Il a alors été dit, par M. Poitreau lui-même, que ce n'était pas une priorité. Ce dernier a demandé ensuite à M. le Président la possibilité de réaliser les travaux sur cette voie et M. Petit lui a réaffirmé de les inclure dans le programme ; ce que M. Poitreau n'a pas souhaité.

M. Poitreau dit qu'un devis de l'entreprise Acchini de 37000 euros lui a été présenté alors qu'à sa demande, un montant de 30000 euros a été proposé.

Pour cette raison, il demande la possibilité de reprendre la compétence « voirie ». M. le Président lui explique qu'un vote en conseil communautaire est nécessaire et qu'une majorité absolue est requise. De plus, il précise que de nombreuses communes rencontrées lors du congrès des intercommunalités ont du mal à assumer seules cette compétence.

M. Le Président rappelle à M. Poitreau que cette voie pourra être réalisée sur le programme 2025 si la mairie fait un fond de concours à la CCAA. Sinon, il faudra la réaliser sur deux exercices.

M. Terrain dit qu'il serait néanmoins intéressant d'étudier la possibilité de rendre la compétence « voirie » aux communes. Une discussion peut avoir lieu mais certains exemples gersois laissent présager que c'est une compétence difficile à assumer pour les

petites communes. D'ailleurs une d'entre elles a fait valoir en commission d'élus la prise en charge d'un kilomètre par an par la DETR.

M. Jean Menvielle rappelle que, lors de sa demande de créer une aire de retournement pour permettre aux camions desservant l'entreprise BASTELLICA d'être créée, M. Darroux avait aussi dit que la VC3 – Route de Portet (lieudit Tauriac) allait être refaite en raison d'un éboulement. Or, aujourd'hui sa parole n'est pas tenue. Le Président lui rappelle que ces travaux auraient inutiles vu la configuration de la route et avait demandé un tracé alternatif au travers d'un bois, en élargissant un chemin rural. Le maire n'avait pas souhaité donner suite.

M. Darroux, lui, fait remarquer que cette affirmation est un mensonge et qu'une nouvelle discussion peut avoir lieu.

Assainissement :

Messieurs Terrain et Buffalan demandent comment s'opère le transfert de compétence « assainissement collectif ».

M. le Président leur répond que la compétence « assainissement » a été transférée au SIEBAG et qu'à ce titre, ce nouveau transfert se fait automatiquement. Il encourage les maires assurant cette compétence à se rapprocher du SIEBAG et à déléguer cette compétence à ce syndicat avant le 01/01/2006.

La secrétaire de séance,
Martine Bernard



Le Président,
Michel Petit



