



RAPPORT D'OBSERVATIONS DÉFINITIVES ET SES REPONSES

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE ET COMMUNE DE BAGNERES-DE-BIGORRE

(Hautes-Pyrénées)

Exercices 2019 et suivants

AVANT-PROPOS

Le présent rapport d'observations définitives, une fois délibéré, est adressé aux représentants légaux des collectivités ou organismes contrôlés afin qu'ils apportent, s'ils le souhaitent, une réponse qui a vocation à l'accompagner lorsqu'il sera rendu public. C'est un document confidentiel réservé aux seuls destinataires, qui conserve un caractère confidentiel jusqu'à l'achèvement de la procédure contradictoire. Sa divulgation est donc interdite, conformément à l'article L. 241-4 du code des juridictions financières.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHÈSE.....	4
RECOMMANDATIONS.....	8
INTRODUCTION.....	9
1 LE TERRITOIRE ET LA GESTION DES SERVICES PUBLICS	10
1.1 Les caractéristiques de la communauté de communes et de sa ville-centre.....	10
1.1.1 Les caractéristiques géographiques et socio-démographiques.....	10
1.1.2 Les caractéristiques financières de l'EPCI et de la commune	11
1.1.2.1 La situation financière de l'EPCI	12
1.1.2.2 La situation financière de la commune-centre.....	13
1.2 Un choix marqué en faveur de la gestion en régie directe	14
1.2.1 Des transferts de compétences étendus et antérieurs à la loi NOTRe.....	14
1.2.2 Une gestion des services préférentiellement exercée en régie	16
1.3 Des mutualisations intercommunales, développées principalement entre l'EPCI et la commune de Bagnères-de-Bigorre	16
2 UNE STABILITE DES EFFECTIFS MAIS UNE PROGRESSION DE LA MASSE SALARIALE	19
2.1 Des effectifs relativement stables mais une évolution de la structure des emplois	19
2.1.1 La comptabilisation des effectifs.....	20
2.1.2 L'impact des externalisations.....	21
2.1.2.1 Les délégations de service public	21
2.1.2.2 Les externalisations vers des regroupements de collectivités plus larges.....	22
2.2 Une masse salariale en forte augmentation	23
3 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : DES AMELIORATIONS A APPORTER.....	28
3.1 L'organisation et les outils de gestion des ressources humaines de la CCHB	28
3.2 La gestion du temps de travail par l'EPCI et par la commune.....	29
3.2.1 Un compte épargne-temps à régulariser.....	30
3.2.2 Un absentéisme en hausse et, jusqu'à récemment, partiellement suivi	31
3.2.3 L'absence de moyen automatisé de contrôle du temps de travail	32
ANNEXES.....	34

SYNTHÈSE

La chambre régionale des comptes Occitanie a contrôlé la communauté de communes de la Haute-Bigorre et la commune de Bagnères-de-Bigorre pour les exercices 2019 et suivants. Ce contrôle coordonné s'inscrit dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales du bloc communal de l'Occitanie.

Une communauté de communes qui se distingue par une démarche de mutualisation avancée et ancienne

La communauté de communes de la Haute-Bigorre (CCHB) comptait environ 16 995 habitants au 1^{er} janvier 2025, répartis sur 25 communes membres. Sa population est vieillissante et son taux de chômage est relativement élevé (7,5 % contre 7,1 % en moyenne nationale). Territoire de piémont, classé en zone de montagne et à caractère touristique, elle se caractérise par une gestion de proximité des principaux services publics, souvent gérés en régie directe.

Les situations financières de la CCHB et de la commune centre de Bagnères-de-Bigorre sont favorablement orientées, l'endettement étant maîtrisé et la capacité d'autofinancement s'étant redressée en fin de période. Néanmoins, le faible endettement de l'intercommunalité est essentiellement lié à un faible niveau d'investissement. Pour sa part, la commune présente une situation saine, avec une épargne élevée, un effort d'investissement dynamique et un endettement limité et soutenable. Elle dispose d'une trésorerie abondante. Cette situation résulte, en partie, de la rationalisation des dépenses induite par une dynamique de mutualisation ancienne et efficace.

Le bloc communal se distingue, en effet, par un haut degré de mutualisation des services supports : tous les services administratifs « cœur de métier » (notamment la gestion des ressources humaines, des finances, de la commande publique et de la communication) mais aussi une direction technique opérationnelle, sont regroupés au sein de l'EPCI. Les services rendus aux communes membres sont soit facturés, soit pris en compte pour le calcul des attributions de compensation.

Si la CCHB ne pratique pas la délégation de service public, elle est membre de plusieurs syndicats qui exercent une partie de ses compétences. Quant à la commune-centre, elle délègue la gestion de l'eau et de l'assainissement, ainsi que les activités de sa station thermale à des entreprises privées.

Des effectifs stables, une masse salariale en augmentation

Les effectifs de ses communes membres et de l'office du tourisme sont restés quasiment stables entre 2019 et 2024, à environ 426 équivalents temps plein travaillé (ETPT).

La CCHB et la commune de Bagnères-de-Bigorre comptaient en 2024, respectivement, 186 et 133 ETPT. À elles deux, elles représentaient 75 % des effectifs du bloc communal en 2024 contre 77 % en 2019. Pris isolément, l'EPCI pesait pour 44 % des effectifs en 2024.

Aucune compétence significative n'a été transférée sur cette période. En 2024, leurs taux d'administration bruts, qui ne tiennent pas compte des externalisations ni des transferts de compétences à d'autres structures, s'établissaient respectivement à 18,1 ETPT et à 10,9 ETPT pour mille habitants. Il s'agit là de niveaux supérieurs aux moyennes de 14,8 ‰ pour les communes de la même strate et de 4 ‰ pour les intercommunalités de même taille. Le caractère touristique, l'étendue des compétences de l'EPCI et les spécificités socio-démographiques du territoire peuvent en partie expliquer ces différences, les ratios rapportent les effectifs de la structure à la population résidente, au sens de l'INSEE, au 1^{er} janvier.

Face à la relative stabilité des effectifs, la masse salariale consolidée de la CCHB a augmenté de 11 % entre 2019 et 2024 où elle a atteint 8,8 M€. Elle a représenté, en 2024, 49 % des charges de gestion et 519 €/habitant en 2023. À titre de comparaison, la moyenne des collectivités de la même strate était de 177 €/habitant en 2023. Pour la commune-centre, la masse salariale consolidée a été de 7,1 M€ en 2024 en hausse de 14 % par rapport 2019 ; soit 62 % des charges courantes et 975 €/habitant en 2024 contre 790 € en 2019, à comparer à une moyenne de la strate de la commune, de 603 €/habitant en 2023.

Cette augmentation de la masse salariale est la conséquence à la fois des mesures nationales et des choix de gestion des collectivités, notamment en terme indemnitaire, mais également des effets dus à l'avancement dans la carrière des agents, à l'amélioration des services au public et aux appels à projets subventionnés par l'État. Ces causes se sont avérées prépondérantes face à l'impact des mesures nationales de revalorisation des rémunérations, notamment par le biais de l'attribution de la prime exceptionnelle versée en 2024.

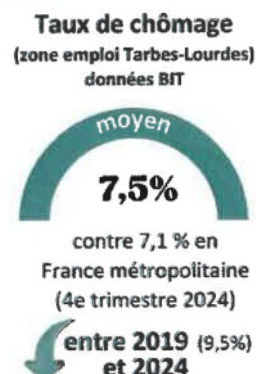
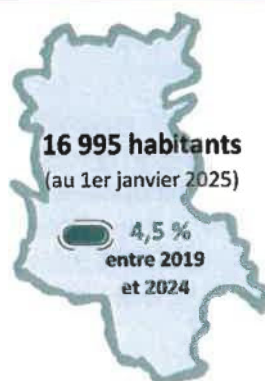
Des axes de régularisations et d'améliorations dans la gestion des ressources humaines

La CCHB et la commune ont régularisé la gestion du temps de travail, qui respecte désormais la durée réglementaire annuelle de 1 607 heures. Néanmoins l'absence de décompte des horaires travaillés, sauf pour certains services, rend son contrôle délicat.

Le service « ressources humaines » est mutualisé entre la commune et la communauté de communes et doté de moyens techniques et de compétences humaines adéquats. Le conseil communautaire est informé de l'évolution des effectifs et des emplois ; cette information devrait être améliorée par la mise en place d'un suivi des effectifs en ETPT et par un diagnostic plus précis des composantes de l'absentéisme, en forte hausse sur la période, afin d'identifier les mesures adaptées à prendre pour mieux le contenir.

D'un point de vue réglementaire, des insuffisances sont relevées. Le compte épargne temps est insuffisamment documenté. Des heures supplémentaires sont versées dans des conditions qui ne sont pas régulières en l'absence de dispositif de décompte automatisé de ces heures et en raison du caractère obsolète de la délibération autorisant ces rémunérations. Enfin, tant la CCHB que la commune devront veiller à produire le rapport social unique prévu depuis 2019 par la loi.

Haute-Bigorre



Compétences



Aucune compétence majeure n'a été transférée des communes à la communauté des communes sur la période 2019-2024.

Equivalents
temps plein
travaillés (ETPT)

Évolution des effectifs EPCI 2019-2024

Taux
d'administration
(brut)



Charges de personnel 2024

**519 € par
habitant**



Soit le montant
consacré aux dépenses
de personnel,
par habitant.
Moyenne des EPCI
de même taille :
177 € par habitant

Bagnère-de-Bigorre

7 328 habitants

(au 1er janvier 2025)

8 %
entre 2019
et 2024



- de 15 ans

10,5 %

44,4 %

+ de 60 ans



Taux de chômage

(zone emploi Tarbes-Lourdes)
données BIT

moyen

7,5%

contre 7,1 % en
France métropolitaine
(4e trimestre 2024)

entre 2019 (9,5 %)
et 2024



Compétences



Aucune compétence majeure n'a été déléguée de la communauté de communes à la commune sur la période 2019-2024.

Equivalents
temps plein
travaillés (ETPT)

135

en 2019

136

ETPT
externalisés

133

en 2024



Évolution des effectifs de la commune 2019-2024



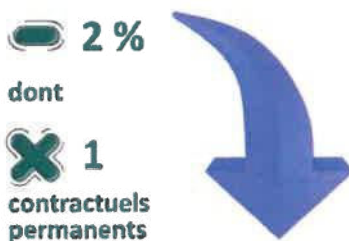
2 %

dont



1

contractuels
permanents



Taux
d'administration
(brut)

17,0

ETPT
pour 1 000 habitants
en 2019

Moyenne communes
de même taille : 14,5

18,1

ETPT
pour 1 000 habitants
en 2024

Moyenne communes
de même taille : 14,8



Charges de personnel 2024



62 %
des charges de
gestion
leur sont
consacrées



14 %

évolution
entre 2019 et 2024

975 € par
habitant

Soit le montant
consacré aux dépenses
de personnel,
par habitant.
Moyenne des communes
de même taille :
603 € par habitant

RECOMMANDATIONS

Recommandation n° 1. (Communauté de communes de Haute-Bigorre) : Mettre à jour la délibération relative aux heures supplémentaires au regard du décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 (*non mise en œuvre*).

INTRODUCTION

Aux termes de l'article L. 211-3 du code des juridictions financières, « *par ses contrôles, la chambre régionale des comptes contrôle les comptes et procède à un examen de la gestion. Elle vérifie sur pièces et sur place la régularité des recettes et dépenses décrites dans les comptabilités des organismes relevant de sa compétence. Elle s'assure de l'emploi régulier des crédits, fonds et valeurs. L'examen de la gestion porte sur la régularité des actes de gestion, sur l'économie des moyens mis en œuvre et sur l'évaluation des résultats atteints par rapport aux objectifs fixés par l'assemblée délibérante ou par l'organe délibérant. L'opportunité de ces objectifs ne peut faire l'objet d'observations* ».

Le contrôle coordonné des comptes et de la gestion de la commune de Bagnères-de-Bigorre et de la communauté de communes de la Haute-Bigorre (CCHB), en application de l'article R. 243-5-1 du code des juridictions financières, s'inscrit dans le cadre d'une enquête régionale portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales du bloc communal de la région Occitanie et qui donnera lieu à une synthèse en application de l'article R. 243-15-1 du même code.

Conformément à l'article R. 243-1 du code des juridictions financières, le contrôle a été ouvert le 27 mars 2025 par lettres de la présidente de la chambre régionale des comptes Occitanie adressées à M. Jacques BRUNE, président de la CCHB sur l'ensemble de la période contrôlée et à M. Claude CAZABAT, maire de la commune de Bagnères-de-Bigorre.

En application de l'article L. 243-1 du code des juridictions financières, les entretiens de fin de contrôle ont eu lieu le 16 juin 2025 avec le président de la CCHB et le maire de la commune de Bagnères-de-Bigorre.

Lors de sa séance du 2 juillet 2025, la chambre a arrêté des observations provisoires qui ont été transmises à MM. Jacques BRUNE et Claude CAZABAT.

Après avoir examiné les réponses reçues la chambre, dans sa séance du 17 octobre 2025, a arrêté les observations définitives présentées ci-après.

1 LE TERRITOIRE ET LA GESTION DES SERVICES PUBLICS

1.1 Les caractéristiques de la communauté de communes et de sa ville-centre

1.1.1 Les caractéristiques géographiques et socio-démographiques

La communauté de communes de la Haute-Bigorre (CCHB) est un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité professionnelle unique ; elle a été créée en décembre 1994. Ses contours communaux n'ont pas été affectés par la réorganisation territoriale introduite par la loi NOTRe. Le territoire de la CCHB comptait 16 995 habitants au 1^{er} janvier 2025, en diminution de 4,5 % par rapport à 2019. Elle comprend 25 communes membres. Son siège est situé dans la commune-centre de Bagnères-de-Bigorre, qui comptait 7 328 habitants au 1^{er} janvier 2025, en diminution de 8 % sur la même période.

La géographie de la communauté de communes est rurale et globalement caractéristique des intercommunalités du piémont pyrénéen. Bien que située au centre du département des Hautes-Pyrénées, elle est classée en zone de montagne par l'INSEE. Les communes situées au nord peuvent être regardées comme des satellites périurbains de l'agglomération de Tarbes ; à l'inverse les communes localisées le plus au sud présentent des caractéristiques de communes de zone de montagne.

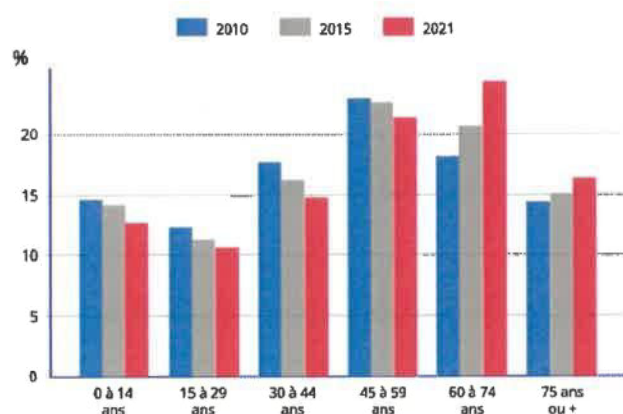
Carte n° 1 : La CCHB dans le département des Hautes-Pyrénées



Source : Guide Toulouse Pyrénées

Hormis la commune-centre, seules trois communes (Campan, Gerde et Pouzac) dépassent le seuil des 1 000 habitants. Tant la population de l'EPCI que celle de la commune, vieillissantes¹, connaissent une lente érosion, notamment liée au faible dynamisme du marché du travail². Le taux de pauvreté était en 2021 de 15 %, inférieur, tant à celui du département (16 %) que de la région (16,8 %). La commune-centre de Bagnères-de-Bigorre présente une attractivité touristique certaine, avec le domaine skiable du Tourmalet et la proximité du Pic du Midi, qui peut expliquer le redressement des créations d'entreprises depuis la fin de la crise sanitaire. Le territoire intercommunal compte environ 1 150 places d'hébergement, dont des hébergements collectifs et 330 chambres d'hôtel.

Graphique n° 1 : Évolution de la répartition de la population intercommunale par groupe d'âge (2010-2021)



Source : Recensements INSEE <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=EPCI-246500482>

La commune-centre est classée en zone de montagne et bénéficie du régime dérogatoire des communes touristiques³. Elle adhère à six syndicats mixtes.

1.1.2 Les caractéristiques financières de l'EPCI et de la commune

L'analyse financière a été menée sur les données consolidées pour tous les budgets. En 2024, les produits de gestion du budget principal représentaient 93 % du budget consolidé pour l'EPCI et 88 % du budget consolidé pour la commune-centre.

Sur la période contrôlée, la CCHB et la commune de Bagnères-de-Bigorre présentaient des situations financières proches et favorablement orientées.

¹ Pour l'EPCI, proportion de 40,6% de plus de 60 ans, en augmentation, à l'inverse de la part des moins de 15 ans de 12,7%, en diminution. Pour la commune, la part des plus de 60 ans, en augmentation, est de 44,4 % et celle des moins de 15 ans, en diminution, est de 10,5 %.

² Le taux de chômage de la zone d'emploi de l'EPCI et de la commune était de 7,5 % en 2024, en diminution de 2 points par rapport à 2019 et légèrement supérieure à la moyenne de la France métropolitaine de 7,1 %.

³ Décret du 27 novembre 2018 portant classement de la commune de Bagnères-de-Bigorre (Hautes-Pyrénées) comme station de tourisme NOR : ECOI1822334D.

1.1.2.1 La situation financière de l'EPCI

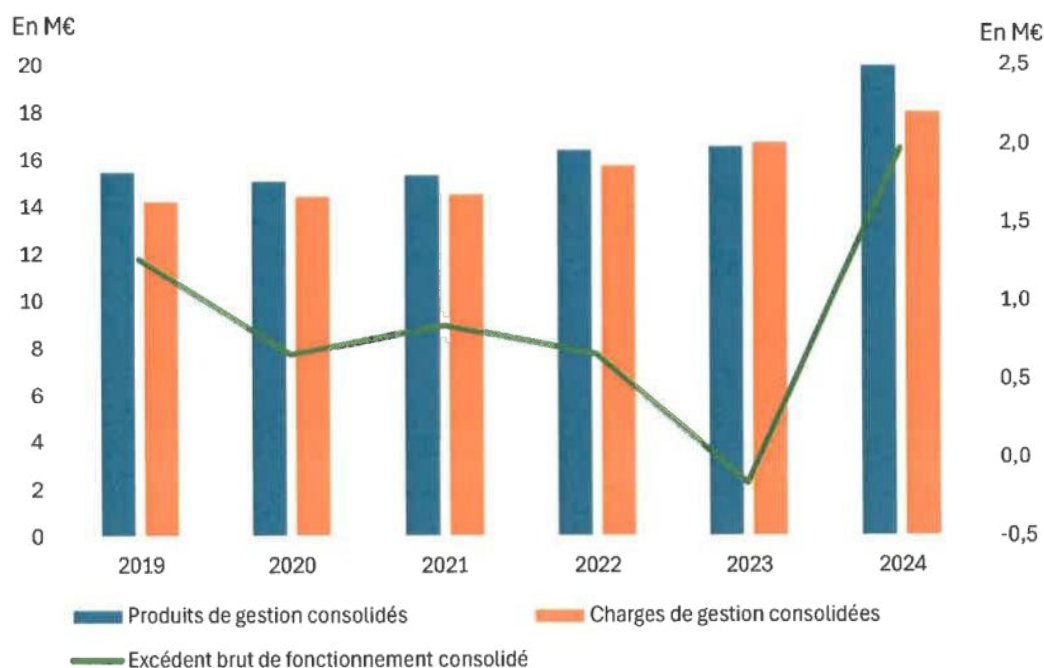
En 2024, le périmètre budgétaire de la CCHB était constitué d'un budget principal (BP), du budget annexe (BA) des abattoirs, clos au terme de cet exercice, et du BA des activités industrielles et commerciales. Le budget annexe du SPIC des ordures ménagères a été clôturé fin 2020, cette compétence étant exercée depuis le 1^{er} janvier 2020 par un syndicat.

Tous budgets confondus, les produits de gestion ont augmenté de 29 % entre 2019 (15,5 M€) et 2024 (20 M€). Cette dynamique est due à la progression des ressources institutionnelles (+38,1 %) et, dans une moindre mesure, à celle des ressources fiscales propres (+21,9 %).

S'agissant des charges de gestion, celles-ci sont passées de 14,2 M€ à 18 M€ sur la même période soit une hausse de 26,6 %. Cette croissance est très fortement portée par l'augmentation de la contribution aux syndicats, notamment envers celui qui exerce la compétence sur les ordures ménagères depuis 2020. Les charges de personnel (+10,5 %), ont également augmenté de 8 M€ en 2019 à 8,8 M€ en 2024.

En raison de l'augmentation des ressources fiscales propres (+1,5 M€ par rapport à 2023), l'excédent brut de fonctionnement (EBF) s'est nettement redressé en 2024, à 2 M€, alors qu'il était négatif en 2023.

Graphique n° 2 : Évolution de l'excédent brut de fonctionnement



Source : CRC Occitanie d'après les comptes de gestion

Sur la période, la capacité d'autofinancement (CAF) brute consolidée était supérieure à 10 % des produits de gestion consolidés sauf en 2022 (9 %) et surtout en 2023 (4,7 %).

L'exercice 2023 est le seul au terme duquel a été constatée une capacité d'autofinancement nette négative, après déduction de l'amortissement en capital de la dette consolidée.

La capacité d'autofinancement (CAF) brute était de 2,1 M€ en 2024, soit 10,6 % des produits de gestion. En moyenne, elle représentait 9,1 % des produits de gestion sur la période, niveau qui peut être regardé comme suffisant, les investissements de l'EPCI étant limités.

En effet, la CAF nette s'est également redressée, passant de 0,5 M€ en 2019 à 0,8 M€ en 2024. Elle s'établissait à 2 M€ en cumulé sur la période, soit 12,6 % du financement propre disponible de 6,4 M€. Les dépenses d'investissement ont atteint 8,1 M€ sur la même période. Aussi, il a été nécessaire de recourir à l'emprunt. 2,75 M€ de nouveaux emprunts ont été contractés. Ils ont essentiellement contribué à financer l'investissement mais ils ont également alimenté le fonds de roulement (FDR). Fin 2024, le FDR s'établissait ainsi à 3,1 M€, niveau qui peut paraître suffisant au regard du cycle de l'investissement.

La communauté de communes s'est fortement désendettée sur la période. L'encours de dette s'est réduit de 312 %, passant de 15,1 M€ en 2019 à 10,4 M€ en 2024. La capacité de désendettement s'est également fortement réduite : de 9,3 années de CAF brute consolidée en 2019 à 4,9 années en 2024.

Ainsi, sur la période contrôlée, la communauté de communes a amélioré sa situation bilancielle, en maîtrisant ses dépenses d'investissement et en réduisant son endettement.

1.1.2.2 La situation financière de la commune-centre

Le périmètre budgétaire 2024 de la commune de Bagnères-de-Bigorre se composait d'un budget principal et de trois budgets annexes (SPIC de l'eau, de l'assainissement et des activités thermales et thermo-ludiques). Ces derniers représentaient 12 % des produits, 5 % des charges consolidées et 34 % de la dette consolidée de la commune.

S'agissant du budget principal, les produits de gestion ont augmenté de 15 % entre 2019 et 2024 passant de 12 M€ à 13,8 M€. Les ressources fiscales nettes, qui ont crû de 12 %, ont contribué à cette dynamique et, dans une même proportion, les ressources d'exploitation, compensant ainsi l'attrition de la fiscalité reversée.

Sur la même période, les charges de gestion sont passées de 9,3 M€ à 10,9 M€ soit +17,5 %. Les charges à caractère général (+19 %) et les charges de personnel (+16 %) sont les principales sources de cette augmentation.

L'EBF a été relativement stable sur la période ; il représentait 2,8 M€ en 2024, (soit 20,6 % des produits de gestion et 22,4 % en 2019). De même, la CAF brute a connu une relative stabilité sur la période (2,2 M€ en 2019 et 2,6 M€ en 2024). Elle représentait, selon les exercices, de 18 % à 21 % des produits de gestion, niveau qui peut être regardé comme élevé.

La CAF nette s'établissait à 0,9 M€ en moyenne annuelle, soit en cumulé 37 % du financement propre disponible de 14,9 M€ sur la période. Le financement propre disponible a couvert l'intégralité des dépenses d'équipement. La commune a réalisé au total 14,3 M€ de dépenses d'équipement (y compris travaux en régie) sur la période.

Le recours à l'emprunt est resté limité, les nouveaux emprunts (4,1 M€) étant inférieurs à l'amortissement de l'encours (8,4 M€). Le FDR s'est en conséquence reconstitué à hauteur de 1,3 M€ au cours de la période. Il atteignait 87 jours de charges courantes en 2024, niveau

qui peut être regardé comme suffisant au regard des risques de liquidité limités auxquels la commune est exposée.

L'encours de la dette s'est réduit de 25 % au cours de la même période et la capacité de désendettement du budget principal s'est réduite de moitié entre 2019 et 2025 passant de 6,1 à 3 années d'autofinancement brut. Tous budgets confondus, cette capacité de désendettement était un peu plus élevée (6,5 années en 2024), en raison du poids de la dette des budgets annexes communaux.

Sur la période, la trésorerie nette était abondante ; elle représentait 73 jours de charges courantes en 2019 et 124 jours en 2024. Pour partie, cette situation a résulté d'un apport au fonds de roulement qui a contribué à la trésorerie à hauteur de 37 jours de charges courantes en 2024.

A l'instar de l'EPCI, la situation financière de la commune de Bagnères-de-Bigorre est ainsi favorablement orientée. Cette situation résulte de la rationalisation des dépenses induite par une dynamique de mutualisation ancienne et efficace.

1.2 Un choix marqué en faveur de la gestion en régie directe

1.2.1 Des transferts de compétences étendus et antérieurs à la loi NOTRe

Sur la période contrôlée, l'EPCI exerçait 12 compétences obligatoires et 22 compétences facultatives. Le tableau suivant rassemble les principales compétences de l'établissement à la fin de l'année 2024. Celles-ci reposent sur la définition de l'intérêt communautaire, qui a été successivement révisé par trois délibérations de 2017 et 2018 et, pour la période sous revue, sur la délibération du 17 septembre 2019. Sont concernés notamment les domaines de compétences relatifs à l'aménagement de l'espace, au logement social, aux équipements culturels et sportifs, à l'action sociale, à la voirie et au commerce. L'EPCI est autorité organisatrice de second rang de la mobilité, par délégation de la région Occitanie, au sens des dispositions des articles L. 1231-1 à L. 1231-16 du code des transports. Elle adhère, en outre, à cinq syndicats mixtes⁴ et au PETR⁵ Plaines et Vallées de Bigorre.

⁴ SM de la station du Tourmalet ; SM de l'Adour amont ; SM de l'agglomération tarbaise pour l'élimination des déchets ménagers et assimilés ; SM de valorisation touristique du Pic du Midi ; SM conservatoire botanique pyrénéen.

⁵ Pôle d'équilibre territorial et rural.

Tableau n° 1 : Les principales compétences de la CCHB au 31 décembre 2024

Compétences obligatoires	Compétences facultatives et autres compétences	
Aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire ; schéma de cohérence territoriale ; PLU ; ZAC	Protection de l'environnement dans le cadre de schémas départementaux	Cuisine centrale
Développement économique ; promotion du tourisme ; aménagement d'équipements à vocation touristique ; gestion des abattoirs	Politique du logement social d'intérêt communautaire et action, par des opérations d'intérêt communautaire, en faveur des personnes défavorisées	Sécurité incendie
La compétence "collecte des déchets" a été transférée au Syndicat mixte de l'agglomération tarbaise (SYMAT) en janvier 2020 (Traitement par le SMTDT65)	Construction, entretien et fonctionnement d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire et d'équipements de l'enseignement préélémentaire et élémentaire d'intérêt communautaire	Culture : valorisation du baroque pyrénéen
Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations (GEMAPI)	Action sociale d'intérêt communautaire	Transport à la demande ; Navette hivernale Bagnères-de-Bigorre – La Mongie ; Navette estivale sur le territoire communautaire par convention de prestation de service avec la ville de Bagnères-de-Bigorre du 1er mai au 31 octobre
Aménagement, entretien et gestion des aires d'accueil des gens du voyage	Création ou aménagement et entretien de voirie d'intérêt communautaire	
Contrôle de l'assainissement non collectif des eaux usées domestiques ou industrielles		

Source : CRC d'après les données de la CCHB et les arrêtés préfectoraux

Le maire de la commune-centre et le président de l'EPCI estiment, de manière convergente, que les transferts de compétences au bénéfice de l'EPCI, qui sont intervenus essentiellement entre 2008 et 2013, ont été portés au maximum de ce qui était souhaitable en termes d'organisation, antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi NOTRe.

Toutefois, le transfert des services public industriel et commerciaux d'eau et d'assainissement à l'EPCI, rendu obligatoire à terme par la même loi, n'était pas programmé à la clôture de la présente instruction, en juin 2025, compte tenu des nouvelles dispositions de la loi du 11 avril 2025 qui rend ce transfert optionnel. Par ailleurs, la clôture du budget « abattoirs » à la fin de l'exercice 2024, la fermeture des installations et le licenciement concomitant de la majorité des personnels a mis un terme à l'exercice opérationnel de cette activité, transférée de fait au secteur concurrentiel et aux autres collectivités ou regroupements de collectivités limitrophes.

1.2.2 Une gestion des services préférentiellement exercée en régie

La communauté de communes ne recourt à aucune délégation de service public. La commune de Bagnères-de-Bigorre, quant à elle, y recourt pour la gestion de l'eau, l'assainissement, le casino et les thermes (Grands thermes, Aquensis, Thermes de la Reine).

Le territoire de la CCHB est ainsi caractérisé par une gestion des services publics très majoritairement en régie. Pour l'EPCI, certaines compétences ont toutefois été cédées à d'autres regroupements de collectivités, notamment la gestion des milieux aquatiques et la prévention des inondations (GEMAPI) au SMAA⁶ et la gestion des ordures ménagères au SYMAT⁷.

Cette dernière compétence, a été transférée en 2020, les écritures comptables résiduelles du budget annexe pour l'exercice 2020 se bornant à porter intégration de l'encours de dettes de ce budget à celui du budget principal⁸.

1.3 Des mutualisations intercommunales, développées principalement entre l'EPCI et la commune de Bagnères-de-Bigorre

L'EPCI n'a pas établi de schéma de mutualisation. Pour autant, il dispose de trois services mutualisés, mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi NOTRe. Le développement avancé de la mutualisation de certaines fonctions administratives et techniques est donc ancien et étendu ; il se distingue de celui des établissements limitrophes, qui fait suite à la réforme de l'organisation territoriale et paraît, dans l'ensemble, moins achevé. Ces services communs s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 5211-4-2 du CGCT.

La communauté de communes met ainsi à disposition certains services au bénéfice des communes membres mais également de trois syndicats mixtes dont il est membre : le syndicat mixte Adour Amont (GEMAPI), le SYMAT (gestion des déchets ménagers et assimilés) et le PETR Plaines et Vallées de Bigorre.

Les principaux services support mutualisés sont les services communs chargés notamment des finances, des ressources humaines, des affaires juridiques, de la communication et des marchés publics. La liste complète de ces services est indiquée dans la première colonne du tableau n°2 ci-après. Un service commun compétent pour les autorisations liées au droit des sols et un secrétariat de mairie sont partagés entre la CCHB et plusieurs communes. L'ensemble de ces services fait l'objet de conventions définissant les modalités de facturation, au prorata estimé du coût du service rendu. Le tableau ci-après précise la décomposition des charges de personnel des services mutualisés : en 2024, plus de la moitié (54 %) de ces charges étaient facturées à la commune de Bagnères-de-Bigorre.

⁶ Syndicat mixte de l'Adour Amont, une convention de mise à disposition d'agents étant toutefois établie avec ce syndicat. Le choix a été fait de décompter les agents mis à disposition d'autres structures comme faisant partie de l'effectif de la structure contrôlée.

⁷ « Syndicat mixte de collecte des déchets », qui couvre le sud du département et l'agglomération de Tarbes.

⁸ Pour un montant conséquent de - 0,8 M€, ce qui met en évidence que l'équilibre économique de ce SPIC n'avait pas pu être trouvé dans le cadre de l'intercommunalité.

Tableau n° 2 : Charges de personnel des services communs

	Payé par la CCHB en 2024	Proratisation CCHB / Ville	Coût CCHB	Coût Ville
Direction	277 657,05 €	50/50	138 828,53 €	138 828,53 €
Finances / Comptabilité	240 058,18 €	50/50	120 029,09 €	120 029,09 €
Ressources humaines	299 698,10 €	50/50	149 849,05 €	149 849,05 €
Informatique	150 527,52 €	50/50	75 263,76 €	75 263,76 €
Communication	115 584,54 €	35/65	40 454,59 €	75 129,95 €
Marchés Publics	95 235,74 €	40/60	38 094,30 €	57 141,44 €
Secrétariat Maire / Président et des Elus	92 685,10 €	10/90	9 268,51 €	83 416,59 €
Secrétariat Général	146 894,32 €	50/50	73 447,16 €	73 447,16 €
Archives	52 934,27 €	40/60	21 173,71 €	31 760,56 €
Accueil / courrier	84 135,36 €	50/50	42 067,68 €	42 067,68 €
Affaires juridiques et affaires générales	75 724,72 €	50/50	37 862,36 €	37 862,36 €
Encadrement des Ateliers	37 809,43 €	50/50	18 904,72 €	18 904,72 €
Bureau d'études	100 994,34 €	30/70	30 298,30 €	70 696,04 €
Magasin	51 926,54 €	50/50	25 963,27 €	25 963,27 €
Ateliers mécanique	173 104,87 €	50/50	86 552,44 €	86 552,44 €
Atelier Réseau	169 716,26 €	40/60	67 886,50 €	101 829,76 €
Coordination Enfance / Jeunesse	94 479,70 €	60/40	56 687,82 €	37 791,88 €
TOTAL	2 259 166,04 €		1 032 631,77 €	1 226 534,27 €

Source : Données transmises par la communauté de communes issues du compte administratif 2024

Toutefois, fait exception la mutualisation des services support au bénéfice de la commune de Bagnères-de-Bigorre, qui était financée en partie par l'attribution de compensation de cette dernière à hauteur de 800 000 € en 2024, conformément à la réglementation applicable.

La dernière évolution de la mutualisation des services est intervenue en mai 2024 avec la mise en place d'un guichet unique pour les services à la personne, commun à l'EPCI, au CCAS et à la commune de Bagnères de Bigorre. Ce guichet unique comprend également un portail numérique. Les missions opérationnelles à caractère socio-éducatif exercées par ce service commun relèvent pour l'essentiel des compétences transférées en 2007 par les communes à l'EPCI. Ce guichet unique constitue également une interface avec les services opérationnels. Il est le point d'entrée pour les services offerts par le centre de loisirs, la prise en charge de la petite enfance (multi-accueil) et l'aide aux personnes âgées (portage des repas).

Par ailleurs, les ordonnateurs de l'EPCI et de la commune ont souligné que la mutualisation passait également par la mise à disposition d'agents entre la commune et la CCHB : par exemple, le service des espaces verts comprend 95 % d'agents de la commune, l'ensemble de ces flux étant retracé dans le tableau ci-après :

Tableau n° 3 : Mise à disposition de personnels de la commune

	Proratization CCHB/Ville
Espaces verts	5/95
Logistique	3/97
Equipe propreté	1/99
Equipe polyvalente de maintenance	30/70
Equipe Mongie	1/99
Gestion du foncier	60/40
Coordination des services culturels	20/80
Coordination du service eau et assainissement	20/80
Service Communal d'Hygiène et de Santé	5/95

Source : Données transmises par la communauté de communes

Enfin des mises à disposition individuelles croisées, qui font l'objet de facturations, complètent ce dispositif de mutualisation.

CONCLUSION DE LA PARTIE 1

L'EPCI et les communes n'ont pas connu de transfert de compétences significatif au cours de la période. Si l'EPCI ne pratique pas la délégation de service public, lui préférant une gestion en régie directe, il est membre de plusieurs syndicats qui exercent une partie de ses compétences. La commune-centre de Bagnères-de-Bigorre délègue, pour sa part, la gestion de l'eau et de l'assainissement, ainsi que les activités de sa station thermale, à des entreprises privées.

Le bloc communal se distingue par un haut degré de mutualisation des services supports, avec une dynamique de mutualisation ancienne et efficace : tous les services administratifs communs fonctionnels (notamment la gestion des ressources humaines, les finances, la commande publique et la communication) mais aussi, notamment, une direction technique opérationnelle, sont regroupés au sein de l'EPCI. Les services rendus aux communes membres sont soit facturés, soit pris en compte pour le calcul des attributions de compensation. Des mises à disposition croisées d'agents des communes et de l'EPCI complètent le dispositif de mutualisation des ressources humaines.

2 UNE STABILITE DES EFFECTIFS MAIS UNE PROGRESSION DE LA MASSE SALARIALE

Entre 2019 et 2024, les effectifs de la communauté de communes et de la commune-centre sont restés quasi stables⁹. Malgré cela, la masse salariale a néanmoins augmenté. Si des mesures de revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique et l'effet des progressions de carrière expliquent une partie de cette évolution, cette dernière résulte également des choix propres de l'EPCI et de la commune.

2.1 Des effectifs relativement stables mais une évolution de la structure des emplois

Encadré n°1 : Méthode de comptabilisation des effectifs

La création d'un emploi budgétaire constitue le support juridique d'un recrutement. Celui-ci doit faire l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité en application de l'article L. 313-1 du CGFP. L'ordonnateur de la collectivité ne peut recruter un agent sans qu'un emploi, préalablement créé par l'organe délibérant, ne soit vacant.

À chaque emploi doit correspondre un poste, pour lequel une fiche de poste décrit les fonctions et missions de l'agent (obligation prévue par l'article 6 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014).

De plus, il faut différencier les emplois permanents des emplois non permanents. Chaque emploi permanent a vocation à être occupé par un agent permanent, titulaire ou non titulaire ; les emplois non permanents sont exclusivement occupés par des contractuels à durée déterminée.

L'ensemble des agents de la collectivité forme l'effectif. Celui-ci peut être décompté en nombre d'agents physiques, nombre d'équivalents temps plein ETP (= effectif physique x quotité de travail) ou nombre d'ETPT travaillés ou ETPA annualisés (= effectifs en ETP x durée de présence dans le mois, cumulés sur l'année). Il convient de souligner que le décompte des agents physiques et de l'effectif en ETP est effectué à un instant donné (par exemple au 31 décembre), alors que celui des ETPT est effectué sur une durée (généralement l'année). Le présent rapport utilise la notion d'ETPT.

Les effectifs retenus regroupent ceux portés par les budgets principaux et les budgets annexes des collectivités ainsi que ceux des établissements publics liés (tels que les CCAS, les offices de tourisme) et la part des effectifs affectée au territoire de la CCHB pour les syndicats intercommunaux (notamment dans le cadre de la gestion des cours d'eaux ou de l'aménagement et l'urbanisme). Sont également intégrés les effectifs des délégataires de service public.

Les données recensées portent sur des agents publics mais aussi des personnels sur contrats de droit privé. C'est le cas par exemple des personnels du budget annexe des abattoirs de la CCHB, toutefois clos en 2024, des personnels l'office de tourisme et du conservatoire botanique.

Les données de répartition des effectifs par catégorie et par filière professionnelle ne comprennent pas les effectifs des syndicats.

⁹ L'analyse des effectifs a été menée par la chambre régionale des comptes à partir des fichiers du service « ressources humaines » de l'EPCI. Ce dernier a aussi établi les décomptes pour la commune centre et transmis les informations données par les communes membres. Il n'a pas été possible de s'appuyer sur les données des rapports sociaux uniques, le dernier bilan social produit remontant à 2020.

Prise en compte de la mutualisation et des mises à disposition

Conformément aux conventions statistiques de la DGCL, les personnels mis à disposition sont comptés comme exerçant dans leur organisme de rattachement et les strates de référence sont établies à partir des méthodes de calcul déterminées nationalement. En particulier, ces strates ne tiennent pas compte du caractère touristique de la commune, sauf indication contraire.

2.1.1 La comptabilisation des effectifs

La CCHB, ses communes membres et l'office du tourisme totalisaient 426 ETPT à la fin de l'année 2024, soit un niveau quasi stable (+0,3 %) par rapport à l'année 2019.

L'EPCI et la commune-centre représentaient, ensemble, 319 ETPT soit plus des trois-quarts des effectifs du bloc intercommunal, sans tenir compte des flux croisés de mise à disposition, les services mutualisés étant compris dans ce décompte¹⁰. Entre 2019 et 2024, les effectifs de la commune ont diminué de 135 à 133 ETPT (-1,5 %) quand ceux de l'EPCI diminuaient de 191 à 186 ETPT (soit un peu moins de 3 %). Cette baisse des effectifs des deux collectivités s'explique notamment par des externalisations et la mutualisation évoquée *supra*. A l'exception de la commune de Gerde, le poids des autres communes dans les effectifs du bloc communal est négligeable. En revanche, celui des établissements est significatif : l'office du tourisme représentait ainsi 18 ETPT en 2024.

Tableau n° 4 : Evolution des effectifs (ETPT) des collectivités, de leurs établissements rattachés et de leurs syndicats (emplois permanents et non permanents)

En ETPT	2019	2024	Variation 19/2024 [*]
<i>CCHB</i>	191,4	185,7	-3 %
<i>Bagnères-de-Bigorre</i>	135,2	132,7	-1,8%
<i>TOTAL communes membres</i>	216	222,8	3,1%
<i>Total communes + EPCI + office de Tourisme</i>	425	426,2	0,3%

Source : CRC d'après les données des collectivités. Communes suivantes : Antist, Argelès-Bagnères, Banios, Bettes, Hitte, Lies, Marsas, Neuilh, Uzer : pas de personnel.

*Pour ces communes, il n'a pas été possible de vérifier rigoureusement si le décompte est effectué en ETPT. + Les variations ne sont indiquées que pour des effectifs supérieurs à 5.

¹⁰ Cet impact est évalué à 8,3 % de l'effectif en ETPT pour la commune et à 16,3 % pour l'EPCI, sur la base d'un décompte effectué par l'ordonnateur.

Les évolutions des effectifs de l'EPCI et des communes membres sont comparables, seules se détachant celles des établissements rattachés et de la DSP des thermes de Bagnères-de-Bigorre.

Cette stabilité des effectifs est à mettre en regard de celle des compétences. En effet, le périmètre des compétences est resté stable sur la période 2019 à 2024 aucune compétence majeure n'ayant été transférée ou déléguée entre l'EPCI et ses communes, l'essentiel des transferts de compétences étant antérieur à la loi NOTRé.

Elle est aussi liée à une gestion prudentielle des créations de postes, dans un contexte de tensions sur la ressource fiscale. Si l'EPCI et la commune ne se sont pas dotés d'un « plafond d'emplois », pour autant, les créations de postes sont rares et les départs à la retraite donnent occasionnellement lieu à suppression de poste.

En 2024, les taux d'administration bruts de la commune et de l'EPCI, qui ne tiennent pas compte des externalisations ni des transferts de compétences à d'autres structures, s'établissaient respectivement à 18,1 ETPT et à 10,9 ETPT pour mille habitants soit des niveaux supérieurs aux moyennes de 14,8 ‰ pour les communes comparables et de 4 ‰ pour les EPCI de même taille.

Ces taux d'administration bruts, relativement élevés, pourraient s'expliquer par le caractère touristique de la commune, le champ de compétences élargi de l'EPCI et les indicateurs socio-démographiques de l'ensemble de son territoire. Le président de l'EPCI a invoqué en réponse l'impact sur les effectifs, des compétences de services à la personne, de la prise en charge de la petite enfance et des centres de loisirs, dont le taux d'encadrement est fixé par des textes nationaux.

2.1.2 L'impact des externalisations

Faute de donnée fiable, il n'a pas été possible de calculer un taux d'administration agrégé à l'échelle de l'ensemble du territoire en tenant compte des externalisations.

2.1.2.1 Les délégations de service public

Si l'EPCI n'a pas délégué de service public sur la période, la commune-centre de Bagnères-de-Bigorre a délégué la gestion de l'eau et de l'assainissement ainsi que celle de son casino et des activités thermales.

Les rapports des délégataires ne donnant pas les effectifs en ETPT mais en postes et pour des exercices antérieurs, il n'a pas été possible de procéder à l'évaluation consolidée, DSP incluses, du taux d'administration global.

Il en a été de même des communes membres dont les délégations étaient modestes sur la période.

2.1.2.2 Les externalisations vers des regroupements de collectivités plus larges

Le syndicat mixte de l'Adour amont et le PETR Plaines et vallées de Bigorre ne déclarent pas d'effectif correspondant à l'exercice des compétences déléguées. Le conservatoire botanique national Pyrénéen, dont les compétences n'ont pas été instituées par délégation de l'EPCI ou d'une commune-membre, n'est pas inclus dans le périmètre du décompte.

Pour sa part, le SMAA assure la gestion de l'eau, des milieux aquatiques et des inondations (compétence GEMAPI). Ce syndicat couvre un territoire beaucoup plus large que celui de la CCHB, des Hautes-Pyrénées aux Pyrénées Atlantiques en passant par le Gers. Deux agents étaient en poste sur cette compétence à la CCHB en 2018 et ont été transférés à ce syndicat en janvier 2019. De ce fait, on peut considérer que deux emplois ont été externalisés vers ce syndicat.

Par ailleurs, la CCHB dispose, dans ses compétences, de l'exploitation du domaine skiable, tout comme les communes de Sers et Barèges.

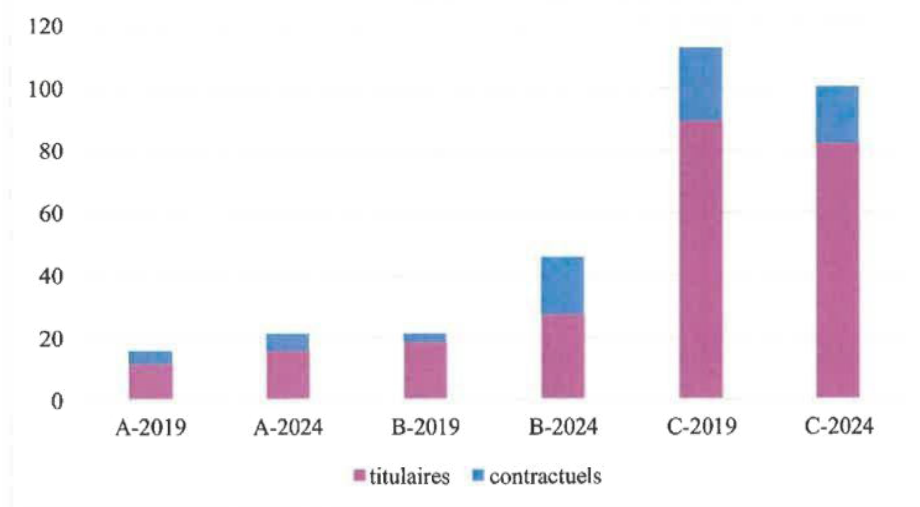
Ces trois entités ont délégué à un syndicat, le syndicat mixte de la station du Tourmalet, la gestion du domaine skiable. Ce syndicat a lui-même passé une DSP pour l'exploitation du domaine à la SEML du Grand Tourmalet. Il n'y a pas de personnel au syndicat mixte de la station du Tourmalet, mais la SEML du Grand Tourmalet a déclaré un effectif de 102 ETPT. La configuration du domaine skiable comprend deux versants. Compte tenu de cette configuration, et de l'affectation des personnels par versant il peut être admis que la CCHB porte, par externalisation, 60 % des effectifs de la SEML du Grand Tourmalet, soit 61,2 ETPT.

Enfin le SYMAT a repris les emplois correspondants, jusqu'en 2019, au pôle environnement-ordures ménagères de la Haute Bigorre, soit 21 ETPT.

Les effectifs présents sur le territoire de la CCHB étaient très majoritairement des emplois permanents. La commune-centre et l'EPCI comptaient ainsi parmi leurs effectifs une proportion de 83 % d'emplois permanents en équivalents temps plein en 2024, en hausse de 8 points depuis 2019. Les non permanents se composaient essentiellement d'agents recrutés sur la base des articles L. 332-13 et L. 332-23 du code général de la fonction publique (CGFP). Ces dispositions permettent, respectivement, de recruter des agents contractuels en remplacement temporaire d'agents permanents et de recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (plus de la moitié des emplois non permanents en 2024). Ces renforts sont principalement liés au besoin de personnel en période touristique, notamment pour la station de ski de la Mongie et pour les activités thermales.

Les effectifs de toutes les catégories ont augmenté entre 2019 et 2024. Les agents de catégorie C représentaient 85 % des ETPT du bloc intercommunal en 2024, part en baisse de 4 points par rapport à 2019. Pour leur part, 6 % des agents relevaient de la catégorie A en 2024 (contre 4,6 % en 2019) et ceux de catégorie B représentaient 8,5 % en 2024 (contre 6 % en 2019).

Graphique n° 3 : Évolution des effectifs en ETPT du budget principal de l'EPCI par statut et catégorie 2019-2024



Source : CRC d'après les données des collectivités. Les budgets annexes des abattoirs et du service public des ordures ménagères ne sont pas ici analysés, en raison de leur suppression en fin de période, afin de présenter les évolutions à périmètre constant.

Les effectifs de catégorie B ont doublé au cours de la période de contrôle, corrélativement à une diminution des effectifs de catégorie C. Cela résulte du reclassement statutaire de 15 auxiliaires de puériculture en 2022, lié à l'évolution des dispositions statutaires les concernant. En dehors de cette spécificité, le recours à un personnel plus qualifié (catégories A et B) correspond à un objectif de structuration des services.

L'impact des promotions de grade n'explique toutefois que partiellement cette évolution, notamment liée à la dynamique des recrutements sur contrats, en forte augmentation (+10 agents entre 2019 et 2024, alors que les effectifs baissent de 3 %). L'EPCI a indiqué recourir à ce mode de recrutement pour pallier les « difficultés de recrutement rencontrées ».

La répartition des emplois entre les hommes et les femmes du personnel est stable sur la période considérée et l'établissement recourt de manière très modérée aux contrats aidés et aux contrats d'apprentissage.

2.2 Une masse salariale en forte augmentation

Au cours de la période contrôlée, la masse salariale de la CCHB et de la commune-centre ont connu une dynamique importante. Pour l'EPCI, la masse salariale est passée de 6 M€ en 2019 à 8 M€ en 2024 sur le seul budget principal, et de 8 M€ en 2019 à 8,8 M€ en 2024 tous budgets confondus (soit +11 %, pour une inflation de 15 % au cours de la même période). Ce sont ainsi 48 % des charges courantes (49 % des charges de gestion) qui sont consacrées aux charges de personnel. Rapportée au nombre d'habitants de l'EPCI, cette masse salariale représentait 519 €/habitant en 2023 contre 177 €/habitant en moyenne pour les

collectivités de la même strate (15 000 à 30 000 habitants, communautés de communes à FPU, 2023¹¹). Ce montant était de 449 € en 2019 soit 70 € de plus par habitant sur la période.

Ces calculs ont été menés en rattachant la masse salariale des personnels mis à disposition à leur collectivité d'origine, conformément aux normes budgétaires et comptables. L'ordonnateur a indiqué en réponse que cette méthode ne permettait pas de refléter les effets de la mutualisation des services. Il a précisé que, si les recettes tirées des remboursements des rémunérations des personnels mis à disposition étaient prises en compte, alors la masse salariale de la CCHB s'établissait à 8,04 M€ en 2024, dont des recettes de mutualisation à hauteur de 1,66 M€, soit 6,38 M€ de masse salariale affectée à la seule CCHB, comme indiqué au tableau ci-après :

Tableau n° 5 : Décomposition de la masse salariale en tenant compte des recettes de mutualisation pour l'EPCI

Masse salariale	Recettes de mutualisation	Masse salariale affectée à la seule CCHB	% dépenses personnel CCHB / dépenses réelles fonctionnement
8 040 566,98 €	1 657 548,57 €	6 383 018,41 €	32 %

Source : DOB 2025, décompte du président de la CCHB

Néanmoins, pour l'exercice 2024, les charges de personnels externes du budget principal (dont les remboursements de mises à disposition rentrantes) s'élèvent, au débit du compte 621, à 546 719 € ; les recettes tirées du remboursement de personnels mis à disposition d'autres structures, inscrites au crédit du compte 7084, se montent à 593 123 €. Ainsi, la masse salariale nette de ces flux s'établit à 7 409 075 €. La comptabilisation des recettes de mutualisation (nettes des dépenses) est donc imparfaitement décrite dans le tableau ci-dessus.

S'agissant de la commune de Bagnères-de-Bigorre, sa masse salariale est passée de 5,5 M€ à 6,3 M€ pour le budget principal et de 6,3 M€ à 7,1 M€ tous budgets confondus, soit une augmentation de 14 % sur la période. La part de la masse salariale dans les charges courantes est restée stable, passant de 56,1 % à 56,5 %.

Comme pour l'EPCI, ces calculs ont été menés en rattachant la masse salariale des personnels mis à disposition à leur collectivité d'origine.

Le maire a précisé en réponse aux observations provisoires de la chambre que, si les recettes tirées des remboursements des rémunérations des personnels mis à disposition étaient prises en compte, alors la masse salariale de la commune s'établissait comme indiqué dans le tableau ci-après :

¹¹ Les strates déterminées par la DGCL sont établies sur les budgets principaux uniquement.

Tableau n° 6 : Décomposition de la masse salariale en tenant compte des recettes de mutualisation pour la commune

Masse salariale	Recettes de mutualisation	Masse salariale affectée à la seule CCHB	% dépenses personnel CCHB / dépenses réelles fonctionnement
6 406 673,60 €	523 070,73 €	5 883 602,87 €	48 %

Source : DOB 2025, selon le décompte indiqué par le maire

Comme pour l'EPCI, pour l'exercice 2024, les charges de personnels externes du budget principal (dont les remboursements de mises à disposition rentrantes) se montent, au débit du compte 621, à 530 100 € ; pour leur part, les recettes tirées du remboursement de personnels mis à disposition d'autres structures, inscrites au crédit du compte 7084, se montaient à 523 071€. Ainsi, la masse salariale nette de ces flux s'établit à 5 819 580 €. La comptabilisation des recettes de mutualisation (nettes des dépenses) est donc imparfaitement décrite dans le tableau ci-dessus.

Rapporté aux charges consolidées de gestion, le ratio des dépenses de personnel atteignait 62 %, soit 975 €/habitant en 2024 contre 790 € en 2019 et une augmentation de 185 €/habitant sur la période. À titre de comparaison, la moyenne de la strate des communes touristiques « supports de station de sports d'hiver » était en 2023 de 638 €/habitant (603 € pour l'ensemble des collectivités de même taille).

Si la période contrôlée a été marquée par des hausses contraintes de la masse salariale, notamment du fait du dégel du point d'indice et de l'évolution indiciaire des agents¹², les choix réalisés par les collectivités se sont également révélés importants dans la dynamique constatée. L'ordonnateur a ainsi évoqué la création de 5 postes dans les services mutualisés avec la commune-centre, pour un coût annuel de 238 000 euros, et la création de 3 postes permettant de renforcer l'offre de services au public. Il a également mentionné la nécessité pour la commune de s'inscrire dans les contrats de projets, pour la grande majorité d'entre eux lancés par les administrations de l'État. L'ordonnateur a enfin précisé que les 7 postes concernés ont été subventionnés à hauteur de 77 % soit, entre 2021 et 2024, un cumul de 549 000 € de subventions reçues pour un coût évalué à 709 000 €.

S'agissant de la CCHB, l'avancement normal de grade et d'échelon et la faiblesse des mutations sortantes expliquent une partie de l'évolution de la masse salariale.

Compte tenu de la difficulté de procéder à une évaluation rigoureuse en l'absence de rapport social unique, la chambre a évalué l'évolution du coût moyen des rémunérations brutes par emploi.

L'effet respectif de la composante indiciaire et de la composante indemnitaire de ces évolutions peut être apprécié, compte tenu de la relative stabilité des effectifs, en rapportant

¹² Au cours de la période, l'indice minimum de traitement a augmenté de 26 points et l'indice majoré de 5 points. La revalorisation du cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture a occasionné le reclassement de 15 agents en catégorie B.

l'évolution des rémunérations brutes et des rémunérations indemnitaires à celle des effectifs en ETPT comme suit, à partir de l'évolution des rémunérations brutes.

Pour la ville de Bagnères-de-Bigorre, les rémunérations brutes par équivalent temps plein de titulaire ont augmenté de 15 % au cours de la période, principalement tirées à la hausse par l'augmentation des rémunérations indemnitaires ; cette augmentation des rémunérations indemnitaire a été évaluée à 35 % par équivalent temps plein titulaire. En conséquence, la part des primes dans la rémunération brute a augmenté de 2,7 points de pourcentage.

Les rémunérations des contractuels ont pour leur part augmenté plus vite que celles des titulaires, principalement par l'effet d'un relèvement du niveau du recrutement de ces personnels. Compte tenu du faible nombre de contractuels, l'impact de cette spécificité reste limité, la rémunération moyenne par emploi ayant augmenté de 15,4 %.

Tableau n° 7 : Evolution du coût moyen par emploi en euros : composantes indiciaires et indemnitaires, ville de Bagnères-de-Bigorre

	2019	2024	Variation 2019-2024
<i>Effectifs en ETPT</i>	135,2	132,7	-1,8 %
<i>dont titulaires</i>	113,6	109	-4 %
<i>Rémunérations indiciaires des titulaires / ETPT (a)</i>	22 390	24 930	11,3 %
<i>Rémunérations indemnitaires des titulaires / ETPT (b)</i>	4 170	5 640	35,2 %
<i>Rémunération moyenne par emploi titulaire ETPT (c)</i>	26 560	30 570	15 %
<i>Taux de primes : Ratio (b)/(c)</i>	15,7 %	18,4 %	
<i>Rémunération moyenne par emploi non titulaire ETPT</i>	25 930	32 100	24 %
<i>Rémunération moyenne par emploi ETPT</i>	26 360	30 420	15,4 %

Sources : CRC à partir des comptes de gestion

Pour la communauté de communes¹³, les évolutions constatées ont été encore plus prononcées : les rémunérations brutes par équivalent temps plein de titulaire ont augmenté de 19,5 % au cours de la période, principalement tirées à la hausse par l'augmentation des rémunérations indemnitaires, évaluée à +39 % par équivalent temps plein titulaire. En conséquence, la part des primes dans la rémunération brute a augmenté de 2,6 points de

¹³ Compte tenu des variations de périmètres (fermeture de deux budgets annexes et licenciements), les évolutions sont mesurées sur le BP uniquement.

pourcentage. Comme pour la commune, les rémunérations des contractuels ont augmenté sensiblement plus vite que celles des titulaires (+28 %).

Le poids plus prononcé des contractuels dans l'effectif du BP explique que l'augmentation de la rémunération moyenne par emploi soit plus prononcée (+21,4 %) que celle constatée pour la commune-centre.

Ces évolutions sont en partie tributaires de la mise en place du RIFSEEP par délibération du 28 janvier 2020 (pour l'EPCI) et du 29 janvier 2020 (pour la commune-centre), dont l'effet est intervenu à compter du 1^{er} février. Ce régime, mis en œuvre assez tardivement mais quasi identiquement dans les deux structures, n'a pas été assorti d'une revalorisation explicite des indemnités. L'intention initiale des deux collectivités était de limiter les effets de son application sur la masse salariale. Les barèmes indicatifs mentionnés par la délibération au regard des fonctions exercées et des cadres d'emploi n'ont pas été sensiblement relevés par rapport au régime antérieur.

L'EPCI a entendu, en gestion, compenser partiellement l'impact de l'inflation intervenue au cours de la période, compte tenu de l'évolution plus lente du point d'indice. En ce sens, les attributions de primes exceptionnelles de pouvoir d'achat ont joué un rôle significatif, les montants attribués en 2024 étant de 98 700 € pour la commune-centre et de 93 700 € pour l'EPCI. Celles-ci ont fait l'objet de délibérations en date du 25 janvier 2024 (pour la commune-centre) et du 30 janvier 2024 (pour l'EPCI).

En dépit du versement de cette prime en 2024, l'évolution de la rémunération moyenne par emploi est comparable à l'inflation pour la commune, un peu moins pour l'EPCI.

Tableau n° 8 : Évolution du coût moyen par emploi en euros : composantes indiciaires et indemnitaires, communauté de communes (budget principal)

	2019	2024	Variation 2019-2024
<i>Effectifs en ETPT</i>	149,7	167,2	11,6 %
<i>dont titulaires</i>	118,9	124,7	4,9 %
<i>Rémunérations indiciaires des titulaires / ETPT (a)</i>	22 230	25 760	15,9 %
<i>Rémunérations indemnitaires des titulaires / ETPT (b)</i>	4 140	5 760	39 %
<i>Rémunérations brutes des titulaires / ETPT (c)</i>	26 370	31 510	19,5 %
<i>Taux de primes : Ratio (b)/(c)</i>	15,7 %	18,3 %	
<i>Rémunération moyenne par emploi non titulaire ETPT</i>	24 410	31 170	27,7 %
<i>Rémunération moyenne par emploi ETPT</i>	25 840	31 350	21,4 %

Sources : comptes de gestion, calculs CRC

Il n'a pas été possible d'apprécier précisément la part de l'évolution de la composante indemnitaire et de la composante indiciaire dans cette évolution. Néanmoins, cette évolution doit être très proche de celle des rémunérations brutes, car l'augmentation des charges de personnel des budgets principaux, pour la commune-centre comme pour l'EPCI, est très proche de celle des rémunérations brutes.

CONCLUSION DE LA PARTIE 2

En 2024, les taux d'administration bruts de la commune et de l'EPCI s'établissaient respectivement à 18,1 ETPT et 10,9 ETPT pour mille habitants. Si aucune compétence significative n'a été transférée sur cette période entre l'EPCI et les communes membres, ces ratios, supérieurs à la moyenne, ne tiennent pas compte des compétences transférées à d'autres structures, ou dont la gestion leur a été déléguée.

Les effectifs de la CCHB, de ses communes membres et de l'office du tourisme sont restés quasi stables entre 2019 et 2024 (environ 426 ETPT). En 2024, la CCHB et la commune de Bagnères-de-Bigorre comptaient respectivement 186 et 133 ETPT, en diminution de l'ordre de 3 % et de 2 % par rapport à 2019. À elles deux, l'EPCI et la commune représentaient 75 % des effectifs du bloc communal en 2024 contre 77 % en 2019. Pris isolément, l'EPCI pesait pour 44 % des effectifs en 2024.

Tous budgets confondus, la masse salariale de la CCHB est passée de 8 M€ en 2019 à 8,8 M€ en 2024 soit +11 %. Ce sont ainsi 49 % des charges de gestion qui étaient consacrées aux charges de personnel pour l'EPCI. Rapportée au nombre d'habitants de l'EPCI, cette masse salariale représentait 519 €/habitant en 2023 contre 177 €/habitant en moyenne pour les collectivités de la même strate.

S'agissant de la commune de Bagnères-de-Bigorre, sa masse salariale est passée de 6,3 M€ à 7,1 M€ tous budgets confondus, soit une augmentation de 14 % sur la période. La masse salariale représentait 975 €/habitant en 2024 contre 790 € en 2019, soit une augmentation de 185 €/habitant sur la période. À titre de comparaison, la moyenne de la strate des communes touristiques « supports de station de sports d'hiver » était en 2023 de 638 €/habitant et de 603 € pour l'ensemble des collectivités de même taille.

Si, à effectifs quasi stables, la masse salariale a pourtant continué à progresser, c'est qu'elle a subi les conséquences des choix de gestion des collectivités, notamment en termes indemnitaire, mais également des effets dus à l'avancement dans la carrière des agents. Ces causes se sont avérées prépondérantes face à l'impact des mesures nationales de revalorisations des rémunérations.

3 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : DES AMELIORATIONS A APPORTER

3.1 L'organisation et les outils de gestion des ressources humaines de la CCHB

Le service des ressources humaines (RH) de l'EPCI est mutualisé dans le cadre d'un service commun entre l'EPCI, la commune de Bagnères-de-Bigorre et le centre communal d'action sociale (CCAS). Il regroupe 8 agents à temps complet, dont deux encadrants. Le suivi administratif des agents est réalisé avec précision, à la fois sous un logiciel spécialisé et sous

Excel. Néanmoins, la communauté de communes doit améliorer la fiabilité du suivi qui n'est réalisé qu'en ETP. L'information en ETPT a été introduite à la demande de la chambre dans le cadre du contrôle et a été rigoureusement mise en œuvre par les personnels spécialisés. L'EPCI est incité à poursuivre la mise en œuvre de cette méthode permettant un suivi plus fiable.

En vertu de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, il appartient à l'organe délibérant de chaque collectivité d'en créer les emplois. Le conseil communautaire délibère sur les créations de postes. Les délibérations contiennent les mentions utiles à l'information de l'assemblée délibérante comme la nature de l'emploi, le grade, la durée hebdomadaire de travail et la date de création. Un tableau actualisé des effectifs conformément aux articles L. 2313-2 et R. 2313-3 du code général des collectivités territoriales est actualisé de manière récurrente.

Cependant, la CCHB ne s'est pas dotée d'un effectif de référence ou d'un plafond d'emploi ; elle ne dispose pas d'une politique de gestion prévisionnelle documentée des emplois et des compétences, en dépit d'orientations de gestion administrative (notamment l'adoption de la non-reconduction automatique des emplois après départ en retraite). Par ailleurs, il existe un écart significatif entre les postes ouverts, qui anticipent des avancements, des recrutements, des départs, et les postes réellement pourvus. Les comptes administratifs reprennent l'état des personnels conformément aux instructions budgétaires.

Enfin, comme il a déjà été observé plus haut, les rapports sociaux uniques (RSU) ne sont plus produits depuis 2020¹⁴. Cet état de fait contrevient aux dispositions législatives¹⁵. Les ordonnateurs concernés doivent se mettre en conformité avec ces dispositions législatives.

L'ordonnateur de la CCHB a fait état de difficultés opérationnelles dans l'élaboration de ces documents et de l'acquisition à l'été 2025 d'un logiciel de gestion de la masse salariale, présentée comme une première étape à la production du rapport social unique.

3.2 La gestion du temps de travail par l'EPCI et par la commune

Encadré n°2 : La durée légale du temps de travail

La loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 fixent à 1 607 heures effectives par an la durée légale du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

L'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a réaffirmé cette obligation. Il a procédé à la suppression du dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Ce dernier prévoyait que les régimes dérogatoires qui étaient entrés en vigueur avant la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 pouvaient être maintenus par décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité après avis du comité technique lorsqu'ils étaient plus favorables.

¹⁴ Couramment appelé « bilan social » jusqu'en 2019 et « rapport social unique » depuis l'entrée en vigueur de la loi n°2019-828 du 6 août 2019.

¹⁵ Article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par les nouvelles dispositions de l'article 9bis A de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires.

L'obligation de suppression de ces régimes entrain en vigueur un an après le renouvellement des assemblées délibérantes.

Le décret ci-dessus du 12 juillet 2001 renvoie au 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'État s'agissant des modalités de détermination de la durée du temps de travail. L'article 1 du décret du 25 août 2000 dispose, en son alinéa 2, que « **le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle** ».

Le règlement de la communauté de commune a été modifié par délibération du 28 janvier 2020, afin de le mettre en conformité avec la durée annuelle légale du temps de travail. Pour sa part, la commune a mis en conformité son règlement du temps de travail par délibération du 29 janvier 2020. Pour les agents relevant de services dont le cycle de travail est annualisé, l'EPCI renvoie à un planning annuel le soin de définir les conditions dans lesquelles la durée légale annuelle du temps de travail est respectée. La loi limite les dérogations aux « *sujétions auxquelles sont soumis certains agents* » (art. L. 611-1 et L. 611-2 du code général de la fonction publique, CGFP).

Par délibération de la communauté de commune du 7 décembre 2020, une dérogation a été instaurée pour tenir compte des sujétions liées aux missions des agents relevant des services des abattoirs, des salles de spectacle, de cinéma, de piscine ainsi que les personnels affectés à la Mongie en hiver. L'énumération des services concernés tend à indiquer que les sujétions sont en lien avec des horaires décalés et modulés du service. La délibération devrait être complétée pour préciser sa portée sur le service des agents concernés.

Par ailleurs, le régime des autorisations d'absence pour événements familiaux accordés aux agents de la commune défini par un règlement est plus généreux que celui prévu par l'État, ce qui, en l'absence de texte contraire, n'est pas irrégulier. Des autorisations spéciales d'absence sont accordés en raison du mariage d'un enfant, des frères et sœurs de l'agent, du décès des frères et sœurs, des grands parents, des beaux parents, ainsi qu'en cas d'hospitalisation d'urgence du conjoint, de parents¹⁶.

Ainsi, l'EPCI et la commune ont mis en conformité leur régime du temps de travail et diverses dérogations ont été mises en œuvre dans les limites autorisées par les textes en vigueur.

3.2.1 Un compte épargne-temps à régulariser

Encadré n°3 : Le cadre juridique du compte épargne-temps

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 a institué dans la fonction publique un compte épargne-temps (CET). Y sont éligibles les agents, titulaires ou contractuels, employés de manière continue par la collectivité et ayant accompli au moins un an de service. Ouvert à la demande de l'agent, le CET lui permet d'y reporter des jours de RTT ou de congés annuels non pris dans l'année à condition qu'au moins vingt jours de congés annuels aient été pris.

¹⁶ Art. L. 621-1 du CGFP et décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif aux congés des fonctionnaires territoriaux ; si les autorisations spéciales d'absence prévues pour les agents de l'État constituent une référence, il est loisible aux autorités territoriales de s'en écarter dans le respect du principe d'égalité et de légalité, sur le fondement de l'article L. 111-1 du CGFP ; voir aussi la réponse ministérielle n°22676 du 7 juillet 2016.

Le CET dispose d'un plafond de 60 jours maximum, sauf cas exceptionnels¹⁷. Si la collectivité en a délibéré, des jours de CET peuvent être indemnisés forfaitairement selon le barème fixé par l'article 4 de l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 à savoir 150 €/j pour les agents de catégorie A, 100 €/j pour les agents de catégorie B et 83 €/j pour ceux de catégorie C.

À la CCHB, les agents disposaient, au 31 décembre 2024, de 2 430 jours de CET¹⁸, soit 13 jours par agent. Le CET est en partie tenu par le moyen d'un tableur Excel et en partie par le logiciel RH qui lui a succédé. Il est tenu en jours, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret du décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

L'historique de la progression des CET et sa situation en 2019 n'ont pas été transmis à la chambre et n'étaient documentés ni dans les annexes budgétaires ni dans les DOB.

Le conseil communautaire ne s'est pas prononcé sur la monétisation des jours qui doivent par conséquent être pris sous forme de congés. Suite à la décision de fermeture du SPIC des abattoirs en 2024, qui a donné lieu à 12 licenciements, le conseil communautaire a voté une délibération aux fins de régler les droits à CET restants des agents licenciés (délibération du 6 mars 2025, qui prévoit une monétisation ponctuelle). Le caractère restrictif et ponctuel de cette monétisation est néanmoins rendu possible par les dispositions de l'article 3-1 du décret n° 2010-531 du 20 mai 2010.

3.2.2 Un absentéisme en hausse et, jusqu'à récemment, partiellement suivi

La CCHB totalisait en moyenne près de 4 900 jours d'absence par an en 2024. Une augmentation de l'absentéisme a été relevée en 2021 et 2022, au sortir de la crise sanitaire. En dépit de l'amélioration constatée depuis, l'absentéisme a sensiblement augmenté depuis 2019 (+28 %). Toutefois, il convient de relativiser ce constat, dans la mesure où des facteurs exceptionnels étaient en cause : l'absentéisme pour maladie ordinaire à plein traitement ou sans traitement s'est en fait légèrement contracté depuis 2019. L'impact des congés de longue durée et de longue maladie paraît être le déterminant principal de ces évolutions, ce dont témoigne la forte augmentation des jours d'absence pour maladie à demi traitement (+1 250 jours).

En effet, l'effectif des agents en congés de longue maladie et de longue durée a augmenté très fortement au cours de la période de contrôle, passant de 0,5 à 6 ETPT pour l'EPCI. Il s'est maintenu à un niveau proportionnellement élevé dans les effectifs de la commune-centre, à environ 6 ETPT. L'évaluation de cette catégorie particulière d'emplois n'a pas pu être menée pour les autres communes membres.

La forte augmentation de ces effectifs en congés de longue maladie, en quelques années seulement, a impacté l'évolution de la masse salariale du bloc communal. Un diagnostic des

¹⁷ En 2020 et 2024, le plafond a été augmenté de 10 jours en raison, respectivement, de la crise sanitaire et des Jeux olympiques.

¹⁸ Calcul de la chambre à partir des états individuels transmis. Il ne semble pas que la CCHB ait tenu d'état consolidé à jour du cumul de ces comptes ou, si tel est le cas, il n'a pas été transmis.

facteurs à l'origine de cette évolution devrait être mené par la communauté de communes, dans l'objectif de renforcer les mesures de prévention des risques professionnels. L'absence de rapport social unique ne permet pas d'apprécier les mesures prises en ce sens ni d'évaluer rigoureusement le montant de l'impact sur la masse salariale, que l'EPCI est invité à préciser.

Tableau n° 9 : Les jours d'absence suivis par la CCHB

	2019	2024	Variation 19/24
Nombre d'agents ETPT	191,4	185,7	-3 %
Total des jours d'absence	3 852	4 917	28 %
Moyenne jours par agent ETPT	20	26	32 %
Total jours d'absence pour raison de santé à plein traitement	2 645	2 547	-4 %
Total jours d'absence pour raison de santé	3 852	4 915	28 %
Dont : total jours accidents du travail	358	279	
Dont : congés de maternité / paternité	167	38	
Dont : Congés de longue maladie et de longue durée	111	1 370	
Taux d'absentéisme global	8,9 %	11,7 %	2,8 points
Taux d'absentéisme « compressible »	8,3 %	8,4 %	0,1 point

Source : CRC d'après les données de la CCHB.

Le taux d'absentéisme compressible tient compte des seuls congés de maladie ordinaire et des accidents du travail.

En 2024, un agent de la CCHB a été, en moyenne, absent 26 jours par an sur la période avec une hausse de 32 % entre 2019 et 2024. S'agissant plus spécifiquement de l'absentéisme pour raison de santé, le nombre de jours a augmenté de 28 % entre 2019 et 2024. Le taux d'absentéisme dit « compressible » restant stable, c'est bien l'impact des congés de longue durée et de longue maladie qui détermine l'évolution constatée.

La CCHB n'a cependant pas procédé à la mise en place d'un programme de maîtrise de l'absentéisme. De telles actions devraient être instaurées dans le cadre de la révision du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

3.2.3 L'absence de moyen automatisé de contrôle du temps de travail

En application de l'article 2 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, la collectivité doit mettre en place des moyens de contrôle automatisé, afin de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires accomplies par les agents. Par dérogation, un décompte déclaratif est admis, lorsque les agents exercent leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10. Parmi les services hors sites¹⁹, au regard des enjeux en termes de contrôle, seul celui des abattoirs a bénéficié de la mise en place d'un dispositif automatisé en février 2022, jusqu'à sa fermeture en 2024²⁰. Pour les autres services sur site, la communauté de communes n'a pas mis en place de dispositif automatisé, sans pouvoir le justifier autrement que par le recours

¹⁹ Cinéma, salles de spectacles, piscine, centre de loisirs, médiathèque, mécanique et ateliers.

²⁰ Délibération du conseil communautaire du 24 octobre 2024.

privilegié aux heures récupérées, le versement des heures supplémentaires n'intervenant qu'exceptionnellement à l'occasion des élections, ou pour pallier l'absence d'aboutissement du recrutement du directeur financier entre mars 2023 et janvier 2024.

Pour autant, il ressort du décompte du nombre d'heures supplémentaires déclarées par service que des agents relevant des services des ressources humaines, de comptabilité, du secrétariat général accueil effectuent des heures supplémentaires de manière récurrente.

Si les ordonnateurs ont fait valoir que, compte tenu du régime de travail à horaires fixes, le décompte des heures supplémentaires était effectué par la hiérarchie de manière déclarative, il n'en reste pas moins que cette procédure de décompte, aux termes du décret susmentionné, devrait être automatisée, sauf dans les locaux extérieurs au siège central ou pour les effectifs de sites inférieurs à 10. Dès lors, la chambre recommande d'actualiser les délibérations concernées :

Recommandation n° 1. (Communauté de communes de Haute-Bigorre) : Mettre à jour la délibération relative aux heures supplémentaires au regard du décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 (*non mise en œuvre*).

CONCLUSION DE LA PARTIE 3

La CCHB a régularisé la gestion du temps de travail, qui respecte désormais la durée annuelle de 1 607 heures prévue par la loi et la réglementation. Néanmoins l'absence de décompte des horaires travaillés, sauf dans des cas spécifiques, rend délicate son contrôle.

Le service « ressources humaines » est mutualisé et doté de moyens techniques et de compétences humaines adéquats. Le conseil communautaire est informé de l'évolution des effectifs et des emplois ; cette information devrait être améliorée par la mise en place d'un suivi des effectifs en équivalents temps plein travaillé et par un diagnostic plus précis des composantes de l'absentéisme, en forte hausse sur la période, afin de prendre les mesures les plus adaptées à une prévention efficace de l'absentéisme.

Au regard des dispositions réglementaires applicables, des insuffisances sont relevées. Le compte épargne temps est insuffisamment documenté. Des heures supplémentaires sont versées dans des conditions qui ne sont pas régulières : d'une part, en raison de l'absence de dispositif de décompte automatisé de ces heures, à l'exception de services isolés ou présentant des contraintes spécifiques, et d'autre part en raison du caractère obsolète de la délibération autorisant ces rémunérations. L'EPCI et la commune de Bagnères-de-Bigorre devront veiller à produire le rapport social unique prévu par la loi depuis 2019.

ANNEXES

Tableau n° 10 : Tableau récapitulatif des syndicats auxquels adhèrent les communes* de la CCHB

** ayant répondu*

<i>Nom Mairie</i>	Nom du syndicat	Mise à disposition de personnel
<i>Astugue</i>	• SPANC de l'Adour • AGEDI • SDE65 • SIAEP du Marquisat	Mise à disposition de la secrétaire de mairie d'Astugue au SPANC 16h /an
<i>Banios</i>	• SDE65 • SMAEP Vallée de l'Arros • Syndicat Montagne de Gramont • Syndicat Route forestière des Palomières • SPANC Adour • AGEDI	Pas de mise à disposition de personnel
<i>Beaudéan</i>	• SIVOM de l'Aya	• Suivi administratif 350h/an • Espaces Verts 725h/an • Secrétariat : 76h/an (1 pers.)

<i>Nom Mairie</i>	Nom du syndicat	Mise à disposition de personnel
	- Syndicat SIAEP Gerde Beaudéan - Syndicat d'assainissement Las Aygues - Asté Gerde Beaudéan	1 forfait pour l'administratif sans détail d'heure
<i>Campan</i>	- Syndicat Mixte du Pic du Midi - Syndicat de Gramon	Pas de mise à disposition de personnel
<i>Hitte</i>	- Sivom Entre-Deux-Arrets - Sivom des Coteaux de l'Arret - AGEDI - SDE65 - SPANC des Coteaux	Personnel employé par le SIVOM pour la gestion de l'école et du secrétariat Chaque commune (7) participe aux frais généraux (7 employés) 7 collectivités engagées selon les mêmes modalités (1 employé)

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE
ET COMMUNE DE BAGNERES-DE-BIGORRE

<i>Nom Mairie</i>	Nom du syndicat	Mise à disposition de personnel
<i>Labassère</i>	• SIAEP du Haut-Adour • SDE65 • AGEDI • ADAC	Pas de mise à disposition de personnel
<i>Montgaillard</i>	• SIAEP • SDE65 • AGEDI • ADAC • CAUE • Communes forestières • ENT Ecole • SYMAT • SMTD • SMAA • SDIS	Pas de mise à disposition de personnel Via la CCHB
<i>Orignac</i>	• SIAEP DE L'ARROS • SD • AGEDI • SIVOM ENTRE DEUX ARRETS • SPANC DE L'ADOUR	Pas de mise à disposition de personnel
<i>Pouzac</i>	Aucune adhésion à un syndicat	
	• SIAEP du Haut-Adour	

<i>Nom Mairie</i>	Nom du syndicat	Mise à disposition de personnel
<i>Trébons</i>	Syndicat du Marquisat	Pas de mise à disposition de personnel
<i>Uzer</i>	- SMAEP Vallée de L'Arros - SIVU du SPANC de l'Adour	Pas de mise à disposition de personnel

Source : CRC d'après données collectivités

Tableau n° 11 : Le calendrier des transferts de personnels associés aux transferts de compétences

Date arrêté préfectoral (ou délibération)	Principales compétences transférées	Impacts sur la création ou suppression d'emploi
31/07/2007	- Services à la personne âgée - Etude des besoins en matière de logements et de services et élaboration d'un schéma de cohérence territoriale à l'échelle communautaire - service de portage de repas à domicile - service de transport par délégation du Conseil Général - gestion du centre de loisirs implanté sur la commune de Bagnères. - gestion (Investissement + Fonctionnement) du Relais d'Assistantes Maternelles (RAM) - services à la personne handicapée :	Transfert au 1er janvier 2008 de la Ville de Bagnères à la CCHB du personnel : personnel du portage des repas, des crèches, du centre de loisirs, du RAM
30/12/2008	gestion des abattoirs	Transfert du personnel de l'abattoir de la Ville de Bagnères à la CCHB
22/12/2009	Transfert de la compétence Gestion du domaine skiable de la station du Tourmalet (dans compétence économique) et Financement de la Mission Locale Rurale et de Montagne (dans la compétence économique)	Néant

**COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE
ET COMMUNE DE BAGNERES-DE-BIGORRE**

Date arrêté préfectoral (ou délibération)	Principales compétences transférées	Impacts sur la création ou suppression d'emploi
22/03/2011	Transfert des compétences Contingent au Service départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) Le dispositif de protection de l'habitat isolé existant (réserves d'eau) La cuisine centrale	Transfert du personnel de la cuisine centrale de la Ville de Bagnères à la CCHB
18/04/2013	- Gestion, entretien et valorisation de stades, médiathèques, salles de spectacle - La Zone d'activité du Site Industriel de l'Adour	25 agents transférés
2013	Création d'un service commun entre la Ville de Bagnères et la CCHB des services fonctionnels	Transfert de personnel de la Ville de Bagnères à la CCHB et Mise à disposition de personnel ne souhaitant pas être transféré
10/10/2016	Gestion des espaces publics informatiques de Bagnères-de-Bigorre et de Campan	Mutation d'un agent de la Ville de Bagnères- la CCHB et Total : 1 agent
Délib du 20/12/2017	Création du service commun ADS	1 + MAD
24/01/2022	Reprise de la compétence facultative "Gestion, entretien et valorisation du fonds Alix (Donation Eyssalet- Ardouin) »	1 agent
14/12/2022	Création du syndicat mixte de production d'eau potable de Médous entre la Ville de Bagnères et la Communauté d'Agglomération Tarbes Lourdes Pyrénées	Aucun impact en personnel.
Délib du 15/04/24	Création du service commun "guichet unique" entre la CCHB, la ville de Bagnères de Bigorre et le CCAS de la ville de Bagnères de Bigorre	Pas de Transfert

Source : CRC d'après les données de la CCHB

Tableau n° 12 : Evolution des effectifs (ETPT) des collectivités, de leurs établissements rattachés et de leurs syndicats (emplois permanents et non permanents)

<i>En ETPT</i>	2019	2024	<i>Variation 19/2024*</i>
<i>CCHB</i>	191,4	185,7	-3 %
<i>Dont :</i>			
<i>Budget princ.</i>	149,7	167,2	
<i>Abattoirs</i>	24,8	18,5	
<i>Déchet</i>	16,9	0	
<i>Office de tourisme Tourmalet Pic du Midi</i>	17,6	17,7	0,6%
<i>Asté*</i>	4	3	
<i>Astugue*</i>	1	1	
<i>Beaudéan*</i>	5	5	
<i>Cieutat</i>	7	8	14,3%
<i>Bagnères-de-Bigorre</i>	135,2	132,7	-1,8%
<i>Hauban</i>	0,1	0,1	
<i>Campan</i>	25	31	24,0%
<i>Hiis</i>	0,9	1	
<i>Gerde</i>	10,8	13,9	28,7%
<i>Labasserre</i>	1	1	
<i>Montgaillard</i>	7	7	0%
<i>Orignac</i>	0,3	0,4	
<i>Merilheu</i>	0,7	0,7	
<i>Ordizan</i>	3	2	
<i>Pouzac</i>	8	8	0%
<i>Trebons</i>	7	8	14,3%
<i>TOTAL communes membres</i>	216	222,8	3,1%
<i>Total communes + EPCI + office de Tourisme</i>	425	426,2	0,3%
<i>dont congés de longue maladie et de longue durée</i>	6,5	11,5	77 %

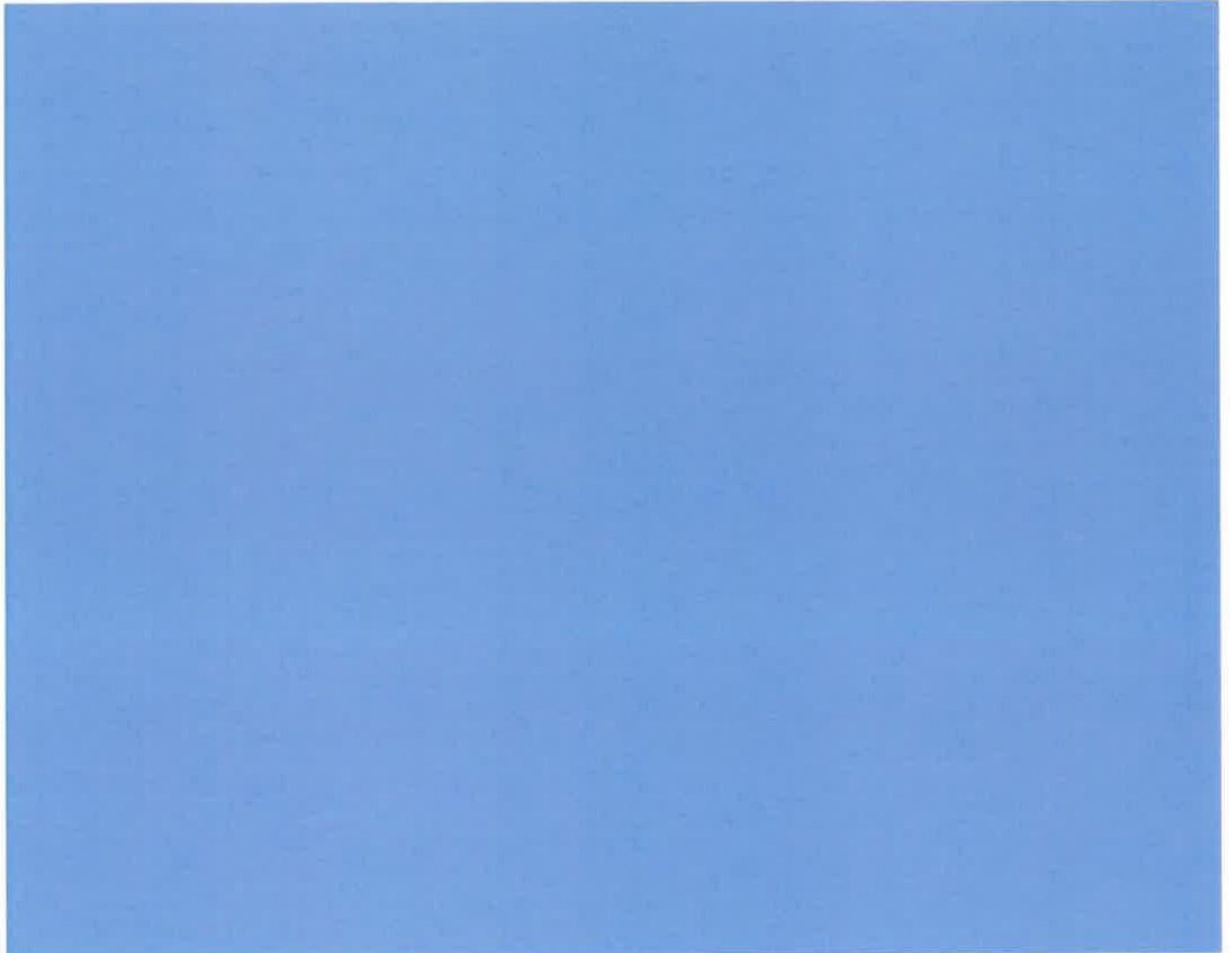
Source : CRC d'après les données des collectivités. Communes suivantes : Antist, Argelès-Bagnères, Banios, Bettes, Hitte, Lies, Marsas, Neuilh, Uzer : pas de personnel.

*Pour ces communes, il n'a pas été possible de vérifier rigoureusement si le décompte est effectué en ETPT. + Les variations ne sont indiquées que pour des effectifs supérieurs à 5.

Tableau n° 13 : Effectifs (ETPT / effectifs physiques) consolidés sur le territoire, externalisations comprises

<i>En ETPT</i>	2019	2024	<i>Variation 19/2024*</i>
<i>CCHB</i>	191,4	185,7	-3 %
<i>Total communes + EPCI + office de Tourisme</i>	425	426,2	0,3%
<i>SYMAT</i>	0	21	
<i>SMAA Gémapi</i>	0	2	
<i>SEML Grand Tourmalet</i>	61,2	61,2	
<i>SMETHERM</i>	98	109	(en emplois physiques)
<i>CASINO (GPE TRANCHANT)</i>	27	27	(évaluation, en emplois physiques)
<i>DSP VEOLIA</i>	NC	NC	Impossible à estimer précisément
<i>DSP communes</i>	4,5	4,5	(évaluation en emplois physiques)

Source : CRC d'après les données de l'EPCI et des collectivités.



Chambre régionale des comptes Occitanie
500, avenue des États du Languedoc
CS 70755
34064 MONTPELLIER CEDEX 2

occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026



AGR25 0846
19 12 2025

Missions de la direction

Affaire suivie par : [REDACTED]



✉ cabinet.maire@ville-bagneresdebigorre.fr

Madame Valérie RENET

Présidente

CHAMBRE REGIONALE DES

COMPTES Occitanie

500 Avenue des Etats du Languedoc

34064 MONTPELLIER CEDEX 2

Nos réf : CC/PL/2025.8669

Vos réf : DGR25/1473

Bagnères de Bigorre, le 19 décembre 2025

Objet : réponse de M. le Maire de la commune de Bagnères-de-Bigorre au rapport d'observations définitives portant sur la gestion de la commune de Bagnères-de-Bigorre et de la CCHB

Madame la Présidente,

Par courrier en date du 21 novembre 2025, vous avez bien voulu transmettre à la commune de Bagnères-de-Bigorre, le rapport d'observations définitives concernant le contrôle des comptes et de la gestion de la commune de Bagnères-de-Bigorre et de la communauté de communes de la Haute-Bigorre à compter de l'année 2019 jusqu'à la période plus récente.

Conformément aux dispositions des articles L.243-5, R.243-13 et R.243-14 du code des juridictions financières, nous vous adressons par la présente, la réponse écrite aux observations et recommandations formulées dans ce rapport final.

Nous vous prions d'agréer Madame la Présidente, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Maire,

Claude CAZABAT





**Réponse de la Commune de Bagnères-de-Bigorre au rapport d'observations
définitives Commune de Bagnères-de-Bigorre et Communauté de Communes de la
Haute-Bigorre (CCHB)**

19 décembre 2025

En préambule, nous souhaitons souligner que les données chiffrées présentées dans la synthèse (en début du rapport de la Chambre) nous apparaissent particulièrement marquantes. Leur interprétation doit néanmoins s'appuyer sur l'ensemble des développements du rapport qui permet d'en apporter une lecture plus nuancée, à la lumière des éléments de contexte et des explications détaillées présentées par la suite.

Cette synthèse appelle donc les remarques suivantes :

Synthèse - P5 – La Chambre indique concernant la Commune et la CCHB, « En 2024, leurs taux d'administration bruts, qui ne tiennent pas compte des externalisations ni des transferts de compétences à d'autres structures, s'établissaient respectivement à 18,1 ETPT et à 10,9 ETPT pour mille habitants. Il s'agit là de niveaux supérieurs aux moyennes de 14,8 ‰ pour les communes de la même strate et de 4 ‰ pour les intercommunalités de même taille. »

Même si la Chambre explique ces différences de taux « Le caractère touristique, l'étendue des compétences de l'EPCI et les spécificités socio-démographiques du territoire peuvent en partie expliquer ces différences », la Commune de Bagnères et la Communauté de Communes de la Haute Bigorre souhaitent souligner le manque de pertinence de ce ratio « Taux d'administration Brut » calculé en rapportant les effectifs de la collectivité, exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT), au nombre d'habitants. Comme son nom l'indique (« Brut »), il ne traite pas les spécificités du territoire et notamment :

- Les compétences exercées : la communauté de communes de la Haute-Bigorre a bénéficié de beaucoup de transferts de compétences (P14 du rapport : « Sur la période contrôlée, l'EPCI exerçait 12 compétences obligatoires et 22 compétences facultatives. ». L'exercice de ces compétences nécessite par conséquent du personnel.
- Les services sont essentiellement gérés en régie et non externalisés via des délégations de Services Publics.
- La situation touristique et de zone de montagne : une commune de 7000 habitants limitrophe à la Commune de Tarbes par exemple ne peut absolument pas être comparée à une commune touristique de 7000 habitants en zone de montagne disposant d'une station thermique et une station de ski.
- La forte mutualisation : une partie des effectifs comptabilisés dans ce ratio est mis à disposition d'autres structures et fait l'objet de recettes.

La Chambre a d'ailleurs indiqué en page 21 du rapport :

« Ces taux d'administration bruts, relativement élevés, pourraient s'expliquer par le caractère touristique de la commune, le champ de compétences élargi de l'EPCI et les indicateurs socio-démographiques de l'ensemble de son territoire. Le président de l'EPCI a invoqué en réponse l'impact sur les effectifs, des compétences de services à la personne, de la prise en charge de la petite enfance et des centres de loisirs, dont le taux d'encadrement est fixé par des textes nationaux. »

Dans la synthèse P5 – La Chambre indique « Pour la commune-centre, la masse salariale consolidée a été de 7,1 M€ en 2024 en hausse de 14 % par rapport 2019 ; soit 62 % des charges courantes et 1975 €/habitant en 2024 contre 790 € en 2019, à comparer à une moyenne de la strate de la commune, de 603 €/habitant en 2023. »

Il n'est pas précisé ici à quelle strate de population, la Commune de Bagnères-de-Bigorre est ici comparée. La Commune étant classée « Station de Tourisme », elle est surclassée dans la strate 20-40.000 habitants. Pour autant, est-ce pertinent de comparer cette petite Ville de montagne, disposant d'une station thermale et d'une station de ski, avec des communes comme Muret (24.000 habitants), Périgueux (29.500 habitants) ou Colomiers (38.300 habitants) ayant des problématiques et enjeux totalement différents.

Cette réponse est corroborée par l'encadré du rapport en page 20 :

« Prise en compte de la mutualisation et des mises à disposition

Conformément aux conventions statistiques de la DGCL, les personnels mis à disposition sont comptés comme exerçant dans leur organisme de rattachement et les strates de référence sont établies à partir des méthodes de calcul déterminées nationalement. En particulier, ces strates ne tiennent pas compte du caractère touristique de la commune, sauf indication contraire. »

En outre, en sus des remarques susvisées concernant la synthèse, nous souhaitons également apporter certaines précisions à la lecture du rapport :

P4 – La Chambre indique « Les effectifs de ses communes membres et de l'office du tourisme sont restés quasiment stables entre 2019 et 2024, à environ 426 équivalents temps plein travaillé (ETPT). »

Ces effectifs globaux concernent également la CCHB et non pas uniquement les communes membres et l'office de tourisme.

P5 – La Chambre indique « Le conseil communautaire est informé de l'évolution des effectifs et des emplois ;

Il est à noter que le Conseil Municipal, comme le Conseil Communautaire, est informé régulièrement de l'évolution des effectifs.

P5 – La Chambre indique « Enfin, tant la CCHB que la commune devront veiller à produire le rapport social unique prévu depuis 2019 par la loi. »

Depuis 2021, l'obligation de production du RSU (rapport social unique) est devenue annuelle (jusqu'alors tous les deux ans). Le service RH doit ainsi générer 3 documents : un pour la commune de Bagnères-de-Bigorre, un pour le CCAS de Bagnères-de-Bigorre et un pour la CCHB. Ce qui représente un volume de travail conséquent au regard de la centaine d'indicateurs à compléter dans le RSU et sachant que, jusqu'alors, les collectivités ne s'étaient pas dotées d'outils particuliers pour mener à bien cette mission.

Les collectivités ont indiqué à la Chambre les raisons pour lesquelles ce document n'est pas réalisé depuis 2021 : en effet, les éléments produits ne reflètent absolument pas leur fonctionnement car la mutualisation n'est pas du tout prise en compte. Les statistiques mises en exergue sont de ce fait totalement erronées et biaisées.

Pour prendre un exemple, une majorité des cadres sont employés par la CCHB (DGS, DRH, Direction financière, Direction des services Techniques, Direction juridiques, etc) et ne sont comptabilisés, dans le Rapport Social Unique, qu'à la CCHB...

Le Rapport d'orientations Budgétaires de la Ville de 2024 mettait en évidence ce phénomène :

Les agents de catégorie A employés par la Ville de Bagnères-de-Bigorre

Détail des catégories A (en ETP)	CCHB	Ville
1 Directrice institution et vie locale	0,45	0,55
1 cheffe de pôle culture	0,20	0,80
1 responsable du centre culturel		1,00
1 responsable du fonds Alix		1,00
1 responsable du service d'Hygiène et de santé		1,00
1 ingénieure Eau et assainissement	0,20	0,80

Les agents de catégorie A employés par la CCHB et affectés au service co

Détail des catégories A (en ETP)	CCHB	Ville
1 DGS	0,50	0,50
1 Directrice des Ressources humaines	0,50	0,50
1 Adjointe à la DRH	0,50	0,50
1 Directrice administrative et financière	0,50	0,50
1 Directeur des Services Techniques	0,50	0,50
1 Directeur des système d'information	0,50	0,50
1 Responsable des affaires juridiques	0,45	0,55
1 chargé des subventions	0,5	0,5
1 chef de pôle aménagement durable	0,95	0,05
1 chef de pole enfance jeunesse	0,60	0,40
Total	6,35	9,65
dont services fonctionnels (ou support)	4,40	4,60

Ainsi, la Ville dispose de 9,65 ETP de Catégorie A, alors que le Rapport Social Unique n'en mentionnera que 5,15.

Pour autant, à l'été 2025, le service RH s'est doté d'un logiciel de gestion de la masse salariale, qui devrait permettre d'extraire un RSU simplifié. Si celui-ci constitue une première étape dans la réalisation de ces documents, il ne permet pas de répondre à l'obligation légale relevée par la chambre et de compléter la centaine d'indicateurs requis.

Répondre à cette obligation légale nécessite donc des coûts supplémentaires :

- Par l'acquisition du module RSU intégré au logiciel RH déjà détenu
- Du temps de travail supplémentaire pour réaliser les formations correspondantes puis produire les trois documents, tous les ans. La charge de travail inhérente pourrait se traduire par de la création d'emploi.

P13 – La chambre indique concernant le budget principal de la Commune « Les ressources fiscales nettes, qui ont crû de 12 %,

Cette hausse de la fiscalité est due uniquement aux lois de finances successives augmentant le taux de revalorisation des bases de la manière suivante :

- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2019) = + 2.2 %
- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2020) = + 1.2 %
- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2021) = + 0.2 %
- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2022) = + 3.4 %
- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2023) = + 7.1 %
- Taux de revalorisation des bases locatives (loi de finance pour 2024) = + 3.9 %

Ces hausses ont permis notamment à la Commune de baisser le taux d'imposition sur le foncier bâti de 46.19 % à 44, 19 % en 2022.

P23, 4 et 28 – Le rapport fait état « Pour la commune-centre, la masse salariale consolidée a été de 7,1 M€ en 2024 en hausse de 14 % par rapport 2019 ; soit 62 % des charges courantes et 975 €/habitant en 2024 contre 790 € en 2019, à comparer à une moyenne de la strate de la commune, de 603 €/habitant en 2023.

La Chambre indique que la masse salariale a « subi les conséquences des choix de gestion des collectivités, notamment en termes indemnitaires, mais également des effets dus à l'avancement dans la carrière des agents. Ces causes se sont avérées prépondérantes face à l'impact des mesures nationales de revalorisations des rémunérations ».

L'explication de l'augmentation de la masse salariale entre 2019 et 2024 est **multifactorielle**. Elle s'explique à la fois par des évolutions statutaires sur la période qui s'imposent à la collectivité, et par des choix opérés par elle.

1) Rappel de l'historique des évolutions statutaires sur la période de contrôle

Ainsi, sur la période 2019/2024, les collectivités territoriales ont dû mettre en œuvre les évolutions statutaires et législatives qui ont été riches en changement sur ces années. A cet égard, sur cette période, deux dispositifs législatifs successifs ont particulièrement impacté le statut.

D'une part, le dispositif PPCR (parcours professionnel carrières et rémunérations) mis en place par la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 a mis en œuvre une réforme du statut des rémunérations des fonctionnaires des 3 versants de la fonction publique.

Cette réforme portait à la fois sur des mesures relatives au déroulé de carrière et des mesures relatives à la rémunération des agents dont les effets ont été appliqués jusqu'en 2021.

D'autre part, la période de contrôle correspond à la mise en œuvre de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a généré d'importantes modifications dans la gestion des ressources humaines des fonctions publiques, dont certaines ont des conséquences financières indéniables.

Dans les modifications apportées, on peut notamment citer :

- La mise en place des lignes directrices de gestion (LDG)
- L'assouplissement des modalités de recrutement des agents contractuels avec notamment :
 - o la création des contrats de projet,
 - o l'élargissement du recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A (lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient)
- Le versement d'une indemnité de précarité aux agents contractuels,
- La fixation à 1607 heures annuelles du temps de travail.

A l'ensemble de ces mesures statutaires viennent s'ajouter les augmentations décidées nationalement concernant l'évolution de la rémunération dans la fonction publique (augmentation de la valeur du point, reclassement indiciaire, incidence de l'augmentation du SMIC,...).

Le tableau ci-dessous récapitule les principales modifications ayant un impact direct sur la rémunération des agents :

<i>Date</i>	<i>Evolution de la valeur du point (en brut)</i>	<i>Evolution du taux horaire du SMIC</i>	<i>Incidence de l'augmentation du SMIC sur l'indice minimum de traitement dans la fonction publique</i>	<i>Principales évolutions statutaires</i>
01/02/2017	4.686			
01/01/2019				Modification des grilles indiciaires de la catégorie C (dispositif PPCR)
01/02/2019				Reclassement des Educateurs de jeunes enfants et des assistants socio éducatifs en catégorie A (au lieu de B) – dispositif PPCR
01/01/2020				Modification des grilles indiciaires de la catégorie C (dispositif PPCR)

01/01/2021				Modification des grilles indiciaires de la catégorie C et Création d'échelons supplémentaires pour certains grades (dispositif PPCR)
01/10/2021		10.48	Indice minimum = 340	
01/01/2022		10.57	Indice minimum = 343	Reclassement de 15 auxiliaires de puériculture (passées de la catégorie C à la B)
01/05/2022		10.85	Indice minimum = 352	
01/07/2022	4.85			
01/08/2022		11.07	Pas d'incidence	
01/01/2023		11.27	Indice minimum = 353	
01/05/2023		11.52	Indice minimum = 361	
01/07/2023	4.922			
01/01/2024		11.65	Indice minimum = 366	+ 5 points d'indice majoré à tous les agents
01/11/2024		11.88	Indice minimum = 366 + indemnité différentielle	

A toutes fins utiles, il convient de rappeler que la rémunération minimum dans la fonction publique ne peut être inférieure au SMIC. Aussi, à chaque augmentation de celui-ci, soit le salaire minimum de la fonction publique est relevé, s'il est inférieur au SMIC, induisant une modification des grilles salariales concernées, soit une indemnité différentielle est mise en place de manière à atteindre le montant du SMIC. Ces augmentations concernent, en général, des agents contractuels rémunérés sur les premiers échelons des grilles de début de carrière de catégorie C.

2) Création d'emplois

La chambre a pris en compte certaines des remarques formulées par la collectivité (page 25) pour expliquer les créations d'emplois générant une partie de l'augmentation de la masse salariale. Pour autant, le détail de ces explications apporte un éclairage supplémentaire.

Ainsi, les créations d'emplois sur la période considérée sont essentiellement pour la Commune de Bagnères-de-Bigorre, des postes mutualisés mais qui font l'objet d'un remboursement à la CCHB et donc apparaissant au chapitre 012 (charges de personnel).

Les créations d'emplois recensées sont les suivantes :

- 2021 : recrutement d'un vidéaste/photographe au service communication à 21 heures hebdomadaires

- 2022 : recrutement d'un responsable des affaires juridiques
- 2023 : recrutement d'une adjointe à la DRH
- 2023 : recrutement d'une chargée de politiques contractuelles et subventions dont le poste est financé à 100% par le PETR
- 2024 : recrutement d'un référent entretien chaufferies énergies. Ce poste permet parallèlement la réalisation d'économies sur des contrats de maintenance (qui seront désormais assurées en régie et non par des prestataires extérieurs) ainsi qu'une optimisation des systèmes de chauffage.

Toutes ces créations de postes concernent des services mutualisés avec la CCHB

En 2024, le coût annuel de ces 5 postes correspond à 238 170 euros.

3) Maîtrise des déroulements de carrière

Concernant les déroulements de carrière, qui ont également une incidence sur l'augmentation de la masse salariale, les règles fixées par les lignes directrices de gestion des deux collectivités prévoient notamment :

- un ratio d'avancement de grade de 50% (sauf en cas de réussite à un examen professionnel),
- qu'un agent ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade et/ou d'une promotion interne deux années consécutives.

Il n'y a donc aucun avancement de grade systématique.

Les dossiers de promotion interne sont, quant à eux, présentés au Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées. En dehors de l'accès au grade d'agent de maîtrise (AM) pour lequel il n'existe pas de quotas statutaires, les dossiers présentés par nos collectivités, dont le nombre reste limité, aboutissent rarement comme le tableau ci-dessous permet de le constater :

Année de présentation des dossiers de promotion interne	Nb de dossiers présentés par la CCHB	Nb d'agents inscrits sur la liste d'aptitude du CDG65	Nb de dossiers présentés par la Commune	Nb d'agents inscrits sur la liste d'aptitude du CDG65
2019	4 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	1 (celui d'AM)	3	0
2020	2	0	3	0
2021	2	0	6 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	3 (dont celui d'AM)
2022	3	0	3	0
2023	3 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	1 (celui d'AM)	5 (dont 2 dossiers pour l'accès au grade d'AM)	2 (ceux d'AM)
2024	4	0	7 (dont 2 dossiers pour l'accès au grade d'AM)	4 (dont les deux AM)

Ainsi, en dehors du grade d'agent de maîtrise, on comprend la difficulté d'accéder à des promotions internes. Certains dossiers sont présentés chaque année depuis 2019 sans aboutir.

4) Evolution du Régime indemnitaire

Concernant la hausse du régime indemnitaire, les deux années prises en compte pour la comparaison (2019 et 2024) ne sont pas représentatives de l'évolution du régime indemnitaire sur la période.

En effet, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été mis en place de manière généralisée dans les deux collectivités au 01/02/2020, et s'est poursuivi sur toute l'année 2020, au fur et à mesure de la parution des textes ayant étendu ce régime indemnitaire à quasiment tous les cadres d'emplois.

Aussi, l'année 2019 prise en compte pour la comparaison est antérieure à la mise en place du RIFSEEP qui a donc amené une première augmentation du régime indemnitaire.

Depuis 2020 et jusqu'en 2024, les modalités d'attribution du RIFSEEP dans ces collectivités n'ont pas été modifiées de manière conséquente. Seuls des ajustements à la marge ont été opérés. Les règles sont restées quasiment les mêmes.

En 2024, les deux collectivités ont choisi de verser la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » à leurs personnels. Il convient de rappeler que cette prime, instituée par le gouvernement fin 2023 était destinée à soutenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle s'adressait donc aux agents ayant les revenus les plus modestes et correspondait à un montant de 300 à 800 euros. Cette prime avait été appliquée aux personnels de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière. Elle était facultative uniquement pour les personnels de la Fonction Publique Territoriale. La commune de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB ont donc décidé de l'appliquer début 2024 avec l'impact financier suivant :

Collectivité	Nombre d'agents ayant bénéficié de la prime de pouvoir d'achat	Montant total brut de la prime du pouvoir d'achat versé en 2024
Commune de Bagnères-de-Bigorre	148	98 650 euros
Communauté de communes de la Haute-Bigorre	168	93 659 euros

De ce fait, l'année 2024 est exceptionnelle en matière de régime indemnitaire, elle ne reflète pas l'évolution du régime indemnitaire versée majoritairement sous forme de RIFSEEP sur l'ensemble de la période contrôlée.

Les deux années prises en compte pour la comparaison : 2019 (avant la mise en place du RIFSEEP) et 2024 (avec le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ne sont donc pas le reflet de l'évolution du régime indemnitaire sur toute la période.

A noter que les collectivités ont constaté, à plusieurs reprises que leur niveau de régime indemnitaire requiert un réajustement à la hausse afin de s'aligner avec ce qui est pratiqué ailleurs. En effet, à chaque recrutement, par mutation, d'agent titulaire en catégorie A et B (voire parfois en C), les collectivités constatent que les agents disposent de régimes indemnitaires bien supérieurs dans leur collectivité d'origine à ceux habituellement pratiqués dans les collectivités d'accueil (la CCHB ou la Commune de Bagnères-de-Bigorre). Un ratio « régime indemnitaire/traitement indiciaire » aurait pu être intéressant à cet égard.

P 25 – La Chambre indique concernant le tableau n°6 : « Comme pour l'EPCI, pour l'exercice 2024, les charges de personnels externes du budget principal (dont les remboursements de mises à disposition rentrantes) se montent, au débit du compte 621, à 530 100 € ; pour leur part, les recettes

tirées du remboursement de personnels mis à disposition d'autres structures, inscrites au crédit du compte 7084, se montaient à 523 071€. Ainsi, la masse salariale nette de ces flux s'établit à 5 819 580 €. La comptabilisation des recettes de mutualisation (nettes des dépenses) est donc imparfaitement décrite dans le tableau ci-dessous.

	Masse salariale	Recettes de mutualisation	Masse salariale affectée à la seule Commune de Bagnères	% Dép de person. BdB sur dép. réelles de fonct
CA 2024	6 406 673,60 €	523 070,73 €	5 883 602,87 €	48%

Nous ne comprenons pas le calcul opéré par la Chambre.

En effet, 6 406 673, 60 € - 523 070,73 € = 5 883 602,87 € et non 5 819 580 €...

En outre, nous nous rendons compte que ce tableau (issu non pas du ROB 2024 mais des réponses au rapport provisoire) ne retrace pas tous les flux liés à la mutualisation avec la CCHB. En effet, en sus des charges comptabilisées eu chapitre 012, il est fondamental d'inclure également les charges imputées au c/ 739211 (attribution de compensation versée à la CCHB dans le cadre des services communs pour un montant, en 2024, de 799 916,06 €).

Le tableau devient donc :

CA 2024	Masse salariale	Recettes de mutualisation	Masse salariale affectée à la seule Commune de Bagnères	% Dép de person. BdB sur dép. réelles de fonct
	Chap 012 6 406 673,60 €	523 070,73 €	5 883 602,87 €	
	AC 799 916,06			
Total	7 206 589,66 €	523 070,73 €	6 683 518,93 €	54%

Le rapport d'orientations budgétaires de 2024 retrace les éléments ci-dessus :

Zoom sur la mutualisation avec la CCHB

Les charges de personnel de la Ville de Bagnères CA 2024	
Chapitre 012 qui comprend le solde des services communs et toutes les mises à disposition de personnel par la CCHB	6 406 673,61 €
Attribution de compensation versée à la CCHB pour les services communs	799 916,06 €
Total	7 206 589,67 €

Les recettes de MAD de personnel à la CCHB 2024	
MAD de personnel au centre de loisirs	144 391,53
MAD de personnel d'entretien	52 526,88
MAD des agents et conseiller de prévention	16 653,43
MAD du responsable des services des sports	2 788,87
MAD d'une ATSEM pour la prévention jeunesse	17 268,59
MAD de personnel administratif au services commun fonctionnels	96 791,10
MAD de personnel administratif au service commun ADS	24 148,53
MAD de personnel administratif au Guichet unique	18 516,08
MAD du service Espaces verts - 5 %	33 905,50
MAD du service Logistique - 3 %	7 457,13
MAD du service maintenance (peintre et menuisier) - 30 %	46 952,09
MAD du service eau et assainissement - 20 %	9 001,24
MAD du service propreté 1 %	3 904,11
MAD des services techniques Mongie - 1 %	5 771,46
MAD du service Gestion du foncier -60 %	27 602,33
MAD du service Coordination service culturels - 20 %	13 305,18
MAD du Service d'Hygiène et de Santé - 5 %	2 086,68
Total	523 070,73

Source : ROB 2024 de la Commune de Bagnères-de-Bigorre

P29 – La Chambre indique qu'« un tableau actualisé des effectifs conformément aux articles L2313-2 et R 2313-3 du code général des collectivités locales est actualisé de manière récurrente » et ajoute qu'« il existe un écart significatif entre les postes ouverts (...) et les postes réellement pourvus ».

Effectivement, de manière à ne pas trop alourdir la procédure, la collectivité passe, en général, une fois l'an la suppression des postes au tableau des effectifs. Il convient de rappeler que celle-ci nécessite l'avis préalable du CST.

Au cours de l'année 2024, la modification du tableau des effectifs a fait l'objet de plusieurs délibérations à la Commune à savoir lors des conseils municipaux du 15/04/2024, du 01/07/2024, 04/10/2024, 18/11/2024 et 17/12/2024.

Une seule a fait l'objet de la suppression de tous les postes (17), celle du 01/07/2024 (ci-jointe).

P30 – La Chambre, concernant le temps de travail, indique « Par délibération de la communauté de commune du 7 décembre 2020, une dérogation a été instaurée pour tenir compte des sujétions liées aux missions des agents relevant des services des abattoirs, des salles de spectacle, de cinéma, de piscine ainsi que les personnels affectés à la Mongie en hiver. L'énumération des services concernés

tend à indiquer que les sujétions sont en lien avec des horaires décalés et modulés du service. La délibération devrait être complétée pour préciser sa portée sur le service des agents concernés. »

La délibération du 21/12/2020 pour la ville (jointe au présent rapport) prévoit des dérogations au décompte des 1607 heures annuelles pour prendre en compte des sujétions spécifiques concernant certains personnels.

En indiquant la nécessité de compléter la délibération pour préciser sa portée sur le service des agents concernés, il n'est pas tenu compte du fait que ces délibérations prévoient les dispositions communes suivantes :

« Après un diagnostic des heures effectuées par ces services, il est proposé d'appliquer les règles suivantes à compter du 01/01/2021.

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

1) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire.

Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et à posteriori.

2) Heures de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an, soit :

Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués
<i>De 0 à 49 heures</i>	<i>+ 1 jour</i>
<i>De 50 à 99 heures</i>	<i>+ 2 jours</i>
<i>De 100 à 149 heures</i>	<i>+ 3 jours</i>
<i>De 150 à 199 heures</i>	<i>+ 4 jours</i>
<i>200 heures et au delà</i>	<i>+ 5 jours</i>

(...)

En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

En outre, ce nombre de jours de congés supplémentaires est attribué, sous réserve du maintien des modalités de travail actuelles. En effet, il devra être revu en cas de changement du nombre d'heures travaillées la nuit ou le dimanche. »

Dans ces délibérations, la majoration pour jours de congés supplémentaires effectuée de manière forfaitaire, est clairement identifiée :

► Pour la Commune de Bagnères-de-Bigorre.

- 5 jours pour le personnel du camping-caravanning d'Artigues

- 4 jours pour l'agent ayant une double affectation sur le centre administratif de La Mongie l'hiver et les musées l'été
- 3 jours pour le personnel des services techniques de la Mongie
- 1 à 2 jours pour le personnel de la police municipale intervenant sur La Mongie l'hiver
- 1 jour pour le personnel des musées.

L'attribution de ces jours de congés supplémentaires repose donc clairement soit sur le fait que des agents sont amenés à travailler sur des jours fériés, soit sur le fait qu'ils travaillent le dimanche ou de nuit.

A noter, en outre, que dans les comptes-rendus des Comités techniques paritaires réunis le 04/12/2020 sur ce sujet, le détail de l'état des lieux mentionné ci-dessus est fourni. Les PV des CST ont été transmis à la chambre et sont joints au présent rapport

P30 – La Chambre indique concernant les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) « le régime des autorisations d'absence pour événement familiaux (...) est plus généreux que celui prévu par l'Etat, ce qui, en l'absence de texte contraire, n'est pas irrégulier. »

L'article 45 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoyait qu'un « décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit. » Ceci aurait permis une harmonisation du dispositif des ASA.

Or, à notre connaissance, ce décret n'est jamais paru. La collectivité a donc continué d'appliquer les dispositifs qu'elle avait antérieurement prévus à la parution de la Loi, concernant les ASA, dans l'attente de la parution du décret (dispositions définies en CTP du 03/11/2003 pour la Commune de Bagnères qui ont ensuite été appliquées également au personnel de la CCHB).

La Chambre précise d'ailleurs que ces dispositions locales ne sont pas irrégulières.

P32 – La Chambre consacre un paragraphe intitulé « 3.2.3 L'absence de moyen automatisé de contrôle du temps de travail »

La chambre relève, à plusieurs reprises, l'absence de « moyen automatisé de contrôle du temps de travail ».

La loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale. La durée du temps de travail à 1607 heures annuelles devient ainsi la norme applicable.

L'article 47 de cette Loi précisait que les collectivités disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour se mettre en conformité, ce qui portait la date limite de mise en œuvre au 01/01/2022.

La commune de Bagnères-de-Bigorre par délibération du 29/01/2020 et la CCHB par délibération du 28/01/2020 appliquent dès le 01/02/2020 ces dispositions. Elles sont ensuite complétées par deux autres délibérations, respectivement du 21/12/2020 et du 07/12/2020 pour prendre en compte des sujétions spécifiques concernant certains personnels (voir également le point consacré ci-dessous).

Les deux collectivités fonctionnent de la même manière en matière de temps de travail : **les horaires des personnels sont fixes**. Dès lors, les deux entités ne choisissent pas d'avoir recours à un système de « pointeuse » pour les raisons suivantes :

- Celui-ci n'aurait pas d'intérêt pratique avec des horaires fixes,
- Celui-ci générerait des coûts supplémentaires importants pour les collectivités :
 - o coût de la mise en place de pointeuses : les sites de travail sont très nombreux (ex : Mairie, services techniques répartis sur plusieurs sites, écoles, centre de loisirs, musées, médiathèque, cinéma, salles de spectacles, centre culturel, service des sports, piscine, pôle environnement, etc...) sur les deux collectivités et parfois éloignés les uns des autres (ex : lieu de travail sur La Mongie). L'installation d'une pointeuse sur tous les sites aurait donc un coût non négligeable,
 - o coût du logiciel correspondant,
 - o nécessité de personnel supplémentaire pour gérer le système de pointage.

A notre connaissance, aucun texte n'impose la mise en œuvre d'un « moyen automatisé de contrôle du temps de travail » dans une situation d'horaires fixes. Ainsi, l'article L.611-1 du Code général de la Fonction Publique et le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 qui régissent le temps de travail dans la Fonction Publique ne préconisent pas ce système. Seul l'article 6 du décret susvisé prévoit des modalités de contrôle pour les horaires variables, ce qui ne concerne donc pas nos collectivités.

C'est pour le versement des heures supplémentaires, que la réglementation prévoit un contrôle (article 2 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002). Dans l'organisation de nos deux collectivités, c'est le responsable de service qui assure le contrôle des heures puisqu'en cas d'heures supplémentaires c'est lui qui fait remonter le relevé d'heures au service de la paie. Ce relevé est soumis à la signature de l'Autorité Territoriale, qui est ainsi informé des heures supplémentaires versées. Il y a donc un double contrôle.

Aussi, au regard du fonctionnement en horaires fixes et du coût qu'engendrerait la mise en œuvre de pointeuses sur les nombreux sites de travail existants, il nous semble que le fonctionnement actuel reste opportun et permet un contrôle adapté du temps de travail.

P33 - La Chambre indique que concernant les heures supplémentaires « des agents relevant des services des ressources humaines, de comptabilité, du secrétariat général accueil effectuent des heures supplémentaires de manière récurrente ».

Ces services étant des services communs, ils sont portés par la Communauté de communes.

Si des heures supplémentaires ont pu être effectivement payées sur la période 2019 à 2024 concernant certains agents de ces services, elles n'ont rien d'un caractère systématique et récurrent, car dans ces services, la récupération d'heures est privilégiée.

Trois situations peuvent être identifiées :

- Réalisation d'heures supplémentaires à l'occasion des élections politiques. Du fait de la mutualisation des services avec la commune de Bagnères-de-Bigorre, les personnels administratifs de la CCHB interviennent lors des élections, ce qui donne lieu au versement d'heures supplémentaires (qui sont refacturées à la commune de Bagnères-de-Bigorre). Ceci concerne tous les services administratifs et pas seulement les 3 services cités.

- Clôture de la situation de certains agents à l'occasion de leur départ de la collectivité (retraite, décès, départ pour une autre structure). A l'occasion de tout départ d'un agent de la collectivité, il est nécessaire de solder sa situation, ce qui peut donner lieu au versement d'heures supplémentaires. Or, de 2019 à 2023, les mouvements de personnels dans les services RH et comptabilité ont été importants.
- Situation exceptionnelle d'absence générant un travail supplémentaire pour le(s) personnel(s) restant(s). On retrouve notamment cette situation en 2023/2024 où pendant l'absence de Directeur financier (du 01/03/2023 au 31/01/2024), la responsable de la comptabilité a dû faire face à une charge de travail supplémentaire, générant effectivement des heures supplémentaires sur la période. Mais parallèlement la masse salariale a été réduite du fait de l'absence de directeur financier.

Une nouvelle délibération sera prise sur les heures supplémentaires lors d'un prochain conseil afin de tenir compte des observations de la chambre.

Conclusion :

En complément des éléments de réponse ci-dessus, je souhaite en tant que Maire de la commune Bourg-centre, souligner comme je l'avais déjà précisé, que tout ce fonctionnement ne peut exister et ne peut reposer que sur la bonne volonté et l'intelligence situationnelle dont doivent faire preuve le Président de la CCHB et le Maire de la commune Bourg-centre.

En effet, cette mutualisation faite dans un souci d'économie de gestion, est rendue difficile par le fait que le Maire de la commune Bourg-centre ne soit pas Président de la Communauté de communes, et que de ce fait, une défiance constante des communes rurales est constatée à l'égard du Bourg-centre qui ne dispose que de 17 représentants sur 46 élus de la CCHB.

Enfin, les règles de transfert (financières) de compétence pénalisent le Bourg-centre qui est quasiment seul à transférer des compétences, et qui continue à payer la quasi-totalité des coûts de fonctionnement.

Tels sont les éléments que nous souhaitons apporter à la lecture du rapport d'observations définitives.

Bagnères-de-Bigorre, le 19 décembre 2025

Le Maire,

Claude CAZABAT




Documents joints :

- *Délibération du 01/07/2024 relative au tableau des effectifs*
- *La délibération du 21/12/2020 relative au temps de travail*
- *Le PV du CST du 04/12/2020*

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : **27 juin 2024**

Le 27 juin 2024, à 18 heures 00, le Conseil Municipal s'est réuni à la salle du conseil municipal en mairie, à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Maire, le 20 juin 2024.

Nombre de membres en exercice : 29.

18 PRÉSENTS : M. Claude CAZABAT, Mme Nicole DARRIEUTORT, M. Stéphane BARTHE, M. Pierre ABADIE (A quitté la séance à la lecture du point 13), Mme Laurence LAFFORGUE, M. Guy DABAT, Mme Karin BAQUE HAUNOLD, M. Eric DUPUY, Mme Marie-Thérèse GALLO, M. Romain SOUCAZE (A rejoint la séance à la lecture du point 9), Mme Gisèle VERDOUX, M. Yannick ARBERET, M. Jean Paul CASSOU, M. Christian LONGUET, M. Didier DALLIER, M. Didier ROUSSE, M. François ROUX, M. Sébastien LACRAMPE Conseillers Municipaux.

8 ABSENT(S) EXCUSE(S) AVEC POUVOIR(S) DE VOTE : Mme Catherine GUIDICI donne pouvoir à M. Eric DUPUY, Mme Marie-Lise DESPIAU donne pouvoir à Mme Marie-Thérèse GALLO, M. Jacques DUBOURG donne pouvoir à M. Stéphane BARTHE, Mme Marie-Christine SAMITIER donne pouvoir à Mme Laurence LAFFORGUE, M. Sophie PINSON donne pouvoir à M. Yannick ARBERET, Mme Isabelle BOUCHARDY donne pouvoir à M. Claude CAZABAT, Mme Catherine GALLES-ALBESSARD donne pouvoir à M. François ROUX, Mme Christelle ABADIE donne pouvoir à M. Didier ROUSSE

3 ABSENT(S) : Mme Virginie SERGENT, Mme Sophie DANIEL, M. Julien ROBBE

Délibération n°2024.00067

MODIFICATION DU TABLEAU THEORIQUE DES EFFECTIFS

Rapporteur : Pierre ABADIE

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.2121-29, L.2313-1 et R.2313-3 et suivants ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.311-1 et suivants ;

Considérant qu'il appartient donc au Conseil Municipal de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services ;

Il vous est proposé de redéfinir les emplois permanents au regard des statuts particuliers fixant les grades et cadres d'emplois de référence :

Suppression de postes à compter du 1^{er} juillet 2024

Afin de mettre à jour le tableau théorique des effectifs, il convient d'en supprimer les postes suivants.

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20240627-DELIB-2024-0067-DE
Date de télétransmission : 28/06/2024
Date de réception préfecture : 28/06/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

<i>Emploi</i>	<i>Grades</i>	<i>Catégorie</i>	<i>Effectif</i>	<i>Temps de travail</i>
Enseignant artistique du centre culturel	Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	1	17.31/20ème
Enseignant artistique du centre culturel	Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	1	9.25/20ème
Enseignant artistique du centre culturel	Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	1	5.48/20ème
Enseignant artistique du centre culturel	Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	1	2.88/20ème
Enseignant artistique du centre culturel	Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	B	1	9/20ème
Chef d'équipe espaces verts	Adjoint technique principal de 2ème classe, adjoint technique principale de 1ère classe ou cadre d'emplois des agents de maîtrise	C	3	TC
Responsable du service espaces verts et environnement	Cadre d'emplois des techniciens	B	1	TC
Agent polyvalent des services techniques	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	TC
Chef d'équipe des services techniques	Adjoint technique territorial principal de 2ème classe, adjoint technique principal de 1ère classe ou cadre d'emplois des agents de maîtrise	C	1	TC
Agent polyvalent des services techniques de La Mongie	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	TC
Assistante administrative	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	1	10/35ème
Animateur périscolaire	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	1	13/35ème
Animateur périscolaire	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	1	4.5/35ème
Responsable de la police municipale	Cadre d'emplois des agents de police municipale	C	1	TC
Chargé d'accueil et secrétariat au guichet unique	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	TC

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20240627-DELIB-2024-0067-DE
Date de télétransmission : 28/06/2024
Date de réception préfecture : 28/06/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

Responsable du centre de loisirs maternel et animateur périscolaire	Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe, Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe, cadre d'emplois des animateurs	B ou C	1	TC
Instructeur et secrétaire aménagement et urbanisme	Cadre d'emplois des rédacteurs	B	1	TC

Ce point est soumis à l'avis du CST (comité social territorial) du 25 juin 2024.

Création de postes à compter du 28 juin 2024.

Pôle Enfance Jeunesse :

Comme chaque année, les plannings du personnel du pôle enfance jeunesse font l'objet d'une mise à jour à chaque rentrée scolaire. Il en découle la nécessité de créer les postes suivants :

Fonction	Grades ou cadre d'emplois	Catégorie	Temps de travail	Nombre de postes
Chef de secteur ASEM	Cadre d'emplois des ASEM ou des agents de maîtrise	C	TC	2
Agent d'entretien	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	20/35ème	1
Agent d'entretien	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	17.5/35ème	1
Animateur périscolaire	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	7/35ème	2

L'article L 332-8 5° du Code général de la Fonction Publique permet désormais de pourvoir des postes par le recrutement d'agents contractuels en contrat à durée déterminée pour les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de travail est inférieure à 50% (soit moins de 17.5 heures pour les grades considérés).

Les contrats ainsi conclus peuvent être proposés sur 3 ans maximum ; ils sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Au-delà, la reconduction du contrat s'effectue pour une durée indéterminée.

La rémunération des agents recrutés sur la base de ces articles sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade d'adjoint d'animation. Seront notamment pris en compte : les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Les agents pourront bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur cadre d'emplois et défini par délibérations successives du 29 janvier 2020, 17 juin 2020, 30 mars 2023.

Centre culturel municipal :

Afin d'harmoniser les modalités de travail et de recrutement des enseignants artistiques du centre culturel municipal, il convient de créer les postes suivants :

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20240627-DELIB-2024-0067-DE
Date de télétransmission : 28/06/2024
Date de réception préfecture : 28/06/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

Grades	Temps de travail	Nombre de postes	Nature du contrat
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe.	Temps complet (20h hebdomadaires)	1	Article L.332-8 2° du Code général de la Fonction Publique
	10.5/20ème	1	
	8/20ème	2	Article L.332-8 5° du Code général de la Fonction Publique
	5/20ème	1	
	1.5/20ème	1	

Les deux premiers postes (à temps complet et à 10.5/20^{ème}) ont vocation à être pourvus par des agents titulaires. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, ils pourront être pourvus par un agent contractuel sur la base de l'article L.332-8 2° du Code général de la Fonction Publique.

Pour les autres postes (en l'occurrence les postes à 8/20^{ème}, 5/20^{ème}, et 1.5/20^{ème}), l'article L 332-8 5° du Code général de la Fonction Publique permet désormais de pourvoir ces postes par le recrutement d'agents contractuels en contrat à durée déterminée pour les emplois à temps non complet, lorsque la quotité de travail est inférieure à 50% (soit moins de 10 heures pour les grades considérés).

Les contrats ainsi conclus peuvent être proposés sur 3 ans maximum ; ils sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite de 6 ans. Au-delà, la reconduction du contrat s'effectue pour une durée indéterminée.

La rémunération des agents recrutés sur la base de ces articles sera calculée par référence à la grille indiciaire des grades d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe ou d'assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe. Seront notamment pris en compte : les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Les agents pourront bénéficier du régime indemnitaire afférent à leur cadre d'emplois et défini par délibérations successives du 29 janvier 2020, 17 juin 2020, 30 mars 2023.

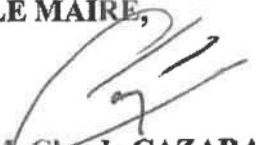
DELIBERATION :

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré et procédé à un vote dont les résultats sont :

- 26 Pour
- 0 Contre :
- 0 Abstention :

- **PREND** en compte les modifications du tableau des effectifs telles que présentées ci-dessus.
- **PRECISE** que les dépenses correspondantes sont prévues au budget 2024.

LE MAIRE,


M. Claude CAZABAT



LE SECRETAIRE DE SEANCE,


Mme Laurence LAFFORGUE

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20240627-DELIB-2024-0067-DE
Date de télétransmission : 28/06/2024
Date de réception préfecture : 28/06/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

VILLE de BAGNERES-de-BIGORRE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du : **21 DECEMBRE 2020**

Le 21 décembre 2020, à 18h, le Conseil Municipal s'est réuni à la Halle aux Grains à Bagnères-de-Bigorre, à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Maire, le 15 décembre 2020.

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

27 PRÉSENTS : M. CAZABAT Claude, Maire, M. BARTHE Stéphane, Mme DARRIEUTORT Nicole, M. ABADIE Pierre, Mme LAFFORGUE Laurence, M. DABAT Guy, Mme BAQUE-HAUNOLD Karin, M. DUPUY Eric, Mme GALLO Marie-Thérèse, Adjoint au maire, Mme DESPIAU Marie-Lise, M. PUJO Gilles, M. DUBOURG Jacques, Mme SAMITIER Marie-Christine, Mme SERGENT Virginie, M. ARBERET Yannick, Mme GUIDICI Catherine, M. SOUCAZE Romain, M. CASSOU Jean-Paul, Mme PINSON Sophie, M. LONGUET Christian, M. ROUX François, M. ROBBE Julien, Mme ABADIE Christelle, M. DALLIER Didier, M. ROUSSE Didier, M. LACRAMPE Sébastien, Mme DANIEL Sophie, Conseillers Municipaux.

2 ABSENTS EXCUSES : Mme VERDOUX Gisèle, Mme NICOLAS Carole.

Pouvoirs de Vote : Monsieur le Maire dépose sur le bureau les pouvoirs de Mme VERDOUX à Mme DESPIAU, de Mme NICOLAS à M. ROBBE.

Délibération n°2020-110

PERSONNEL COMMUNAL : TEMPS DE TRAVAIL AU 01/01/2021

Rapporteur : M. ABADIE

Par délibération en date du 29 janvier 2020, les modalités de temps de travail avaient été redéfinies pour les agents communaux à compter du 01/02/2020, afin de se mettre en adéquation avec la réglementation qui définit à 1607 heures annuelles le temps de travail légal.

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. Lors de la délibération de janvier 2020, il avait été convenu d'appliquer une minoration du temps de travail au personnel qui travaille de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Les services concernés sont les suivants : personnels affectés à la Mongie durant la période d'hiver (services techniques, police municipale, centre administratif), personnel du camping-caravanning d'Artigues et personnels des musées.

Après un diagnostic des heures effectuées par ces services, il est proposé d'appliquer les règles suivantes à compter du 01/01/2021.

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20201221-DELIB-2020-110-DE
Date de télétransmission : 22/12/2020
Date de réception préfecture : 22/12/2020

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

4) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire.

Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et à postériori.

5) Heures de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an, soit :

Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués
De 0 à 49 heures	+ 1 jour
De 50 à 99 heures	+ 2 jours
De 100 à 149 heures	+ 3 jours
De 150 à 199 heures	+ 4 jours
200 heures et au delà	+ 5 jours

De ce fait, la majoration des jours de congés sera effectuée de manière forfaitaire, à raison de :

- 5 jours pour le personnel du camping-caravanning d'Artigues
- 4 jours pour l'agent ayant une double affectation sur le centre administratif de La Mongie l'hiver et les musées l'été
- 3 jours pour le personnel des services techniques de la Mongie
- 1 à 2 jours pour le personnel de la police municipale intervenant sur La Mongie l'hiver
- 1 jour pour le personnel des musées.

En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

En outre, ce nombre de jours de congés supplémentaires est attribué, sous réserve du maintien des modalités de travail actuelles. En effet, il devra être revu en cas de changement du nombre d'heures travaillées la nuit ou le dimanche.

6) Temps de travail

Les autres dispositions prévues à la délibération du 29/01/2020 s'appliquent à ces services.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire est augmenté sur la base des modèles de travail définis au II de la délibération susvisée.

Le présent point a fait l'objet d'un examen au CTP du 04/12/2020.

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20201221-DELIB-2020-110-DE
Date de télétransmission : 22/12/2020
Date de réception préfecture : 22/12/2020

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

DELIBERATION : Le Conseil municipal, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide, après recueil de l'avis du CTP, de compléter la délibération du 29 janvier 2020 relative au temps de travail du personnel communal par les dispositions définies ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le Maire certifie que la présente
délibération a été affichée par extrait,
à la porte de la Mairie le **22 DECEMBRE 2020**

LE MAIRE,


Claude CAZABAT



LE MAIRE,


Claude CAZABAT

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20201221-DELIB-2020-110-DE
Date de télétransmission : 22/12/2020
Date de réception préfecture : 22/12/2020

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

CCAS ET VILLE DE BAGNERES-DE-BIGORRE

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

SEANCE DU 4 DECEMBRE 2020

Etaient présents :

Représentants de la Collectivité :

Monsieur Claude CAZABAT, membre titulaire et Président du CTP,
Monsieur Pierre ABADIE, membre titulaire,
Madame Laurence LAFFORGUE, membre titulaire

Représentants du Personnel :

Pour l'U.N.S.A. : Monsieur Lilian COUREAU, membre titulaire
Monsieur Philippe CAZENAVE, membre titulaire

Assistaient à la séance :

Valérie TEULE, Directrice générale des services,
Isabelle FERODET, Directrice des ressources humaines,
Valérie VIAU, Secrétaire administrative,

La séance est ouverte à 9h30.

I- TEMPS DE TRAVAIL – SERVICES DEROGATOIRES

Documents envoyés aux membres du CTP :

Par délibération en date du 29 janvier 2020, et après consultation du CTP, les modalités de temps de travail avaient été redéfinies pour les agents communaux à compter du 01/02/2020, afin de se mettre en adéquation avec la réglementation qui définit à 1607 heures annuelles le temps de travail légal.

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. Lors de la délibération de janvier 2020, il avait été convenu d'appliquer une minoration du temps de travail au personnel qui travaille de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Les services communaux concernés sont les suivants : personnels affectés à la Mongie durant la période d'hiver (services techniques, police municipale, centre administratif) et personnels des musées.

1) Etat des lieux des heures effectuées par service :

Services	Nombre d'agents concernés	Heures de nuit sur l'année	Heures du dimanche sur l'année	Jour férié	Période
Centre administratif de la Mongie et musées	1 agent		Total = 175 heures avec hiver = 136 heures (16 dimanches) et été = 39 heures en moyenne (1 WE sur deux période été)	1 jour férié hiver et été potentiellement 14/07 et 15/08 (selon le jour où cela tombe)	Toute l'année
Services techniques de la Mongie	Une vingtaine d'agents l'hiver	40 à 90 heures de nuit (selon les saisons) sont payées en heures supplémentaires (elles ne sont donc pas prises en compte dans la présente démarche)	110 à 120 heures par agent en moyenne (11 à 12 WE travaillés à raison de 10h/dimanche)	2 à 3 jours	19 semaines hiver (l'été n'est pas concerné)
Police municipale	6 (4 PM ET 2 ASVP)		entre 20 et 50 heures (saison hiver), selon les agents	4 à 5 jours par rotation	hiver pour les heures du dimanche (1 pm présent le dimanche, 2 en période de vacances), les jours fériés sont répartis sur l'année
Musées Salies	2 agents		28 heures à 39 heures en moyenne selon l'agent	potentiellement 14/07 et 15/08 (selon le jour où cela tombe)	période été uniquement

Services	Nombre d'agents concernés	Heures de nuit sur l'année	Heures du dimanche sur l'année	Jour férié	Période
Camping caravanning d'Artigues	2 agents		Total = 235 heures chacun (les deux agents travaillent par rotation 1 WE sur deux, sur la base de 9 heures/jour)	Tous les jours fériés de l'année (1 agent présent à chaque fois)	Toute l'année

2) Nouvelles dispositions pour les services dérogatoires à compter du 1^{er} janvier 2021

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

2-a) Principes :

- adopter une méthode simple de compensation des contraintes de travail. L'attribution de jours de congés supplémentaires par seuil de contraintes semble être la méthode la plus simple
- le nombre de semaines de congés ne peut être plus favorable qu'au précédent système (soit un maximum de 5 jours de congés attribués en plus pour certains services dérogatoires)
- harmoniser la prise en compte du temps de trajet pour les personnels qui travaillent à la station de la Mongie

2-b) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire.

Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et a posteriori.

L'agent travaillant un jour férié perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés » d'un montant de 0,74 euros.

2-c) Travail de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an.

<i>Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche</i>	<i>Nombre de jours de congés supplémentaires attribués</i>
<i>De 0 à 49 heures</i>	<i>+ 1 jour</i>
<i>De 50 à 99 heures</i>	<i>+ 2 jours</i>
<i>De 100 à 149 heures</i>	<i>+ 3 jours</i>
<i>De 150 à 199 heures</i>	<i>+ 4 jours</i>
<i>200 heures et au-delà</i>	<i>+ 5 jours</i>

De ce fait, au regard de l'état des lieux mentionné ci-dessus, la majoration des jours de congés sera effectuée de manière forfaitaire, à raison de :

- *5 jours pour le personnel du camping caravaning*
- *4 jours pour l'agent ayant une double affectation sur le centre administratif de La Mongie l'hiver et les musées l'été*
- *3 jours pour le personnel des services techniques de la Mongie*
- *1 à 2 jours pour le personnel de la police municipale intervenant sur La Mongie l'hiver*
- *1 jour pour le personnel des musées.*

En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

L'agent travaillant un dimanche perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés » d'un montant de 0,74 euros.

L'agent travaillant de nuit perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail de nuit » d'un montant de :

- *0,17 euros par heure s'il s'agit de tâches de surveillance,*
- *0,80 euros par heure s'il s'agit de travail intensif.*

2-d) Temps de travail

Les autres dispositions prévues à la délibération du 29/01/2020 s'appliquent à ces services.

Aussi, le temps de travail hebdomadaire des personnels mentionnés ci-dessus est augmenté sur la base des modèles de travail définis au II de la délibération susvisée (délibération jointe).

Discussion : Monsieur CAZABAT demande si le quorum est atteint.

Madame FERODET dit que la moitié au moins des représentants par collège est présente, donc le quorum est atteint.

Monsieur CAZABAT rappelle la mise en place du temps de travail pour la majorité des services au 01/02/2020. C'est une régularisation des services de la Mongie, la police municipale, le musée et le camping caravaning d'Artigues dont l'application se fera au 01/01/2021.

Madame FERODET ajoute qu'un état des lieux a été effectué afin de recenser le nombre d'heures effectuées le dimanche et les jours fériés. Cela concerne le temps de travail « normal »

de l'agent (c'est-à-dire inclus dans son planning) et non les heures supplémentaires. Le temps de trajet a également été pris en compte pour le personnel travaillant à la Mongie. Pour le travail de nuit et du dimanche, un système de seuil est proposé.

Madame TEULE demande comment cela va-t-il se passer si la station n'ouvre pas à cause du COVID ?

Madame FERODET répond que si l'agent est absent, il est possible de calculer le nombre de jours de congés supplémentaires au prorata.

Monsieur CAZABAT ajoute qu'il va falloir s'adapter à la situation COVID et qu'on ne peut rien prévoir pour le moment.

Monsieur COUREAU souligne que la station est ouverte administrativement depuis le 23 novembre et que le déneigement est obligatoire.

Monsieur CAZABAT ajoute que le travail est différent et qu'il faut moins d'effectif si la station est pleine ou pas. Pour autant, déneiger est une obligation afin que les secours puissent intervenir si besoin. Cependant un service, comme la police municipale, sera moins sollicité s'il n'y a pas de vacanciers. Il va falloir s'adapter.

Madame LAFFORGUE demande combien il faut d'agents présents pour que la station fonctionne.

Monsieur CAZABAT répond que l'organisation est faite en amont en fonction des prévisions météo et du nombre de personnes présentes sur la station. Une liaison permanente entre le Directeur des services techniques, le responsable des services techniques de la Mongie et l'adjoint au Maire intervenant sur la Mongie détermine le nombre d'agents sur place.

Monsieur COUREAU précise qu'actuellement 5- 6 agents sont présents.

Madame TEULE demande combien d'agents peut-il y avoir en haute saison ?

Monsieur COUREAU répond jusqu'à 19 agents.

Madame LAFFORGUE fait remarquer que suivant la neige ou pas, le monde ou pas, il faudra revoir les horaires des navettes mais qu'il faut surtout les conserver.

Madame FERODET ajoute qu'il faudra adapter les éventuels changements d'organisation des services dans l'attribution des jours de congés supplémentaires.

Monsieur CAZABAT prend pour exemple le service de la police municipale à qui il a été demandé de réfléchir à une répartition différente des heures de travail, de manière à être plus présents sur les manifestations et les moments festifs.

Monsieur COUREAU demande comment peut-on épargner des jours de congés sur le CET en ayant 20 jours de congés par an quand on travaille 4 jours par semaine ?

Madame FERODET répond que pour poser des congés sur le CET, il faut avoir pris effectivement 4 semaines en congés. Le nombre de jours dépend, ensuite, des modalités de

travail de l'agent (s'il est sur un modèle à 5 jours par semaine, il dispose de 25 jours ; s'il est sur un modèle à 4 jours par semaine, il dispose de 20 jours mais cela correspond à 5 semaines de congés pour tous). Par contre, pour la dépose des RTT au CET, il n'y a pas de limite.

Vote : 3 pour (représentants de l'autorité territoriale)
2 abstentions (représentants du personnel)

Monsieur COUREAU demande quelle compensation ont les agents qui sont affectés l'hiver à la Mongie et l'été aux services techniques (et qui ont déjà mis en place le nouveau rythme de travail sur l'été).

Madame FERODET précise que ces agents ont continué à bénéficier des congés dérogatoires sur l'année 2020 alors que pour les autres agents des services techniques, l'application des 1607 heures s'est faite dès le 1^{er} février 2020.

La séance est clôturée à 10h20.

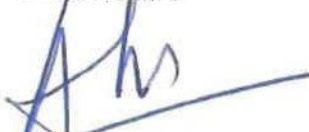
Fait à Bagnères de Bigorre, le 5 janvier 2021, en deux exemplaires.

Le Président du CTP



C. CAZABAT

Le Secrétaire



P. ABADIE

Le Secrétaire Adjoint

L. COUREAU





AGR250849
19 12 2025

Missions de la direction

Affaire suivie par : [REDACTED]



✉ president@haute-bigorre.fr

Madame Valérie RENET

Présidente

**CHAMBRE REGIONALE DES
COMPTES Occitanie**

**500 Avenue des Etats du Languedoc
34064 MONTPELLIER CEDEX 2**

Nos réf : JB/PL/2025.8671
Vos réf : DGR25/1474

Bagnères de Bigorre, le 19 décembre 2025

Objet : Réponse du Président de la CCHB au Rapport d'observations définitives portant sur la gestion de la commune de Bagnères-de-Bigorre et de la CCHB

Madame la Présidente,

Par courrier en date du 21 novembre 2025, vous avez bien voulu transmettre à la commune de Bagnères-de-Bigorre, le rapport d'observations définitives concernant le contrôle des comptes et de la gestion de la commune de Bagnères-de-Bigorre et de la communauté de communes de la Haute-Bigorre à compter de l'année 2019 jusqu'à la période plus récente.

Conformément aux dispositions des articles L.243-5, R.243-13 et R.243-14 du code des juridictions financières, nous vous adressons par la présente, la réponse écrite aux observations et recommandations formulées dans ce rapport final.

Nous vous prions d'agréer Madame la Présidente, l'expression de nos salutations distinguées.

Le Président,

Jacques BRUNE





Réponse de la Communauté de Communes de la Haute-Bigorre au rapport d'observations provisoires « commune de Bagnères-de-Bigorre et communauté de communes de la Haute-Bigorre »

19 décembre 2025

En préambule, nous souhaitons souligner que les données chiffrées présentées dans la synthèse (en début du rapport de la Chambre) nous apparaissent particulièrement marquantes. Leur interprétation doit néanmoins s'appuyer sur l'ensemble des développements du rapport qui permet d'en apporter une lecture plus nuancée, à la lumière des éléments de contexte et des explications détaillées présentées par la suite.

Cette synthèse appelle donc les remarques suivantes :

Synthèse - P5 – La Chambre indique concernant la Commune et la CCHB, « En 2024, leurs taux d'administration bruts, qui ne tiennent pas compte des externalisations ni des transferts de compétences à d'autres structures, s'établissaient respectivement à 18,1 ETPT et à 10,9 ETPT pour mille habitants. Il s'agit là de niveaux supérieurs aux moyennes de 14,8 ‰ pour les communes de la même strate et de 4 ‰ pour les intercommunalités de même taille. »

Même si la Chambre explique ces différences de taux « Le caractère touristique, l'étendue des compétences de l'EPCI et les spécificités socio-démographiques du territoire peuvent en partie expliquer ces différences », la Commune de Bagnères et la Communauté de Communes de la Haute Bigorre souhaitent souligner le manque de pertinence de ce ratio « Taux d'administration Brut » calculé en rapportant les effectifs de la collectivité, exprimés en équivalents temps plein travaillés (ETPT), au nombre d'habitants. Comme son nom l'indique (« Brut »), il ne retire pas les spécificités du territoire et notamment :

- Les compétences exercées : la communauté de communes de la Haute-Bigorre a bénéficié de beaucoup de transferts de compétences (P14 du rapport : « Sur la période contrôlée, l'EPCI exerçait 12 compétences obligatoires et 22 compétences facultatives. ». L'exercice de ces compétences nécessite par conséquent du personnel.
- Les services sont essentiellement gérés en régie et non externalisés via des délégations de Services Publics.
- La situation touristique et de zone de montagne : une commune de 7000 habitants limitrophe à la Commune de Tarbes par exemple ne peut absolument pas être comparée à une commune touristique de 7000 habitants en zone de montagne disposant d'une station thermale et une station de ski.
- La forte mutualisation : une partie des effectifs comptabilisés dans ce ratio est mis à disposition d'autres structures et fait l'objet de recettes.



La Chambre a d'ailleurs indiqué en page 21 du rapport :

« Ces taux d'administration bruts, relativement élevés, pourraient s'expliquer par le caractère touristique de la commune, le champ de compétences élargi de l'EPCI et les indicateurs socio-démographiques de l'ensemble de son territoire. Le président de l'EPCI a invoqué en réponse l'impact sur les effectifs, des compétences de services à la personne, de la prise en charge de la petite enfance et des centres de loisirs, dont le taux d'encadrement est fixé par des textes nationaux. »

Dans la synthèse P5 – La Chambre indique « Pour la CCHB une hausse de 11 % de la masse salariale entre 2019 et 2024 où elle a atteint 8,8 M€. Elle a représenté, en 2024, 49 % des charges de gestion et 519 €/habitant en 2023. À titre de comparaison, la moyenne des collectivités de la même strate était de 177 €/habitant en 2023.

Les communautés de communes ne peuvent absolument pas se comparer à la strate mais aux compétences assumées, ainsi qu'à la manière de les assumer (externalisation ou régie).

Dans la synthèse P5 – La Chambre indique la nécessité de mise en place « d'un diagnostic plus précis des composantes de l'absentéisme, en forte hausse sur la période, afin d'identifier les mesures adaptées à prendre pour mieux le contenir. »

Si la CCHB n'a effectivement pas produit le RSU, elle a, pour autant, réalisé le suivi de certains indicateurs via les rapports annuels d'activité. Les éléments suivants concernant l'absentéisme ont donc été donnés aux élus (et déjà transmis à la Chambre)

Absentéisme (tous budgets confondus)

	Année 2019	Année 2020	Année 2021	Année 2022	Année 2023	Année 2024
Nombre d'agents ayant été en arrêt de travail au cours de l'année	103	102	104	174	128	100
- dont nombre de titulaires ou stagiaires	75	67	66	106	80	66
- dont nombre de contractuels de droit public	15	18	24	45	28	21
- dont nombre de contractuels de droit privé	15	17	14	23	20	13
Nombre de jours d'arrêt de travail	3852	3437	5573	7067	5974	4917

- dont nombre de jours à plein traitement pour maladie	2645	2234	3749	5588	3282	2547
- à 1/2 traitement	627	644	1038	630	1461	1875
- sans traitement	222	269	366	654	454	216
- dont nombre de jours d'arrêt à plein traitement pour accident de travail	358	290	420	195	777	279
Dont nombre de jours liés à la maternité/paternité	167	48	9	0	231	38

La Chambre relativise ensuite ses propos en indiquant en P31 paragraphe 3.2.2 :

« Toutefois, il convient de relativiser ce constat dans la mesure où des facteurs exceptionnels étaient en cause : l'absentéisme pour maladie ordinaire à plein traitement ou sans traitement s'est légèrement contractée depuis 2019. L'impact des congés de longue durée et de longue maladie paraît être le déterminant principal de ces évolutions, ce dont témoigne la forte augmentation des jours d'absence pour maladie à demi traitement (+1 250 jours). En effet, l'effectif des agents en congés de longue maladie et de longue durée a augmenté très fortement au cours de la période de contrôle, passant de 0,5 à 6 ETPT pour l'EPCI. Il s'est maintenu à un niveau proportionnellement élevé dans les effectifs de la commune-centre, à environ 6 ETPT. L'évaluation de cette catégorie particulière d'emplois n'a pas pu être menée pour les autres communes membres.

Le tableau n° 9 fournit par la chambre illustre cette tendance et montre que le taux d'absentéisme compressible (celui lié aux maladies ordinaires et aux accidents de travail) est stable : 8.3% en 2019 et 8.4% en 2024.

L'évolution à la hausse de l'absentéisme est donc liée à un absentéisme dit « incompressible » que la collectivité ne peut pas contrôler. A toutes fins utiles, l'arrêté du 13 03 1926 fixe la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi de congés de longue maladie. On comprend bien à sa lecture que la collectivité ne peut être tenue responsable de ces absences et que par conséquent, il lui est difficile de mettre en place des actions pour lutter contre ce type d'absence.

Le congé de longue durée (CLD) concerne, quant à lui des agents atteints par l'une des maladies suivantes et dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions : cancer, HIV, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite.



Dès lors que ces maladies ne sont pas d'origine professionnelle, la diminution de l'absentéisme de longue durée ne relève pas de la compétence de la collectivité.

Pour autant, la collectivité réalise des actions pour lutter contre l'absentéisme.

Par exemple, la collectivité a mené une campagne de sensibilisation de lutte contre la sédentarité en mai 2024 en partenariat avec l'ASMT, service de médecine professionnelle et l'Office départemental des sports.

En outre, les accidents du travail font, quant à eux, l'objet d'une analyse systématique par le réseau des assistants de prévention, au retour de l'agent dans le service. Ceci de manière à limiter toute récurrence.

En outre, en sus des remarques susvisées concernant la synthèse, nous souhaitons également apporter certaines précisions à la lecture du rapport :

P4 – La Chambre indique « Les effectifs de ses communes membres et de l'office du tourisme sont restés quasiment stables entre 2019 et 2024, à environ 426 équivalents temps plein travaillé (ETPT). »

Ces effectifs globaux concernent également la CCHB et non pas uniquement les communes membres et l'office de tourisme.

P5 – La Chambre indique « Enfin, tant la CCHB que la commune devront veiller à produire le rapport social unique prévu depuis 2019 par la loi. »

Depuis 2021, l'obligation de production du RSU (rapport social unique) est devenue annuelle (jusqu'alors tous les deux ans). Le service RH doit ainsi générer 3 documents : un pour la commune de Bagnères-de-Bigorre, un pour le CCAS de Bagnères-de-Bigorre et un pour la CCHB. Ce qui représente un volume de travail conséquent au regard de la centaine d'indicateurs à compléter dans le RSU et sachant que, jusqu'alors, les collectivités ne s'étaient pas dotées d'outils particuliers pour mener à bien cette mission.

Les collectivités ont indiqué à la Chambre les raisons pour lesquelles ce document n'est pas réalisé depuis 2021 : en effet, les éléments produits ne reflètent absolument pas leur fonctionnement car la mutualisation n'est pas du tout prise en compte. Les statistiques mises en exergue sont de ce fait totalement erronées et biaisées.

Pour prendre un exemple, une majorité des cadres sont employés par la CCHB (DGS, DRH, Direction financière, Direction des services Techniques, Direction juridiques, etc) et ne sont comptabilisés, dans le Rapport Social Unique, qu'à la CCHB...

Pour autant, à l'été 2025, le service RH s'est doté d'un logiciel de gestion de la masse salariale, qui devrait permettre d'extraire un RSU simplifié. Si celui-ci constitue une première étape dans la réalisation de ces documents, il ne permet pas de répondre à l'obligation légale relevée par la chambre et de compléter la centaine d'indicateurs requis.



Répondre à cette obligation légale nécessite donc des coûts supplémentaires :

- Par l'acquisition du module RSU intégré au logiciel RH déjà détenu
- Du temps de travail supplémentaire pour réaliser les formations correspondantes puis produire les trois documents, tous les ans. La charge de travail inhérente pourrait se traduire par de la création d'emploi.

P15 – La Chambre indique dans son tableau récapitulatif des compétences exercées par la CCHB, la compétence suivante :

- Contrôle de l'assainissement non collectif des eaux usées domestiques ou industrielles

Ce n'est pas une compétence transférée à la CCHB. Cette compétence est exercée sur le territoire de la CCHB par trois syndicats :

- Syndicat Mixte du Pays des Coteaux pour la commune de HITTE
- SIAEP du Haut-Adour pour les communes d'ANTIST, HIIS, LABASSERE, MONTGAILLARD, ORDIZAN, POUZAC et TREBONS
- SPANC de l'Adour pour les communes restantes.

P22 – La Chambre évoque le Syndicat Mixte de l'Adour Amont puis, dans le paragraphe suivant le SMAA

Il s'agit du même syndicat.

P23, 4 et 28 – Le rapport fait état d'une augmentation de la masse salariale concernant la CCHB qui « est passée de 6 M€ en 2019 à 8 M€ en 2024 », ceci malgré des effectifs stables (page 4). Elle indique que la masse salariale a « subi les conséquences des choix de gestion des collectivités, notamment en termes indemnitaires, mais également des effets dus à l'avancement dans la carrière des agents. Ces causes se sont avérées prépondérantes face à l'impact des mesures nationales de revalorisations des rémunérations ».

L'explication de l'augmentation de la masse salariale entre 2019 et 2024 est **multifactorielle**. Elle s'explique à la fois par des évolutions statutaires sur la période qui s'imposent à la collectivité, et par des choix opérés par elle.

1) Rappel de l'historique des évolutions statutaires sur la période de contrôle

Ainsi, sur la période 2019/2024, les collectivités territoriales ont dû mettre en œuvre les évolutions statutaires et législatives qui ont été riches en changement sur ces années. A cet égard, sur cette période, deux dispositifs législatifs successifs ont particulièrement impacté le statut.

D'une part, le dispositif PPCR (parcours professionnel carrières et rémunérations) mis en place par la loi n°2015-1785 du 29 décembre 2015 a mis en œuvre une réforme du statut des rémunérations des fonctionnaires des 3 versants de la fonction publique. Cette réforme portait à la fois sur des mesures relatives au déroulé de carrière et des mesures relatives à la rémunération des agents dont les effets ont été appliqués jusqu'en 2021.



D'autre part, la période de contrôle correspond à la mise en œuvre de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui a généré d'importantes modifications dans la gestion des ressources humaines des fonctions publiques, dont certaines ont des conséquences financières indéniables.

Dans les modifications apportées, on peut notamment citer :

- La mise en place des lignes directrices de gestion (LDG)
- L'assouplissement des modalités de recrutement des agents contractuels avec notamment :
 - o la création des contrats de projet,
 - o l'élargissement du recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A (lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient)
- Le versement d'une indemnité de précarité aux agents contractuels,
- La fixation à 1607 heures annuelles du temps de travail.

A l'ensemble de ces mesures statutaires viennent s'ajouter les augmentations décidées nationalement concernant l'évolution de la rémunération dans la fonction publique (augmentation de la valeur du point, reclassement indiciaire, incidence de l'augmentation du SMIC,...).

Le tableau ci-dessous récapitule les principales modifications ayant un impact direct sur la rémunération des agents :

<i>Date</i>	<i>Evolution de la valeur du point (en brut)</i>	<i>Evolution du taux horaire du SMIC</i>	<i>Incidence de l'augmentation du SMIC sur l'indice minimum de traitement dans la fonction publique</i>	<i>Principales évolutions statutaires</i>
01/02/2017	4.686			
01/01/2019				Modification des grilles indiciaires de la catégorie C (dispositif PPCR)
01/02/2019				Reclassement des Educateurs de jeunes enfants et des assistants socio éducatifs en catégorie A (au lieu de B) – dispositif PPCR
01/01/2020				Modification des grilles indiciaires de la catégorie C (dispositif PPCR)
01/01/2021				Modification des grilles indiciaires de la

				catégorie C et Création d'échelons supplémentaires pour certains grades (dispositif PPCR)
01/10/2021		10.48	Indice minimum = 340	
01/01/2022		10.57	Indice minimum = 343	Reclassement de 15 auxiliaires de puériculture (passées de la catégorie C à la B)
01/05/2022		10.85	Indice minimum = 352	
01/07/2022	4.85			
01/08/2022		11.07	Pas d'incidence	
01/01/2023		11.27	Indice minimum = 353	
01/05/2023		11.52	Indice minimum = 361	
01/07/2023	4.922			
01/01/2024		11.65	Indice minimum = 366	+ 5 points d'indice majoré à tous les agents
01/11/2024		11.88	Indice minimum = 366 + indemnité différentielle	

A toutes fins utiles, il convient de rappeler que la rémunération minimum dans la fonction publique ne peut être inférieure au SMIC. Aussi, à chaque augmentation de celui-ci, soit le salaire minimum de la fonction publique est relevé, s'il est inférieur au SMIC, induisant une modification des grilles salariales concernées, soit une indemnité différentielle est mise en place de manière à atteindre le montant du SMIC. Ces augmentations concernent, en général, des agents contractuels rémunérés sur les premiers échelons des grilles de début de carrière de catégorie C.

2) Création d'emplois

La chambre a pris en compte certaines des remarques formulées par la collectivité (page 25) pour expliquer les créations d'emplois générant une partie de l'augmentation de la masse salariale. Pour autant, le détail de ces explications apporte un éclairage supplémentaire.



Ainsi, les créations d'emplois sur la période considérée répondent à 3 objectifs :

1) Assurer une meilleure structuration des services fonctionnels nécessitée par la charge de travail des services mutualisés.

Les créations d'emplois recensées sont les suivantes :

- 2021 : recrutement d'un vidéaste/photographe au service communication à 21 heures hebdomadaires
- 2022 : recrutement d'un responsable des affaires juridiques
- 2023 : recrutement d'une adjointe à la DRH
- 2023 : recrutement d'une chargée de politiques contractuelles et subventions dont le poste est financé à 100% par le PETR
- 2024 : recrutement d'un référent entretien chaufferies énergies. Ce poste permet parallèlement la réalisation d'économies sur des contrats de maintenance (qui seront désormais assurées en régie et non par des prestataires extérieurs) ainsi qu'une optimisation des systèmes de chauffage.

Toutes ces créations de postes concernent des services mutualisés avec la commune de Bagnères-de-Bigorre.

En 2024, le coût annuel de ces 5 postes correspond à 238 170 euros.

2) Répondre à la demande des usagers concernant l'amélioration de certains services ou la hausse de fréquentation de ceux-ci :

- 2021 : conseiller numérique France services (poste financé par des politiques contractuelles)
- 2022 : Coordinatrice EVS (espace de vie sociale) : poste financé, en partie, par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) dans le cadre de la Convention Territoriale Globale (CTG)
- 2024 : affectation d'une personne supplémentaire à l'espace France Services (ayant permis, en outre, le reclassement d'un Educateur sportif)
- 2024 : accueillante LAEP (lieu d'accueil enfants parents). Ce recrutement fait suite à la mise en place d'une 3^{ème} matinée d'accueil sur le LAEP. Pour cela, il est obligatoire de disposer d'un second accompagnant LAEP. Il s'agit d'un poste correspondant à 5 heures hebdomadaires (temps annualisé). Le LAEP bénéficie d'aides financières de la CAF.

3) Utiliser les opportunités de financement des appels à projets ou d'autres politiques contractuelles pour améliorer le service rendu sur le territoire.

Ainsi, sur la période faisant l'objet du contrôle, il convient de souligner **le recours aux contrats de projets** sur l'EPCI à compter de l'année 2021 :

- Chargé de mission mobilité,
- Chef de projet Petites Villes de demain,
- Conseiller numérique France services,
- Chef de projet avenir Montagne,
- Manageur de commerce,
- Coordonnateur de l'espace de vie Sociale,
- Agent des fonds patrimoniaux.



Ces postes ont, pour leur grande majorité, répondu à des appels à projets lancés par l'Etat. Tous ces postes ont été subventionnés. Les recettes correspondantes ne sont pas mentionnées dans le rapport. Elles sont à comparer avec les dépenses réalisées.

Un tableau récapitulatif des dépenses de personnel sur ces postes et des subventions obtenues permet de bien comprendre le niveau de financement de ces postes (+ de 77%).

<i>Année</i>	<i>Coût annuel des contrats de projet</i>	<i>Subventions perçues*</i>
2021	57 156	56 935
2022	204 607	145 758
2023	234 432	164 053
2024	213 120	182 348
Total sur les 4 années	709 315	549 094

** à noter que les recettes perçues sont parfois en décalage d'une année avec les dépenses consenties.*

3) Maîtrise des déroulements de carrière

Concernant les déroulements de carrière, qui ont également une incidence sur l'augmentation de la masse salariale, les règles fixées par les lignes directrices de gestion des deux collectivités prévoient notamment :

- un ratio d'avancement de grade de 50% (sauf en cas de réussite à un examen professionnel),
- qu'un agent ne peut pas bénéficier d'un avancement de grade et/ou d'une promotion interne deux années consécutives.

Il n'y a donc aucun avancement de grade systématique.

Les dossiers de promotion interne sont, quant à eux, présentés au Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées. En dehors de l'accès au grade d'agent de maîtrise (AM) pour lequel il n'existe pas de quotas statutaires, les dossiers présentés par nos collectivités, dont le nombre reste limité, aboutissent rarement comme le tableau ci-dessous permet de le constater :

Année de présentation des dossiers de promotion interne	Nb de dossiers présentés par la CCHB	Nb d'agents inscrits sur la liste d'aptitude du CDG65	Nb de dossiers présentés par la Commune	Nb d'agents inscrits sur la liste d'aptitude du CDG65
2019	4 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	1 (celui d'AM)	3	0
2020	2	0	3	0
2021	2	0	6 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	3 (dont celui d'AM)
2022	3	0	3	0



2023	3 (dont 1 dossier pour l'accès au grade d'AM)	1 (celui d'AM)	5 (dont 2 dossiers pour l'accès au grade d'AM)	2 (ceux d'AM)
2024	4	0	7 (dont 2 dossiers pour l'accès au grade d'AM)	4 (dont les deux AM)

Ainsi, en dehors du grade d'agent de maîtrise, on comprend la difficulté d'accéder à des promotions internes. Certains dossiers sont présentés chaque année depuis 2019 sans aboutir.

4) Evolution du Régime indemnitaire

Concernant la hausse du régime indemnitaire, les deux années prises en compte pour la comparaison (2019 et 2024) ne sont pas représentatives de l'évolution du régime indemnitaire sur la période.

En effet, le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) a été mis en place de manière généralisée dans les deux collectivités au 01/02/2020, et s'est poursuivi sur toute l'année 2020, au fur et à mesure de la parution des textes ayant étendu ce régime indemnitaire à quasiment tous les cadres d'emplois.

Aussi, l'année 2019 prise en compte pour la comparaison est antérieure à la mise en place du RIFSEEP qui a donc amené une première augmentation du régime indemnitaire.

Depuis 2020 et jusqu'en 2024, les modalités d'attribution du RIFSEEP dans ces collectivités n'ont pas été modifiées de manière conséquente. Seuls des ajustements à la marge ont été opérés. Les règles sont restées quasiment les mêmes.

En 2024, les deux collectivités ont choisi de verser la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » à leurs personnels. Il convient de rappeler que cette prime, instituée par le gouvernement fin 2023 était destinée à soutenir le pouvoir d'achat des fonctionnaires. Elle s'adressait donc aux agents ayant les revenus les plus modestes et correspondait à un montant de 300 à 800 euros. Cette prime avait été appliquée aux personnels de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière. Elle était facultative uniquement pour les personnels de la Fonction Publique Territoriale. La commune de Bagnères-de-Bigorre et la CCHB ont donc décidé de l'appliquer début 2024 avec l'impact financier suivant :

Collectivité	Nombre d'agents ayant bénéficié de la prime de pouvoir d'achat	Montant total brut de la prime du pouvoir d'achat versé en 2024
Commune de Bagnères-de-Bigorre	148	98 650 euros
Communauté de communes de la Haute-Bigorre	168	93 659 euros

De ce fait, l'année 2024 est exceptionnelle en matière de régime indemnitaire, elle ne reflète pas l'évolution du régime indemnitaire versée majoritairement sous forme de RIFSEEP sur l'ensemble de la période contrôlée.

Les deux années prises en compte pour la comparaison : 2019 (avant la mise en place du RIFSEEP) et 2024 (avec le versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) ne sont donc pas le reflet de l'évolution du régime indemnitaire sur toute la période.



A noter que les collectivités ont constaté, à plusieurs reprises que leur niveau de régime indemnitaire requiert un réajustement à la hausse afin de s'aligner avec ce qui est pratiqué ailleurs. En effet, à chaque recrutement, par mutation, d'agent titulaire en catégorie A et B (voire parfois en C), les collectivités constatent que les agents disposent de régimes indemnitaires bien supérieurs dans leur collectivité d'origine à ceux habituellement pratiqués dans les collectivités d'accueil (la CCHB ou la Commune de Bagnères-de-Bigorre). Un ratio « régime indemnitaire/traitement indiciaire » aurait pu être intéressant à cet égard.

P 24 – La Chambre indique concernant le tableau n°5 « La comptabilisation des recettes de mutualisation (nettes des dépenses) est donc imparfaitement décrite dans le tableau ci-dessous »,

	Masse salariale	Recettes de mutualisation	Masse salariale affectée à la seule CCHB	% Dép de person. CCHB sur dép. réelles de fonct
C 2024	8 040 566,98 €	1 657 548,57 €	6 383 018,41 €	32%

Il convient de noter que les recettes de mutualisation ne sont pas toutes imputées au c/7084 (remboursement de mise à disposition de personnel) mais également au c/732221 (Attribution de compensation versée par la Ville de Bagnères d'un montant, en 2024, de 799 916,06 €), au c/7087 (181 570,83 €) et au c/7068 (87 136 €) car ce sont des mises à disposition de personnel assorties des moyens nécessaires à la réalisation de leur missions (valorisation du coût annuel des ordinateurs, logiciels, outils de travail, véhicules etc...) assimilables à des prestations de service. Le tableau ci-dessous détaille toutes les recettes liées à la mutualisation en 2024 :

	c/	CA 2024
AC de Bagnères pour mutualisation des services communs	c/732221	799 916,06 €
Complément Bagnères pour mutualisation des services communs (cf comité de suivi de mutualisation)	c/70845	446 221,17 €
MAD Resp Affaires juridiques à Ville - 10 % (encadrement état civil et	c/70845	6 599,39 €
MAD de la resp médiathèque à la Ville - 10 % (Pour fonds Alix) - fin 31/03/2024	c/70845	1 489,14 €
MAD de la responsable cuisine à la Ville - 5 % (cantine)	c/70845	2 995,36 €
MAD resp aménagement durable 5 % en 2024, puis 10 % en 2025 (ABC)	c/70845	2 253,18 €
MAD du personnel de prévention à la Ville de BdB	c/70845	1 283,42 €
Service mutualisé de secrétariat de mairie - Participation des communes	c/70845	25 686,59 €
MAD Guichet Unique à la Ville et au CCAS de BdB	c/70846	76 124,42 €
Service commun ADS - participation des communes ayant un document d'urbanisme	c/70875	113 593,39 €
MAD de la Brigades verte aux Communes	c/70688	71 274,00 €
MAD Brigade verte au SYMAT	c/70688	9 926,00 €
MAD Brigade verte au SMAA	c/70688	5 936,00 €
MAD agent d'accueil environnement au SYMAT	c/70848	26 273,01 €
MAD service comptabilité au PETR (forfait)	c/70878	3 000,00 €
MAD chargée des subventions et des politiques contractuelles au PETR	c/70878	64 977,44 €
TOTAL MUTUALISATION		1 657 548,57 €

P29 – La Chambre indique qu'« un tableau actualisé des effectifs conformément aux articles L2313-2 et R 2313-3 du code général des collectivités locales est actualisé de manière récurrente » et ajoute qu'« il existe un écart significatif entre les postes ouverts (...) et les postes réellement pourvus ».

Effectivement, de manière à ne pas trop alourdir la procédure, la collectivité passe, en général, une fois l'an la suppression des postes au tableau des effectifs. Il convient de rappeler que celle-ci nécessite l'avis préalable du CST.



Au cours de l'année 2024, la modification du tableau des effectifs a fait l'objet de 6 délibérations à la CCHB (celles du 30/01/2024, 04/04/2024, 15/04/2024, 04/07/2024, 08/10/2024 et 24/10/2024). Celle relative à la suppression des postes date du 04/07/2024 **jointe au présent rapport** : 13 postes ont ainsi été supprimés sur les 195 que compte le tableau des effectifs à cette date, soit 6.67% des postes.

P30 – La Chambre, concernant le temps de travail, indique « Par délibération de la communauté de commune du 7 décembre 2020, une dérogation a été instaurée pour tenir compte des sujétions liées aux missions des agents relevant des services des abattoirs, des salles de spectacle, de cinéma, de piscine ainsi que les personnels affectés à la Mongie en hiver. L'énumération des services concernés tend à indiquer que les sujétions sont en lien avec des horaires décalés et modulés du service. La délibération devrait être complétée pour préciser sa portée sur le service des agents concernés. »

Les délibérations du 07/12/2020 pour la CCHB et du 21/12/2020 pour la ville (jointe au présent rapport) prévoient des dérogations au décompte des 1607 heures annuelles pour prendre en compte des sujétions spécifiques concernant certains personnels.

En indiquant la nécessité de compléter la délibération pour préciser sa portée sur le service des agents concernés, il n'est pas tenu compte du fait que ces délibérations prévoient les dispositions communes suivantes :

« Après un diagnostic des heures effectuées par ces services, il est proposé d'appliquer les règles suivantes à compter du 01/01/2021.

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

1) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire.

Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et à postériori.

2) Heures de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an, soit :

<i>Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche</i>	<i>Nombre de jours de congés supplémentaires attribués</i>
<i>De 0 à 49 heures</i>	<i>+ 1 jour</i>
<i>De 50 à 99 heures</i>	<i>+ 2 jours</i>
<i>De 100 à 149 heures</i>	<i>+ 3 jours</i>
<i>De 150 à 199 heures</i>	<i>+ 4 jours</i>
<i>200 heures et au delà</i>	<i>+ 5 jours</i>

(...)



En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

En outre, ce nombre de jours de congés supplémentaires est attribué, sous réserve du maintien des modalités de travail actuelles. En effet, il devra être revu en cas de changement du nombre d'heures travaillées la nuit ou le dimanche. »

Dans ces délibérations, la majoration pour jours de congés supplémentaires effectuée de manière forfaitaire, est clairement identifiée :

► Pour la CCHB :

- 5 jours pour le personnel du cinéma
- 5 jours pour le personnel de l'abattoir travaillant de nuit et/ou le dimanche
- 4 jours pour le personnel des salles de spectacle
- 3 jours pour le personnel administratif et d'entretien de la piscine
- 2 jours pour les MNS de la piscine
- 2 jours pour le personnel de la halte-garderie de La Mongie.

L'attribution de ces jours de congés supplémentaires repose donc clairement soit sur le fait que des agents sont amenés à travailler sur des jours fériés, soit sur le fait qu'ils travaillent le dimanche ou de nuit.

A noter, en outre, que dans les comptes-rendus des Comités techniques paritaires réunis le 04/12/2020 sur ce sujet, le détail de l'état des lieux mentionné ci-dessus est fourni. Les PV des CST ont été transmis à la chambre et sont joints au présent rapport

P30 – La Chambre indique concernant les Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) « le régime des autorisations d'absence pour événement familiaux (...) est plus généreux que celui prévu par l'Etat, ce qui, en l'absence de texte contraire, n'est pas irrégulier. »

L'article 45 de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoyait qu'un « décret en Conseil d'Etat détermine la liste de ces autorisations spéciales d'absence et leurs conditions d'octroi et précise celles qui sont accordées de droit. » Ceci aurait permis une harmonisation du dispositif des ASA.

Or, à notre connaissance, ce décret n'est jamais paru. La collectivité a donc continué d'appliquer les dispositifs qu'elle avait antérieurement prévus à la parution de la Loi, concernant les ASA, dans l'attente de la parution du décret (dispositions définies en CTP du 03/11/2003 pour la Commune de Bagnères qui ont ensuite été appliquées également au personnel de la CCHB).

La Chambre précise d'ailleurs que ces dispositions locales ne sont pas irrégulières.



P32 – La Chambre consacre un paragraphe intitulé « 3.2.3 L'absence de moyen automatisé de contrôle du temps de travail »

La chambre relève, à plusieurs reprises, l'absence de « moyen automatisé de contrôle du temps de travail ».

La loi n° 2019-829 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit l'harmonisation de la durée du temps de travail de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale. La durée du temps de travail à 1607 heures annuelles devient ainsi la norme applicable.

L'article 47 de cette Loi précisait que les collectivités disposaient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour se mettre en conformité, ce qui portait la date limite de mise en œuvre au 01/01/2022.

La commune de Bagnères-de-Bigorre par délibération du 29/01/2020 et la CCHB par délibération du 28/01/2020 appliquent dès le **01/02/2020** ces dispositions. Elles sont ensuite complétées par deux autres délibérations, respectivement du 21/12/2020 et du 07/12/2020 pour prendre en compte des sujétions spécifiques concernant certains personnels (voir également le point consacré ci-dessous).

Les deux collectivités fonctionnent de la même manière en matière de temps de travail : **les horaires des personnels sont fixes**. Dès lors, les deux entités ne choisissent pas d'avoir recours à un système de « pointeuse » pour les raisons suivantes :

- Celui-ci n'aurait pas d'intérêt pratique avec des horaires fixes,
- Celui-ci générerait des coûts supplémentaires importants pour les collectivités :
 - o coût de la mise en place de pointeuses : les sites de travail sont très nombreux (ex : Mairie, services techniques répartis sur plusieurs sites, écoles, centre de loisirs, musées, médiathèque, cinéma, salles de spectacles, centre culturel, service des sports, piscine, pôle environnement, etc...) sur les deux collectivités et parfois éloignés les uns des autres (ex : lieu de travail sur La Mongie). L'installation d'une pointeuse sur tous les sites aurait donc un coût non négligeable,
 - o coût du logiciel correspondant,
 - o nécessité de personnel supplémentaire pour gérer le système de pointage.

A notre connaissance, aucun texte n'impose la mise en œuvre d'un « moyen automatisé de contrôle du temps de travail » dans une situation d'horaires fixes. Ainsi, l'article L.611-1 du Code général de la Fonction Publique et le décret 2020-1427 du 20 novembre 2020 qui régissent le temps de travail dans la Fonction Publique ne préconisent pas ce système. Seul l'article 6 du décret susvisé prévoit des modalités de contrôle pour les horaires variables, ce qui ne concerne donc pas nos collectivités.

C'est pour le versement des heures supplémentaires, que la réglementation prévoit un contrôle (article 2 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002). Dans l'organisation de nos deux collectivités, c'est le responsable de service qui assure le contrôle des heures puisqu'en cas d'heures supplémentaires c'est lui qui fait remonter le relevé d'heures au service de la paie. Ce relevé est soumis à la signature de l'Autorité Territoriale, qui est ainsi informé des heures supplémentaires versées. Il y a donc un double contrôle.



Aussi, au regard du fonctionnement en horaires fixes et du coût qu'engendrerait la mise en œuvre de pointeuses sur les nombreux sites de travail existants, il nous semble que le fonctionnement actuel reste opportun et permet un contrôle adapté du temps de travail.

P33 - La Chambre indique que concernant les heures supplémentaires « des agents relevant des services des ressources humaines, de comptabilité, du secrétariat général accueil effectuent des heures supplémentaires de manière récurrente ».

Ces services étant des services communs, ils sont portés par la Communauté de communes.

Si des heures supplémentaires ont pu être effectivement payées sur la période 2019 à 2024 concernant certains agents de ces services, elles n'ont rien d'un caractère systématique et récurrent, car dans ces services, la récupération d'heures est privilégiée.

Trois situations peuvent être identifiées :

- Réalisation d'heures supplémentaires à l'occasion des élections politiques. Du fait de la mutualisation des services avec la commune de Bagnères-de-Bigorre, les personnels administratifs de la CCHB interviennent lors des élections, ce qui donne lieu au versement d'heures supplémentaires (qui sont refacturées à la commune de Bagnères-de-Bigorre). Ceci concerne tous les services administratifs et pas seulement les 3 services cités.
- Clôture de la situation de certains agents à l'occasion de leur départ de la collectivité (retraite, décès, départ pour une autre structure). A l'occasion de tout départ d'un agent de la collectivité, il est nécessaire de solder sa situation, ce qui peut donner lieu au versement d'heures supplémentaires. Or, de 2019 à 2023, les mouvements de personnels dans les services RH et comptabilité ont été importants.
- Situation exceptionnelle d'absence générant un travail supplémentaire pour le(s) personnel(s) restant(s). On retrouve notamment cette situation en 2023/2024 où pendant l'absence de Directeur financier (du 01/03/2023 au 31/01/2024), la responsable de la comptabilité a dû faire face à une charge de travail supplémentaire, générant effectivement des heures supplémentaires sur la période. Mais parallèlement la masse salariale a été réduite du fait de l'absence de directeur financier.

Une nouvelle délibération sera prise sur les heures supplémentaires lors d'un prochain conseil afin de tenir compte des observations de la chambre.

Tels sont les éléments que nous souhaitons apporter à la lecture du rapport d'observations définitives.

Bagnères-de-Bigorre le 19/12/2025,

Le Président de la Communauté des communes de la Haute-Bigorre

Jacques BRUNE



Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026



Documents joints à la présente réponse au rapport définitif :

- Délibération du 04/07/2024 relative au tableau des effectifs
- La délibération du 07/12/2020 relative au temps de travail
- Le PV du CST du 04/12/2020
- L'arrêté du 14/03/1986 qui fixe la liste des maladies ouvrant droit à l'octroi de congés de longue maladie.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du : 04 JUILLET 2024

Le 04 juillet 2024, à 18 heures 00, le Conseil Communautaire s'est réuni à la salle Ouest de la Halle aux Grains à Bagnères-de-Bigorre, à la suite de la convocation adressée le 28 juin 2024.

Nombre de membres en exercice : 46.

37 PRÉSENTS : M. Jacques BRUNE, M. Claude CAZABAT, M. Philippe VIAU, Mme Christelle ABADIE, M. Dominique PUJOL, M. Alexandre PUJO-MENJOUET, M. Julien ROBBE, M. Roland DETHOU, M. François ROUX, M. Jean-Luc MASCARAS, M. Yves PUJO, M. Florent ANGLADE, M. Daniel MANSE, M. Thierry BROCA, M. Serge MARQUERIE, M. Stéphane BARTHE, Mme Karin BAQUE HAUNOLD (A rejoint la séance à la lecture du point "Syndicat Mixte Adour Amont : adhésion de la communauté de), Mme Marie-Lise DESPIAU, Mme Marie-Thérèse GALLO, M. Yannick ARBERET, Mme Marie-Christine SAMITIER, M. Sébastien LACRAMPE, M. François ABAT, M. Philippe DANSAUT, Mme Gisèle DUBARRY, M. Jacky CHAUVEAU, M. Jean-Claude DESSAIN, M. Yannick LE CARDINAL, Mme Laurence LE GUENNIC, Mme Jocelyne VERDOUX, M. Michel MANSE, M. Jean-Marc BARRERE, M. Claude IRR, Mme Patricia SENTUBERY CHAGNOT, Mme Chantal ALBAN COLOMES, M. Walter REDOULES, M. Sylvain SALIGOT Délégués communautaires.

1 ABSENTE EXCUSEE : Mme Florence POIZAT

6 ABSENT(S) EXCUSE(S) AVEC POUVOIR(S) DE VOTE : Mme Nicole DARRIEUTORT donne pouvoir à M. Yannick ARBERET, Mme Laurence LAFFORGUE donne pouvoir à Mme Marie-Thérèse GALLO, M. Pierre ABADIE donne pouvoir à M. Stéphane BARTHE, M. Guy DABAT donne pouvoir à Mme Marie-Christine SAMITIER, M. Eric DUPUY donne pouvoir à Mme Marie-Lise DESPIAU, M. Jacques DUBOURG donne pouvoir à M. Claude CAZABAT

2 ABSENT(S) : M. Pierre BEGUE, M. Jean-François RABAUD

Délibération n°2024.00069

Modification du tableau théorique des effectifs

Rapporteur : Christelle ABADIE

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L.5211-1 et suivants ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L.311-1 et suivants ;

Vu le comité social territorial du 25 juin 2024 ;

Considérant qu'il appartient donc au Conseil Communautaire de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services ;

Il vous est proposé de redéfinir les emplois permanents de l'établissement au regard des statuts particuliers fixant les grades et cadres d'emplois de référence ;

Suppression de postes au 5 juillet 2024 :

Afin de mettre à jour le tableau théorique des effectifs, il convient d'en supprimer les postes suivants.

Accusé de réception en préfecture
065-246500482-20240704-DELIB-2024-69-DE
Date de télétransmission : 09/07/2024
Date de réception préfecture : 09/07/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

Emploi	Grades	Catégorie	Effectif	Temps de travail
Agent de production et de livraison (cuisine centrale)	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	TC (temps complet)
Responsable de la section adultes à la médiathèque	Cadre d'emplois des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	B	1	TC
Agent de médiathèque	Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine	C	1	TC
Projectionniste	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	30/35ème
Animateurs centre de loisirs	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	2	22/35ème
Poste d'Animateur EPI	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	16/35ème
Responsable du service comptabilité	Cadre d'emplois des Rédacteurs	B	1	TC
Animateur CDL et assistante petite enfance HG Mongie	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	1	31/35
Animateur CDL et assistante petite enfance HG Mongie	Cadre d'emplois des adjoints d'animation	C	1	27.5/35
Assistante petite enfance	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	21/35
Agent technique polyvalent des espaces naturels	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	TC
Agent d'entretien	Cadre d'emplois des adjoints techniques	C	1	15.25/35

Ce point a fait l'objet d'un examen au CST (comité social territorial) du 25 juin 2024.

Modification de postes au 5 juillet 2024 :

Suite à des changements d'affectation, il convient de modifier l'intitulé des postes suivants :

- le poste d'« Agent de support informatique », relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques (catégorie C), à temps complet est renommé « assistant de communication ».
- le poste d'« Animateur Centre de loisirs et assistante petite enfance à la Halte-Garderie de La Mongie », relevant du cadre d'emplois des adjoints d'animation, à 24/35^{ème} est renommé « Animateur centre de loisirs ».

A la cuisine centrale, il convient d'apporter la modification suivante à un poste d'« agent de production/livraison », à temps complet, relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques (catégorie C) et d'étendre la possibilité de recrutement sur ce poste à l'article L. 332-8 du Code Général de la Fonction Publique.

Accusé de réception en préfecture
065-246500482-20240704-DELIB-2024-69-DE
Date de télétransmission : 09/07/2024
Date de réception préfecture : 09/07/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

A défaut d'être pourvu par un fonctionnaire, le recrutement sur l'article L. 332-8 2° permet de proposer un contrat d'une durée de 3 ans maximum, renouvelable par reconduction expresse, dans la limite totale de 6 ans. Au-delà, la reconduction du contrat s'effectue pour une durée indéterminée, sous réserve qu'une nouvelle procédure de recrutement n'ait pas permis le recrutement d'un fonctionnaire.

La rémunération de l'agent recruté sur ce poste sera calculée par référence à la grille indiciaire du cadre d'emplois des adjoints techniques. Seront notamment pris en compte : les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

L'agent pourra bénéficier du régime indemnitaire afférent à ce cadre d'emplois et défini par délibérations successives du 28 janvier 2020, 16 juin 2020, 30 juillet 2020 et 4 avril 2023.

Création de poste au 5 juillet 2024 :

Afin de pérenniser la situation d'agents contractuels, il convient de créer les postes suivants :

- un poste d'animateur au centre de loisirs, relevant du cadre d'emploi des adjoints d'animation (catégorie C), à 20/35^{ème} ;
- deux postes d'agent d'entretien et d'agent d'office dans les structures multi-accueil, relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques (catégorie C), à temps complet.

DELIBERATION :

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré et procédé à un vote dont les résultats sont :

- 43 Pour
 - 0 Contre
 - 0 Abstention
-
- **PREND EN COMPTE** les modifications apportées ci-dessus dans le tableau des effectifs.
 - **PREVOIT** les crédits correspondants au budget principal

LE PRÉSIDENT,

M. Jacques BRUNE



LE SECRETAIRE DE SEANCE,

M. François ROUX

Accusé de réception en préfecture
065-246500482-20240704-DELIB-2024-69-DE
Date de télétransmission : 09/07/2024
Date de réception préfecture : 09/07/2024

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du : 7 DECEMBRE 2020

Le 7 décembre 2020 à 18h00, le Conseil Communautaire s'est réuni à la salle de spectacles de la Halle aux Grains à Bagnères-de-Bigorre, à la suite de la convocation adressée le 1^{er} décembre 2020.
Nombre de membres en exercice : 46.

41 PRESENTS : M. BRUNE, *Président*. MM. CAZABAT, VIAU, Mme Christelle ABADIE, MM. MENVIELLE, PUJO-MENJOUET, ROBBE, DETHOU, ROUX, MASCARAS, Yves PUJO, *Vice-Présidents*.
MM. ABAT, ANGLADE, Mme BAQUE-HAUNOLD, MM. BARRERE, BARTHE, Mme BASCAULES, MM. BROCA, CHAUVEAU, DABAT, DANSAUT, Mmes DARRIEUTORT, DESPIAU, MM. DESSAIN, DUBARRY, DUPUY, Mmes DUBARRY, GALLO, MM. IRR, LACRAMPE, Mme LAFFORGUE, M. LE CARDINAL, Mme LE GUENNIC, MM. Daniel MANSE, Michel MANSE, MARQUERIE, Gilles PUJO, PUJOL, Mmes SAMITIER, SENTUBERY-CHAGNOT, VERDOUX, *Délégués*.

5 ABSENTS : MM. DUBOURG et BEGUE.

Dont 3 EXCUSES : Mme POIZAT, MM. ABADIE et RABAUD.

2 Pouvoirs de vote : Monsieur le Président dépose sur le bureau les pouvoirs de vote de : M. ABADIE à M. PUJO, M. RABAUD à M. PUJO-MENJOUET.

Mmes LE GUENNIC et BAQUE-HAUNOLD rejoignent à la séance lors de la lecture du point « adoption du règlement intérieur ».

Délibération n° 2020/134

PERSONNEL COMMUNAUTAIRE : TEMPS DE TRAVAIL AU 01/01/2021

Rapporteur : Mme ABADIE

Par délibération en date du 28 janvier 2020, les modalités de temps de travail avaient été redéfinies pour les agents communautaires à compter du 01/02/2020, afin de se mettre en adéquation avec la réglementation qui définit à 1607 heures annuelles de temps le travail légal.

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. Lors de la délibération de janvier 2020, il avait été convenu d'appliquer une minoration du temps de travail au personnel qui travaille de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Les services concernés sont les suivants : abattoir, salles de spectacle, cinéma, piscine, personnels affectés à la Mongie durant la période d'hiver.

Après un diagnostic des heures effectuées par ces services, il est proposé d'appliquer les règles suivantes à compter du 01/01/2021.

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

1) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire. Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et à postériori.

Accusé de réception en préfecture
065-246500482-20201207-DELIB-2020-134-DE
Date de télétransmission : 09/12/2020
Date de réception préfecture : 09/12/2020
Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

2) Heures de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an, soit :

Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués
De 0 à 49 heures	+ 1 jour
De 50 à 99 heures	+ 2 jours
De 100 à 149 heures	+ 3 jours
De 150 à 199 heures	+ 4 jours
200 heures et au delà	+ 5 jours

De ce fait, la majoration des jours de congés sera effectuée de manière forfaitaire, à raison de :

- 5 jours pour le personnel du cinéma
- 5 jours pour le personnel de l'abattoir travaillant de nuit et/ou le dimanche
- 4 jours pour le personnel des salles de spectacle
- 3 jours pour le personnel administratif et d'entretien de la piscine
- 2 jours pour les MNS de la piscine
- 2 jours pour le personnel de la halte-garderie de La Mongie.

En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

En outre, ce nombre de jours de congés supplémentaires est attribué, sous réserve du maintien des modalités de travail actuelles. En effet, il devra être revu en cas de changement du nombre d'heures travaillées la nuit ou le dimanche.

3) Temps de travail

Les autres dispositions prévues à la délibération du 28/01/2020 s'appliquent à ces services.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire est augmenté sur la base des modèles de travail définis au II de la délibération susvisée.

Le présent point a fait l'objet d'un examen au CTP du 04/12/2020 et a recueilli un avis favorable.

DELIBERATION : Le Conseil communautaire, à l'unanimité, après en avoir délibéré, adopte les conclusions du rapporteur et décide, après avis favorable du CTP, de compléter la délibération du 28 janvier 2020 relative au temps de travail du personnel communautaire par les dispositions définies ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2021.

Le Président certifie que la présente
délibération a été affichée par extrait,
à la porte de la Mairie le **9 DECEMBRE 2020**

LE PRESIDENT,


Jacques BRUNE



LE PRESIDENT,


Jacques BRUNE

Accusé de réception en préfecture
065-246500482-20201207-DELIB-2020-134-DE
Date de télétransmission : 09/12/2020
Date de réception préfecture : 09/12/2020
Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies donnant droit à l'octroi de congés de longue maladie

❶ Dernière mise à jour des données de ce texte : 12 octobre 1997

Version en vigueur au 15 décembre 2025

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et notamment son article 34 ;

Vu le décret du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires, et notamment son article 28 ;

Vu l'avis du Comité médical supérieur,

Arrête :

Article 1

Un fonctionnaire est mis en congé de longue maladie lorsqu'il est dûment constaté qu'il est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au cours d'une des affections suivantes lorsqu'elle est devenue invalidante :

1. Hémopathies graves.
2. Insuffisance respiratoire chronique grave.
3. Hypertension artérielle avec retentissement viscéral sévère.
4. Lèpre mutilante ou paralytique.
5. Maladies cardiaques et vasculaires :
 - angine de poitrine invalidante ;
 - infarctus myocardique ;
 - suites immédiates de la chirurgie cardio-vasculaire ;
 - complications invalidantes des artériopathies chroniques ;
 - troubles du rythme et de la conduction invalidante ;
 - coeur pulmonaire postembolique ;
 - insuffisance cardiaque sévère (cardiomyopathies notamment).
6. Maladies du systèmes nerveux :
 - accidents vasculaires cérébraux ;
 - processus expansifs intracrâniens ou intrarachidiens non malins ;
 - syndromes extrapyramidaux : maladie de Parkinson et autres syndromes extrapyramidaux

Accusé de réception en préfecture
065-216500595-20260423-DELIB-2026-43-DE
Date de télétransmission : 28/04/2026
Date de réception préfecture : 28/04/2026

- syndromes cérébelleux chroniques ;
 - sclérose en plaques ;
 - myélopathies ;
 - encéphalopathies subaiguës ou chroniques ;
 - neuropathies périphériques : polynévrites, multinévrites, polyradiculonévrites ;
 - amyotrophies spinales progressives ;
 - dystrophies musculaires progressives ;
 - myasthénie.
7. Affections évolutives de l'appareil oculaire avec menace de cécité.
8. Néphropathies avec insuffisance rénale relevant de l'hémodialyse ou de la transplantation.
9. Rhumatismes chroniques invalidants, inflammatoires ou dégénératifs.
10. Maladies invalidantes de l'appareil digestif :
- maladie de Crohn ;
 - recto-colite hémorragique ;
 - pancréatites chroniques ;
 - hépatites chroniques cirrhogènes.
11. Collagénoses diffuses, polymysites.
12. Endocrinopathies invalidantes.

Article 2

Modifié par Arrêté du 1 octobre 1997 - art. 1

Les affections suivantes peuvent donner droit à un congé de longue maladie dans les conditions prévues aux articles 29 et 30 des décrets susvisés :

- tuberculose ;
- maladies mentales ;
- affections cancéreuses ;
- poliomyélite antérieure aiguë ;
- déficit immunitaire grave et acquis.

Article 3

Un congé de longue maladie peut être attribué, à titre exceptionnel, pour une maladie non énumérée aux articles 1er et 2 du présent arrêté, après proposition du Comité médical compétent à l'égard de l'agent et avis du Comité médical supérieur. Dans ce cas, il doit être constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Article 4

Le ministre des affaires sociales et de la solidarité nationale, porte-parole du Gouvernement.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA HAUTE-BIGORRE
COMITE TECHNIQUE PARITAIRE
SEANCE DU 4 DECEMBRE 2020

Etaient présents :

Représentants de la Collectivité :

Monsieur Jacques BRUNE, membre titulaire et Président du CTP
Monsieur Claude CAZABAT, membre titulaire
Madame Christelle ABADIE, membre titulaire
Monsieur Jean-Luc MASCARAS, membre titulaire
Madame Chantal COLOMES, membre suppléant

Représentants du Personnel :

Pour la C.G.T. : Monsieur Christophe CHAPELEAU, membre titulaire
Monsieur Roland TAPIE, membre titulaire

Pour l'U.N.S.A. : Monsieur Luc RUFFLE, membre titulaire
Madame Roselyne RIFLADE, membre suppléant

Assistaient à la séance :

Valérie TEULE, Directrice générale des services,
Isabelle FERODET, Directrice des ressources humaines,
Valérie VIAU, Secrétaire administrative,

La séance est ouverte à 8h30.

I - ASTREINTES CINEMA

Documents envoyés aux membres du CTP : Projet de délibération joint

Discussion : Madame ABADIE indique qu'il s'agit d'une régularisation de la situation du responsable du cinéma. Trois personnes travaillent au sein du service, mais en cas de problème technique, le responsable est amené à dépanner même s'il n'est pas de service. Il y aurait la possibilité de faire appel à un prestataire extérieur mais cela serait très onéreux.

Madame FERODET ajoute que, grâce à ce fonctionnement, le fait qu'un film ne puisse être projeté ne s'est déroulé qu'une seule fois sur de nombreuses années.

Vote : favorable à l'unanimité des deux collègues.

II - TEMPS DE TRAVAIL – SERVICES DEROGATOIRES

Documents envoyés aux membres du CTP :

Par délibération en date du 29 janvier 2020, et après consultation du CTP, les modalités de temps de travail avaient été redéfinies pour les agents communaux à compter du 01/02/2020, afin de se mettre en adéquation avec la réglementation qui définit à 1607 heures annuelles le temps de travail légal.

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. Lors de la délibération de janvier 2020, il avait été convenu d'appliquer une minoration du temps de travail au personnel qui travaille de nuit, le dimanche et les jours fériés.

Les services communaux concernés sont les suivants : personnels affectés à la Mongie durant la période d'hiver (services techniques, police municipale, centre administratif) et personnels des musées.

1) Etat des lieux des heures effectuées par service :

Services	Nombre d'agents concernés	Heures de nuit sur l'année	Heures du dimanche sur l'année	Jour férié	Période
Cinéma	3 agents (par rotation)	moyenne de 337 heures de nuit (total de 1013 heures pour 3 agents)	moyenne de 153 heures pour 2 agents et 28 heures pour le 3ème	ponctuellement	toute l'année
Abattoir	25 agents environ	224 heures en moyenne (sur 21 agents permanents 2019)	88 heures en moyenne (sur 3 agents permanents 2019 = bouviers)		toute l'année
Salles de spectacles	3 agents	autour de 130 heures/agent	autour de 45 heures par agent	1 jour férié (15 août) ou 2	toute l'année (sauf fermeture 3 semaines en août et 2 en décembre.)
Piscine	tout le service (11 agents par rotation)		116 heures pour les personnels administratifs (2), 101 heures pour les personnels d'entretien	2 (14/07 et 15/08)	toute l'année
			MNS : entre 90 et 95 heures	2 (14/07 et 15/08)	Toute l'année
Halte Garderie de la Mongie	4 agents (par rotation : 2 équipes de 2)		moyenne de 81 heures (9 dimanches)	1 à 2 jour	Hiver uniquement

2) Nouvelles dispositions pour les services dérogatoires à compter du 1^{er} janvier 2021

Les dispositions ci-après concernent uniquement le « temps normal » de travail effectué par le personnel, c'est-à-dire les heures prévues au planning de l'agent, défini en fonction de la durée de son travail. De ce fait, les heures complémentaires ou supplémentaires payées ne sont pas concernées par ces dispositions.

2-a) Principes :

- adopter une méthode simple de compensation des contraintes de travail. L'attribution de jours de congés supplémentaires par seuil de contraintes semble être la méthode la plus simple
- le nombre de semaines de congés ne peut être plus favorable qu'au précédent système (soit un maximum de 5 jours de congés attribués en plus pour certains services dérogatoires)
- harmoniser la prise en compte du temps de trajet pour les personnels qui travaillent à la station de la Mongie

2-b) Travail des jours fériés

Tout jour (ou demi-jour) férié travaillé est compensé par un jour (ou un demi-jour) de congé supplémentaire.

Ce jour de congé supplémentaire est donc attribué au réel et a posteriori.

L'agent travaillant un jour férié perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés » d'un montant de 0,74 euros.

2-c) Travail de nuit et travail du dimanche

Un jour de congé supplémentaire est attribué par seuil de 50 heures annuelles effectuées pour les heures de nuit et/ou les heures du dimanche, ceci dans la limite d'un plafond de 5 jours/an.

Heures annuelles de nuit et/ou de dimanche	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués
De 0 à 49 heures	+ 1 jour
De 50 à 99 heures	+ 2 jours
De 100 à 149 heures	+ 3 jours
De 150 à 199 heures	+ 4 jours
200 heures et au-delà	+ 5 jours

De ce fait, au regard de l'état des lieux mentionné ci-dessus, la majoration des jours de congés sera effectuée de manière forfaitaire, à raison de :

- 5 jours pour le personnel du cinéma
- 5 jours pour le personnel de l'abattoir travaillant de nuit et/ou le dimanche
- 4 jours pour le personnel des salles de spectacle
- 3 jours pour le personnel administratif et d'entretien de la piscine
- 2 jours pour les MNS de la piscine
- 2 jours pour le personnel de la halte-garderie de La Mongie.

En cas d'absence de l'agent sur l'année, ce nombre de jours de congés majorés sera calculé au prorata du temps de présence.

L'agent travaillant un dimanche perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés » d'un montant de 0,74 euros.

L'agent travaillant de nuit perçoit, en outre, « l'indemnité horaire pour travail de nuit » d'un montant de :

- 0,17 euros par heure s'il s'agit de tâches de surveillance,
- 0,80 euros par heure s'il s'agit de travail intensif.

Pour les personnels de droit privé de l'abattoir, cette majoration de rémunération est différente et définie par la convention collective qui leur est applicable.

2-d) Temps de travail

Les autres dispositions prévues à la délibération du 28/01/2020 s'appliquent à ces services.

Aussi, le temps de travail hebdomadaire des personnels mentionnés ci-dessus est augmenté sur la base des modèles de travail définis au II de la délibération susvisée (délibération jointe).

Discussion : Madame ABADIE rappelle la mise en place au 01/02/2020 du temps de travail pour la plupart des agents. Il faut cependant faire une régularisation concernant certains services au 01/01/2021. Il s'agit du personnel du cinéma, de l'abattoir, de la salle de spectacle, de la piscine et de la halte-garderie de la Mongie.

Madame FERODET ajoute qu'un état des lieux a été effectué afin de recenser le nombre d'heures effectuées le dimanche et les jours fériés. Cela concerne le temps de travail « normal » de l'agent (correspondant à son planning) et non pas les heures supplémentaires qu'il pourrait être amené à faire.

Pour le travail de nuit et du dimanche, un système de seuil est proposé. Si l'agent est absent, le nombre de jours de congés supplémentaires sera calculé au prorata.

Monsieur RUFFLE demande si c'est le même système que pour les RTT.

Madame FERODET répond par l'affirmative.

Monsieur TAPIE ajoute qu'en fait les agents ont des jours de congés supplémentaires afin de compenser leur planning.

Madame TEULE fait remarquer qu'il faudra revoir le système si une organisation différente se met en place dans un service.

Monsieur RUFFLE demande si les jours peuvent être posés quand les agents le désirent ?

Madame FERODET répond que oui dans la limite des nécessités de service.

Vote : favorable à l'unanimité des deux collègues.

Monsieur RUFFLE demande où en est la demande, lors du précédent CTP, d'agents qui étaient en congés pendant le premier confinement et qui avaient été rappelés pour travailler ?

Madame FERODET répond que c'est en cours et que cela concernait trois personnes.

Madame TEULE ajoute que la demande a été transmise aux services concernés mais qu'il n'y a pas eu de retour pour le moment.

La séance est clôturée à 8h50.

Fait à Bagnères de Bigorre, le 5 janvier 2021, en deux exemplaires.

Le Président du CTP,


Jacques BRUNE

Le Secrétaire,


Claude CAZABAT

Le Secrétaire Adjoint,

Christophe CHAPELEAU


De: correspondancejf@ccomptes.fr
Envoyé: jeudi 16 avril 2026 16:39
À: Cabinet du Maire
Objet: TransfertPro - Fichier à télécharger - ROD2 Cne Bagnères de Bigorre et CC Haute Bigorre RH

Fichier à télécharger

Cher utilisateur,

CRC Occitanie Greffe vous a envoyé un fichier le 16/04/2026 à 16:39:27 (UTC+02). Vous pouvez télécharger ce fichier jusqu'au **15/06/2026**.

Message :

Bonjour Madame le Maire,

Vous trouverez en pièce jointe le ROD2 de la commune de Bagnères de Bigorre et de la CC Haute Bigorre accompagné de ses réponses, portant sur l'évolution des effectifs des collectivités territoriales.

Je vous prie de croire, Madame le Maire, en l'assurance de ma parfaite considération.

Clarisse GUILLOUX

Greffière adjointe

Chambre régionale des Comptes Occitanie

500, avenue des Etats du Languedoc - CS 70755 - 34064 Montpellier cedex 2

T 04 67 20 73 38

occitanie-greffe@crtc.ccomptes.fr

Fichier à télécharger :



[Cne Bagnères](#)
[Bigor](#)
[r\(...\).zip \(12 Mo\)](#)

TransfertPro

N° de transaction d'envoi: 787588519935967471

Si ce message ne vous concerne pas, vous pouvez l'ignorer.
© 2026 TransfertPro™ Tous droits réservés