

# AFFICHAGE

## VILLE de BAGNERES-de-BIGORRE

### EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : **29 JANVIER 2020**

Le 29 janvier 2020, à 18h, le Conseil Municipal s'est réuni à la Mairie, à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Maire le 23 janvier 2020.

Nombre de membres en exercice : **29**.

**20 PRÉSENTS** : M. CAZABAT Claude, Maire, M. ABADIE, Mmes DUSSERT-PEYDABAY, DARRIEUTORT, BAQUE-HAUNOLD, LAFFORGUE, MM BARTHE, LAVIGNE, DABAT, Adjoints au Maire, MM. ROUSSE, LAFFAILLE, Mmes DESPIAU, VERDOUX Adjoints spéciaux, Mme BRUNSCHWIG, MM. LONGUET, DUPUY, TOUJAS, PUJO, Mmes LE MOAL, DAUDIER, Conseillers Municipaux.

**5 ABSENTS EXCUSES** : Mmes MARCOU, BERTRANNE, VAQUIE, MM. SEMPASTOUS, CASSOU.

**4 ABSENTS** : Mmes ABADIE, GALLET, MM. DELPECH, EYSSALET.

**Pouvoirs de Vote** : Monsieur le Maire dépose sur le bureau les pouvoirs de vote de :

Mme BERTRANNE à Mme DUSSERT-PEYDABAY

M. CASSOU à M. BARTHE

Mme MARCOU à M. ABADIE

Mme DARRIEUTORT a rejoint la séance au point n°11 : Personnel communal-temps de travail au 01/02/2020.

- Approbation du procès-verbal de la séance du 17 décembre 2019
- Compte rendu des décisions prises par le maire

#### **Administration générale :**

- Convention de partenariat avec le Département des Hautes-Pyrénées pour la diffusion de données ouvertes et intelligentes (Open Data)

#### **Personnel :**

- Modification du tableau des effectifs
- Mise à disposition de personnel auprès de l'ALCK
- Mise à disposition de personnel entre la ville de BdB et la CCHB – personnel d'entretien
- Mise à disposition de personnel entre la ville de BdB et la CCHB – mutualisation de compétences
- Mise à disposition de services entre la ville de BdB et la CCHB
- Modification de la convention globale de mutualisation entre la CCHB et la Ville de BdB
- Personnel communal : refonte du régime indemnitaire et mise en place du RIFSEEP.
- Personnel communal : refonte du régime indemnitaire et application aux autres cadres d'emplois que ceux concernés par le RIFSEEP.
- Participation de l'employeur à la « garantie maintien de salaire »
- Personnel communal : temps de travail au 01/02/2020

#### **Travaux / Urbanisme :**

- Renouvellement conventions pour captage au niveau d'une source et passage de canalisations
- Convention pour exploitation de ruches sur la parcelle communale N 58 soumise au régime forestier (Point 29 et Point 30) / M. PARRENDET Jérôme
- Transfert de la compétence signalisation lumineuse tricolore au SDE65

## **Finances :**

- Avenant à la convention financière pour le financement d'un animateur station à la Mongie
- Convention de déneigement La Mongie avec le Département des Hautes-Pyrénées
- Contrat de partenariat pour l'accueil d'une étape de la Transpyr Race édition 2020
- Mise en œuvre de travaux d'office pour péril imminent sur le domaine public (rue de la République)

### **COMPTE RENDU DES DECISIONS PRISES PAR LE MAIRE PAR DELEGATION DU CONSEIL MUNICIPAL DEPUIS LE CONSEIL MUNICIPAL DU 17 DECEMBRE 2019**

#### **Décision 2019-62 : Marché public de travaux pour la construction d'une maison de quartier à Clair Vallon**

Il a été décidé de conclure un marché de travaux pour la construction d'une maison de quartier à Clair Vallon avec les entreprises suivantes :

<b>N°</b>	<b>TITRE</b>	<b>Nom et adresse des titulaires</b>	<b>Montant de l'offre retenue</b>
1	DEMOLITION - DESAMIANTAGE	SOGEP 65100 ADE	26 900,00 € HT
2	TERRASSEMENT - VRD- ESPACES VERTS	SOGEP 65100 ADE	56 496,50 € HT
3	GROS-OEUVRE	VIGNES ET FILS 65400 ARGELES GAZOST	91 919,49 € HT
4	CHARPENTE OSSATURE- BARDAGE-COUVERTURE- ZINGUERIE	PYRENEES CHARPENTE 65400 AGOS VIDALOS	141 500 € HT
5	MENUISERIES EXTERIEURES- FERMETURES	LABASTERE 65380 LANNE	47 413,00 € HT s
6	PLATERIE-ISOLATION- FAUX PLAFONDS	OLIVEIRA ROGEL 65130 SAINT LAURENT DE NESTE	39 000,00 € HT
7	MENUISERIES INTERIEURES - MOBILIERS	LES MENUISIERS BAGNERAIS 65200 BAGNERES DE BIGORRE	15 050,00 € HT avec option à 1 170,00 € HT soit une offre global à 16 220,00 € HT
8	PLOMBERIE-SANITAIRE- VENTILATION	SAGES SARL 65000 TARBES T	18 500 € HT
9	ELECTRICITE-COURANTS FORTS ET FAIBLES	RIBEIRO ELECTRICITE 65100 LOURDES	46 749,34 € HT avec deux options pour un montant de 3 556,82 € HT soit une offre globale à 50 306,16 € HT
10	REVETEMENTS CERAMIQUES-FAIENCES	OLIVEIRA ROGEL	3 386,68 € HT
11	REVETEMENTS SOLS SOUPLES	LORENZI	19 250 € HT
12	PEINTURES INTERIEURES ET EXTERIEURES	BOYRIE	11 001 € HT

A ce jour, le montant total du marché s'élève à 521 892,83 € HT.

La dépense correspondante sera réglée sur les crédits inscrits au Budget principal 2019 (0202-2313).

#### **Décision 2019-63 : Accord-cadre de techniques de l'information et de la communication –Renouvellement téléphonie mobile-lignes fixes-Internet**

Il a été décidé de conclure un accord cadre à bons de commandes pour le renouvellement de téléphonie mobile – lignes fixes et internet pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction 3 fois. La durée maximale du contrat, toutes périodes confondues est de 4 ans.

Les prestations sont réparties en 2 lots. Chaque lot fait l'objet d'un accord-cadre attribué à un seul opérateur économique.

Le montant des prestations pour la période initiale de l'accord-cadre est défini comme suit :

N°	TITRE	Maximum HT
1	Téléphonie Mobile (Abonnements et Fournitures de téléphones)	32 500,00 € HT
2	Téléphonie fixe et internet (Abonnements Internet et Lignes Spéciales)	12 500,00 € HT

Les montants seront identiques pour chaque période de reconduction.

Les prestations seront rémunérées par application aux quantités réellement exécutées des prix unitaires fixés dans le bordereau des prix unitaires.

L'accord-cadre est conclu pour le lot 1 avec l'entreprise ORANGE SA, Agence Entreprise Occitanie, représentée par Monsieur Laurent SICART, Directeur Entreprises Occitanie, située à La Plaine CS 15100 31504 TOULOUSE CEDEX 5.

Le lot 2 est déclaré sans suite pour des motifs d'intérêt général pour des questions d'insuffisance de concurrence.

La dépense correspondante sera réglée sur les crédits inscrits au Budget principal 2020 (6262).

#### **Décision 2019-64 : Marché public n° 2019033 de maîtrise d'œuvre – réhabilitation des réseaux d'assainissement-partie allées des Coustous-allées Jean Jaurès**

Il a été décidé de conclure un marché pour une mission de maîtrise d'œuvre pour des travaux de réhabilitation des réseaux d'assainissement sur la partie allées des Coustous et allées Jean Jaurès à Bagnères de Bigorre 65200 avec l'entreprise SARL PRIMA INGENIERIE SUD OUEST située au 38 Boulevard Henri IV 65000 TARBES.

Le contrat est conclu pour un montant global de 10 950 euros HT soit 13 140 euros TTC.

La durée prévisionnelle du marché est d'un an. Elle commence à la notification du marché, continue pendant la durée des travaux jusqu'à la fin des délais de garantie de parfait achèvement.

La dépense correspondante sera réglée sur les crédits inscrits au Budget Annexe Assainissement de 2020 (2315).

#### **Décision 2019-65 : Marché public de services d'assurances**

Il a été décidé de conclure un marché de services d'assurances pour une durée de 1 an reconductible 3 fois. La durée maximale du contrat est de 48 mois.

Les prestations font l'objet d'un marché alloti :

- LOT 1 : RESPONSABILITE CIVILE
- LOT 2 : PROTECTION JURIDIQUE
- LOT 3 : EXPOSITION TEMPORAIRE

La consultation qui s'est terminée le 31 octobre 2019, n'a pas permis d'assurer une concurrence effective pour le lot 1. Ce dernier a donc été déclaré sans suite et une consultation a été relancée le 12 décembre 2019.

Il a donc été décidé de conclure ce marché avec les entreprises suivantes :

N°	TITRE	Nom et adresse des titulaires	Montant de l'offre retenue
1	RESPONSABILITE CIVILE	SMACL ASSURANCES, 79031 NIORT	13 602,97 euros TTC par an comprenant: - Pour les responsabilités générales : cotisation annuelle de 12 305,87 € TTC - Pour l'option atteinte à l'environnement : cotisation annuelle de 1 297,10 € TTC

N°	TITRE	Nom et adresse des titulaires	Montant de l'offre retenue
2	PROTECTION JURIDIQUE	JADIS, 39003 LYON, Assureur CFDP	2 535,62 euros TTC par an comprenant: - Pour la Protection Juridique : Cotisation annuelle de 2055,94 euros TTC - Pour l'option maître d'ouvrage : Cotisation annuelle de 479,68 euros TTC
3	EXPOSITION TEMPORAIRES	SARRE ET MOSELLE, 57401 SARREBOURG, Assureur HISCOX	300 euros TTC de cotisation annuelle

La dépense correspondante sera réglée sur les crédits inscrits :

- Pour les lots 1 et 2 au Budget principal de 2020 (0200-6161).
- Pour le lot 3 au Budget principal de 2020 (322-6161)

### **Décision 2019-66 : Marché public de maîtrise d'œuvre pour la construction d'une gendarmerie à la Mongie**

Il a été décidé de conclure un marché pour une mission de maîtrise d'œuvre pour la construction d'une gendarmerie à la Mongie avec le groupement PERETTO & PERETTO Architectes et SETES Ingénierie, dont le mandataire est le Cabinet PERETTO & PERETTO Architectes situé 4 rue de l'Hôtel de ville 65100 LOURDES.

Le contrat est conclu pour un montant global de 47 125,00 € HT, soit 56 550,00 € TTC.

La durée prévisionnelle du marché est d'un an. Elle commence à la notification du marché, continue pendant la durée des travaux jusqu'à la fin des délais de garantie de parfait achèvement.

La dépense correspondante sera réglée sur les crédits inscrits au Budget 2020 (95 1 2313).

## **Liste des commandes de plus de 4000 € HT passées entre le 10/12/19 et le 21/01/20**

**Budget principal de la Ville**

**Origine : Service Technique**

Numéro	Date	Fournisseur	Contenu	Montant
ST190062	18-12-2019	12615 GYMNOVA	PRATICABLE GYMNASSE CORDIER	25 585.61

### **CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES ET LA VILLE DE BAGNERES-DE-BIGORRE POUR LA DIFFUSION DE DONNEES OUVERTES ET INTELLIGENTES (OPEN DATA)**

#### **Aspects budgétaires :**

La convention proposée par le Département des Hautes-Pyrénées n'implique aucune dépense directe de la part des partenaires (EPCI / Communes du territoire). Au contraire, elle permettrait de faire des économies en mettant à disposition la plateforme Open Data départementale.

#### **Présentation du dossier :**

Depuis plusieurs années, les lois européennes et nationales poussent les structures publiques à libérer leurs données. Les objectifs sont multiples mais on peut en citer deux principaux : la transparence et la réutilisation. La transparence de l'action publique car la publication de données brutes permet à tout le

monde de les analyser et de les comparer. La réutilisation car les données peuvent être intégrées dans des applications ou des sites web, très souvent innovants, qui apportent des services aux usagers que le producteur ne pouvait pas offrir seul ou n'avait pas eu l'idée d'offrir.

Depuis le 8 octobre 2018, les collectivités territoriales et les intercommunalités de plus de 50 agents, l'Etat et d'autres acteurs exerçant une mission de service public doivent ouvrir leurs données. Sauf exception (données personnelles, intérêt national), toutes les données peuvent être ouvertes et à minima, toutes les données déjà existantes au format numérique ou déjà échangées dans le cadre de la loi CADA. Les données sont mises à disposition gratuitement, ou exceptionnellement au coût marginal de production et publication.

Des textes complémentaires viennent préciser l'obligation de publier certains jeux de données. Par exemple, les données essentielles des marchés publics qui doivent être publiques depuis le 01 octobre 2018.

La mise en ligne des données nécessite du travail interne, transversal, obligatoirement récurrent, de collecte et de mise en forme des jeux de données.

Pour que les données soient facilement réutilisées, leur publication doit être faite sur une plateforme visible et facile d'utilisation et une communication adaptée doit permettre de créer une dynamique externe.

C'est pourquoi le département des Hautes-Pyrénées a mis en ligne depuis le mois de septembre 2018 son propre portail Open Data (<https://opendata.ha-py.fr>) qui recense aujourd'hui 44 jeux de données à travers différentes thématiques : Action Sociale / Solidarités, Routes / Transports, Education, Culture / Patrimoine, Territoire et Tourisme.

Ce portail est aujourd'hui mutualisé avec celui de la Région Occitanie qui a créé une dynamique régionale autour de l'Open Data. La plateforme technique utilisée permet des échanges de données dans les deux sens : les données de la région qui peuvent être réduites au périmètre du Département seront publiables sur la plateforme du Département et les données départementales sont publiées au niveau régional.

Le département des Hautes-Pyrénées a été retenu au niveau national en tant qu'Animateur Territorial des Données par l'association Open Data France pour faire partie du programme « Open Data Locale 2 » qui a pour but de sensibiliser et d'accompagner les acteurs du territoire à l'Open Data.

Dans ce cadre-là, les dispositifs d'animations identifiés par le Département sont :

- Sensibilisation des acteurs (Elus, DGS, DSI, DirCom des EPCI et Communes) à l'Open Data
- Mise en place d'un groupe de travail départemental (CD65, EPCI, Communes)
- Formalisation d'une convention Département / EPCI et Département / Communes
- Mutualisation de la plateforme Open Data départementale avec les EPCI et les communes
- Formation des acteurs contributeurs (export des données métiers, mise en qualité, normalisation des jeux de données, accompagnement à la prise en main de la plateforme en tant que producteur sur le portail départemental)
- Proposition de « Datavisualisations » réutilisables sur les sites internet

Le Département propose de poursuivre cette dynamique « Open Data » au service du territoire départemental et des partenaires intéressés.

L'objectif de la convention de partenariat entre le département et les partenaires (EPCI et communes concernées) est de formaliser les conditions de mise à disposition par le Département de la plateforme technique qu'il administre et de permettre au partenaire de publier ses jeux de données sur le portail départemental.

La convention sera conclue à titre gratuit, sur une durée d'un an reconductible par tacite reconduction et dénonçable chaque année un mois avant la date d'échéance.

Le projet de convention est joint en annexe à ce rapport.

Nous vous proposons d'approuver la convention de partenariat avec le conseil départemental des Hautes-Pyrénées pour la diffusion des données ouvertes et intelligentes (OPEN DATA).

**DELIBERATION** : Le conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, DECIDE :

- D'approuver la convention de partenariat, jointe à la présente délibération, avec le conseil départemental des Hautes-Pyrénées pour la diffusion des données ouvertes et intelligentes (OPEN DATA) ;
- D'autoriser Monsieur le Maire aux fins de signatures.

## **MODIFICATION DU TABLEAU THEORIQUE DES EFFECTIFS**

Nous vous proposons de redéfinir les emplois permanents de l'établissement au regard des statuts particuliers fixant les grades et cadres d'emplois de référence.

La création des postes ci-dessous intervient au **30 janvier 2020**.

### **Filière culturelle :**

- 1 poste d'enseignant artistique au centre culturel à temps non complet 12.26/20ème, dans les grades d'assistants d'enseignement artistique principal de seconde ou première classe,

### **Filière technique :**

- 1 poste d'agent de propreté urbaine à temps complet, dans le cadre d'emplois des adjoints techniques, catégorie C,
- 1 poste d'agent d'entretien à temps non complet 12.5/35ème, dans le cadre d'emplois des adjoints techniques, catégorie C,

### **Filière administrative :**

- 1 poste de chargé de mission auprès de la Direction Générale des services (DGS) à temps complet, dans le cadre d'emplois des attachés, catégorie A.

Ce chargé de mission sera mutualisé avec la Communauté de Communes de la Haute Bigorre et exercera notamment les missions suivantes :

- Assister la Direction générale, grâce à une veille juridique et institutionnelle, par la rédaction de notes et de rapports servant d'aide à la décision ;
- Conduire certains projets stratégiques et transversaux, en lien avec le(la) DGS (suivi des dossiers liés aux politiques contractuelles notamment, aide à l'élaboration de dossiers de subvention, ...) ;
- Participer à la conduite du projet municipal et communautaire, en collaboration avec les Elus et les services (suivi de dossiers prioritaires, identification des situations à enjeux, suivi et traitement de courriers signalés, représentation des Elus dans certaines réunions,...) ;
- Gérer le contentieux et le pré-contentieux, en lien avec les partenaires juridiques des deux collectivités et les services concernés ;
- Encadrer les personnels rattachés au cabinet du Maire/Président.

Cet emploi a vocation à être occupé par un fonctionnaire.

Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 3-3 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Dans ce cas, cet agent contractuel sera recruté à durée déterminée pour une durée maximale de 3 ans. Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats en CDD ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra justifier d'une très bonne connaissance de l'environnement juridique et politique des collectivités territoriales, d'une part, grâce à une ou des expériences avérées dans ce domaine. D'autre part, le candidat devra disposer d'une formation supérieure en droit public de niveau Bac +4 minimum. Enfin, le candidat devra justifier d'expériences réussies dans le montage et le suivi de projets, et d'une bonne connaissance des partenariats à mobiliser.

Sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade d'attaché. Il pourra bénéficier du régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois.

En outre, dans l'attente du recrutement sur le poste permanent, il pourra être fait appel temporairement à une personne recrutée sur la base de l'article 3.1° (accroissement temporaire d'activité) compte tenu des nombreux dossiers à gérer relatifs aux missions exposées précédemment.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide de :

- créer les postes présentés ci-dessus,
- modifier le tableau théorique des effectifs en conséquence.

## **CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL (EDUCATEUR SPORTIF)**

L'association sportive l'Amicale Laïque Canoë Kayak a sollicité la Ville afin de bénéficier d'un éducateur sportif dans le cadre d'une mise à disposition sur l'année scolaire 2019-2020, pour un volume annuel de 180 heures.

La proposition de convention est jointe en annexe.

**DELIBERATION** : Le Conseil Municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur, approuve la mise à disposition décrite ci-dessus et autorise Monsieur le Maire, ou son représentant à signer la convention correspondante et les éventuels avenants.

### **MISE A DISPOSITION DU PERSONNEL D'ENTRETIEN ENTRE LA C.C.H.B. ET LA VILLE DE BAGNERES DE BIGORRE**

Par délibération en date du 10 septembre 2019, la convention de mise à disposition de personnel d'entretien passée entre la Ville de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB a été renouvelée pour une période de trois années, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019. Elle a ensuite été modifiée par délibération du 15 novembre 2019.

Il convient de conclure un avenant n°2 avec effet au 21 février 2020 afin de prendre en compte les remplacements effectués par un agent de la Ville de Bagnères intervenant auprès des services de la CCHB. L'avenant n° 2 ci-après, définit, de manière plus détaillée, les modifications apportées.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et :

- décide de modifier la convention de mise à disposition partielle des personnels d'entretien entre la C.C.H.B. et la ville de Bagnères-de-Bigorre dans les conditions fixées par l'avenant n°2,
- autorise Monsieur le Maire, ou son représentant, à signer le document correspondant.

### **MISE A DISPOSITION DE PERSONNEL DE LA VILLE DE BAGNERES-DE-BIGORRE A LA C.C.H.B. MUTUALISATION DE COMPETENCES**

En 2015, une convention de mutualisation de compétences a été conclue entre la Ville de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB, se traduisant par la mise à disposition partielle ou totale d'agents d'une collectivité à l'autre. Depuis, cette convention a fait l'objet de modifications successives par le biais de trois avenants.

Un des agents concernés par cette mise à disposition a été muté à la CCHB au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dès lors, la mise à disposition individuelle dont il faisait l'objet entre la ville de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB, n'a plus d'objet.

Il convient donc modifier la convention de mutualisation de compétences passée entre les deux collectivités, par la signature d'un avenant n°4.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- de modifier la convention de mise à disposition des personnels dans le cadre de la mutualisation de compétences dans les conditions fixées par l'avenant n°4 à la convention de mise à disposition, joint à la présente délibération.
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer l'avenant.

**MISE A DISPOSITION DE SERVICES ENTRE  
LA VILLE DE BAGNERES-DE-BIGORRE ET LA C.C.H.B.**

Par délibération en date du 28 mars 2019, une convention de mise à disposition de services a été mise en place entre la ville de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB.

Il est proposé de poursuivre cette démarche de mutualisation en prévoyant, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020, la mise à disposition du service juridique et politiques contractuelles de la Ville de Bagnères-de-Bigorre auprès de la CCHB ; ce service intervenant pour le compte de l'EPCI.

Afin de prendre en compte cette modification, il convient de conclure un avenant n° 1 à la convention de mise à disposition de services.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- de modifier la convention de mise à disposition de services dans les conditions fixées par l'avenant n°1 à la convention de mise à disposition, joint à la présente délibération.
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer l'avenant.

**MODIFICATION DE LA CONVENTION GLOBALE DE MUTUALISATION  
ENTRE LA C.C.H.B. ET LA VILLE DE BAGNERES-DE-BIGORRE**

Par délibération en date du 17 octobre 2016, la convention globale de mutualisation a été mise en place entre la CCHB et la Ville de Bagnères-de-Bigorre. Ce document a été modifié par avenant, suite aux délibérations concordantes des deux collectivités, en 2019.

Il convient de prendre en compte la modification qui vient d'être apportée à la convention de mise à disposition de services, par la signature d'un avenant n° 2 à la convention globale de mutualisation, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020 ; puisque c'est cette dernière convention qui définit le taux de mise à disposition du service.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- de modifier la convention globale de mutualisation dans les conditions fixées par l'avenant n°2 joint à la présente délibération.
- d'autoriser Monsieur le Maire ou son représentant à signer l'avenant.

**PERSONNEL COMMUNAL: REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE  
ET MISE EN PLACE DU RIFSEEP**

La refonte du régime indemnitaire a été menée parallèlement à la réflexion sur le temps de travail. Elle a donné lieu à la création d'un groupe de travail, d'informations du personnel au travers de notes et de réunions, et d'examen en comité technique paritaire (séances du 15/01/2019, 03/07/2019, 17/12/2019, 15/01/2020).

♦♦♦

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,



Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Vu les arrêtés pris pour l'application du RIFSEEP dans les corps de références de la Fonction Publique d'Etat,  
Vu l'avis des comités techniques paritaires en date 15/01/2019, 03/07/2019, 17/12/2019 et 15/01/2020 en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la Ville de Bagnères-de-Bigorre,  
Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Le Maire propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution selon les modalités ci-après :

## **ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Il pourra être fait application des mêmes dispositions aux personnels contractuels de droit public affectés sur un emploi permanent.

Pour les autres contractuels, le versement du RIFSEEP sera soumis à une condition d'ancienneté d'une année dans la collectivité et au fait de bénéficier d'un contrat de travail comprenant un temps de travail défini mensuellement.

Il ne s'appliquera pas au personnel de droit privé (contrats aidés, contrats d'apprentissage) qui sont soumis à une réglementation spécifique.

Au 1<sup>er</sup> février 2020, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- éducateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux ;
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- adjoints territoriaux du patrimoine,
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux.

Il existe d'autres cadres d'emplois qui, à terme, seront concernés par le RIFSEEP (techniciens et ingénieurs). Mais, il est nécessaire d'attendre la parution des textes réglementaires pour élargir l'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois.

Dans l'attente, le précédent régime indemnitaire applicable à ces cadres d'emplois demeure valable sous réserve des précisions apportées dans la deuxième délibération relative au régime indemnitaire de la séance du 29 janvier 2020.

## **ARTICLE 2 : MODALITES DE VERSEMENT**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non

complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).
- congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie (évolution du traitement en fonction de la durée de l'arrêt)

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

### **ARTICLE 3 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL**

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Les personnels dont le régime indemnitaire antérieur est supérieur à celui auquel ils peuvent prétendre dans le cadre de l'application des présentes dispositions, se verront attribuer un « régime indemnitaire compensatoire » versé sous forme d'IFSE ; ceci dans le respect des montants plafonds définis en annexe.

### **ARTICLE 4 : STRUCTURE DU RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### **ARTICLE 5 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Ainsi, l'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés d'une part aux fonctions exercées et d'autre part à la prise en compte de l'expérience accumulée. Chaque poste fait l'objet d'une cotation en tenant compte des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces trois critères ont permis de définir un « tableau de cotation des postes » proposé au groupe de travail et examiné en Comité Technique Paritaire.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

A noter que le principe de réexamen tous les quatre ans du montant de l'IFSE n'implique pas, pour autant, une revalorisation automatique.

L'IFSE est versée mensuellement.

## **ARTICLE 6 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'Autorité Territoriale ; l'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel et donc sur les critères d'appréciation pris en compte lors de cet entretien.

En cas d'attribution, le CIA est versé une fois par an, à l'issue des entretiens d'évaluation. Son montant est compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions. Ces montants plafonds sont joints en annexe de la présente délibération.

Le montant ainsi défini n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Le versement fait l'objet d'un arrêté individuel.

## **ARTICLE 7 : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)**

### **Identification des groupes :**

Les dispositions relatives au RIFSEEP prévoient la composition de groupes au sein de chaque catégorie :

- 4 groupes pour les catégories A
- 3 groupes pour les catégories B
- 2 groupes pour les catégories C

Chaque poste de la collectivité doit être classé dans un groupe de fonctions. Les groupes qui ont été définis après consultation du CTP sont les suivants.

Pour la catégorie A :

- Groupe 1 : Poste de direction.
- Groupe 2 : Poste de responsable de pôle
- Groupe 3 : Poste de responsable de service
- Groupe 4 : Poste de catégorie A qui n'assume pas la responsabilité d'un service

Pour la catégorie B :

- Groupe 1 : Responsable de service
- Groupe 2 : Responsable de secteur ou adjoint au responsable de service
- Groupe 3 : Personnel disposant d'une expertise ou d'une formation initiale spécifique mais qui n'assume pas d'encadrement.

Pour la catégorie C :

- Groupe 1 : agent assurant des fonctions d'encadrement.
- Groupe 2 : agent sans encadrement.

Le tableau de « cotation des postes » évoqué plus haut a été défini par la collectivité permettant :

- le classement de chaque agent dans un groupe de fonctions,
- la prise en compte de toute la diversité des métiers et des compétences présents au sein de la collectivité
- la prise en compte d'une logique d'organigramme pour les fonctions d'encadrement qui ont été définies graduellement de la manière suivante : chef d'équipe, responsable de secteur, responsable de service, responsable de pôle et poste de direction.

## **Montants :**

Un montant mensuel brut d'IFSE a ainsi été défini pour chaque catégorie de personnel.

Une majoration de ce montant est prévue pour certaines sujétions, à savoir :

- personnel technique ou personnel de la police municipale affecté à La Mongie
- assistants de prévention
- fonctions d'insalubrité exercées de manière permanente
- cadres avec sujétions horaires permanentes

Les montants attribués respectent la limite du plafond global fixé au sein de la Fonction publique d'Etat selon chaque cadre d'emplois et selon la situation de l'agent (agent logé ou non). Les tableaux des montants maxima applicables aux cadres d'emplois de la collectivité sont joints en annexe de la présente délibération. Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont proratisés en cas de travail à temps partiel ou à temps non complet.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants minorés.

## **ARTICLE 8 : REGLES DE CUMUL**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est cumulable, par nature, avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA ; indemnité différentielle,...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes,...),
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle),
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

**DELIBERATION :** Le Conseil municipal, par 20 voix « Pour » et deux abstentions (Mme LE MOAL et M. TOUJAS) après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire applicables aux cadres d'emplois suivants :
  - o attachés territoriaux ;
  - o rédacteurs territoriaux ;
  - o adjoints administratifs territoriaux ;
  - o agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
  - o éducateurs territoriaux des APS ;
  - o animateurs territoriaux ;
  - o adjoints d'animation territoriaux ;
  - o assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
  - o adjoints territoriaux du patrimoine,
  - o agents de maîtrise territoriaux ;
  - o adjoints techniques territoriaux.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/02/2020**.

**PERSONNEL COMMUNAL : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE**  
**APPLICATION AUX CADRES D'EMPLOIS AUTRES**  
**QUE CEUX CONCERNES PAR LE RIFSEEP**

La refonte du régime indemnitaire a été menée parallèlement à la réflexion sur le temps de travail. Elle a donné lieu à la création d'un groupe de travail, à des informations au personnel au travers de notes et de réunions, et d'examen en comité technique paritaire (séances du 15/01/2019, 03/07/2019, 17/12/2019 et 15/01/2020).



Certains des cadres d'emplois présents dans la collectivité ne sont pas ou pas encore concernés par le RIFSEEP.

Il s'agit des cadres d'emplois suivants :

- ingénieur,
- technicien,
- agent de police municipale
- garde-champêtre
- assistant d'enseignement artistique

Le régime indemnitaire de ces cadres d'emplois est défini par les délibérations suivantes :

<i>Cadre d'emplois</i>	<i>Régime indemnitaire applicable</i>	<i>Dates des délibérations</i>
Ingénieur Technicien	Prime de service et de rendement et indemnité spécifique de service	01 mars 2012
Agent de police municipale	Indemnité spéciale mensuelle de fonctions	25 juillet 1997
Garde-champêtre	Indemnité d'administration et de technicité	10 juillet 2018
Assistant d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	28 septembre 2004

Ces délibérations restent valables.

Pour autant, par souci d'équité avec les autres cadres d'emplois :

- les postes concernés ont également été classés dans le tableau de cotation des postes de la collectivité.
- certaines dispositions prévues à la délibération mettant en place le RIFSEEP seront également appliquées à ces autres cadres d'emplois.

En l'occurrence, ces dispositions communes sont les suivantes :

**Les bénéficiaires :**

Le régime indemnitaire de ces cadres d'emplois est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Il pourra être fait application des mêmes dispositions aux personnels contractuels de droit public affectés sur un emploi permanent.

Pour les autres contractuels, le versement du régime indemnitaire sera soumis à une condition d'ancienneté d'une année dans la collectivité et au fait de bénéficier d'un contrat de travail comprenant un temps de travail défini mensuellement.

Le régime indemnitaire ne s'appliquera pas au personnel de droit privé (contrats aidés, contrats

d'apprentissage) qui est soumis à une réglementation spécifique.

### **Modalités de versement :**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à chaque cadre d'emplois.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).
- congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie (évolution du traitement en fonction de la durée de l'arrêt) .

Le régime indemnitaire est versé mensuellement.

### **Montants :**

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

Le montant du régime indemnitaire est défini en montant mensuel brut, dans la limite des montants maximum fixés par les dispositions et les primes propres à chaque cadre d'emplois et prévues dans les délibérations correspondantes recensées ci-dessus.

**DELIBERATION :** Le Conseil municipal, par 20 voix « Pour » et deux abstentions (Mme LE MOAL et M. TOUJAS), après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- de maintenir le régime indemnitaire défini préalablement pour les cadres d'emplois suivants :
  - o ingénieur,
  - o technicien,
  - o agent de police municipale
  - o garde-champêtre
  - o assistants d'enseignement artistiques
- de compléter les modalités de leur versement par les dispositions prévues ci-dessus
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant du régime indemnitaire versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/02/2020**.

### **PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A LA « GARANTIE MAINTIEN DE SALAIRE »**

L'article 22bis de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 permet aux employeurs publics territoriaux, qui le souhaitent, de participer financièrement à la protection sociale complémentaire de leurs agents.

Par délibération en date du 20 décembre 2016, la collectivité a décidé de mettre en place la participation de l'employeur à la garantie maintien de salaire à compter du 01/01/2017, et dans les conditions suivantes :

- la garantie prévoyance « maintien de salaire » est souscrite de manière individuelle et facultative par les agents, dans le cadre de la procédure dite de labellisation,
- la participation forfaitaire mensuelle de l'employeur a été fixée à 5 € pour tout agent pouvant justifier d'un certificat d'adhésion à une garantie prévoyance labellisée.

- ces dispositions sont applicables aux agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public. Pour les agents pluri-communaux, la Ville participe uniquement si elle est l'employeur principal de l'agent.

Par délibération en date du 28 mars 2019, il a été décidé de passer la participation forfaitaire mensuelle de la collectivité à 6 euros, à compter du 01/04/2019.

Suite aux discussions avec les organisations syndicales, il est proposé d'augmenter ce montant à compter du 01/02/2020 et de le passer à 8 euros.

Cette proposition a été examinée en Comité Technique Paritaire du 15 janvier 2020.

**DELIBERATION** : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- de porter la participation de l'employeur à la garantie maintien de salaire à 8 euros/mois à compter du 01/02/2020,
- de conserver les autres dispositions prévues dans la délibération du 20 décembre 2016.

### **PERSONNEL COMMUNAL : TEMPS DE TRAVAIL AU 01/02/2020**

La réflexion sur le temps de travail a été menée parallèlement à la refonte du régime indemnitaire. Elle a donné lieu à la création d'un groupe de travail, à des informations au personnel au travers de notes et de réunions, et à examens en comité technique paritaire (séances du 15/01/2019, 03/07/2019, 17/12/2019 et 15/01/2020).



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

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

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique,

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

Vu le décret n° 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,

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 l'avis des comités techniques paritaires du 15/01/2019, 03/07/2019, 17/12/2019, 15/01/2020,

Considérant la nécessité de se mettre en adéquation avec la réglementation sur le temps de travail,

Le Maire propose à l'assemblée délibérante de modifier le temps de travail du personnel communal dans les conditions fixées ci-dessous, après un rappel nécessaire sur la réglementation en vigueur.

#### **I- Durée du travail : rappel de la réglementation**

- 1) **La durée annuelle légale de travail** pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires à raison de 5 jours/semaine à 7 heures) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	104

Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	25
Jours fériés	8
Total Nombre de jours non travaillés	137
<b>Nombre de jours travaillés (nombre de jours dans l'année moins nombre de jours non travaillés)</b>	228
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1607

Néanmoins, la durée annuelle de travail peut être réduite, par délibération, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail qui en résultent, dans certaines situations (exemples : travail de nuit, ou de travail le dimanche).

### **Les garanties minimales encadrant le temps de travail :**

La durée hebdomadaire maximale est fixée à 48 heures au cours d'une même semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire minimum est fixé à 35 heures consécutives et comprend, si possible, le dimanche.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures. L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures.

Le temps de pause est fixé à 20 minutes pour 6 heures consécutives de travail effectif.

Il peut être dérogé à ces garanties en cas de circonstances exceptionnelles ou lorsque la nature de l'activité l'exige.

## **2) Les droits à congés**

### **a. Congés annuels**

Tout agent a droit, pour une année de service accompli, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine.

<b>Nombre de jours travaillés par semaine</b>	<b>Congés annuels</b>
5	<b>25 jours</b> (5 x 5 jours de travail par semaine)
4	<b>20 jours</b> (5 x 4 jours de travail par semaine)
2,5	<b>12,5 jours</b> (5 x 2,5 jours de travail par semaine)

### **b. Jours de fractionnement**

Si l'agent prend un nombre de jours précis sur ses 25 jours de congés, entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril et entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 décembre, il bénéficie de jours supplémentaires.

Jours supplémentaires accordés pour congés pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril

<b>Jours de congés annuels pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai - 31 octobre</b>	<b>Jours accordés</b>
5	1
6	1
7	1



Jours supplémentaires accordés pour congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril

Jours de congés annuels pris en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai - 31 octobre	Jours accordés
8 et plus	2

**c. Durée de l'absence :**

Elle ne peut excéder 31 jours calendaires consécutifs.

**3) La journée de solidarité**

La journée de solidarité a été mise en place afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle se traduit :

- Soit par un jour de travail supplémentaire lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1<sup>er</sup> mai ; exemple : le lundi de la pentecôte),
- Soit par la réduction du nombre de jours ARTT
- Soit par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel (pour les agents qui ne disposent pas d'ARTT)

**4) Les droits à RTT**

Des jours de récupération du temps de travail (RTT) peuvent être attribués en cas de dépassement de la durée horaire légale de travail (35 heures hebdomadaires pour un temps complet), hors heures supplémentaires.

La circulaire du 18 janvier 2012 relative aux RTT :

- indique les modalités de réduction des journées RTT en cas d'absence au titre des congés pour raison de santé
- propose un tableau de correspondance entre le nombre d'heures de travail hebdomadaires et le nombre de jours de congés, à savoir :

Nombre d'heures de travail hebdomadaires	Nombre de jours RTT
35h30	3
36h	6
36h30	9
37 h	12
37h30	15
38h	18
Etc...	

La journée de solidarité n'étant pas intégrée dans ce calcul, il convient de retirer une journée de RTT, selon les modalités définies par la collectivité pour le travail de la journée de solidarité.

**5) Le télétravail**

L'article 49 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales puissent avoir recours au télétravail.

**II- Application à la collectivité**

Afin de se mettre en conformité avec la réglementation, l'Autorité Territoriale propose d'utiliser deux variables d'ajustement pour atteindre les 1607 heures :

- La diminution des jours de congés, pour partie,
- L'augmentation du temps de travail pour l'autre partie.

Concernant les jours de congés, il sera fait application des dispositions légales ci-dessus.

Pour l'application de la journée de solidarité, il est proposé de diminuer d'un jour le nombre de jours de RTT. Pour les personnes qui ne bénéficient pas de RTT, une autre modalité permettant le travail de sept heures

devra être trouvée.

Plusieurs modèles de travail existent déjà au sein de la collectivité.

Ces fonctionnements vont être adaptés de la manière suivante, afin de réaliser les 1607 heures :

<b>Nouveau modèle</b>	<b>Modèle à 37,125 heures/semaine (avec à 4,5 jours semaine en moyenne et à 8,25 heures/jour). Ces agents travaillent sur un cycle de deux semaines (une semaine à 5 jours, une semaine à 4 jours)</b>	<b>Modèle à 37,125 heures/semaine (agents qui travaillent 4,5 jours toutes les semaines à raison de 8,25 heures/journée complète et 4.125 heures pour la demi-journée travaillée)</b>	<b>Modèle à 36,25 heures/semaine (5 jours/semaine et à 7,25 heures par jour)</b>	<b>Modèle à 36,25 heures/semaine (service à 4.5 jours/semaine)</b>	<b>Modèle à 36,25 heures/semaine (sur 5.5 jours/semaine)</b>
Modèle précédent	Modèle à 36 heures/semaine (à 4,5 jours semaine en moyenne et à 8 heures/jour)	Modèle à 36 heures/semaine (à 4,5 jours semaine et 8 heures/jour)	Modèle à 35 heures/semaine (5 jours par semaine et 7h par jour)	Modèle à 35 heures/semaine réparties sur 4.5 jours/semaine)	Modèle à 35 heures/semaine réparties sur 5.5 jours/semaine)
Nombre de jours annuels de congés	22.5	22.5	25	22.5	27.5
Nombre de jours RTT	11	11	6.5	6.5	6.5
Journée de solidarité	incluse	incluse	incluse	incluse	incluse
Remarques			Pour certains services, les 36.25 heures pourront être réparties différemment d'une journée sur l'autre afin de tenir compte des nécessités de service		
Exemples de services concernés	Personnel administratif (mairie et annexes) services techniques	Personnel administratif (mairie et annexes) services techniques	Personnel du pôle enfance jeunesse	Personnel administratif du centre culturel	Personnel d'entretien, personnel des installations sportives

#### Annualisation du temps de travail :

Bon nombre de services fonctionnent sur un rythme de travail annualisé.

C'est notamment le cas pour :

- le personnel qui travaille sur un rythme scolaire (personnel du pôle enfance jeunesse, du service des sports)
- le personnel qui travaille en fonction d'un rythme saisonnier ou irrégulier (services techniques de la Mongie, services culturels).

Pour ces personnels, le planning annuel sera défini au sein de chaque service de manière à atteindre les 1607 heures sur l'année.

#### Jours de fractionnement :

Aux jours de congés déterminés ci-dessus, viennent s'ajouter les jours de fractionnement décrits plus haut.

A cet égard, certains services sont dans l'impossibilité d'en bénéficier. En effet, pour nécessité de service, le personnel affecté à la station de La Mongie, ne peut pas prendre de jours de congés pendant la période d'hiver. Aussi, par souci d'équité avec les autres agents, ces personnels bénéficieront de deux jours de RTT supplémentaires (non cumulables avec les jours de fractionnement).

#### Journées RTT

Ces journées pourront être posées librement dans l'année, sous réserve des nécessités de service.

#### Minoration du temps de travail :

Comme indiqué ci-dessus, la durée annuelle de travail peut être réduite, par délibération, pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et aux cycles de travail qui en résultent. L'autorité territoriale propose d'appliquer cette minoration au personnel qui travaille de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Ainsi dès qu'un agent sera amené à travailler un jour férié, il bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire en compensation.

Pour les services concernés par le travail de nuit et le travail du dimanche (personnels affectés à la Mongie durant la période d'hiver et personnel des services culturels), les modalités seront définies au sein de chaque service concerné.

#### Application aux agents à temps partiel :

Les droits aux jours de congés suivent la réglementation de droit commun : en l'occurrence cinq fois le nombre de jours travaillés par semaine.

Pour les RTT, il est nécessaire que les agents à temps partiel se calent sur l'un des rythmes de travail existant dans la collectivité. Les journées de RTT sont alors attribuées au prorata de leur temps de travail, en fonction du modèle choisi.

<b>Modèles</b>	<b>Modèle à 37,125 heures/semaine (services à 4,5 jours semaine en moyenne et à 8,25 heures/jour)</b>		<b>Modèle à 36,25 heures/semaine (service à 5 jours/semaine et à 7,25 heures par jour)</b>		<b>Modèle à 35 heures/semaine</b>	
	Temps de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT	Temps de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT	Temps de travail hebdomadaire	Nombre de jours de RTT
Temps complet	37,125	11	36,25	6,5	35	0
90%	33,4125	9,9	32,625	5,85	31,5	0
80%	29,7	8,8	29	5,2	28	0
70%	25,987	7,7	25,375	4,55	24,5	0
50%	18,562	5,5	18,125	3,25	17,5	0

Le nombre de jours de RTT obtenu est arrondi, s'il y a lieu, au demi supérieur. Les horaires de l'agent doivent intégrer les horaires de travail du service.

### Télétravail :

Une expérimentation sera menée au cours de l'année 2020, avec des agents volontaires uniquement. La mise en œuvre ne pourra pas dépasser deux demi-journées ou une journée par semaine. Il conviendra également de définir le personnel susceptible d'en bénéficier.

**DELIBERATION :** Le Conseil municipal, par 21 voix « Pour » et deux voix « Contre » (Mme LE MOAL et M.TOUJAS) après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide de définir le temps de travail du personnel communal dans les conditions définies ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> février 2020.

## **RENOUVELLEMENT CONVENTIONS POUR CAPTAGE AU NIVEAU D'UNE SOURCE ET PASSAGE DE CANALISATIONS**

Vu la délibération du conseil municipal en date du 10 juillet 2018 modifiant le contenu des conventions pour le captage au niveau d'une source pour l'alimentation en eau non destinée à la consommation humaine.

Vu la délibération du conseil municipal en date du 28 mars 2019 instituant le montant du droit d'occupation du domaine communal.

Considérant la demande faite par M.SOUCAZE Alain pour un nouveau captage au niveau de la source de Las Houns à Soulagnets selon le plan ci-joint.

Considérant la demande de modification du captage et passage des canalisations sur des conventions déjà signées faite par M.PLION Pierre et M.AGUILAR Bernard selon le plan ci-joint, entraînant la modification des conventions avec Mme DRUMARE et Mme De MOOR.

Nous vous proposons :

- 1) D'émettre un avis favorable à ces nouvelles conventions ainsi qu'aux demandes de modification,
- 2) De conclure avec les nouveaux bénéficiaire ci-après désignées, une convention d'une durée de 9 ans sur ces nouvelles bases (nouvelles conventions ou renouvellement),
- 3) D'établir un avenant sans modification de la durée initiale de la convention pour les demandes de modification,
- 4) D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous actes utiles.

Preneur (nom, prénom, adresse)	Localisation de la source (lieu-dit, parcelle)
<b>AVENANTS A UNE CONVENTION</b>	
AGUILAR Bernard 19 rue Turenne 33700 MERIGNAC	LAITIES - SOULAGNETS M 634
PLION Pierre 41 rue de la République 65200 BAGNERES DE BIGORRE	LAITIES - SOULAGNETS M 634
DRUMARE Béatrice et OZANAM Vincent 301 chemin des Landes 31350 BLAJAN	LAITIES - SOULAGNETS M 634
DE MOOR Anya 47 August Marcelstraat 9003 AALST BELGIQUE	LAITIES - SOULAGNETS M 634
<b>NOUVELLES CONVENTIONS</b>	
SOUCAZE Alain Soulagnets 65200 BAGNERES DE BIGORRE	Las Houns M 680

**DELIBERATION :** le Conseil Municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- 1) D'émettre un avis favorable à ces nouvelles conventions ainsi qu'aux demandes de modification,
- 2) De conclure avec les nouveaux bénéficiaire ci-après désignées, une convention d'une durée de 9 ans sur ces nouvelles bases (nouvelles conventions ou renouvellement),
- 3) D'établir un avenant sans modification de la durée initiale de la convention pour les demandes de modification,  
D'autoriser Monsieur le Maire à signer tous actes utiles.

**Convention pour exploitation de ruches sur la parcelle communale N 58 soumise au régime forestier (parcelles forestières 29 et 30) / M. PARRANDET Jérôme**

Par courrier en date de septembre 2019, M. PARRANDET, apiculteur immatriculé sous le n° SIRET 810 459 099 00018 sous l'enseigne HOBBEES APICULTURE, a sollicité la commune de Bagnères de Bigorre pour l'exploitation de ruches sur la parcelle communale N 58, lieu-dit Baysaou, parcelles forestières 29 et 30 soumises au régime forestier (plan ci-joint).

M. MORLAS Thierry, ayant résilié la concession de dépôt de ruches sur la parcelle N 58 (parcelles forestières 29 et 30), la commune propose d'attribuer à M. PARRANDET, les 2 lieux de la parcelle N 58 telles qu'identifiées sur le plan ci-joint et de conclure une convention de mise à disposition moyennant une redevance annuelle de 80 € par emplacement, selon les conditions définies dans la convention ci-jointe.

Concessions de M. PARRANDET

Plan des emplacements de dépôts de ruches en forêt communale au canton Baysaou parcelles forestières 29 et 30.



Ceci étant exposé, il est proposé :

- 1/ De conclure avec M. PARRANDET une convention pour l'exploitation de ruches sur la parcelle communale N 58 (parcelles forestières 29 et 30) moyennant un loyer de 80 € annuel par emplacement pour une durée de 9 ans.
- 2/ de porter à la connaissance de l'ONF ladite convention.
- 3/ d'autoriser Monsieur le maire à signer la convention.

**DELIBERATION** : Le Conseil Municipal, à l'unanimité, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- 1/ De conclure avec M. PARRANDET une convention pour l'exploitation de ruches sur la parcelle communale N 58 (parcelles forestières 29 et 30) moyennant un loyer de 80 € annuel par emplacement pour une durée de 9 ans.
- 2/ de porter à la connaissance de l'ONF ladite convention.
- 3/ d'autoriser Monsieur le maire à signer la convention.

**TRANSFERT DE LA COMPETENCE « SIGNALISATION LUMINEUSE TRICOLEURE » AU SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIE DES HAUTES-PYRENEES**

La Ville de Bagnères-de-Bigorre est adhérente au Syndicat Départemental d'Énergie des Hautes-Pyrénées (SDE65) qui est l'autorité organisatrice du service public de distribution de l'énergie électrique sur l'ensemble du territoire du département.

Le SDE65 a mis à jour ses statuts, en intégrant de nouvelles compétences optionnelles pouvant lui être transférées par ses collectivités membres.

L'une de ces compétences concerne la signalisation lumineuse tricolore.

Selon les statuts du SDE65 cette compétence consiste en :

- La maîtrise d'ouvrage de tous les investissements sur les réseaux d'alimentation et les installations de signalisation lumineuse tricolore : création, renouvellement, rénovation, mise en conformité et améliorations diverses ;
- L'exercice des responsabilités d'exploitant de réseau et en particulier exploitation et maintenance de l'ensemble des installations ;
- La passation et l'exécution des contrats d'accès au réseau de distribution et de fourniture d'énergie nécessaire au fonctionnement des installations ;
- Généralement, la passation de tous contrats afférents au développement, au renouvellement et à l'exploitation de ces installations et réseaux.

Ainsi, pour bénéficier des services du SDE65, il convient désormais que la commune transfère au SDE65 la compétence optionnelle signalisation lumineuse tricolore.

Le contenu détaillé des prestations et leurs modalités de financement sont fixés par les dispositions du guide « Conditions techniques, administratives et financières de transfert et d'exercice des compétences » établi par le SDE65 et mis à disposition des membres du Conseil Municipal. Ces conditions sont susceptibles d'évoluer chaque année.

En contrepartie de l'exercice de la compétence par le SDE65, la commune devra lui verser des contributions distinctes pour :

- L'exploitation et la maintenance des installations,
- Chaque opération d'investissement (réalisée selon l'expression préalable des besoins et de l'accord de la commune).

Les ouvrages construits sous la maîtrise d'ouvrage de la commune préalablement au transfert de la compétence seront gratuitement mis à disposition du syndicat pour l'exercice de cette compétence.

Le SDE65 devra assumer les droits et obligations du propriétaire, à l'exception du droit d'aliéner. Le patrimoine nouvellement créé par le SDE65 sera inscrit à l'actif de celui-ci pour toute la durée du transfert de la compétence.

L'exercice de cette compétence par le SDE65 présente des avantages certains :

- Cette compétence intègrera non seulement la maîtrise d'ouvrage des travaux, la maintenance des installations, la prise en charge des dépenses énergétiques, mais aussi les nouvelles responsabilités imposées aux exploitants de réseaux (la commune est exploitant de réseau à ce jour en éclairage public et signalisation lumineuse) dans le cadre du décret DT/DICT n°2011-1241 du 5 octobre 2011 et de l'arrêté du 15 février 2012 (obligation de se déclarer sur le guichet unique, réponse aux DT et DICT, géoréférencement des réseaux...).

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L5211-16 et L1321-1,

Vu le projet de statuts modifiés du SDE65,

Vu l'arrêté préfectoral n°65-2017-05-05-002 du 5 mai 2017 approuvant la modification des statuts du SDE65,

Vu la nouvelle compétence optionnelle « signalisation lumineuse tricolore » du SDE65,

Considérant l'intérêt que présente pour la commune ce transfert de compétence au SDE65,

Il est proposé :

- De transférer la compétence optionnelle « signalisation lumineuse tricolore » au SDE65 dans les conditions susvisées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,
- De préciser que la commune met gratuitement à disposition du SDE65 ses ouvrages de signalisation lumineuse tricolore, conformément à l'article L1321-1 du CGCT,
- D'inscrire chaque année au budget les dépenses correspondant aux contributions à verser au SDE65 pour l'exercice de la compétence,
- De donner mandat à Monsieur le Maire pour signer le procès-verbal contradictoire de mise à disposition des ouvrages de signalisation lumineuse tricolore existants à la date du transfert, ainsi que toutes les pièces liées à cette affaire,
- De préciser que la présente délibération sera notifiée au Président du SDE65 pour acceptation, par délibération du bureau syndical, du transfert de cette compétence optionnelle.

**DELIBERATION** : le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- De transférer la compétence optionnelle « signalisation lumineuse tricolore » au SDE65 dans les conditions susvisées, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020,

- De préciser que la commune met gratuitement à disposition du SDE65 ses ouvrages de signalisation lumineuse tricolore, conformément à l'article L1321-1 du CGCT,
- D'inscrire chaque année au budget les dépenses correspondant aux contributions à verser au SDE65 pour l'exercice de la compétence,
- De donner mandat à Monsieur le Maire pour signer le procès-verbal contradictoire de mise à disposition des ouvrages de signalisation lumineuse tricolore existants à la date du transfert, ainsi que toutes les pièces liées à cette affaire,
- De préciser que la présente délibération sera notifiée au Président du SDE65 pour acceptation, par délibération du bureau syndical, du transfert de cette compétence optionnelle.

**AVENANT A LA CONVENTION FINANCIERE POUR LE FINANCEMENT  
d'un ANIMATEUR STATION A LA MONGIE**

Par délibération n° 2019/129 et n° 2019-164, le conseil municipal a ouvert un poste d'animateur station afin de mettre en place les animations de la station de sports d'hiver de La Mongie, en partenariat avec l'Office du Tourisme Tourmalet-Pic du Midi et l'association des commerçants de la Mongie.  
Une convention a été établie pour définir les modalités de ce partenariat financier.

Pour la saison hiver 2019-2020 du 23 Décembre 2019 au 31 Mars 2020, Madame Laurence Bouineau a été retenue en tant que prestataire de service pour les missions d'animation.

Son coût horaire est de 22 euros TTC.

Afin de notifier ce prestataire dans la convention, il est proposé d'établir un avenant à celle-ci.

**CONVENTION DE PRESTATIONS DE VIABILITE HIVERNALE SUR LA STATION DE LA MONGIE PAR  
LE PARC ROUTIER DEPARTEMENTAL**

La convention relative aux prestations de viabilité hivernale effectuées sur la station de la Mongie par le Parc Routier Départemental étant arrivée à terme (signée en février 2014 pour la période de 2013 à 2018), il convient d'établir une nouvelle convention.

Le projet de convention jointe à la présente délibération se rapporte aux interventions de service hivernal sur la voirie et les parkings de la station de la Mongie, y compris la route départementale 928 et sur la période de la mi-novembre à la mi-avril (élargissement possible selon les conditions météorologiques).

Ce projet de convention reprend les mêmes moyens, la même organisation et le même barème que la précédente. Elle permet de mutualiser les moyens du service départemental.

**DELIBERATION** : Le conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, DECIDE :

- D'approuver le projet de convention de prestations de viabilité hivernale sur la station de la Mongie par le Parc Routier Départemental, joint à la présente délibération, avec le conseil départemental des Hautes-Pyrénées ;
- D'autoriser Monsieur le Maire aux fins de signatures.

**CONTRAT DE PARTENARIAT POUR L'ACCUEIL D'UNE ETAPE DE LA TRANSPYR RACE  
EDITION 2020**

La commune de Bagnères-de-Bigorre fidèle à sa tradition d'accueil des courses cyclistes, accueillera le mardi 16 juin 2020 la 3ème étape de la Transpyr Coast to Coast Oloron-Sainte-Marie- Bagnères-de-Bigorre qui se terminera devant les Thermes, boulevard Rolland Castells. Le départ de l'étape suivante en direction de Vielha se fera le mercredi 17 juin au matin au même endroit.

Cette épreuve atypique de VTT consiste à relier l'océan atlantique à la mer méditerranée à travers les montagnes, soit près de 800 km et 21000 mètres de dénivelé positif à parcourir en une semaine.

Cet événement sportif s'inscrit parfaitement dans la culture sportive de notre commune. Plus qu'un outil de santé publique, le sport fait partie de l'ADN de Bagnères.

Par ailleurs, cette course va permettre de valoriser et de faire rayonner notre ville thermale au-delà de nos frontières.

Un contrat de partenariat annexé à la présente délibération définit les conditions d'organisation et d'engagement de la commune sur cette course de VTT hors normes.

Le contrat fixe une participation forfaitaire de 5000€ TTC, nous vous proposons donc :

- D'autoriser M. le Maire à signer tout acte découlant de la présente délibération et notamment la convention ci-jointe annexée.
- D'imputer cette dépense sur le budget de l'ATT

Après avis favorable de la Commission Plénière réunie le 27 janvier 2020.

**DELIBERATION** : le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide :

- D'autoriser M. le Maire à signer tout acte découlant de la présente délibération et notamment la convention ci-jointe annexée.
- D'imputer cette dépense sur le budget de l'ATT

**MISE EN ŒUVRE DE TRAVAUX d'OFFICE**  
**POUR PERIL IMMINENT SUR LE DOMAINE PUBLIC**  
**RUE DE LA REPUBLIQUE**

Un incendie dans la nuit du 25 au 26 juin 2019 a ravagé l'immeuble situé à l'angle de l'avenue des Vignaux et de la rue de la République.

Le juge du Tribunal Administratif a désigné, sur requête présentée par la mairie, Monsieur DETROYAT, architecte, en qualité d'expert en date du 11 juillet 2019. Le rapport d'expertise daté du 19 juillet conclut que le bâtiment de l'immeuble situé au 16 rue de la république/3 avenue des Vignaux présentait un péril imminent pour le domaine public. Les travaux d'urgence prescrits sont :

- Réaliser un diagnostic de la structure par un bureau d'étude pour la charpente et la maçonnerie
- Mettre en place une charpente et une couverture provisoire avec éventuellement la mise en œuvre de tirants de contreventement des murs pour sa sauvegarde.

Un arrêté de péril imminent a donc été pris en date du 25 juillet, publié aux hypothèques le 26/07/2019, et notifié au propriétaire dès le 25 juillet 2019.

Malgré plusieurs relances, le propriétaire n'a pas exécuté les travaux d'urgence prescrits.

Aussi, la mairie est tenue de faire réaliser les travaux d'office aux frais du propriétaire.

La première dépense à engager est relative à une mission de maîtrise d'œuvre pour le confortement provisoire du bâtiment et la réalisation d'une couverture provisoire. Le coût de cette mission est estimé à 14 500 € HT ; le maître d'œuvre déterminera les travaux à réaliser.

Les dépenses de cette opération seront imputées au compte 820/4541 (travaux effectués d'office pour le compte de tiers) ; les titres pour les remboursements de ces frais, émis à l'encontre du propriétaire seront imputées au compte 820/4542.

Après avis favorable de la Commission Plénière réunie le 27 janvier 2020,

**DELIBERATION** : le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et :

- Décide d'autoriser M. le Maire à lancer ces travaux d'office
- Précise que les crédits seront inscrits dans le budget primitif 2020 sur les comptes 820/4541 pour les dépenses et en montant équivalent sur le compte 820/4542 pour les recettes
- Autorise Monsieur le Maire à signer tout acte et document découlant de la présente délibération.

**DATE D'AFFICHAGE : 30 JANVIER 2020**