



## Séance du conseil communautaire en date du jeudi 27 mai 2021 - 20h30

Date de la convocation : **vendredi 21 mai 2021.**  
Lieu de la réunion : **Séance organisée par visioconférence**  
Président : **François ARCANGELI, Président de la Communauté de communes**  
Secrétaire de séance : **Brigitte SEGARD- Maire de Soueich.**

### Titulaires présents :

François ARCANGELI (Arbas), André ESPARBES (Arbon), Michelle ROUX (Arguenos), Jean-Pierre VIALATTE (Arnaud-Guilhem), Jean-Sébastien BILLAUD-CHAOUI (Aspet), Patrick BARES (Aspet), Gilles PARIS (Ausseing), Arlette BALLESTER (Auzas), Jean-Luc PICARD (Beauchalot), Joël MASSIE (Beauchalot), Raymond JOUBE (Belbèze-en-Comminges), Philippe SOUQUET (Cassagne), Joëlle GAILLARD (Cassagne), Martine CANAL (Castagnède), Henri RIBET (Castelbiague), Philippe GIMENEZ (Castillon-de-Saint-Martory), Jean-Benoît ABADIE (Cazaunous), Corinne ORTET (Couret), Marie-Laure PELLAN-DEOUX (Encausse-les-Thermes), Robert MARTIN (Estadens), Jean Charles ROSELLO (Figarol), Jean-Pierre ESCAIG (Fougaron), Jeannine REY (Ganties), Nathalie AUGUSTIN ROUCH (Herran), Eric SAINT-MARTIN (His), Jean-Claude ROUBICHOU (Laffite-Toupière), Henri GOIZET (Mancioux), Michel MASQUERE (Mane), Alain FURCY (Mane), Marie-Christine GUALTER (Mane), Josette ARJO (Marsoulas), Jean-Claude DOUGNAC (Mazères-sur-Salat), Manuel ALCAIDE (Mazères-sur-Salat), Patrick CAPELLI (Milhas), Daniel WEISSBERG (Moncaup), Bertrand LACARRERE (Montastruc-de-Salies), Marie-Christine LLORENS (Montespan), Sylvie DUCHEIN (Montgaillard-de-Salies), Maryse MOURLAN (Montsaunès), Raoul RASPEAU (Saint-Martory), Claudette ARJO (Saint-Martory), Raymond NOMDEDEU (Saint-Médard), Gilles JUNQUET (Saleich), Jean-Pierre DUPRAT (Salies-du-Salat), Evelyne MARIGO (Salies-du-Salat), Myriam SIRGAN (Salies-du-Salat), Franck CHEVALIER (Salies-du-Salat), Marlène SAINT-BLANCAT (Sepx) et Brigitte SEGARD (Soueich).

### Suppléants présents :

Fernand BASSO (Juzet d'Izaut) et Aurélie RENOUD (Touille).

### Absents excusés et ayant donné procuration :

Yannick DORLET (Encausse-les-Thermes) a donné procuration à Marie-Laure PELLAN-DEOUX, Xavier GOUSSE (Salies-du-Salat) a donné procuration à Evelyne MARIGO, Marie-Thérèse CHAUBET (Salies-du-Salat) a donné procuration à Myriam SIRGAN.

### Absents excusés :

Gilles FAVAREL (Cabanac-Cazaux), Michel ROUCH (Chein-Dessus), Jacques SOUMET (Escoulis), Dominique PONTICACCIA (Juzet-d'Izaut), Frédéric LAVAIL (Le Fréchet), Alain LASSERRE (Lestelle de Saint-Martory), Jean-Pierre MARE (Francazal), Christophe DUFFAUT (Izaut-de-l'Hôtel), Roland OUSSET

(Portet d'Aspet), Chantal RIVIERE (Proupiary), Jean-Pierre BARRERE (Razecueillé), Jean-Bernard PORTET (Roquefort-sur-Garonne), Martine REY (Roquefort-sur-Garonne), André CASTERAS (Rouède), David GARDELLE (Saint-Martory), Sylvain JUNQUA (Sengouagnet), René ERTLEN (Touille) et Lilian VELASCO (Urau).

\* \* \*

Monsieur le Président fait l'appel, constate que le quorum est atteint.

#### **♣ Approbation du procès-verbal de la séance du conseil communautaire du 15 avril 2021.**

Monsieur le Président demande aux membres de l'assemblée s'ils ont des remarques à formuler sur le procès-verbal de la séance du conseil communautaire du 15 avril 2021. Ce compte-rendu a été transmis par messagerie le vendredi 21 mai 2021, aux mairies et aux délégués communautaires.

♦ Vote : à l'unanimité, le procès-verbal du conseil communautaire du 15 avril 2021 est validé.

#### **♣ Présentation de l'association ACCEPT.**

Monsieur Le Président indique qu'il a le plaisir d'accueillir Madame Françoise Lanfant-Piquemal, présidente d'Accept qui va présenter l'association. Les locaux ont été inaugurés jeudi 20 mai 2021 par Madame Moreno, Ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Monsieur le Président cède la parole à Madame Lanfant-Piquemal.

Madame Lanfant-Piquemal indique qu'elle a créé cette association il y a deux ans. Accept est situé à Saint-Gaudens, au centre-ville. Son objectif est de lutter contre l'homophobie et la transphobie. Cela dans tous les milieux, à savoir scolaire et professionnel.

Pour cela, elle intervient auprès des jeunes en les sensibilisant à l'homophobie et la transphobie. Elle travaille en collaboration avec la médecine du travail. A ce titre, Accept va organiser une table ronde le 10 juin 2021 avec les chefs d'entreprises pour les sensibiliser à ce mal-être que peuvent connaître leurs salariés.

Madame Lanfant-Piquemal indique qu'il sera organisé le 12 juin 2021 une journée sportive au Lac de Sède en partenariat avec le club de football et de rugby de Saint-Gaudens. Les jeunes sportifs seront sensibilisés, autour de rencontres sportives, contre les propos homophobes et racistes qui peuvent être proférés sur le terrain, dans les vestiaires ou dans les gradins. Le Vice-président de SOS racisme viendra spécialement de Paris.

Madame Lanfant-Piquemal explique que l'association accueille dans ses nouveaux locaux des personnes LGBT et des parents qui sont dans le doute. L'association leur propose des activités. Une psychologue reçoit gratuitement, les consultations sont prises en charge par l'association. Pour des personnes LGBT majeures, Accept dispose de 4 places d'hébergement d'urgence. Les mineurs sont pris en charge par les services de l'Aide Sociale à l'Enfance (ASE).

L'association reçoit des personnes de tout le territoire métropolitain mais également d'outre-mer. Parfois des jeunes majeurs se retrouvent sans domicile, sans effets personnels, sans papiers, rejetés par leur famille. L'association leur permet de se reposer, de reprendre confiance et estime de soi dans un premier temps, puis elle les aide à faire les démarches administratives, leur propose de la formation. Si besoin le centre d'addictologie de Saint-Gaudens peut les suivre.

Madame Lanfant-Piquemal indique que l'association peut parfois accueillir des personnes plus âgées qui ont perdu leur emploi ou l'ont quitté car elles subissaient trop de pressions. Les contrats d'hébergement sont de un mois renouvelable.

Madame Lanfant-Piquemal précise que l'association a une ligne d'écoute qui fonctionne 24h/24h et 7j/7j. Elle fait remarquer que les personnes LGBT connaissent fréquemment un mal-être. Leur taux de suicide est 10 fois supérieur aux personnes hétérosexuelles.

Actuellement se déroule le printemps de la diversité, une exposition est présente à la médiathèque de Saint-Gaudens. Le thème est la déportation des personnes homosexuelles vers des camps de concentration. Elle indique que ces personnes devaient porter le « triangle rose » en référence à « l'étoile jaune » pour les juifs.

Pour plus de renseignements, les conseillers communautaires sont invités à joindre Madame Lanfant-Piquemal au 06 15 03 76 95 ou se rendre le mercredi après-midi ou vendredi après-midi au 10 rue de

l'Avenir à Saint-Gaudens. Le site internet de l'association est le suivant : [www.accept-association.org](http://www.accept-association.org)

Monsieur le Président la remercie et demande aux conseillers s'ils ont des questions.

Monsieur Daniel Weissberg Vice-président en charge du projet de territoire, de la prospective et de la cohésion territoriale félicite les membres de l'association Accept pour leur travail et demande si la ruralité est protectrice face à ces problématiques.

Madame Lanfant-Piquemal lui répond que l'association est en contact avec le bureau d'aide aux victimes du tribunal de Saint-Gaudens. Depuis deux ans l'association a dû faire face à deux cas de violence sur des personnes homosexuelles ou transsexuelles. Elle indique qu'en zone rurale les personnes LGBT tentent de se rendre invisibles, elles se fondent dans la population afin d'esquiver le « Qu'en dira-t-on ? ».

Même si la ruralité ne procure pas l'anonymat des zones urbaines, il y a moins de violence physique. Par contre, selon le dernier rapport de SOS homophobie avec qui Accept est en lien, les violences sont de plus en plus nombreuses. Elles sont majoritairement physiques et très intenses.

Madame Lanfant-Piquemal explique que l'association crée un centre de ressources car peu de livres leur sont destinés dans les médiathèques et il leur est difficile de feuilleter ces ouvrages dans les librairies. Ces livres peuvent être prêtés aux personnes concernées ou à des infirmières scolaires.

#### ♣ Syndicat des écoles des Trois Vallées – contribution annuelle 2021.

Nombre			Délégation n°2021-05-01
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : Syndicat des écoles des Trois Vallées : contribution 2021.

Monsieur le Président présente le projet de délibération ci-dessous :

Monsieur le Président, propose d'attribuer au syndicat des écoles des Trois Vallées une contribution pour l'année 2021 à hauteur de 215 000€.

#### DECISION PROPOSEE :

- **ATTRIBUER** au syndicat des écoles des Trois Vallées, une contribution pour l'année 2021 à hauteur de 215 000€.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions et leur propose de se prononcer.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'ATTRIBUER, au syndicat des écoles des Trois Vallées, une contribution pour l'année 2021 à hauteur de 215 000€.*

#### ♣ Syndicat des écoles des Trois Vallées – reprise de compétence.

Nombre			Délégation n°2021-05-02
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : Syndicat des écoles des Trois Vallées : reprise de compétence.

Monsieur le Président rappelle que le Syndicat des écoles des Trois Vallées est issu de la fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2017 des syndicats de la Vallée de l'Arbas et de l'Aspétois. Depuis, la Communauté de communes Cagire Garonne Salat a pris la compétence périscolaire le 1<sup>er</sup> septembre 2019. Afin de mettre en cohérence la politique d'accueil des jeunes sur l'ensemble du territoire, il est prévu la reprise de l'exercice de cette compétence au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

La Communauté de communes a échangé avec les élus qui siègent au syndicat, ils ont exprimé leur accord.

La première étape est la prise d'une délibération par la Communauté de communes Cagire Garonne Salat.

Les délégués prennent connaissance du projet de délibération ci-dessous :

Monsieur le Président rappelle que la communauté de communes siège au Syndicat des écoles des Trois Vallées suite au transfert de l'intégralité des compétences périscolaires et extrascolaires à la communauté de communes, en vertu du principe de représentation-substitution des communes concernées.

Dans un souci de mise en cohérence et de maîtrise des actions menées en matière d'enfance-jeunesse, Monsieur le Président propose que la communauté de communes récupère pleinement la compétence sur les communes et demande le retrait du syndicat, la communauté de communes n'y siégeant que pour cette compétence.

#### **DECISION PROPOSEE :**

- **RECUPERER** pleinement la compétence en matière périscolaire et extrascolaire,
- **DEMANDER** le retrait du syndicat,
- **PRECISER** que les conditions matérielles seront réglées par une délibération à venir ultérieurement.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des remarques.

Monsieur Robert Martin Maire d'Estadens indique que la volonté de la Communauté de communes a été débattue au sein du bureau du Syndicat. Celui-ci est favorable mais il en est ressorti qu'il semble prématuré de demander au Syndicat et aux communes de délibérer. Il pense qu'ils ne pourront se prononcer que lorsque le projet sera plus avancé, il nécessite un gros travail. Cette reprise peut avoir des impacts sur les participations communales. Il faut peut-être annexer des conditions à ce transfert. Il doute que le transfert puisse prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il indique qu'il est certain qu'une cohérence doit exister sur le territoire.

Monsieur le Président lui répond que cette date a été fixée pour des raisons de simplification budgétaire et éviter de fractionner l'année comptable. Si cette perspective ne peut se concrétiser l'échéance sera décalée. Afin de ne pas prendre du retard, il est judicieux de débiter la procédure dès à présent car plusieurs collectivités vont devoir délibérer.

Monsieur le Président indique que les agents qui travaillent sur les compétences reprises seront transférés à la Communauté de communes et fait remarquer qu'à priori il n'y aura pas de conséquences financières pour les communes.

Monsieur Martin souligne qu'il va y avoir une complexité dans l'imputation des factures car elles sont réparties en fonction des compétences.

Monsieur Martin indique qu'il est favorable à la prise d'une délibération de principe. Il rappelle qu'il ne souhaite pas qu'il soit demandé aux communes et au syndicat des écoles de se prononcer dans les prochains jours. Il pense qu'ils ne pourront délibérer que lorsque la Communauté de communes aura avancé sur ce projet.

Madame Claire Le Gal Directrice Générale des Services, explique qu'il va être soumis au vote une délibération de principe ce jour. Ensuite, lors de la prochaine séance du conseil communautaire une délibération définitive sera proposée. Elle sera complétée d'une étude d'impact qui précisera les

conséquences (pour les finances, le patrimoine et le personnel). Elle fait remarquer que le personnel sera transféré de droit à la Communauté de communes pour la quote-part des heures qu'ils effectuent pour les activités périscolaires.

Cette seconde délibération, envisagée début juillet, sera notifiée au syndicat des écoles qui doit délibérer dans les mêmes termes. Au final ce dernier la notifie à ses communes membres qui ont trois mois pour délibérer. La majorité qualifiée est requise.

Madame Le Gal fait remarquer que les délais sont un peu courts mais s'il n'y a pas de contretemps la compétence peut être exercée par la Communauté de communes au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Monsieur Martin fait remarquer que toutes les clarifications devront intervenir en juin.

Madame Le Gal et Monsieur le Président lui répondent que quasiment toutes les interrogations sont levées.

Madame Brigitte Segard Maire de Soueich indique que deux communes du territoire de la 5C adhèrent au syndicat. Elle demande si leur communauté de communes est dans la même démarche.

Monsieur le Président lui répond par l'affirmative.

Madame Segard indique que le bureau de la 5C avait manifesté le souhait d'harmoniser les ALAE afin qu'il y ait une égalité pour les enfants du territoire.

Madame Le Gal indique que la 5C a inscrit la prise de cette délibération à l'ordre du jour de son conseil communautaire du 05 juillet 2021.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions.

Madame Marie-Christine Gualter 3<sup>ème</sup> adjointe à Mane demande combien de communes sont concernées par la reprise de l'exercice de la compétence périscolaire par la Communauté de communes.

Monsieur le Président lui répond 14, à savoir : Estadens, Ganties, Couret, Soueich, Encausse-les-Thermes, Cabanac-Cazaux, Arbas, Montastruc-de-Salies, Rouède, Castelbiague, Chein-Dessus, Herran, Fougaron, Montgaillard-de-Salies.

Madame Gualter demande quel sera pour la Communauté de communes le surcoût de cette reprise et quel type de personnel sera transféré.

Monsieur le Président lui répond que des économies sont recherchées. En réorganisant les accueils, a priori il ne devrait pas y avoir de surcoût. Les agents concernés par le transfert sont ceux qui travaillent dans le service qu'ils soient contractuels ou titulaires.

Monsieur Martin indique qu'il y a une baisse des effectifs sur le RPI Couret, Ganties Estadens. Il a donc été décidé qu'une seule directrice d'ALAE superviserait les accueils de ce RPI et de ceux de la Vallée de l'Arbas. Il fait remarquer que sur le budget 2021, l'économie sera faible car elle ne portera que sur 4 mois. Par contre, en 2022, l'effet sera plus important, la Communauté de communes en bénéficiera. Le budget 2022 sera à la baisse.

Monsieur Martin fait remarquer que la Communauté de communes Cagire Garonne Salat éprouvera moins de difficultés pour exercer cette compétence que la Communauté de communes Cœur et Coteaux du Comminges car il y a un impact sur les transports scolaires.

Monsieur Joël Massié 1<sup>er</sup> adjoint à Beauchalot demande si c'est le budget dont parle Monsieur Martin qui a nécessité « une rallonge financière » de 60 000€ fin 2020.

Madame Le Gal lui répond que les 60 000€ versés fin 2020 au syndicat des écoles correspondent au solde de la participation de la Communauté de communes.

Monsieur Martin précise que le Syndicat des écoles a voté son budget début octobre 2020. Il a appelé le montant de la participation de la Communauté de communes à ce moment-là. La somme était supérieure de 60 000€ à celle que la Communauté de communes avait inscrite à son budget.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer si elle n'a pas d'autres remarques.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *DE RECUPERER pleinement la compétence en matière périscolaire et extrascolaire,*
- *DE DEMANDER le retrait du syndicat,*
- *DE PRECISER que les conditions matérielles seront réglées par une délibération à venir ultérieurement.*

#### ♣ Petites Villes de Demain – demande de subvention.

Nombre			Délégation n°2021-05-03
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51 + 3 procurations	Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : Petites Villes de demain - demande de subvention

Madame Claudette Arjo Vice-présidente en charge de l'habitat du numérique et du cadre de vie présente le projet de délibération ci-dessous :

La communauté de communes a désigné une cheffe de projet comme prévu dans la convention d'adhésion au programme Petites Villes de Demain.

Le coût salarial annuel est estimé à 53 000 €, du 1er mai 2021 au 31 décembre 2026.

Madame Claudette ARJO, vice-présidente en charge du cadre de vie, propose de solliciter des subventions auprès de l'ANCT et de la Banque des Territoires, à hauteur de 75 %, soit annuellement 39 750 €.

#### DECISION PROPOSEE :

- **APPROUVER** le plan de financement tel que présenté,
- **SOLLICITER** les subventions telles qu'indiquées.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer si elle n'a pas de remarques.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'APPROUVER* le plan de financement tel que présenté,
- *DE SOLLICITER* les subventions telles qu'indiquées.

#### ♣ Petites Villes de Demain – Convention.

Nombre			Délégation n°2021-05-04
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51 + 3 procurations	Pour : 49 Contre : 0 Abstention : 5	<u>Objet</u> : Petites Villes de demain : convention avec les communes.

Madame Arjo présente le projet de délibération ci-dessous :

Madame Claudette ARJO, vice-présidente en charge du cadre de vie, rappelle que le programme Petites Villes de Demain associe la communauté de communes et les trois communes d'ASPET, SAINT-MARTORY, SALIES-DU-SALAT. Il est proposé une convention, annexée à la présente délibération, entre les quatre partenaires locaux pour confier l'animation technique du programme et le suivi des actions à la Communauté.

La convention prévoit en particulier le plan de financement sur la base du poste de chef de projet, sur la base d'une année complète :

Rémunération annuelle du chef de projet	53 000.00 €
Subvention ANCT/Banque des Territoires - 75 %	39 750.00 €
Communauté de communes – 12.5 %	6 625.00 €
Salies-du-Salat – 6.25 %	3 312.50 €
Aspet – 3.125 %	1 656.25 €
Saint-Martory – 3.125 %	1 656.25 €

Madame ARJO précise que les trois communes ont d'ores et déjà validé le projet et propose la validation de ce projet de convention.

#### DECISION PROPOSEE :

- **VALIDER** ce projet de convention

Le projet de convention a été transmis aux délégués communautaires avant la séance. Il est repris en « Annexe 1 » de ce compte-rendu.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions.

Monsieur Philippe Souquet Maire de Cassagne demande si la prise en charge financière du poste est 75% par l'Etat et 25% par les territoires.

Monsieur le Président lui répond par l'affirmative. Le reste à charge est de 25 %. Il est proposé de les répartir ainsi :

- 12.50% Communauté de communes,
- 6.25% communes de Salies-du-Salat,
- 3.125% commune Saint-Martory,
- 3.125% commune d'Aspet.

Il précise que la répartition entre les communes est approximativement au prorata de la population.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité moins cinq abstentions :*

- *DE VALIDER* ce projet de convention.

Monsieur Jean-Claude Dougnac Vice-président en charge des ressources humaines et des finances, explique qu'il s'interroge sur le résultat du vote qui vient d'avoir lieu. La convention prévoit des financements de la Communauté de communes, si une majorité des représentants de la commune de Salies-du-Salat ne l'acceptent pas, cette convention est à revoir.

Monsieur Jean-Pierre Duprat Vice-président en charge de la santé et des services à la personne fait remarquer que cette convention a été validée par le conseil municipal de sa commune.

Monsieur Souquet lui répond qu'au sein de l'assemblée délibérante de la Communauté de communes, 5 délégués sur 6 de Salies-du-Salat s'abstiennent. Il demande si le projet est porté par la commune.

Madame Evelyne Marigo 1<sup>ère</sup> adjointe à Salies-du-Salat explique que les délégués qui se sont abstenus sont totalement favorables au projet petite ville de demain. Leur réticence est sur le mode de financement du poste de chef de projet. C'est sur le plan de financement que porte la convention.

Elle indique que ces conseillers municipaux ont écrit à ce titre à la Communauté de communes à deux reprises. La réponse au premier courrier a été tardive et la seconde n'a pas eu lieu.

Elle déplore un manque d'échanges entre la Communauté de communes et la commune.

Madame Marigo indique qu'il aurait été souhaitable qu'il y ait une présentation aux trois communes, par l'intercommunalité, du dispositif « Petites Villes de Demain ». Séance au cours de laquelle cette dernière aurait indiqué comment elle envisage de le mettre en œuvre. Des propositions et des discussions auraient eu lieu entre les 4 collectivités.

Elle fait remarquer que les communes de Saint-Martory et Aspet ont beaucoup plus travaillé ce projet, des commissions sont en place.

Monsieur le Président lui répond que ces deux communes sont plus en avance car elles ont, de leur propre initiative, engagé des réflexions. La Communauté de communes ne fait qu'accompagner le projet. Il indique que les services administratifs ont répondu à la question posée par courrier. Il rappelle que la proposition est que la Communauté de communes prenne à sa charge 50% du financement par le pôle local et la commune 25% soit 3 312.50€. Il fait remarquer que le conseil municipal de Salies-du-Salat a validé la signature de la convention.

Monsieur le Président indique qu'il est surprenant de voir un conseil communautaire unanime pour voter une dépense qui va surtout profiter à trois communes et cinq membres de l'une d'entre elles qui s'abstiennent.

Il rappelle que théoriquement ces membres sont les porte-paroles de leur conseil municipal.

Madame Marigo explique que la subvention de l'ANCT et de la Banque de Territoires est pour la création d'un poste. Ce poste a été créé par la Communauté de communes par bascule de poste en poste. Il n'y a pas eu d'embauche. Elle regrette qu'au regard de l'économie qui va être réalisée par l'intercommunalité, les communes doivent tout de même participer au financement de la rémunération annuelle du chef de projet.

Monsieur le Président lui répond que l'agent qui va être affecté à ce poste doit être remplacé. La Communauté de communes réorganise les services et cherche à les optimiser.

Madame Joëlle Gaillard 1<sup>ère</sup> adjointe à Cassagne demande quelle est la durée de cette convention.

Monsieur le Président lui répond jusqu'à 2026, c'est-à-dire la fin du mandat.

Madame Gaillard fait remarquer que le coût va être de 53 000€ par an.

Monsieur le Président lui répond que le coût réel annuel pour la Communauté de communes sera de 6 625€.

Monsieur Jean-Luc Picard Maire de Beauchalot explique qu'il est surpris du vote des délégués de la commune de Salies-du-Salat. Il indique qu'il pensait que la Communauté de communes n'aurait pas une part de la rémunération annuelle du chef de projet à sa charge.

Monsieur le Président lui répond qu'elle participera financièrement car l'objectif est que le dispositif bénéficie également au reste du territoire.

Monsieur Raoul Raspeau Maire de Saint-Martory fait remarquer qu'il y a eu une concertation avec les communes lors de plusieurs réunions début 2021 avec Madame Le Gal et Madame Mélody Lemaistre, chargée de mission au pôle territorial Sud de la DDT 31.

Madame Marigo indique que la commune de Salies-du-Salat n'a pas reçu l'invitation. Elle demande si ces réunions portaient sur le bilan du travail effectué par les communes.

Monsieur le Président lui répond par l'affirmative et précise qu'il y a eu des réunions spécifiques sur le dispositif « Petites Villes de Demain ».

Monsieur Weissberg fait remarquer que le projet « Petites Villes de Demain » a déjà été présenté en conseil communautaire. Il a fait l'objet d'un débat et d'un vote.

Madame Marigo lui répond que selon elle, il n'y a eu qu'une présentation théorique. Maintenant il convient de préciser comment l'intercommunalité prévoit de lancer le travail.

Monsieur Duprat lui répond qu'une réunion est prévue le 1<sup>er</sup> juin 2021. Il tient à préciser que la commune de Salies-du-Salat a probablement été l'une des plus impactées du département avec la crise sanitaire. Elle perçoit la taxe sur les jeux. En 2021, elle ne l'a pas perçue. Son montant représente plus que les impôts locaux. La commune a ouvert ses activités marchandes (Spa, Salatines, Thermes), elle a perdu de l'argent. Son conseil municipal a donc recherché des solutions pour ne pas augmenter les impôts locaux. Ainsi, il n'a pas pu se consacrer à travailler des projets à long terme comme « Petites Villes de Demain ».

Monsieur le Président fait remarquer que les communes d'Aspet et Saint-Martory étaient engagées dans l'opération Bourg centre, une partie de la réflexion était donc déjà bien avancée.

#### ♣ **Projet de centre de santé.**

Nombre			Délibération n°2021-05-05
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51 +	Pour : 49 Contre : 2 Abstention : 3	
	3 procurations		

Objet : Projet de centre de santé.



Monsieur Jean-Pierre Duprat Vice-président en charge de la santé présente le projet de délibération ci-dessous :

Monsieur Jean Pierre DUPRAT expose que, face à la pénurie de médecins généralistes sur le territoire de la communauté de communes et compte tenu d'une part importante de population qui n'aurait pas de médecin traitant, il est envisagé de créer un centre de santé.

Ce type de structure, prévu par l'ordonnance n°2018-17 du 12 janvier 2018, permet de salarier des médecins généralistes pour renforcer l'offre de soins de premier recours.

Pour permettre la création d'un centre de santé, un projet de santé doit être établi, validé par l'ARS, avec un engagement de conformité à la réglementation. C'est cet agrément qui vaudra autorisation de dispenser des soins.

Un centre de santé peut être organisé sur un site unique ou dans une approche multi-sites avec des antennes.

Un centre de santé peut être intégré dans le fonctionnement global d'une maison de santé, qui regroupera alors plusieurs professions médicales et paramédicales, certains sous statut salarié, d'autres sous statut libéral.

Sur le plan financier, le centre de santé perçoit directement le paiement des actes, en tiers payant et/ou par le règlement des patients, et peut bénéficier d'aides, en particulier pour la rémunération des assistants médicaux et pour l'acquisition des équipements permettant le déploiement de la téléconsultation.

Dans un premier temps, il est envisagé la création d'un centre de santé avec au moins 4 médecins salariés.

#### **DECISION PROPOSEE :**

- **VALIDER** le principe de création d'un centre de santé.

Monsieur Duprat indique qu'une antenne pourrait être prévue à Salies-du-Salat. Les salaires des médecins seraient de 4 500€ à 6 000€ net mensuel.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des remarques.

Monsieur Michel Masquère Maire de Mane indique que deux médecins ont été rencontrés récemment, il aurait souhaité être convié à cette entrevue. Il indique que la proposition faite ce jour lui semble convenable.

Madame Gaillard fait remarquer qu'il est prévu de recruter quatre médecins à Aspet et deux à Salies-du-Salat. Elle demande s'il y a un déficit sur le territoire Aspétois.

Monsieur Duprat lui répond que si la Communauté de communes n'embauche pas quatre généralistes, la commune d'Aspet n'a plus de médecins au 1<sup>er</sup> octobre 2021. Il est envisagé un médecin d'expérience et trois jeunes médecins.

Il indique qu'à Salies-du-Salat il faudrait deux médecins de plus, car de nombreux patients n'ont pas de médecin référent. Suite à la publication d'offres d'emplois, la Communauté de communes a reçu huit candidatures, elle a pris contact et auditionné deux postulants.

Monsieur Duprat explique que pour remédier à l'absence de médecins, la Communauté de communes n'a pour solution que d'en salarier.

Il fait remarquer que des médecins préfèrent exercer en libéral.

Monsieur le Président récapitule la démarche actuelle de la Communauté de communes :

- A Aspet, volonté de recruter 4 médecins salariés,
- A Salies-du-Salat, souhait de trouver deux nouveaux médecins, pas forcément salariés.

Il précise que sur Aspet l'offre ne porte que sur l'installation conjointe de 4 praticiens salariés, considérant que cet effectif demeurera certainement en dessous des besoins du bassin de vie de la commune.

Madame Gaillard demande quel est le nombre de médecins envisagé à la maison médicale de Salies-du-Salat.

Monsieur Duprat lui répond 7 et fait remarquer qu'un médecin qui y exerce actuellement va partir à la retraite prochainement.

Madame Gaillard demande si les 8 postulants sont des médecins français ou étrangers.

Monsieur Duprat lui répond français.

Monsieur Massié fait remarquer que la maison de santé de Saint-Martory compte 4 médecins nouvellement installés. Leurs remplacements sont assurés par des jeunes praticiens. Il propose que la Communauté de communes Cagire Garonne Salat s'inspire de la méthode utilisée par l'ancienne Communauté de communes du canton de Saint-Martory pour trouver des médecins.

Madame Duprat fait remarquer que l'accueil d'internes favorise ensuite leur volonté d'exercer plus tard dans la structure. Pour cela il faut des médecins « maitres de stages » qui accueillent des étudiants.

A Aspet, il y avait des médecins référents, leurs internes semblent maintenant vouloir s'installer sur la commune.

A Salies-du-Salat, un médecin effectue la démarche pour être maitre de stages.

Monsieur Masquère précise que le Docteur Thomas suit une formation pour obtenir cet agrément. Il a poursuivi la démarche même pendant toute la période de crise sanitaire. Il pourra accueillir des internes.

Monsieur Masquère souligne que l'activité thermale doit être maintenue sur Salies-du-Salat. Il faut se battre pour son maintien. Les praticiens les plus anciens devront sensibiliser les jeunes médecins à ce type de prescription.

Monsieur Souquet demande si la création d'un centre de santé va permettre de disposer d'un support juridique pour salarier des médecins et travailler en partenariat avec la caisse d'assurance maladie et mutuelles.

Monsieur le Président lui répond par l'affirmative.

Monsieur Souquet demande si cette structure engendre des frais particuliers.

Monsieur le Président lui répond par l'affirmative. Après étude du modèle économique, il est apparu que la Communauté de communes s'engage dans un dispositif probablement coûteux.

Madame Le Gal explique que le centre de santé fonctionnera avec un budget annexe spécifique. En général ces centres sont en déficit d'exploitation. Il a été extrapolé à partir d'exemples et de témoignages que sur une durée de travail hebdomadaire de 35 heures, 30 heures étaient consacrées à des consultations et 5 heures à des tâches administratives et réunions. Sur une base de 100 visites par semaine, le chiffre d'affaires ne couvre pas les salaires attendu par les médecins.

Elle rappelle que le droit du travail s'applique sur le recrutement des médecins salariés, leur temps de travail sera de 35 heures hebdomadaires.

Madame Le Gal indique que la Communauté de communes peut obtenir des financements de l'ARS, mais elles ne couvriront pas le déficit, qui au final est estimé entre 50 000€ et 100 000€ par an pour un centre de santé comprenant 4 médecins.

Monsieur Duprat souligne que cet estimatif tient compte d'aides allouées par l'ARS.

Madame Le Gal explique que les aides sont supérieures pour la création de centres de santé ou pour l'installation en libéral sur les territoires dits « vulnérables ». Sont considérés comme tels les secteurs d'Aspet et de Salies-du-Salat. La zone de Saint-Martory ne l'est pas par l'ARS. Cela engendre très peu d'aides et dans certains cas aucune.

L'ARS considère le secteur de Saint-Martory attractif du fait de la proximité de l'échangeur de l'A64. C'est peut être cet axe routier qui a favorisé l'installation de médecins à Saint-Martory.

Monsieur Raymond Nomdedeu Vice-président en charge du Plan climat, de l'environnement et de la biodiversité explique que les internes soulignent qu'ils souhaitent s'installer en libéral à Saint-Martory pour travailler en coordination avec leurs confrères.

Monsieur Massié propose que les professionnels exerçant à Saint-Martory et qui ont su créer cette dynamique de travail en équipe soient sollicités pour l'insuffler à Salies-du-Salat ou Aspet. Cela ne remettra nullement en cause les compétences des médecins exerçant dans ces deux structures.

Monsieur le Président explique que la maison de santé d'Aspet a été la première à être créée sur le département. Elle a été prise en exemple sur tout le territoire. Aujourd'hui deux médecins vont

stopper leur activité. L'un suite à son état de santé occasionné par la COVID et l'autre va faire valoir ses droits à la retraite.

Monsieur Dougnac fait remarquer que le débat de ce jour nécessite qu'il y ait une discussion en commission finances. Un déficit de 100 000€ nécessite une hausse de la fiscalité entre 0.5 point à 1 point.

Il indique qu'il faut que le conseil communautaire décide des projets qu'il veut voir aboutir et de leur financement par l'impôt.

Monsieur Jean-Sébastien Billaud-Chaoui Maire d'Aspet indique qu'il a rencontré avec des représentants de la Communauté de communes les médecins qui exercent à Aspet. Les « maitres de stages » ont tout mis en œuvre pour inciter leurs internes à s'installer dans la maison de santé. La commune offre un cadre de vie, tout comme Saint-Martory ou Salies-du-Salat. Il a été indiqué aux jeunes diplômés les aides auxquelles ils pouvaient prétendre en s'installant en libéral. Certains semblent préférer s'installer en salarié. Une équipe peut être créée dans le futur centre de santé d'Aspet car ils ne connaissent et y effectuent des remplacements depuis plusieurs mois.

Il propose d'être associé aux réflexions sur la création de ce centre et sur les recrutements.

Monsieur Billaud-Chaoui explique que la Communauté de communes va devoir préparer ses contribuables à une hausse de la fiscalité pour financer la présence de médecins sur son territoire même si la compétence est imputable à l'Etat. Il rappelle que sans l'intervention de la Communauté de communes, au 1<sup>er</sup> octobre 2021, il n'y a plus de médecins à Aspet.

Monsieur le Président fait remarquer que le déficit de médecins n'est pas récent. Il existait déjà lors de la construction de la maison médicale de Salies-du-Salat. La même problématique se pose sur les territoires voisins. Ils semblent aussi vouloir opter pour le salariat.

Monsieur le Président indique qu'un équilibre devra être trouvé entre le nombre de médecins et le service rendu à la population.

Le territoire ne peut pas rester sans médecin. Une des priorités de ce mandat est de rétablir une offre de soins. Les difficultés sur Aspet sont apparues récemment. La Communauté de communes se consacrait surtout à installer des médecins à Salies-du-Salat. Deux nouveaux médecins se sont installés, cela reste encore insuffisant.

Les concitoyens ne comprendraient pas que la Communauté de communes ne mette pas en œuvre ce service.

Monsieur Raymond Joubé Maire de Belbeze-en-Comminges indique que les médecins souhaitent choisir leur lieu d'exercice et leurs conditions de travail.

Monsieur Billaud-Chaoui fait remarquer que les territoires commencent à se livrer une concurrence pour faire venir les médecins. Cela a une influence sur leur venue.

Monsieur Raspeau indique qu'il déplore que les contribuables aient leur fiscalité alourdie afin que le territoire dispose de médecins. Il explique que ce serait à l'Etat de supporter les coûts liés à l'exercice de médecins salariés. Il précise qu'une solution doit être trouvée pour installer des médecins à Aspet mais fait savoir qu'il votera contre le projet car selon lui, il est inconcevable que les concitoyens soient davantage imposés.

Il clôture son intervention en indiquant que les compétences de Monsieur Masquère doivent être utilisées lors du recrutement des médecins.

Monsieur le Président indique que la Communauté de communes ne dispose pas d'alternative à la création d'un centre de santé si elle souhaite qu'il y ait encore des médecins à Aspet au 1<sup>er</sup> octobre 2021. Il précise que le montant annoncé de 100 000€ représente le déficit prévisionnel annuel de fonctionnement du centre et non le coût de l'embauche des médecins. Il pense que ce projet fait partie des priorités pour la Communauté de communes. Elle doit le mettre en œuvre même si ce serait plutôt à l'Etat de le faire.

Il fait remarquer que la maison médicale de Salies-du-Salat génère elle aussi un déficit de fonctionnement. La Communauté de communes prend à sa charge des frais de locaux, d'informatique, de secrétariat, afin que la structure soit attractive.

Monsieur Masquère indique que le contrat de travail des médecins recrutés devra comprendre des mentions sur les horaires de travail et les visites à domicile.

Monsieur le Président lui répond que les médecins salariés auront des objectifs de travail mais si des libéraux s'installent, ils aménageront leur emploi du temps comme ils le souhaitent.

Il indique que si la Communauté de communes leur propose des conditions d'exercice inacceptables, ils iront s'installer ailleurs. Les modalités de pratique de la médecine ont évolué.

Madame Gaillard explique qu'à Saint-Girons il y a une maison médicale ouverte 7j/7j. Les médecins assurent une permanence à tour de rôle le weekend. Elle indique que pour le confort des usagers, il

serait souhaitable que ce même dispositif existe sur le territoire de la Communauté de communes Cagire Garonne Salat.

Monsieur Masquère explique que le samedi et le dimanche, un cabinet médical est tenu dans l'enceinte de l'hôpital par un médecin généraliste. Il reçoit les patients qui ne relèvent pas des urgences. Les habitants de notre territoire peuvent s'y rendre. Deux médecins volants effectuent des visites à domicile, ils sont déclenchés par le 3966 et couvrent notre zone géographique

Monsieur Picard indique que le déficit de 100 000€ est pour le centre d'Aspet. Si de nouveaux médecins s'installent à Salies, un autre déficit va se créer.

Monsieur le Président lui répond que les médecins qui s'installeront à Salies-du-Salat ne seront pas forcément salariés.

Monsieur Picard indique qu'il va être difficile d'expliquer à la population que leur contribution fiscale augmente pour compenser une carence de l'Etat et disposer de médecins sur le territoire. Il indique que les médecins choisiront de s'installer où ils sont les mieux accueillis. Il craint que notre collectivité ne puisse pas lutter.

Monsieur Duprat explique que la Communauté de communes peut bénéficier d'aides financières de l'ARS pour l'emploi d'assistantes médicales. Elles peuvent s'élever à 72 000€ la première année. Le déficit sera de 50 000€ à 100 000€ en fonction de l'activité des médecins.

Monsieur Gimenez indique que la Communauté de communes va percevoir des recettes provenant de l'assurance maladie.

Monsieur le Président explique que les Communauté de communes voisines rencontrent les mêmes problématiques et vont choisir de salarier des médecins. Les retours d'expériences sont variés, ils ont permis d'établir deux scénarios, l'un optimiste, où le dispositif s'équilibre et l'autre pessimiste, prévoit un déficit proche de 100 000€.

Madame Maryse Murlan Vice-présidente en charge du développement économique, explique que la situation est telle que la Communauté de communes doit prendre une décision. La création et le financement, même par l'impôt, lui semble obligatoire. La mise en place de ce centre avec des antennes, obligera une coordination entre les différentes équipes.

Monsieur Billaud Chaoui lui répond qu'en effet on peut espérer une plus grande mutualisation même si des médecins font déjà des remplacements à Salies-du-Salat et à Aspet.

Madame Marlène Saint-Blancat Maire de Sepx indique qu'il faudrait une estimation financière précise du projet sachant que des frais de fonctionnement existeront que les médecins soient salariés ou libéraux.

Monsieur le Président lui répond qu'il y a beaucoup d'incertitudes, elles ne permettent pas de déterminer un budget précis. L'équilibre budgétaire sera en partie fonction du temps de travail des médecins. Il peut y avoir un quasi équilibre budgétaire la première année. La mise en place d'un service de qualité aura un coût.

Monsieur le Président fait remarquer que les consultations au domicile des patients représenteront un coût, elles ne pourront pas être supprimées pour autant.

Madame Saint-Blancat indique qu'il faut une cohésion sur le territoire et arrêter de raisonner à l'échelle des bassins de vie : Aspet, Salies-du-Salat et Saint-Martory. Elle fait remarquer qu'il va être difficile de faire accepter aux contribuables une hausse des impôts pour financer la présence de médecins. Elle souligne que la Communauté de communes dispose déjà de données financières précises avec le coût de fonctionnement de la maison médicale de Salies-du-Salat.

Madame Le Gal lui répond que ce montant sera communiqué au conseil communautaire.

Monsieur Dougnac indique que pour faire face au désert médical et à l'activité thermale, il faudrait à ce jour, trois ou quatre médecins en plus à Salies-du-Salat. Il fait remarquer que 4 000 à 5 000 personnes n'ont pas de médecin référent à ce jour. Il y a donc un besoin réel de praticiens.

Monsieur le Président lui répond que deux bureaux sont disponibles à la maison médicale, ils peuvent être investis par des médecins immédiatement. La recherche de deux praticiens supplémentaires est provisoire. Des bureaux pourraient être partagés par des médecins à temps partiel.

Monsieur Dougnac fait remarquer qu'il y a une pression des médecins libéraux qui demandent à être salariés. Cela est le cas pour deux praticiens à Aspet. Cette exigence s'ajoute à la concurrence que se livrent les territoires pour attirer les médecins.

Monsieur Gimenez fait remarquer que dans les services hospitaliers, beaucoup de médecins sont fonctionnaires et travaillent les weekends. Ils cumulent les heures d'activité sans pour autant percevoir le même degré de salaire de leurs confrères libéraux.

Il fait remarquer qu'il manque des médecins de garde le weekend. Saint-Gaudens a en partie solutionné cette carence en créant une maison médicale proche de l'hôpital. Deux médecins sont d'astreinte chaque weekend. Ils effectuent des visites à domicile et interviennent sur une zone géographique s'étendant de Bagnères-de-Luchon au Fousseret.

Il pense que c'est à l'Etat de prendre en charge les dépenses de santé et à salarier des médecins sur tous les territoires. Cela éviterait une concurrence entre ces derniers.

Monsieur Souquet demande si les propositions de rémunérations inscrites dans les offres d'emploi (4500€ à 6000€ net) sont au-dessus du marché pour attirer les jeunes médecins.

Monsieur le Président lui répond qu'elles sont calquées sur des offres publiées par d'autres collectivités. Il indique qu'il ignore le montant des salaires des médecins hospitaliers.

Madame Gaillard fait remarquer que les médecins hospitaliers perçoivent moins de 4500€ lorsqu'ils débutent leur carrière.

Elle souligne que le financement du dispositif sera au travers de l'impôt quel que soit l'employeur, les collectivités territoriales ou l'Etat. Les deux ne sont pas créateurs de richesse.

Monsieur Duprat indique que selon lui les administrés comprendront les choix de la Communauté de communes car ils sont demandeurs de nouveaux médecins.

Monsieur le Président demande à Madame Le Gal de rappeler le calendrier.

Cette dernière indique qu'il sera proposé de créer les postes au tableau des effectifs lors du prochain conseil communautaire. Fin juin sera déposé un projet de santé auprès de l'ARS. Au cours de l'été les demandes d'agrément seront formulées auprès de l'ARS et de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Les secrétaires médicales qui travaillent actuellement auprès des médecins qui vont cesser leur activité à la maison de santé d'Aspet vont être rencontrées. Il va leur être proposé d'intégrer l'effectif de la Communauté de communes. Leurs postes seront créés au tableau des emplois. Au final, il est prévu d'ouvrir le centre de santé au 1<sup>er</sup> octobre 2021.

Madame Segard demande s'ils auront l'obligation de rester salariés de la Communauté de communes plusieurs années.

Monsieur le Président lui répond qu'un agent peut démissionner à tout moment.

Madame Le Gal lui répond que les médecins contactés n'ont pas le concours de la fonction publique. Il est prévu de leur proposer un contrat de droit public de 3 ans. L'offre semble les satisfaire.

Monsieur Dougnac rappelle qu'il souhaite que la commission finances émette un avis sur le projet.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer si elle n'a pas d'autres observations.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité moins trois abstentions et deux contre :*

- *DE VALIDER le principe de création d'un centre de santé.*

#### **♣ Ressources humaines – Lignes directrices de gestion.**

Monsieur DOUGNAC explique que suite à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités doivent établir des lignes directrices de gestion qui comprennent :

- un volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines,
- un volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Il indique qu'il s'agit d'un document de type nouveau, puisqu'il formalise des règles collectives, qui doivent être communiquées à l'ensemble des agents et sont opposables à titre individuel. Il précise qu'il appartient à la Communauté de communes de présenter ses propres lignes de gestion.

Monsieur Dougnac indique que les lignes directrices de gestion sont déclinées selon les thématiques suivantes :

- A/ Stratégie pluriannuelle des ressources humaines
  - 1. Pilotage stratégique et administratif,
  - 2. Valorisation et accompagnement des parcours professionnels,

3. Les orientations en matière d'égalité professionnelle,
4. Santé au travail,
5. Dialogue social.

B/ Orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels

1. Promotion interne (projet réalisé par le CDG31),
2. Avancement de grade.

Monsieur Dougnac indique que le projet des lignes directrices de gestion a été soumis pour avis le 26 mai 2021, au Comité Technique qui l'a validé.

Les documents repris en « Annexe 2 », « Annexe 3 » et « Annexe 4 » ont été transmis aux délégués communautaires avant la séance.

Monsieur le Président demande aux membres de l'assemblée s'ils ont des questions.

*L'assemblée prend acte des lignes directrices de gestion.*

#### ♣ Ressources humaines – taux promus-promouvables.

Nombre			Délibération
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	n°2021-05-06
70	51	Pour : 54	Objet : Ressources humaines : fixation des taux de promus-promouvables pour les avancements de grade.
	+	Contre : 0	
3 procurations		Abstention : 0	

Monsieur Jean-Claude Dougnac présente le projet de délibération ci-dessous :

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

En application de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, propose de fixer, au regard des circonstances locales, grade par grade, le ratio promus / promouvables, le nombre de promouvables représentant l'effectif des fonctionnaires du grade considéré remplissant les conditions d'avancement de grade.

M. le Président précise que le taux retenu, exprimé sous la forme d'un pourcentage (entre 0 et 100%), reste en vigueur tant qu'une nouvelle décision de l'organe délibérant ne l'a pas modifié.

Vu le Code général des Collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité technique en date du 26 mai 2021.

Dans ces conditions, le taux de promotion de chaque grade figurant au tableau d'avancement de grade de la collectivité pourrait être fixé de la façon suivante à compter du 1er juin 2021.

Catégories	Toutes catégories	
	Grade d'avancement	Ratio « promus – promouvables » (%)
Filières		
Toutes catégories	Tous grades	100%

Monsieur Jean-Claude DOUGNAC, vice-président des ressources humaines propose de fixer, sans limitation de durée, un taux de 100% pour l'ensemble des grades d'avancement.

#### DECISION PROPOSEE :

- **ADOPTER** la proposition de Monsieur Jean-Claude DOUGNAC et d'inscrire au budget les crédits correspondants.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'ADOPTER la proposition de Monsieur Jean-Claude DOUGNAC et d'inscrire au budget les crédits correspondants.*

♣ **Ressources humaines – Bilan social 2019.**

de membres en exercice 70		Nombre de membres présents 51 + 3 procurations	Délibération n°2021-05-07  Objet : Ressources humaines : bilan social 2019
---------------------------	--	--	--

Monsieur Dougnac indique que le bilan social a été établi en 2020 à partir de l'application du Centre de Gestion, et sur la base des éléments au 31 décembre 2019.

Monsieur Dougnac indique que le document repris en « Annexe 5 » de ce compte-rendu a été transmis aux délégués communautaires avant la séance.

Les éléments de synthèse sont les suivants :

	Nombre d'agents au 31 décembre		
	total	titulaires	contractuels
2017	215	125	90
2018	217	133	84
2019	221	135	86
2020	219	135	84

Age moyen des agents en 2019 : 47 ans, avec des titulaires en moyenne plus âgés que les contractuels

Le régime indemnitaire représente en moyenne 12.65 % des rémunérations versées aux agents permanents

41.5 % des agents ont suivi en 2019 au moins un jour de formation, pour 454 jours de formation effectués

Monsieur Dougnac explique que comme annoncé lors de la construction budgétaire, il n'y a pas eu d'inflation de l'effectif des agents. Il souligne que dès 2022 la Communauté de communes Cagire Garonne Salat disposera d'un rapport social unique qui remplacera le bilan social. Il sera réévalué chaque année. En parallèle la collectivité met actuellement en place un logiciel « ressources humaines » qui permet d'extraire, à tout moment, des statistiques et données chiffrées sur le personnel. Cette application informatique sera un outil d'aide au pilotage.

Monsieur Dougnac indique qu'un plan de formation existe dans certains services. Il a besoin d'être généralisé à l'ensemble des agents.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions.

Le bilan social 2019, établi en 2020 a été réalisé via l'application du centre de gestion sur la base des éléments au 31 décembre 2019.

Il est présenté et annexé à la présente délibération.

Le bilan social 2019 a été soumis pour information au comité technique du 26 mai 2021.

**PROPOSITION :**

- **PRENDRE ACTE** du bilan social 2019

- *Les délégués prennent acte du bilan social 2019.*

#### ♣ Ressources humaines – remboursement des frais de déplacement.

Nombre			Délégation n°2021-05-08
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51	Pour : 54	<u>Objet</u> : Ressources humaines : remboursement des frais de déplacement
	+	Contre : 0	
	3 procurations	Abstention : 0	

Monsieur Dougnac indique que la collectivité disposait d'une délibération de 2018 sur le remboursement des frais de déplacement. Il propose qu'elle soit réactualisée et mise en conformité avec la législation.

Les délégués prennent connaissance du projet de délibération ci-dessous :

Monsieur Jean Claude DOUGNAC, vice-président en charge des finances et des ressources humaines, expose que les modalités règlementaires de remboursement des frais de déplacement ont évolué, nécessitant que la collectivité adapte ses pratiques.

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique Territoriale,

Vu le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, modifié, fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006, fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat,

Vu l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de stage prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 26 février 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités prévues à l'article 3 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 26 mai 2021,

Article 1 : Les bénéficiaires de la prise en charge, par la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, des frais de déplacements temporaires sont :



- tous les agents en activité de la collectivité amenés à effectuer des déplacements pour l'exercice de leurs missions, de leurs formations ainsi que dans le cadre d'un stage ;
- les agents ou personnes apportant, par une mission qui leur est confiée, leur concours à la collectivité, dans le cadre de commissions, conseils, bureaux, etc.

Article 2 : Le bénéficiaire qui se déplace pour l'exécution de son service, d'une mission ou d'un stage, hors de sa résidence administrative (territoire de la collectivité sur lequel se situe le service où l'agent est affecté) et familiale (le territoire de la commune où se situe le domicile de l'agent), doit être muni d'un ordre de mission, préalablement signé par l'autorité territoriale ou toute personne ayant reçu délégation.

Cet ordre de mission peut avoir une durée limitée à 12 mois.

Dans le cadre d'un déplacement pour formation, l'agent devra être muni de sa convocation qui fera office d'ordre de mission.

Article 3 : Les situations et la nature des frais engagés occasionnés par les déplacements temporaires des personnels ouvrant droit au remboursement par la collectivité sont définies comme suit :

Situations	Frais pris en charge		
	Transport	Repas	Hébergement
Formation d'intégration	Oui (sauf pour les catégories A prise en charge par les INSET)	Oui (frais réels)	Non
Formation de professionnalisation (au 1 <sup>er</sup> emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité)	Oui (sur les Kms non pris en charge par le CNFPT)	Oui (frais réels)	Oui
Formation de perfectionnement CNFPT	Oui (sur les Kms non pris en charge par le CNFPT)	Oui (frais réels)	Oui
Formation de perfectionnement hors CNFPT	Oui	Oui (frais réels)	Oui
Préparation au concours	Non	Oui (frais réels)	Non
Présentation à un concours/examen prof de la FPT (dans la limite de 2 par an) Organisé en Ile de France	Oui (à l'épreuve d'admissibilité – oral)	Non	Non
Présentation à un concours/examen prof de la FPT (dans la limite de 2 par an) Exclusivement organisé en Province	Oui (à l'épreuve d'admissibilité – oral)	Non	Non)
Formation personnelle diplômante	Non	Non	Non
Accompagnement VAE	Non	Non	Non
Congé de formation professionnelle	Non	Non	Non
Bilan de compétences	Oui (si reclassement professionnel)	Non	Non
Formation réalisée en INTRA	Non	Non	Non
Mission	Oui	Oui (frais réels)	Oui

Article 4 : Les montants et les modalités de remboursements des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels sont fixés comme suit :

Article 4.1 : Les frais de transport

Dans le cadre d'une démarche de développement durable, de maîtrise des coûts, la priorité est donnée à l'utilisation des véhicules de service de la collectivité.

Dans tous les cas, le covoiturage sera privilégié si plusieurs agents de la collectivité se rendent au même endroit, les mêmes jours.

L'utilisation du véhicule personnel doit être la solution de dernier recours et l'utilisateur devra présenter une police d'assurance attestant la couverture des déplacements à des fins professionnelles.

En cas d'utilisation d'un véhicule de service, le bénéficiaire devra respecter la charte d'utilisation des véhicules de la collectivité.

Dans tous les cas, la personne pourra être remboursée des frais d'utilisation des parcs de stationnement et de péage d'autoroute, sur présentation d'un justificatif.

#### Article 4.2 : Les tarifs.

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 10 000 km	Après 10 000 km
5 cv et moins	0.29 €	0.36 €	0.21 €
6 et 7 cv	0.37 €	0.46 €	0.27 €
8 cv et plus	0.41 €	0.50€	0.29 €

En cas de déplacement en transport en commun, le remboursement se fera sur présentation d'un justificatif sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins cher (de la résidence administrative au lieu de formation ou de mission).

#### Article 4.3 : Les frais d'hébergement

Le remboursement des frais d'hébergement sera réalisé à hauteur des frais effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement, dans la limite d'une base forfaitaire (comprenant la nuitée et le petit-déjeuner) comme suit :

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes (+de 200 000 hab.) et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	70€	90€	110€
Déjeuner	17,50€	17,50	17,50€
Dîner	17,50€	17,50€	17,50€

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes, les communes dont la population légale est égale à ou supérieure à 200 000 habitants.

Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1er du décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015 susvisé, à l'exception de la commune de Paris.

Il est précisé que le taux de remboursement des frais d'hébergement est porté, dans tous les cas, à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Les taux de remboursement des frais d'hébergement du présent article étant conformes aux taux de l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, en cas modification de ces derniers, les présents taux évolueront de manière similaire sans modification de la présente délibération.

Les hébergements se font, de préférence, à l'hôtel, en chambre simple, avec petit déjeuner. Celui-ci est pris en charge, lorsqu'il n'est pas compris dans le prix de la réservation. L'hébergement peut également s'effectuer en chambre d'hôte, en gîte.

#### Article 4.4 : Les frais de repas

Le remboursement des frais de repas sera réalisé à hauteur des frais effectivement engagés par l'agent dans la limite d'une base forfaitaire de 17.50€ par repas, si les repas ne sont pas fournis au bénéficiaire gratuitement.

Le remboursement est effectué sur présentation d'un justificatif (facture détaillée).

Si l'agent est sur sa résidence administrative ou sa résidence personnelle pendant les heures de repas, aucun remboursement ne lui sera octroyé.

Les taux de remboursement des frais de repas du présent article étant conformes aux taux de l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, en cas modification de ces derniers, le présent taux évoluera de manière similaire sans modification de la présente délibération.

Article 5 : Les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget de l'exercice correspondant.

**DECISION PROPOSEE :**

- **VALIDER** le projet de remboursement des frais de déplacement tel que présenté.

Les modalités de remboursement reprises en « Annexe 6 » de ce compte-rendu, ont été transmises avant la séance aux membres du conseil communautaire. Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions et leur propose de se prononcer.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *DE VALIDER le projet de remboursement des frais de déplacement tel que présenté.*

**♣ Crèche de Saint-Martory – convention temporaire avec l'UDAF**

Nombre			Délibération n°2021-05-09
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : Crèche de Saint-Martory : convention temporaire avec l'UDAF

Madame Corinne Ortet Vice-présidente en charge de l'enfance jeunesse, présente le projet de délibération ci-dessous :

Madame Corinne ORTET, vice-présidente en charge de l'enfance – jeunesse rappelle que l'UDAF gère par convention la crèche de Saint Martory.

La directrice de la crèche s'en va et sa remplaçante n'arrive que fin juin. Ils ont donc un problème temporaire à cause du niveau de diplôme nécessaire pour assurer la direction de ce type d'établissement.

Il est proposé de mettre partiellement à disposition **XXXX XXXXX**, directrice de la crèche d'Aspet, sur un rythme de 17 h hebdo, avec une convention de mise à disposition incluant le remboursement des frais salariaux de cet accord.

Mme ORTET propose d'adopter la convention placée en annexe de la présente délibération.

**DECISION PROPOSEE :**

- ADOPTER** la convention de mise à disposition temporaire avec l'UDAF.

Le document repris en « Annexe 7 » avait été transmis aux délégués avant la séance.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions et leur propose de se prononcer.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'ADOPTER la convention de mise à disposition temporaire avec l'UDAF

#### ♣ Zone d'activité de Montsaunès / Saint-Martory.

Madame Mourlan explique que la vente des premiers terrains va débiter sur la zone d'activités de Montsaunès Saint-Martory. Les promesses de vente vont être signées chez Maître Fis. Les acquéreurs ont déjà été présentés en conseil communautaire, ils sont les suivants :

NOM DE L'ENTREPRISE	LOT	NOM DE L'ENTREPRISE	LOT
Atelier Mécanique du Salat	4	MAZAUD	9 et 10
Cabinet Kinésithérapeute	5	AGTP	6
ICKO	18	VINYALS ENTREPRISE	3
Transport JARLAN	11	MM BTP	17
SCI GDHCI	12	APYAGRI	19

Les délégués prennent connaissance du plan repris en « Annexe 8 ».

Madame Mourlan indique que deux permis ont été déposés pour validation à l'intercommunalité. Aucune demande de permis n'a été déposée en mairie à ce jour. Le notaire va contacter les entreprises prochainement pour les signatures.

Madame Mourlan précise qu'il reste peu de lots à vendre. Les travaux avancent bien, ils respectent le calendrier prévu.

Monsieur le Président propose aux délégués de se prononcer sur les différentes délibérations ci-dessous s'ils n'ont pas de remarque :

Nombre			Délibération n°2021-05-10
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51 + 3 procurations	Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à l'Atelier Mécanique du Salat.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec l'Atelier Mécanique du Salat, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

#### DECISION PROPOSEE :

- **AUTORISER** la vente du lot n°4 d'une surface indicative de 4 066 m<sup>2</sup> à l'Atelier Mécanique du Salat,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°4 d'une surface indicative de 4 066 m<sup>2</sup> à l'Atelier Mécanique du Salat,
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Nombre			Délibération n°2021-05-11
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain au Cabinet Kinésithérapeute

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec le Cabinet Kinésithérapeute, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente du lot n°5 d'une surface indicative de 3 005 m<sup>2</sup> au Cabinet Kinésithérapeute,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°5 d'une surface indicative de 3 005 m<sup>2</sup> au Cabinet Kinésithérapeute
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente

Nombre			Délibération n°2021-05-12
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société ICKO

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société ICKO, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente du lot n°18 d'une surface indicative de 2 980 m<sup>2</sup> à la société ICKO,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'AUTORISER la vente du lot n°18 d'une surface indicative de 2 980 m<sup>2</sup> à la société ICKO,*
- *DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,*
- *DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,*
- *D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.*

Nombre			Délibération
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	n°2021-05-13
70	51	Pour : 54	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société Transports JARLAN.
	+	Contre : 0	
	3	Abstention : 0	
	procurations		

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société Transports JARLAN, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente du lot n°11 d'une surface indicative de 2 520 m<sup>2</sup> à la société Transports JARLAN
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°11 d'une surface indicative de 2 520 m<sup>2</sup> à la société Transports JARLAN,
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Nombre			Délibération n°2021-05-14
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	
			<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la SCI GDHCI.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la SCI GDHCI, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente du lot n°12 d'une surface indicative de 3 306 m<sup>2</sup> à la SCI GDHCI,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°12 d'une surface indicative de 3 306 m<sup>2</sup> à la SCI GDHCI,
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Nombre			Délibération n°2021-05-15
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	
			<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société MAZAUD.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société MAZAUD, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente des lots n°9 et 10 d'une surface indicative totale de 7 537 m<sup>2</sup> à la société MAZAUD,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'AUTORISER la vente des lots n°9 et 10 d'une surface indicative totale de 7 537 m<sup>2</sup> à la société MAZAUD,*
- *DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,*
- *DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,*
- *D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.*

Nombre			Délibération n°2021-05-16
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société AGTP.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société AGTP, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- **AUTORISER** la vente du lot n°6 d'une surface indicative de 4 009 m<sup>2</sup> à la société AGTP,
- **PRECISER** que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- **DESIGNER** Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- **AUTORISER** le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.



Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°6 d'une surface indicative de 4 009 m<sup>2</sup> à la société AGTP
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente

Nombre			Délibération n°2021-05-17
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à l'entreprise VINYALS.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec l'entreprise VINYALS, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

#### DECISION PROPOSEE :

- AUTORISER la vente du lot n°3 d'une surface indicative de 2 004 m<sup>2</sup> à l'entreprise VINYALS,
- PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :

- D'AUTORISER la vente du lot n°3 d'une surface indicative de 2 004 m<sup>2</sup> à l'entreprise VINYALS,
- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Nombre			Délibération n°2021-05-18
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société MM BTP.

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose

d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société MM BTP, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- AUTORISER la vente du lot n°17 d'une surface indicative de 1 557 m<sup>2</sup> à la société MM BTP,
- PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'AUTORISER la vente du lot n°17 d'une surface indicative de 1 557 m<sup>2</sup> à la société MM BTP,*
- *DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,*
- *DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,*
- *D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.*

Nombre			Délibération n°2021-05-19
de membres en exercice	de membres présents	de suffrages exprimés	
70	51 + 3 procurations	Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	
<u>Objet</u> : ZA de Montsaunès - Saint-Martory : vente de terrain à la société APYAGRI.			

Madame Maryse MOURLAN, vice-présidente en charge du développement économique, propose d'engager la vente des premiers terrains de la ZA de Montsaunès-Saint Martory avec la signature de promesses de vente chez Maître FIS, notaire, avec la société APYAGRI, sur la base de 15 € HT/m<sup>2</sup>.

**DECISION PROPOSEE :**

- AUTORISER la vente du lot n°19 d'une surface indicative de 11 441 m<sup>2</sup> à la société APYAGRI,
- PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'AUTORISER la vente du lot n°19 d'une surface indicative de 11 441 m<sup>2</sup> à la société APYAGRI,*

- DE PRECISER que la surface exacte sera déterminée à l'issue du bornage contradictoire,
- DE DESIGNER Maître FIS, notaire à Salies-du-Salat, pour établir la promesse de vente et l'acte authentique,
- D'AUTORISER le Président à signer les documents permettant de conclure la vente.

Madame Mourlan précise que lors des ventes le conseil communautaire sera consulté. Il le sera également s'il y a des demandes d'aides à « l'immobilier d'entreprise ».

Madame Saint-Blancat demande si l'affichage du coût de l'opération est obligatoire.  
Monsieur le Président lui répond par la négative.

Madame Mourlan fait remarquer que les logos des financeurs sont affichés.

#### ♣ Lac de Touille – demande d'inscription au Conservatoire départemental des zones humides.

Nombre			Délibération n°2021-05-20
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	
			<u>Objet</u> : Lac de Touille : demande d'inscription au Conservatoire Départemental des Zones Humides.

Monsieur Raymond Nomdedeu Vice-président en charge de l'environnement, du plan climat et de la biodiversité, présente le projet de délibération ci-dessous :

Monsieur Raymond NOMDEDEU, vice-président en charge de l'environnement expose que le Conservatoire Départemental des Zones Humides, créé à l'initiative du Conseil Départemental de la Haute-Garonne, a pour objectif de développer la préservation et la restauration des zones humides.

Ainsi, le classement de la zone humide du lac de Touille au Conservatoire Départemental des Zones Humides permettrait à la communauté de communes de bénéficier d'aides substantielles pour la préservation et la valorisation de ce site.

Ainsi M. NOMDEDEU propose de solliciter l'inscription des parcelles suivantes :

- Parcelle B1315 (superficie : 100 195 m<sup>2</sup>)
- Parcelle B786 (superficie : 17 020 m<sup>2</sup>) partiellement
- Parcelle B754 (superficie 1 125 m<sup>2</sup>) partiellement

#### DECISION PROPOSEE :

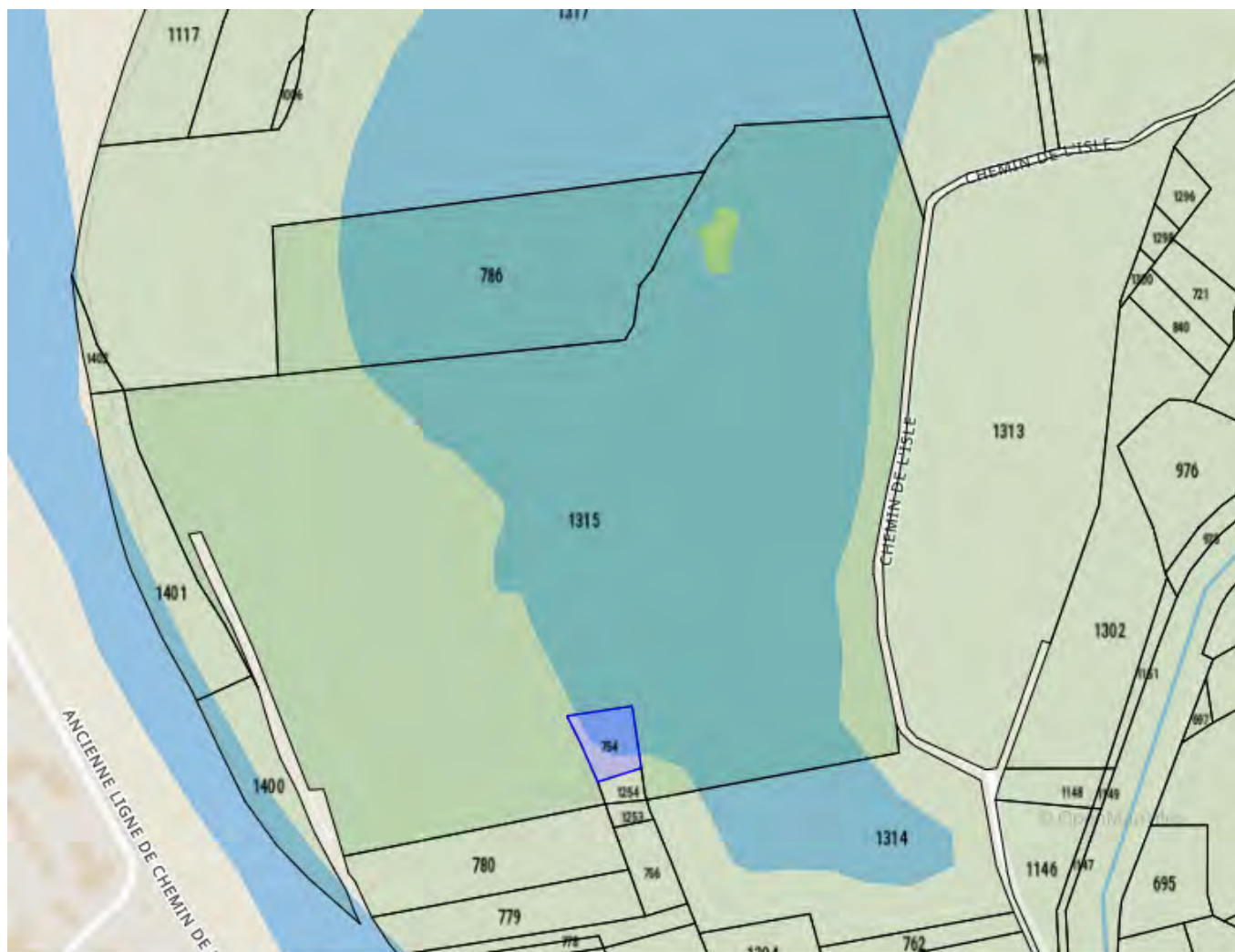
- **SOLLICITER** l'inscription des parcelles nommées ci-dessus au Conservatoire Départemental des Zones Humides

Monsieur Nomdedeu précise que le Conseil départemental a pour objectif de développer la préservation et la restauration des zones humides au travers :

- De la maîtrise foncière
- De l'aménagement, la gestion et la valorisation des zones humides par le financement et l'accompagnement technique et administratif pour la mise en oeuvre, dans le respect de la réglementation en vigueur et de la fragilité du site :
  - du plan de gestion pour les zones humides inscrites au CDZH31
  - de l'accueil et de la sensibilisation du public

- d'itinéraires de mobilités douces via les randonnées non motorisées.

Les délégués prennent connaissance du plan ci-dessous :



Monsieur Nomdedeu fait remarquer que l'inscription de cette zone au conservatoire départemental est une opportunité pour la Communauté de communes car elle pourra bénéficier de 80% d'aides sur ses projets. Si elle conventionne avec le syndicat Volp Salat, ce dernier prendra à sa charge les 20% restants.

Monsieur Souquet demande si le classement en zone humide, qui a pour vocation de protéger le site, ne va pas interférer sur les projets d'aménagements touristiques.

Monsieur Nomdedeu lui répond par la négative.

Madame Llorens précise que le projet de classement en espace naturel sensible et le projet touristique sont complémentaires avec cette demande d'inscription.

Monsieur Massié demande pour quelle raison l'ensemble du lac n'est pas classé en zone humide.

Monsieur le Président lui répond que seule la zone la plus riche en biotope est classée.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des remarques et leur propose de voter.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- DE SOLLICITER l'inscription des parcelles nommées ci-dessus au Conservatoire Départemental des Zones Humides

#### ♣ Contribution 2021 au PETR Pays Comminges Pyrénées.

Nombre			Délibération n°2021-05-21
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	<u>Objet</u> : Contribution 2021 au PETR Pays Comminges Pyrénées.

Monsieur le Président présente le projet de délibération ci-dessous :

Vu la délibération en date du 13 avril 2021 prise par le Pôle d'Equilibre Territorial et Rural (PETR) du Pays Comminges Pyrénées

Monsieur le Président propose d'attribuer une contribution 2021 à hauteur de 74 407.20 € au PETR soit 4.20 € par habitant.

#### DECISION PROPOSEE :

Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide :

**-ATTRIBUER** une contribution 2021 à hauteur de 74 407.20 € au PETR.

Monsieur le Président explique que le PETR engage les actions conjointes des trois Communauté de communes, sur les thèmes de l'urbanisme, du contrat local de santé et autres actions à l'échelle du Comminges.

Il indique que les ressources du PETR sont :

- Les contributions des trois Communauté de communes au prorata du nombre d'habitants,
- Des participations de la Région et du Département,
- Des fonds Européens.

Monsieur Jean-Benoît Abadie Maire de Cazaunous demande à combien s'élevait la contribution 2020. Monsieur Dougnac lui répond 3.30€ par habitant. Elle a été augmentée de 0.90€ en 2021 car des actions ont été rajoutées sur le Système d'Information Géographique, le plan climat, le SCoT ou la société locale d'investissement pour les énergies renouvelables. Un bureau d'étude a été mandaté pour réaliser une étude de faisabilité technique et économique pour le développement d'installations photovoltaïques

Monsieur le Président indique qu'un travail est engagé sur l'agriculture et le maraichage.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer si elle n'a pas de question.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- **D'ATTRIBUER** une contribution 2021 à hauteur de 74 407.20 € au PETR.

#### ♣ Demandes de subventions.

Nombre			Délibération n°2021-05-22
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés	
		Pour : 50 Contre : 3 Abstention : 1	<u>Objet</u> : Demande de subvention : Epicerie Citoyenne

Monsieur Gimenez présente le projet de délibération ci-dessous :

Monsieur Philippe GIMENEZ, vice-président en charge de la citoyenneté, de l'urbanisme, de l'agriculture et des forêts, expose que l'Épicerie Citoyenne est un projet associatif à Mazères pour la distribution directe et solidaire entre les producteurs locaux et les adhérents.

L'association a été créée en février 2020 et fait partie d'un réseau d'épiceries citoyennes qui fédère et accompagne dans la mise en place de supports techniques.

Lors de sa création, l'association comptait 120 pré-adhésions. Cependant la situation sanitaire a retardé l'ouverture du local et des ventes. 80 producteurs locaux ont été intégrés à la démarche et 20 ont d'ores et déjà inscrits leurs produits sur la plateforme « l'Épis de Mazères-sur-Salat ».

L'ouverture officielle du local dédié, qui se situe pour le moment dans un bâtiment municipal situé dans l'ancienne Usine RIZLA+ à Mazères-sur-Salat est prévue le 29 mai 2021.

L'association a sollicité la communauté de communes pour un soutien en termes de valorisation de cette activité.

M. GIMENEZ propose d'attribuer une subvention de 1 000 €.

#### DECISION PROPOSEE :

- **ATTRIBUER** une subvention de 1 000 € à l'Épicerie Citoyenne.

Monsieur Gimenez indique que l'objectif lors de l'inauguration est de remobiliser les 120 adhérents initiaux et de susciter de nouvelles souscriptions auprès des habitants.

Il précise qu'il est prévu de répartir l'aide de 1 000€ sur les budgets du développement économique et de l'agriculture.

Le budget de l'association est de 9 000€. Il comprend les cotisations des adhérents pour 1 500€ (soit 15€/personne), une aide du département de 2 000€ et de 1 000€ de la Communauté de communes.

Madame Gaillard fait remarquer que la Communauté de communes ne peut guère les aider à reconquérir les adhérents. Elle pense que l'association doit se mobiliser pour les retrouver et non demander une aide auprès de la Communauté de communes.

Monsieur Gimenez lui répond que l'association a subi des pertes suite à la pandémie.

Monsieur le Président fait remarquer que l'épicerie a une pratique vertueuse en faisant travailler les producteurs locaux.

Monsieur Gimenez fait remarquer qu'il serait opportun que d'autres commerces de ce type se créent.

Madame Gaillard indique que le secteur de l'alimentaire n'a pas été freiné par la crise sanitaire.

Monsieur le Président propose à l'assemblée de se prononcer.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité moins une abstention et trois contre :*

- *D'ATTRIBUER* une subvention de 1 000 € à l'Épicerie Citoyenne.

Nombre			Délibération n°2021-05-23
de membres en exercice 70	de membres présents 51 + 3 procurations	de suffrages exprimés Pour : 54 Contre : 0 Abstention : 0	
			<u>Objet</u> : Demande de subvention : association du Musée du Papier RIZLA+.

Madame Llorens indique que la commission culture a été destinataire d'une demande de soutien pour la restauration des archives et la sauvegarde de la collection du Musée du Papier Rizla+. Elle précise que même si le dossier est arrivé après le 1<sup>er</sup> mars 2021, il a été porté attention à cette sollicitation car ces pièces sont un des fleurons de notre territoire. Il est prévu de leur attribuer 500€ et non 700€ comme demandé.

Les délégués prennent connaissance du projet de délibération ci-dessous :

Madame Marie Christine LLORENS, vice-présidente en charge de la culture et du tourisme, fait part de la demande de subvention de l'association du Musée du Papier RIZLA+ pour une aide à la restauration des archives et à la sauvegarde de la collection.  
Mme LLORENS propose d'attribuer une subvention de 500 €.

#### DECISION PROPOSEE :

- **ATTRIBUER** une subvention de 500 € à association du Musée du Papier RIZLA+.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions et leur propose de voter.

*Suite à un débat contradictoire, l'assemblée décide à l'unanimité :*

- *D'ATTRIBUER* une subvention de 500 € à association du Musée du Papier RIZLA+.

#### ♣ Présentation des indemnités des élus en 2020.

Monsieur le Président explique que la loi Engagement et Proximité du 27 décembre 2019 prévoit que chaque année les communes et les EPCI établissent « un état présentant l'ensemble des indemnités de toutes natures, libellées en euros, dont bénéficient les élus siégeant dans leur conseil, au titre de tout mandat ou de toutes fonctions exercés en leur sein ».

Ainsi pour l'année 2020, les indemnités brutes perçues par les élus ont été :

NOM & Prénom du CONSEILLER COMMUNAUTAIRE	FONCTION (montant en € brut)	Indemnités perçues au titre du mandat communautaire		
		Indemnités de fonction perçues	Remboursements de frais	Avantages en nature
ARCANGELI François	Président	16 183,66 €	Aucun remboursement de frais ni avantage en nature	
ARJO Claudette	Vice-présidente	3 422,67 €		
BARBARESCO Rémi	Vice-président	3 424,91 €		
BARES Patrick	Vice-président	3 422,67 €		
BERGAMELLI Anne	Vice-présidente	3 424,91 €		
DOUGNAC Jean-Claude	Vice-président	6 847,58 €		
DUPRAT Jean-Pierre	Vice-président	6 847,58 €		
FAVAREL Gilles	Vice-président	3 422,67 €		

GIMENEZ Philippe	Vice-président	6 847,58 €
GOIZET Henri	Vice-président	6 847,58 €
LLORENS Marie-Christine	Vice-présidente	6 847,58 €
MOURLAN Maryse	Vice-présidente	6 847,58 €
NOMDEDEU Raymond	Vice-président	6 847,58 €
ORTET Corinne	Vice-présidente	6 847,58 €
PONTICACCIA Dominique	Vice-président	6 847,58 €
SARRADET Josette	Vice-présidente	3 129,36 €
SOULE Alain	Vice-président	3 424,91 €
WEISSBERG Daniel	Vice-président	3 422,67 €

Monsieur le Président fait remarquer que l'année 2020 est à cheval sur deux mandats. Le tableau reprend donc les indemnités d'anciens vice-présidents.

Monsieur le Président demande aux délégués s'ils ont des questions.

Les délégués prennent acte des indemnités versées en 2020.

#### ♣ Questions diverses.

##### ● Conseil communautaire.

Monsieur le Président indique que le prochain conseil communautaire aura lieu le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

##### ● Conférence des Maires du PETR.

Monsieur le Président indique qu'une conférence des maires du PETR est programmée le mardi 1<sup>er</sup> juin 2021. Il sera présenté les nouveaux dispositifs du CRTE.

##### ● Conférence des Maires de la Communauté de communes.

Madame Le Gal indique qu'une conférence des maires est prévue le 17 juin 2021 à 18h00 en visioconférence sur le thème de la collecte des ordures ménagères.

La séance est levée à 23h10.



## Annexe 1

**Convention pour la réalisation de prestations de services  
entre les communes d'ASPET, SAINT-MARTORY, SALIES-DU-SALAT  
et la communauté de communes CAGIRE GARONNE SALAT  
dans le cadre du programme Petites Villes de Demain**

Vu les dispositions du CGCT, notamment son article L5214-16-1 ;

Considérant qu'en application des dispositions des articles précités du CGCT, chaque Commune peut confier par convention la gestion de certains services relevant de ses attributions à la Communauté ;

Considérant que ce mécanisme est en outre conforté, dans son mode de passation sans mise en concurrence ni publicité préalable, par la jurisprudence ;

Considérant que cette convention n'entraîne pas un transfert de compétence mais une délégation de la gestion du service en cause.

Considérant que les trois communes d'ASPET, SAINT-MARTORY, SALIES-DU-SALAT et la communauté de communes Cagire Garonne Salat sont co-signataires du programme national « Petites Villes de Demain »

Considérant qu'il convient de fixer les modalités de la convention par laquelle chacune des trois communes entend confier la gestion du service en cause à la Communauté de communes.

IL EST CONVENU CE QUI SUIT

La communauté de communes CAGIRE GARONNE SALAT, représentée par François ARCANGELI, son Président, dûment autorisé à cet effet par délibération du conseil de communauté en date du ..... ;

Ci-après désignée « la Communauté »

D'une part ;

ET

La Commune d'ASPET, représentée par Jean Sébastien BILLAUD CHAOUI, son Maire, dûment autorisé(e) à cet effet par délibération du conseil municipal en date du ..... ;

Ci-après désignée « Aspet »

La Commune de SAINT-MARTORY, représentée par Raoul RASPEAU, son Maire, dûment autorisé(e) à cet effet par délibération du conseil municipal en date du ..... ;

Ci-après désignée « Saint-Martory »

La Commune de SALIES-DU-SALAT, représentée par Jean Pierre DUPRAT, son Maire, dûment autorisé(e) à cet effet par délibération du conseil municipal en date du ..... ;

Ci-après désignée « Salies-du -Salat »

D'autre part

## **Article 1er : Objet**

Dans le cadre du programme national Petites Villes de Demain et de la convention d'adhésion signée à cet effet avec l'Etat, la Région Occitanie, le Département de la Haute Garonne et d'autres partenaires, Aspet, Saint-Martory et Sales-du-Salat confient l'animation technique du programme et le suivi des actions à la Communauté.

## **Article 2 : Modalités d'exécution de la convention**

La présente convention est un cadre global de travail.

Une commission mixte de 8 membres, soit deux membres désignés par la Communauté et de deux membres désignés par chaque commune se réunira, au moins une fois par an, pour faire le point sur la gestion du service.

## **Article 3 : Modalités d'exécution des contrats**

Aucun contrat des Communes ne sera transféré à la Communauté et aucun contrat de la Communauté ne sera transféré à une Commune.

## **Article 4 : Obligations des parties**

### Article 4-1 : Obligations de chaque Commune

La Commune s'engage à mettre à la disposition de la Communauté, à titre gratuit, à compter de l'entrée en vigueur de la convention, l'ensemble des informations nécessaires à la bonne exécution des actions à venir et à régler sans délai le coût des prestations réalisées.

la Commune dispose au fil de l'exécution de ce contrat d'un droit de formuler des instructions et des recommandations à la Communauté sous réserve :

- de ne pas dépasser le cadre de la mission susmentionnée ;
- de ne pas demander la réalisation d'un acte contraire aux règles déontologiques propres aux agents de la Communauté ;
- de ne pas formuler une demande conduisant à une illégalité ou une infraction ;
- de ne pas conduire la Communauté à une situation de conflit d'intérêts de toute nature et notamment de conflit entre les intérêts des divers membres de la Communauté.

### Article 4-2 : Obligations de la Communauté

Pendant la durée du contrat, la Communauté assure, sous sa responsabilité, la bonne exécution des prestations et des missions qui lui seront confiées dans le cadre de l'action globale du programme Petites Villes de Demain.

La communauté met en particulier en œuvre la création d'un poste de chef de projet, nommé « directeur de la cohésion territoriale », en charge du pilotage de l'action, des relations avec les communes et le suivi des actions. La fiche de poste de ce chef de projet est annexée à la présente convention.

## **Article 5 : Durée**

La présente convention s'applique à compter du 1er mai 2021 au 31 décembre 2026, terme du programme Petites Villes de Demain.

Les parties ont cependant la faculté de résilier la présente convention. Cette dénonciation doit être notifiée avec un préavis de six mois.

L'exercice de ce droit contractuel n'ouvre droit à aucune indemnisation pour l'une ou l'autre des parties.

## Article 6 : Conditions financières

Le plan de financement est établi sur la base du poste de chef de projet, de la façon suivante sur la base d'une année complète :

Rémunération annuelle du chef de projet :	53 000.00 €
Subvention ANCT/Banque des Territoires - 75 % :	39 750.00 €
Communauté de communes – 12.5 % :	6 625.00 €
Salies-du-Salat – 6.25 % :	3 312.50 €
Aspet – 3.125 % :	1 656.25 €
Saint-Martory – 3.125 % :	1 656.25 €

Cette valeur a vocation à être réactualisée annuellement sur la base des évolutions statutaires et réglementaires de rémunération.

Chaque commune versera annuellement sa contribution à la date du 1<sup>er</sup> juillet.

Pour l'année 2021, la contribution sera calculée au prorata temporis, soit 8/12<sup>ème</sup>.

## Article 7 : Contentieux

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre tout différend à une instance juridictionnelle.

Sauf impossibilité juridique ou sauf urgence, les parties recourront en cas d'épuisement des voies internes de conciliation, à la mission de conciliation prévue par l'article L. 211-4 du Code de justice administrative.

Ce n'est qu'en cas d'échec de ces voies amiables de résolution que tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention devra être porté devant la juridiction compétente.

Fait à Mane, en quatre exemplaires originaux, le .....

François ARCANGELI  
**Président de la CC**  
**Cagire Garonne Salat**

Jean Sébastien BILLAUD CHAOUI  
**Maire d'ASPET**

Raoul RASPEAU  
**Maire de SAINT MARTORY**

Jean Pierre DUPRAT  
**Maire de SALIES DU SALAT**

## Annexe 2.



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CAGIRE GARONNE SALAT

### Introduction

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les collectivités établissent des lignes directrices de gestion qui comprennent un volet sur la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et un volet sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels.

Il s'agit d'un document de type nouveau, puisqu'il formalise des règles collectives, qui doivent être communiquées à l'ensemble des agents et sont opposables à titre individuel.

En effet, l'agent peut s'en prévaloir pour contester une décision le concernant, notamment à l'occasion d'un recours administratif en matière de promotion interne, de mutation d'office, d'avancement à l'échelon sommital et d'avancement de grade.

L'élaboration des lignes directrices de gestion (LDG) est une opportunité de mettre en cohérence et de rendre visible la politique RH de la collectivité, en s'appuyant sur les actions déjà conduites. Les lignes directrices de gestion sont également un puissant outil au service de la préparation de la stratégie en début de mandat, une occasion de faire le bilan de ce qui a été réalisé et de proposer des axes de progression pour le mandat qui s'ouvre.

Parmi les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, la promotion interne (PI) fait l'objet d'une procédure particulière pour les collectivités territoriales affiliées à un centre de gestion. Ainsi, il vous a été présenté en début de comité technique, les lignes directrices de gestion proposées par le CDG de la Haute-Garonne (annexe 1).

Il appartient également à la Communauté de Communes de présenter ses propres lignes de gestion.

Celles-ci sont déclinées selon les thématiques suivantes :

#### I/ Stratégie pluriannuelle des ressources humaines

1. Pilotage stratégique et administratif
2. Valorisation et accompagnement des parcours professionnels
3. Les orientations en matière d'égalité professionnelle
4. Santé au travail
5. Dialogue social

#### II/Orientations générales en matière de valorisation des parcours professionnels

1. Promotion interne (projet réalisé par le CDG31 – annexe 1)
2. Avancement de grade (grille de cotation et critères - annexe 2)

Pour chacune, il vous sera présenté : les enjeux, les chiffres clés de la collectivité, les actions existantes, celles à consolider, les actions à mettre en œuvre et le calendrier y afférent ainsi que les indicateurs retenus.

# STRATEGIE PLURIANNUELLE DES RESSOURCES HUMAINES

La stratégie RH donne une vision à long terme des orientations en matière de ressources humaines, en lien avec les objectifs de l'organisation. Elle s'appuie sur un état des lieux des problématiques et des atouts existants pour mieux se projeter et anticiper les changements à mettre en place dans le futur.

La mise en place d'une stratégie RH nécessite de déterminer un certain nombre d'enjeux qui formeront des axes prioritaires. Ces enjeux peuvent découler d'une stratégie de mandature sur la base d'un état des lieux de l'existant ou d'un constat qui détermine les orientations prioritaires.

## À QUI S'ADRESSENT LES LDG ?

Les lignes directrices de gestion s'adressent à l'ensemble des agents de la collectivité qui souhaitent connaître les modalités de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en matière d'évolution professionnelle.

## QUELS PRINCIPES D'ÉLABORATION ?

1. L'élaboration des LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et de celles relatives aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, peut être conjointe ou séparée.
2. Les lignes directrices de gestion sont élaborées pour une durée pluriannuelle, dans la limite de 6 ans, avec la possibilité de procéder à des révisions en cours de période.
3. Le comité technique, et demain le Comité Social Territorial, doit être consulté sur les projets de LDG. Pour établir leur état des lieux initial, les collectivités ou établissements publics peuvent exploiter leur Bilan Social, bientôt remplacé par le Rapport Social Unique (RSU). Le projet de décret relatif au RSU définit, dans deux chapitres respectifs, son contenu et celui de la base de données sociales (BDS) qui servira à l'alimenter.

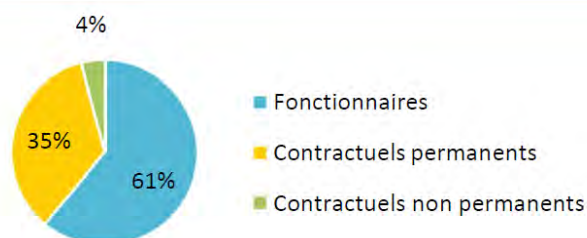
## PILOTAGE STRATÉGIQUE ET ADMINISTRATIF

Le pilotage stratégique et administratif comprend les aspects liés à la vision et à l'orientation générale, au portage politique, à la gestion administrative et à l'encadrement. Ce domaine regroupe la stratégie, la gouvernance, le management, la carrière, les données sociales et la rémunération.

### — Effectifs —

#### ➔ 221 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 135 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

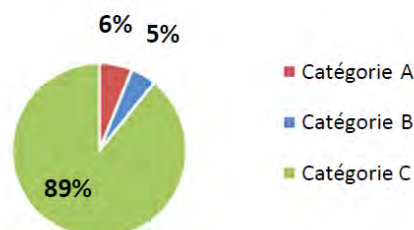
- ✓ 67 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ✓ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ✓ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et un intérimaire

## Caractéristiques des agents permanents

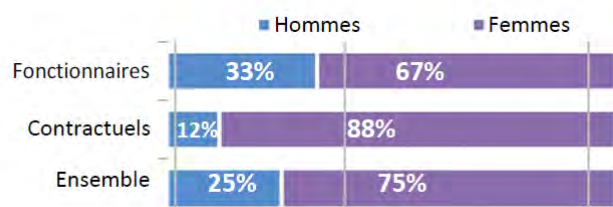
### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	12%	16%
Technique	33%	9%	25%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale	41%	57%	47%
Police			
Incendie			
Animation	5%	22%	11%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### ➔ Répartition des agents par catégorie



### ➔ Répartition par genre et par statut



### ➔ Les principaux cadres d'emplois

#### Cadres d'emplois      % d'agents

Agents sociaux	36%
Adjoints techniques	21%
Adjoints d'animation	11%
Adjoints administratifs	10%
Auxiliaires de soins	5%

## 1. LES ENJEUX POUR LA COLLECTIVITÉ À MOYEN ET LONG TERME

### Objectif de la stratégie pluriannuelle :

Définir les orientations générales de politique RH et les décliner en objectifs opérationnels en les inscrivant dans un cadre partagé.

L'enjeu principal est de construire une vision stratégique partagée dans un contexte budgétaire contraint et d'évolution réglementaire constante. Il s'agit pour la direction générale et la direction des ressources humaines de formaliser des priorités intégrant les orientations définies par les élu.e.s.

Il convient à cette occasion de mettre en adéquation les objectifs fixés par la direction générale et les moyens attribués. Sur le plan de la méthode, l'implication de tous les acteurs et le développement de la transversalité au sein de l'organisation est à favoriser. En effet, le partage de la fonction RH permet d'optimiser et de faciliter la gestion des RH. Dans ce cadre, l'accent est mis sur l'évolution des postures et des pratiques managériales. Pour pouvoir construire cette stratégie, la direction générale et la direction des ressources humaines doivent pouvoir s'appuyer sur un système de reporting fiable et sécurisé, afin de disposer d'une vision fidèle de l'activité. Il est prioritaire de sécuriser les procédures et les données relatives à la carrière et la paie. Il importe également de formaliser une politique de rémunération pour les agents titulaires et contractuels qui émane des orientations déterminées par la direction générale.

## 2. LES DISPOSITIFS EN PLACE

### 2.1 Stratégie

- ✓ Communication interne RH et des supports appropriés à destination des agent.e.s, encadrant.e.s et élu.e.s

## 2.2 Gouvernance

- ✓ Les grandes orientations RH font l'objet d'un portage et d'échanges avec les élu.e.s
- ✓ Les grandes orientations RH font l'objet d'un portage et d'échanges avec la direction générale
- ✓ Des points réguliers existent entre la DRH et la direction générale
- ✓ La DRH est associée aux instances de décision, notamment s'agissant de projets impactant le effectifs, l'organisation et les conditions de travail
- ✓ Formalisation d'une feuille de route formalisant les objectifs RH

## 2.3. Carrière et données sociales

- ✓ Démarche de sécurisation des procédures internes et des données
- ✓ Matérialisation de chaque changement dans la carrière et/ou la situation administrative d'un agent par un acte
- ✓ Application de manière transparente et équitable des règles statutaires concernant la carrière des agents
- ✓ Le bilan social (prochainement Rapport Social Unique) est réalisé tous les ans
- ✓ Le bilan social/RSC (égalité femmes/hommes) est présenté au CT/CST

## 2.4. Rémunération

- ✓ La politique de rémunération émane des orientations stratégiques déterminées par la direction générale

Formalisation et communication d'une politique de rémunération pour l'ensemble des agents (contractuels, titulaires)

## 3. LES DISPOSITIFS EXISTANTS À CONSOLIDER

### 3.1 Stratégie

- ✓ Les orientations stratégiques reposent sur un état des lieux de la situation des ressources humaines
- ✓ Les orientations en matière de politique RH sont partagées avec les directeurs. A étendre à l'ensemble des managers.
- ✓ Respecter les orientations en matière de pilotage budgétaire établies émanant du projet stratégique

### 3.2. Gouvernance

- ✓ Des points réguliers doivent se généraliser entre la DRH et les directions opérationnelles
- ✓ L'élaboration budgétaire fait l'objet d'un dialogue transparent avec les différentes parties prenantes et en collaboration étroite avec la direction des Finances
- ✓ Des outils de gestion partagés sont mis à disposition des services (guide des procédures RH, tableau de partage de la fonction RH...)
- ✓ Des mises à jour des organigrammes, fiches de poste, entretiens d'évaluation annuels.

### 3.3. Carrière et données sociales

- ✓ Exploitation des données issues du bilan social (Rapport Social Unique) dans le cadre de l'élaboration des orientations RH
- ✓ Réévaluation et évolution des critères pour la modulation du RIFSEEP (paliers allant de « débutant » à « expert » se traduisant par une augmentation de l'IFSE).

## 4. LES DISPOSITIFS OU ACTIONS À METTRE EN PLACE

### 4.1. Gouvernance

- ✓ Renforcer le dialogue social avec les représentants du personnel
- ✓ Puis mettre en débat les grandes orientations RH avec les représentants du personnel

### 4.2. Management

- ✓ Impliquer la DRH dans la politique managériale de la collectivité
- ✓ Engager une démarche managériale pour faire évoluer les modes d'action et les pratiques

- ✓ Proposer des dispositifs individuels ou collectifs d'appui au management (par exemple, lors de prise de poste à responsabilité, formations, accompagnements...)

#### 4.3. Carrière et données sociales

- ✓ Mettre en place des outils de pilotage internes permettant une vision prospective de la GRH (tableaux de bord, indicateurs RH de suivi, bilans annuels...)
- ✓ Partager les données de pilotage internes avec les élu.e.s, les instances de direction et les encadrants

#### 4.5. Rémunération

- ✓ Formalisation des règles en matière de rémunération des contractuels en intégrant (art.28) : des critères de modulation de la rémunération, une réévaluation triennale au vu des entretiens professionnels et l'évolution des fonctions.

Formalisation et communication d'une politique de rémunération en faveur de l'égalité femmes-hommes.

## 5. CALENDRIER

2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impliquer la DRH dans la politique managériale de la collectivité</li> <li>✓ Engager une démarche managériale pour faire évoluer les modes d'action et les pratiques</li> <li>✓ Mettre en place des outils de pilotage internes permettant une vision prospective de la GRH (tableaux de bord, indicateurs RH de suivi,</li> <li>✓ Modification de la mise en œuvre du RIFSEEP pour sa part fixe (IFSE)</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réaliser des projets de service déclinant les orientations générales en objectifs opérationnels et compris par les agents et les partager</li> <li>✓ Mettre en débat les grandes orientations RH avec les représentant.e.s du personnel</li> <li>✓ Partager les données de pilotage internes avec les élu.e.s, les instances de direction et les encadrants</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proposer des dispositifs individuels ou collectifs d'appui au management (par exemple, lors de prise de poste à responsabilité, coaching, codéveloppement...)</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formalisation des règles en matière de rémunération des contractuels en intégrant (art.28) : des critères de modulation de la rémunération, une réévaluation triennale au vu des entretiens professionnels et l'évolution des fonctions.</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Formalisation et communication d'une politique de rémunération en faveur de l'égalité femmes-hommes</li> </ul>
2026	

*Toutes les actions feront bien entendu l'objet d'une évaluation annuelle afin d'être ajustées si besoin.*

## 5. LES INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

- ✓ Organigramme à jour
- ✓ Elaboration du règlement intérieur
- ✓ Organisation des délégations
- ✓ Existence de documents formalisant les orientations et décisions (projet de direction ou deservice, délibérations, etc.)
- ✓ Débat d'orientations budgétaires, Rapport d'activités, Bilan social...
- ✓ Tableaux de bord RH (effectif, budget, MS, absentéisme, frais de déplacements...)
- ✓ Calendrier de paie
- ✓ Elaboration d'un règlement de formation
- ✓ Mise en œuvre du CPF
- ✓ Nombre de jours de formation organisée pour la professionnalisation de l'encadrement
- ✓ Nombre de jours de formation organisée pour la montée en compétence des agents appartenant à la catégorie C



# Valorisation et accompagnement des parcours professionnels

Avec l'allongement de la durée de vie professionnelle, l'intégration des nouvelles générations et la transformation des métiers, ce domaine revêt une importance accrue et constitue de fait le cœur du dispositif de modernisation de la GRH. Il regroupe le parcours d'un agent public depuis son recrutement jusqu'à son départ à la retraite, en passant en revue le recrutement, la mobilité, la formation, la GPEC, le maintien dans l'emploi et le déroulement de carrière.

## 1. LES CHIFFRES CLÉS DE LA COLLECTIVITÉ (issus du dernier bilan social 2019)

### FORMATION

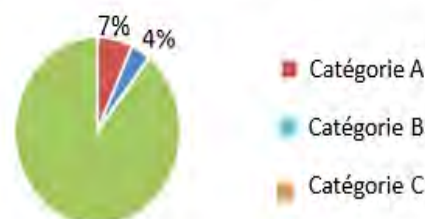
➔ En 2019, 41,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 454 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

■ Fonctionnaires ■ Contractuels

57 834 € ont été consacrés à la formation en 2019

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	58 %	CNFPT	63%
Autres organismes	42 %	Autres organismes	37%

## ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

- ⇒ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel
- ⇒ 58 avancements d'échelon
- ⇒ 15 fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade à l'ancienneté en 2019 **6,7 % d'hommes - 13,3 % de femmes**
- ⇒ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement en évolution professionnelle

## 2. LES ENJEUX POUR LA COLLECTIVITÉ À MOYEN ET LONG TERME

Objectif de la stratégie pluriannuelle :

*Développer une politique de recrutement attractive et transparente et accompagner les agents dans leurs parcours professionnels en anticipant les évolutions des besoins et des métiers.*

L'un des principaux enjeux actuels pour la fonction publique territoriale est d'attirer de nouveaux talents et compétences, dans un contexte où l'attractivité des carrières publiques est en berne. Pour la direction des ressources humaines, il va s'agir d'être le garant de procédures de recrutement externe ou interne transparentes et répondant au principe d'égal accès aux emplois publics. L'amélioration de l'adéquation entre les besoins de la collectivité et les aspirations professionnelles des agents figure également au rang des défis pour le ou la DRH. Pour le relever, il convient de développer une vision prospective des métiers et des besoins de la collectivité, en partenariat avec les directions métiers et les représentants du personnel, afin d'anticiper les évolutions de l'organisation et de permettre le développement constant des compétences des agents.

Les nombreux départs à la retraite qui vont intervenir à court terme plaident pour la mise en place de démarches structurées en la matière. Dans le même temps, l'allongement de la durée de vie professionnelle nécessite de sécuriser les parcours et d'accompagner les évolutions professionnelles, en garantissant notamment le maintien dans l'emploi des agents.

Le développement de la formation et la montée en compétences des agents, tout au long de leur vie professionnelle, sont désormais indispensables, notamment pour s'adapter aux nouveaux métiers.

Enfin, il importe d'intégrer les effets de la transformation des attentes des nouvelles générations vis-à-vis du milieu professionnel.

## 3. LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE

### 3.1 Recrutement

- ✓ Formalisation et communication d'une politique de recrutement pour tous les agents
- ✓ Le processus de recrutement est partagé entre la DRH et les directions opérationnelles
- ✓ Formalisation d'une procédure de recrutement des agents contractuels, dans le respect des principes de non-discrimination (publicité, dépôt des candidatures, accusé de réception, présélection, convocation, information...) (art.15)

### 3.2 Mobilité

- ✓ Existence d'une politique de mobilité formalisée et communiquée aux agents
- ✓ La politique de mobilité est partagée avec les directions opérationnelles
- ✓ Des agents du service de la DRH ont leurs missions dédiées à la mobilité
- ✓ Des outils d'information et/ou d'accompagnement à la mobilité (formation, sensibilisation, conseils personnalisés, tutorat...) ont été mis en place

### 3.3 Formation

- ✓ Le plan de formation est établi en concertation avec les services
- ✓ La DRH assure un suivi des certifications obtenues par année et par agent (certifications et habilitations / autorisations de conduite / recyclage de formations professionnelles pour certaines professions...)

### 3.4 GPEC

- ✓ Les fiches de postes reflètent la réalité des missions au sein de la collectivité
- ✓ La Communauté de Communes tient compte de la pénibilité des métiers dans l'accompagnement professionnel des agents

### 3.5 Maintien dans l'emploi – handicap

- ✓ Formalisation d'une politique de maintien dans l'emploi
- ✓ Mise à disposition des moyens humains et financiers pour mener une politique adaptée de maintien dans l'emploi
- ✓ La Communauté de Communes bénéficie des aides du FIPHFP
- ✓ La DRH propose la période préparatoire au reclassement aux agents inaptes aux fonctions de leurs grades mais pas à toutes fonctions
- ✓ Mettre en place une politique de prévention de l'usure professionnelle (formations PRAP...)
- ✓ Mise en place d'un dispositif permettant de réussir nos reclassements (immersions professionnelles, enquêtes métiers...)

### 3.6 Déroulé de carrière

- ✓ La Communauté de Communes procède à la nomination des lauréats de concours sur des postes adéquats, chaque fois que cela est possible
- ✓ L'égalité femmes-hommes est intégrée dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés (article 19)

## **4. LES DISPOSITIFS EXISTANTS À CONSOLIDER**

### 4.1 Formation

- ✓ La Communauté de Communes dispose d'un plan de formation annuel qui doit être renforcé.
- ✓ Le plan de formation émane des orientations stratégiques déterminées par la direction générale (objectifs et cadrage financier). Il doit être plus axé sur de la formation en intra.
- ✓ La DRH a mis en place un accompagnement et des mesures logistiques afin de tenir compte de la mise en place de formations en distanciel par le CNFPT
- ✓ Des modalités d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ont été définies

### 4.2 GPEC

- ✓ Les données recueillies au cours des entretiens annuels d'évaluation sont exploitées pour partie dans le cadre de l'évolution professionnelle des agents
- ✓ L'apprentissage est utilisé comme levier de transmission des compétences en interne
- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une politique d'anticipation des départs en retraite en organisant la transmission des savoirs

#### 4.3 Maintien dans l'emploi – handicap

- ✓ Mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement Professionnel
- ✓ Mise en place d'accompagnement à la reconversion professionnelle subie

#### 4.4 Déroulé de carrière

- ✓ La politique d'avancement de grade est claire et partagée (responsabilités, ancienneté, cohérences des missions par rapport au grade d'avancement souhaité, ratio femmes/hommes...)

### 5. LES DISPOSITIFS OU ACTIONS À METTRE EN PLACE

#### 5.1 Recrutement

- ✓ Mettre en place un parcours d'intégration des nouveaux arrivants (journée d'accueil, guide, entretien de prise de fonction de 3 à 6 mois, rappel des règles de déontologie...)
- ✓ Mettre en place une politique d'attractivité et/ou de fidélisation des agents

#### 5.2 Formation

- ✓ Structurer un réseau de formateurs internes
- ✓ Mettre en place un dispositif d'évaluation de la formation
- ✓ Mettre en place le dispositif compte personnel de formation (CPF) et délibérer sur les plafonds de prise en charge des frais pédagogiques.

#### 5.3 GPEC

- ✓ Inclure dans les fiches de poste systématiquement des éléments d'évaluation des risques professionnels
- ✓ Engager une démarche d'identification des métiers sensibles et/ou en tension
- ✓ Mettre en place l'entretien de mi-carrière pour les agents occupant des postes "pénibles" (art. 40-III-5)

#### 5.4 Maintien dans l'emploi – handicap

- ✓ Mettre en place un dispositif de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap (art.92)
- ✓ Développer des actions de sensibilisation concernant le handicap
- ✓ Maintenir le Document Unique à jour

#### 5.5 Déroulé de carrière

- ✓ Définir une politique de promotion interne claire et partagée
- ✓ Proposer la procédure de promotion interne dérogatoire au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap (art.93)

### 6 . CALENDRIER

2021	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Mettre en place un parcours d'intégration des nouveaux arrivants (journée d'accueil, guide, entretien de prise de fonction de 3 à 6 mois, rappel des règles de déontologie...)</li><li>✓ La politique d'avancement de grade est claire et partagée (responsabilités, ancienneté, cohérence des missions par rapport au grade d'avancement souhaité, ratio femmes/hommes...) : à formaliser</li><li>✓ Mise en œuvre de la Période de Préparation au reclassement (PPR)</li></ul>
------	---

2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développer des actions de sensibilisation concernant le handicap</li> <li>✓ Définir une politique de promotion interne claire et partagée</li> <li>✓ Proposer la procédure de promotion interne dérogatoire au bénéfice des fonctionnaires en situation de handicap (art.93)</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une politique d'attractivité et/ou de fidélisation des agents</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Structurer un réseau de formateurs internes</li> <li>✓ Mettre en place un dispositif de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Engager une démarche d'identification des métiers sensibles et/ou en tension</li> </ul>
2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inclure dans les fiches de poste systématiquement des éléments d'évaluation des risques professionnels</li> <li>✓ Mettre en place l'entretien de mi-carrière pour les agents occupant des postes "pénibles" (art. 40-III-5)</li> </ul>

Toutes les actions feront bien entendu l'objet d'une évaluation annuelle afin d'être ajustées si besoin.

## 7 . LES INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

- ✓ Nombre de recrutements réalisés dans l'année : externe et mobilité interne
- ✓ Existence d'une procédure de recrutement formalisée (étapes, grille d'entretien, compte-rendu)
- ✓ Outils de suivi des recrutements
- ✓ Durée des processus de recrutement
- ✓ Existence d'un dispositif d'accueil des nouveaux arrivants
- ✓ Existence d'une communication interne sur les postes vacants
- ✓ Nombre d'agents accompagnés pour la construction de leurs parcours professionnels
- ✓ Taux de réalisation des entretiens annuels
- ✓ Taux de départ en formation par statut, catégorie et sexe
- ✓ Nombre de dispenses de formations statutaires obligatoires (FSO) demandées et accordées
- ✓ Nombre de bilans de compétence réalisés et répartition par sexe et par catégorie hiérarchique
- ✓ Tableau de suivi des effectifs à jour
- ✓ Outil de planification des départs en retraite
- ✓ Existence de fiches de postes
- ✓ Intégration de la question de l'évolution professionnelle dans l'évaluation des managers et dans leurs objectifs annuels et part des managers ayant rempli ces objectifs.

## LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce domaine aborde les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la prévention des discriminations. Il s'agit notamment d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle sur une durée de trois ans et de mettre en place un dispositif de signalement destiné aux victimes d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

### Objectif de la stratégie pluriannuelle

*Mettre en place des mesures favorisant l'égalité professionnelle, dont l'égalité femmes-hommes, et la prévention des discriminations.*

La politique d'égalité professionnelle trouve à s'inscrire dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail, et s'intègre dans les réflexions et actions menées sur l'ensemble de l'organisation du travail. La collectivité s'attache à rendre cohérente, lisible et visible la politique d'égalité menée, et met en valeur tous les dispositifs et actions déjà existants en interne, sans multiplier les outils.

Les collectivités de plus de 20 00 habitants doivent également répondre à plusieurs obligations légales, mais il est possible aux Communautés de Communes de strate inférieure de proposer les mêmes objectifs, à savoir :

- ✓ élaboration d'un plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,-
- ✓ mise en place d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique,-
- ✓ obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

La mise en œuvre de cette politique d'égalité passe nécessairement par la sensibilisation des agents et encadrants sur ces thématiques.

Au regard du diagnostic réalisé, des points forts et des axes de progrès identifiés, et en lien avec le projet politique, la collectivité souhaite prioriser les enjeux RH suivants :

- ✓ Prise en compte dans les procédures de recrutement des éléments discriminatoires
- ✓ Nombre d'actions de formation et de sensibilisation menées sur chaque thématique et public visé
- ✓ Déclinaison de toutes les données sociales par genre
- ✓ Respect de l'obligation de nominations équilibrées le cas échéant ou montant des pénalités versées
- ✓ Nombre d'agents bénéficiaires et respect de l'obligation d'emploi ou montant de la contribution versée
- ✓ Nombre de procédures disciplinaires fondées sur des fautes ayant le caractère de violences, d'actes discriminatoires, d'agissements sexistes ou de harcèlement
- ✓ Nombre d'actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.

## SANTÉ AU TRAVAIL

Ce domaine aborde tous les aspects de la santé au travail, l'accent y est mis en particulier sur la prévention primaire des risques professionnels. Ce volet regroupe la médecine de prévention, les risques professionnels, dont les RPS, la qualité de vie au travail, l'action sociale et la protection sociale complémentaire.

### 1. LES CHIFFRES CLÉS DE LA COLLECTIVITÉ (issus du dernier bilan social 2019)

#### Absences

➔ En moyenne, 30,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme</b> « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,39%	0,73%	3,70%	2,40%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,43%	0,73%	5,63%	2,40%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,77%	0,73%	5,85%	2,40%

Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 25,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

### Accidents du travail

- ➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2019
- > 6,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 74 jours d'absence consécutifs par accident du travail

### Prévention et risques professionnels

- ➔ ASSISTANTS DE PRÉVENTION
  - > 4 assistants de prévention désignés dans la collectivité
  - > 1 conseiller de prévention
- ➔ FORMATION
  - > 11 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)
- ➔ DÉPENSES
  - > Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée.

### Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

#### 9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ➔ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ➔ 78 % sont fonctionnaires\*
- ➔ 100 % sont en catégorie C\*

### Document de prévention

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration.

## 2. LES ENJEUX POUR LA COLLECTIVITÉ À MOYEN ET LONG TERME

### Objectif de la stratégie pluriannuelle

*Agir positivement sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail, afin de limiter l'absentéisme et d'accroître l'efficacité de l'organisation.*

La réduction de l'absentéisme pour raison de santé constitue l'une des principales préoccupations des collectivités territoriales. Pour agir sur l'absentéisme, une attention particulière doit être portée aux conditions de travail des agents. Une bonne connaissance des

risques professionnels présents au sein de la collectivité, des facteurs d'usure professionnelle ainsi que des métiers pénibles est une première étape indispensable à la mise en œuvre d'une politique de santé au travail efficace.

Il revient à la DRH d'articuler l'expertise des différents professionnels de la santé au travail et de la prévention des risques afin de mettre en œuvre, en lien avec les encadrants concernés, des actions adaptées au contexte de la collectivité et à l'état de santé des agents.

### 3. LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE

#### 3.1 Médecine de prévention

- ✓ La Communauté de Communes dispose d'un service de médecine préventive, via le Centre de Gestion de la Haute-Garonne
- ✓ Le service de médecine préventive est associé aux actions menées auprès des agents (santé-sécurité au travail, maintien dans l'emploi, conditions de travail)
- ✓ La Communauté de Communes organise un suivi médical périodique par le service de médecine de prévention

#### 3.2 Risques professionnels

- ✓ La Communauté de Communes met à disposition des agents les équipements de protection individuelle (EPI) nécessaires à l'exécution de leurs missions

#### 3.3 Action sociale

- ✓ La collectivité a mené une réflexion sur l'action sociale (versement de prestations sociales, loisirs, arbre de Noël...)
- ✓ La Communauté de Communes dispose d'une politique d'accompagnement social en faveur du personnel
- ✓ La politique d'accompagnement social est déléguée à l'Amicale du personnel
- ✓

#### 3.4 Protection sociale

- ✓ La Communauté de Communes participe financièrement au risque santé
- ✓ La Communauté de Communes participe financièrement au risque prévoyance
- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une communication interne sur la participation de la collectivité et en faveur de l'incitation à l'adhésion

### 4. LES DISPOSITIFS EXISTANTS À CONSOLIDER

#### 4.1 Risques professionnels

- ✓ Un document unique formalise la politique de prévention des risques mais il doit être mis à jour. La collectivité aura recours au recrutement d'un apprenti Hygiène Sécurité Environnement (HSE) pour réaliser l'état des lieux des risques professionnels et définir un plan d'actions de prévention.
- ✓ La Communauté de Communes est conforme avec ses obligations réglementaires en matière de prévention des risques (risques incendie, amiante, risques chimiques, risques biologiques et entreprises externes) – pas totalement mais à développer
- ✓ La DRH conserve le lien avec les agents en arrêt et prépare la reprise d'activité (DRH/encadrant de proximité)
- ✓ La Communauté de Communes a une bonne connaissance des risques professionnels présents au sein de la collectivité

#### 4.2 Risques psychosociaux

- ✓ La DRH collecte et analyse les 4 indicateurs de RPS (absentéisme, taux de rotation des agents, violences physiques envers le personnel, visite à la demande auprès du médecin de prévention)



- ✓ Au sein des services SAAD et SSIAD de la collectivité, une analyse des pratiques a été instaurée, et mise en place de groupes de parole.

#### 4.3 Qualité de vie au travail

- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une organisation en faveur de la qualité de vie au travail (qualité du contenu du travail et de son organisation, de l'environnement physique, des relations de travail, et de l'information interne)
- ✓ Les encadrants contribuent favorablement à la qualité de vie au travail

## 5. LES DISPOSITIFS OU ACTIONS À METTRE EN PLACE

### 1.2. Médecine de prévention

- ✓ Mettre en place une articulation entre le médecin de prévention et la DRH pour une meilleure coordination dans la gestion des situations individuelles des agents

### 5.2 Risques professionnels

- ✓ Mettre en place une démarche d'évaluation des risques professionnels est mise en œuvre au sein des services peu à peu
- ✓ Mettre en place un réseau d'assistants de prévention.

## 6. CALENDRIER

2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reprendre toutes les situations individuelles des agents en maladie, en restrictions médicales ou en inaptitude professionnelle pour construire un accompagnement personnalisé</li> <li>✓ Mettre en place une articulation entre le médecin de prévention et la DRH</li> <li>✓ Mettre en place un réseau d'assistants de prévention</li> <li>✓ Recrutement d'une alternance HSE pour la mise à jour du DUERP</li> </ul>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Proposer des formations gestes et postures aux agents occupant des postes à forte pénibilité, des ateliers de reconversion professionnelle subie pour prévenir et/ou accompagner les inaptitudes au poste</li> <li>✓ Mettre en place une démarche d'évaluation des risques professionnels au sein des services</li> </ul>
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développer la qualité de vie au travail en collaboration avec les encadrants de la collectivité</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Définir un plan d'actions en faveur de la qualité de vie au travail et établir des indicateurs à présenter annuellement pour le RSU</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Créer un kit de documents et d'outils à mettre à disposition des agents de la collectivité</li> <li>✓ Prévoir des campagnes de communication annuelle (ateliers, formations...)</li> </ul>
2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ...</li> </ul>

*Toutes les actions feront bien entendu l'objet d'une évaluation annuelle afin d'être ajustées si besoin.*

## 7. LES INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

- ✓ Existence d'un plan d'actions dans le document unique
- ✓ Évolution du nombre d'accidents de service et de maladies professionnelles
- ✓ Analyse régulière des indicateurs de risques psychosociaux
- ✓ Évolution du taux d'absentéisme
- ✓ Niveau de la participation financière de la collectivité à la protection sociale complémentaire
- ✓ Nombre d'agents adhérents à la protection sociale complémentaire
- ✓ Budget consacré à l'action sociale

## TEMPS DE TRAVAIL

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi du 3 janvier 2001. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes, pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents pour une mise en œuvre au 1er janvier de l'année d'après. La mise en œuvre des 1 607 heures devra ainsi être effective pour les communes au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### 1 . LES ENJEUX POUR LES COLLECTIVITE A MOYEN ET LONG TERME

#### Objectif de la stratégie pluriannuelle

*Encadrer le temps de travail, dans le respect des obligations légales, en tenant compte des besoins de la collectivité tout en préservant la santé des agents.*

Au-delà de la nécessaire conformité réglementaire aux 1 607 heures, la réorganisation du temps de travail devient un sujet de premier plan en raison des besoins de rationalisation de l'activité et des ressources, qui passe notamment par une optimisation des cycles de travail. Il s'agit alors de réviser le temps de travail des services dans la perspective d'une amélioration du service rendu en réponse aux nouveaux besoins des usagers, et de continuité du service public.

Ces évolutions doivent également être l'occasion d'adapter et de moderniser les outils de gestion du temps de travail. L'abrogation des régimes dérogatoires, par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, impose aux collectivités de redéfinir, par délibération et dans le respect du dialogue social, leur politique et leur cadre en matière de temps de travail.

Ils disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour délibérer. Ces nouvelles règles entreront en application, au plus tard, le 1<sup>er</sup> janvier suivant l'année de leur définition soit au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### 2 . LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE

- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une différenciation des cycles de travail en fonction des nécessités de service (annualisation, astreintes ...)
- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une organisation particulière du temps de travail en lien avec les sujétions particulières de certains métiers (pénibilité par exemple)

### 3 . LES DISPOSITIFS EXISTANTS A CONSOLIDER

- ✓ La Communauté de Communes doit mettre en place une démarche de mise en conformité du temps de travail à la durée annuelle des 1 607h (art.47) : un diagnostic de l'état actuel doit être réalisé par la DRH et la Direction Générale. Celui-ci doit être présenté aux représentants du personnel.
- ✓ La Communauté de Communes a mis en place une procédure formalisée en matière d'octroi et de suivi des heures supplémentaires et des astreintes
- ✓ La collectivité doit finaliser son règlement intérieur fixant ainsi la réglementation du temps de travail au sein de la Communauté de Communes.

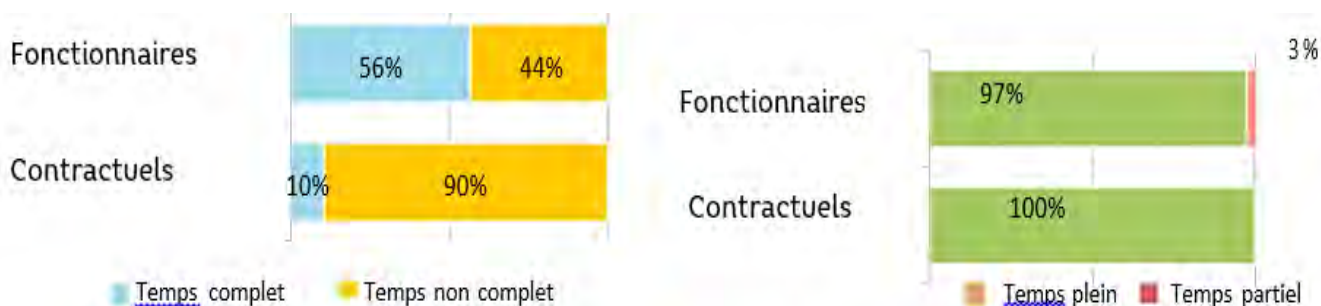
#### 4 . LES DISPOSITIFS OU ACTIONS A METTRE EN PLACE

- ✓ La Communauté de Communes doit discuter avec les organisations syndicales pour formaliser les règles de conformité au régime des 1 607h (art.47)
- ✓ La Communauté de Communes doit organiser des groupes de travail avec les encadrants pour évoquer tous les cycles de travail spécifiques à l'activité du service et d'harmoniser le temps de travail pour l'ensemble des agents.
- ✓ La Communauté de Communes doit élaborer son règlement intérieur, en collaboration avec l'ensemble des services et les organisations syndicales.

#### 5 . LES INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

- Existence de documents de référence et des délibérations obligatoires en matière de temps de travail
- Outil de gestion automatisée du temps de travail (décompte du temps de travail, gestion des congés)
- État des lieux : horaires fixes / horaires variables, durée hebdomadaire de travail, cycles de travail, astreintes, heures supplémentaires, congés légaux et extralégaux, sujétions particulières, etc. et constat des écarts à la loi
- Répartition des agents temps plein et temps partiel (de droit / sur autorisation) par catégorie, par statut et par sexe.

#### 6 . LES CHIFFRES CLES DE LA COLLECTE (ISSUS DU DERNIER BILAN SOCIAL 2019)



Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	
Médico- sociale	89%	100%	2% des hommes à temps partiel
Animation	43%	100%	3% des femmes à temps partiel
Technique	11%	57%	

## DIALOGUE SOCIAL

La loi de transformation de la fonction publique accorde une place majeure au dialogue social et promeut la co-construction et la transparence. Le dialogue social se veut plus stratégique, avec des évolutions de l'architecture et des attributions des instances paritaires, en faveur d'une consultation obligatoire sur les orientations générales de la politique RH.

### 1. LES CHIFFRES CLES DE LA COLLECTE (ISSUS DU DERNIER BILAN SOCIAL 2019)

#### Réunions statutaires 2019

- ✓ 5 réunions en 2019 dans la collectivité
- ✓ 2 réunions du CHSCT

#### Exercice du droit syndical 2019

- ✓ 10 jours de grève d'ordre national recensés en 2019

### 2. LES ENJEUX POUR LA COLLECTIVITE A MOYEN ET LONG TERME

#### *Objectif de la stratégie pluriannuelle*

*Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des droits et obligations des agents publics.*

Le principal enjeu est de développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des questions relatives aux conditions de travail (santé et sécurité notamment), en lien avec la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il s'agit concrètement de déployer un dialogue social constructif, en formalisant des moments d'échanges et de concertation entre les différentes parties prenantes, dans la perspective de trouver un consensus sur des règles d'organisation communes, qui tiennent compte des besoins de la collectivité et des agents, et qui soient portées par l'ensemble des actrices et acteurs.

### 3. LES DISPOSITIFS MIS EN PLACE

- ✓ Réunions régulières avec les instances de dialogue social
- ✓ Mise en place de réunions préparatoires avec les organisations syndicales afin d'initier un temps d'échange en amont des instances.

### 4. LES DISPOSITIFS EXISTANTS A CONSOLIDER

- ✓ Renforcer et moderniser le dialogue social (séances, groupes de travail, communication des ordres du jour...)
- ✓ Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace et travailler en mode « partenaires » dès la conception des actions et projets

### 5. LES DISPOSITIFS OU ACTIONS A METTRE EN PLACE

- ✓ Mise en place d'un agenda social négocié avec les organisations syndicales (une feuille de route sur les thématiques abordées)

## 7 . CALENDRIER

2021	✓	Mise en place d'un agenda social négocié avec les organisations syndicales (une feuille de route sur les thématiques abordées)
------	---	--

*Toutes les actions feront bien entendu l'objet d'une évaluation annuelle afin d'être ajustées si besoin.*

## 8 . LES INDICATEURS DE SUIVI RETENUS

- Nombre CT et CHSCT tenus par an (futurs CST)
- Nombre de réunions tenues avec les représentants du personnel, hors instances de consultation
- Existence d'un protocole d'accord sur le droit de grève (article 7-2 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- Nombre de jours de décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence par an par syndicat
- Statistiques relatives aux élections professionnelles (nombre d'électeurs, taux de participation, etc.)
- Nombre de jours de grève et de grévistes par an
- Existence d'un agenda social.

## LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION EN MATIERE D'AVANCEMENT DE GRADE

- Références juridiques
  - La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique
  - Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution
  - Des attributions des CAP et notamment son article 19 (Les articles 13 à 20 concernent la FPT)
- Règles juridiques
  - Les LDG sont établies par l'autorité territoriale (Délibération / Arrêté)
  - Les LDG sont valables 6 ans maximum. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période
  - Consultation préalable pour avis du CT sur les projets de LDG et les révisions ultérieures
  - Les LDG sont accessibles aux agents par voie numérique et, le cas échéant par tout autre moyen
  - Un bilan de mise en œuvre est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au CT.
  - Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les avancements de grade sont :
    - a. La valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, à travers :
      - La diversité des parcours et des fonctions exercées
      - Les formations suivies
      - Les conditions particulières d'exercice attestant l'engagement professionnel, la capacité
      - D'adaptation et, le cas échéant, l'aptitude à l'encadrement d'équipes.
    - b. L'égalité homme / femme dans les procédures d'avancement de grade en tenant compte de la part respective des hommes et des femmes dans les grades concernés.

## ETAT DES LIEUX DE L'EXISTANT

- Délibération n°2018-03-05 du 29 mars 2018 fixant le taux promus-promouvables à 100%
- Les règles existantes en matière d'avancement de grade
  - Prise en compte de l'entretien d'évaluation annuel
  - Avis du supérieur hiérarchique
  - Réussite à l'examen professionnel
  - Agent proche de la retraite
- Critères fixant les priorités de la collectivité pour les avancements de grade
  - Pour les avancements de grade, la Communauté de Communes définit les critères applicables à l'ensemble des agents. Toutefois les critères liés au management ne seront applicables qu'aux agents concernés.
  - Critères et grille de cotation Annexe 2, Joint au dossier.

Ces LDG sont définies pour une durée de 6 ans maximum à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

Elles seront révisées tous les 2 ans selon les mêmes modalités que leur

adoption. Date de présentation en Comité technique et avis :

Date et signature du document final par l'autorité territoriale :

Date et modalités de communication aux agents

COURRIER ARRIVE



08 MARS 2021

110  
3 CGS  
Scanne

**Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne**

590 rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Tél 05 81 91 93 00 - Fax 05 62 26 09 39 - contact@cdg31.fr - www.cdg31.fr

Pôle gestion et conseil statutaire  
Pôle instances consultatives et  
expertise juridique

Labège, le 3 mars 2021

**Dossier suivi par :** Camille HERRMANN  
**carrieres@cdg31.fr**- 05 81 91 93 00

Monsieur le Président  
COMMUNAUTE DE COMMUNES  
CAGIRE GARONNE SALAT  
15 AVENUE DU COMMINGES  
31260 MANE

**Nos réf :** CC/LD/NL/CH/JL

**Objet :** Les lignes directrices de gestion (LDG)  
relatives à la promotion interne

**PJ :** 1

Monsieur le Président,

La loi de transformation de la fonction publique en date du 6 août 2019 est venue réduire les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) pour les recentrer sur les décisions individuelles défavorables aux agents.

Ainsi, l'ensemble des décisions relatives à la mobilité des agents, ainsi que les avancements de grade et la promotion interne, ne sont plus soumis pour avis préalable de cette instance. L'avis des CAP est remplacé par l'application de critères définis par les Lignes Directrices de Gestion (LDG) permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents.

L'article 33-5 de la loi du 26 janvier 1984 énonce que *s'agissant des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, le président du centre de gestion définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. A défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. A l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.*

Dans ce cadre, afin de procéder à l'élaboration du projet des LDG promotion interne, un groupe de travail composé paritairement de représentants des collectivités et établissements publics, relevant du CT intercommunal ou ayant leur propre CT, et de représentants des cinq organisations syndicales présentes au comité technique, a été réuni les 28 janvier et 11 février 2021.

Conformément aux dispositions de l'article 19 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019, ce groupe de travail s'est attaché à fixer des critères permettant de prendre en compte la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes, les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans un autre versant de la fonction publique, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale.

Le projet vise également à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Ce projet a été présenté au comité technique intercommunal le 2 mars 2021.

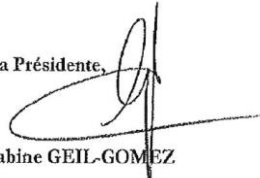
Conformément aux dispositions précitées, je vous transmets le projet des lignes directrices de gestion « promotion interne » et je vous remercie de me transmettre l'avis de votre comité technique dans un délai de deux mois à compter de la présente transmission, soit jusqu'au 10 mai inclus.

En l'absence de transmission de cet avis dans ce délai, votre comité technique sera réputé avoir donné un avis favorable.

A l'issue de cette consultation, j'arrêterai les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'expression de mes sentiments les meilleurs.



La Présidente,  
  
 Sabine GEIL-GOMEZ

\* \* \*

**PROJET DE LIGNES DIRECTRICES DE GESTION  
 EN MATIERE DE PROMOTION INTERNE**

**TOTAL : 100 points**

Acquis de l'expérience professionnelle retraçant le parcours et la motivation de l'agent		
Critères LDG (projet)	Cotation (nombre de points attribués)	Justificatifs à fournir
<p>Ancienneté en qualité d'agent public (années en qualité de fonctionnaire et de contractuel de droit public)</p> <p>Observations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- prise en compte des périodes d'activité syndicale (décharges d'activité de service, mise à disposition des OS, ASA)</li> <li>- prise en compte des périodes de détachement</li> <li>- prise en compte des périodes de congé parental dans la limite d'une durée de 5 ans</li> <li>- non prise en compte des périodes de disponibilité</li> <li>- absence de proratisation selon la durée hebdomadaire de travail effectuée par l'agent</li> </ul> <p>.....</p> <p>Bonus : reconnaissance de l'expérience professionnelle pour certaines missions secondaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- tuteur de stage</li> <li>- formateur dans la FP ou jury de concours</li> <li>- mandat syndical ou électif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 15 ans : 5 points</li> <li>- De 15 à 25 ans : 10 points</li> <li>- + de 25 ans : 15 points</li> </ul> <p>.....</p> <p>Bonus : 1 point par item (maximum 3 points)</p>	<p>Arrêté de nomination stagiaire dans la fonction publique</p> <p>+</p> <p>Arrêtés relatifs aux différentes positions statutaires dont l'agent a bénéficié au cours de sa carrière (congé parental, disponibilité, détachement...)</p> <p>Ou état de service signé par AT</p> <p>Contrat(s) de droit publics</p> <p>.....</p> <p>Divers justificatifs : attestation, contrats, arrêtés....</p>



<p>Expérience professionnelle dans le secteur privé (salarié, libéral, contrats aidés, associatif, contrat d'apprentissage...)</p> <p>.....</p> <p>Bonus engagement citoyen : activités bénévoles ou de volontariat listées à l'article L. 5151-9 du code du travail dans les conditions énoncées à l'article D5151-14 du code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins de 5 ans : 1 point</li> <li>- De 5 à 15 ans : 2 points</li> <li>- + de 15 ans : 5 points</li> </ul> <p>.....</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonus : 1 point maximum si une activité exercée</li> </ul>	<p>Contrat(s), attestation ou certificat employeur précisant les périodes d'emploi.</p> <p>.....</p> <p>Attestation sur l'honneur de l'agent</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absence de promotion interne</li> <li>- promotion interne avec examen depuis plus de 10 ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 5 points</li> <li>- 2 points</li> </ul>	<p>arrêté de nomination par promotion interne</p>
<p>Mode d'accès au cadre d'emplois actuel par concours</p>	<p>5 points</p>	<p>arrêté de nomination après concours</p>
<p>Obtention de l'examen professionnel du grade concerné</p> <p>Observation : concerne les grades de rédacteur, ingénieur, Chef de service de police</p>	<p>5 points</p>	<p>Attestation de réussite à l'examen</p>
<p>Admissibilité au concours du grade concerné par la PI depuis moins de 5 ans</p>	<p>5 points</p>	<p>Attestation d'admissibilité au concours ou courrier de convocation aux épreuves d'admission</p>
<p>Dernier grade du cadre d'emplois détenu</p>	<p>5 points</p>	<p>Arrêté de nomination au dernier grade du cadre d'emplois</p>
<p>Diplôme(s) de l'agent (prise en compte du diplôme le + élevé détenu par l'agent)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau 6 et au-delà (Licence, Maîtrise, Master, doctorat...) : 3 points</li> <li>- Niveau 4 et 5 (Bac, BTS, DEUST, DUT...) : 2 points</li> <li>- Niveau 3 (CAP, BEP...) : 1 point</li> </ul>	<p>Copie du diplôme</p>
<p><b>Formations</b></p> <p><b>Formation professionnelle tout au long de la carrière</b></p> <p>Suivi d'une formation professionnelle (en qualité d'agent public, autre que les formations d'intégration) sur les 5 dernières années <i>ou</i> inscription à une formation n'ayant pu être réalisée du fait de son annulation par l'organisme de formation</p> <p><i>Remarque : prise en compte de toutes les formations faites dans un cadre professionnel en qualité d'agent public (CNFPT et hors CNFPT) y compris formations syndicales, colloques, séminaires, conférences</i></p> <p><i>Les formations suivies en qualité d'agent du secteur privé ne peuvent pas être prises en compte.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 jours de formation : 2 points</li> <li>- 5 à 10 jours de formation : 3 points</li> <li>- A partir de 11 jours de formation : 4 points</li> </ul>	<p>Attestation(s) de formation effectuée et/ou justificatif(s) de l'organisme de formation (complet / annulation) :</p> <p>11 jours maximum à transmettre</p>

<b>Préparation aux concours</b> Formation suivie et terminée depuis moins de 5 ans d'une préparation au concours concerné	2 points	Attestation de formation au concours
..... <b>Préparation à l'examen professionnel</b> Formation suivie et terminée depuis moins de 5 ans d'une préparation à l'examen professionnel concerné	2 points	Attestations de formation à l'examen professionnel

TOTAL : 60 points		
CONCERNE UNIQUEMENT LES AGENTS EN DECHARGE D'ACTIVITE DE SERVICE OU MIS A DISPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE (de 70% à 100% d'un service à temps plein)		
Acquis de l'expérience professionnelle y compris ceux résultant de l'activité syndicale	Sur 20 points	Compte-rendu de l'entretien annuel d'accompagnement ou de l'entretien annuel de suivi
Valeur professionnelle de l'agent		
Critères LDG (projet)	Cotation (nombre de points attribués)	Justificatifs à fournir
Position hiérarchique (responsabilité, expertise, aide à la décision)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'une collectivité, d'un établissement public ou assimilé : 6 points</li> <li>- Mission d'expertise ou encadrement d'une équipe ou responsabilité d'un service : 4 points</li> <li>- Aide à la décision : 2 points</li> <li>- Sans objet : 0 point</li> </ul>	Organigramme
Ordre de priorité des dossiers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un seul agent proposé : 5 points</li> <li>- Si plusieurs agents proposés :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1<sup>er</sup> agent : 5 points</li> <li>• 2<sup>ème</sup> agent : 3 points</li> <li>• 3<sup>ème</sup> agent : 1 point</li> <li>• Au-delà de 3 agents proposés : 0 point</li> </ul> </li> </ul>	Néant

Nombre de présentations consécutives du dossier d'un même fonctionnaire remplissant les conditions statutaires pour l'accès au même grade (dossier conforme)	1 point par année de présentation du dossier, à compter de la 2ème présentation du dossier et dans la limite de 4 points	Courrier du CDG indiquant que l'agent n'a pas été retenu aux précédentes PI
Aptitude à occuper des responsabilités d'un niveau plus élevé	Oui : 5 points Non : 0 point	Néant
NE CONCERNE PAS LES AGENTS EN DECHARGE D'ACTIVITE DE SERVICE OU MIS A DISPOSITION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE (de 70% à 100% d'un service à temps plein)		
Compte-rendu de l'entretien professionnel :		
- Résultats professionnels et réalisation des objectifs	- Sur 5 points	Compte-rendu de l'entretien professionnel
- Compétences professionnelles et techniques	- Sur 5 points	
- compétences relationnelles	- Sur 5 points	
- Capacités d'encadrement ou d'expertise	- Sur 5 points	
	Total = 20 points maxi	
<b>TOTAL : 40 points</b>		

## Annexe 4.

Annexe 2 - Avancements de grade  
Grille de cotation - CCCGS 2021

Thématique	Nombre de points attribué
<b>Ancienneté</b>	
le seul ou le plus ancien	2
le suivant	1
les autres	0
<b>Avis hiérarchie</b>	
Favorable	5
Défavorable	0
<b>Exercice d'une fonction relevant d'une catégorie supérieure à celle occupée</b>	
Oui	5
Non	0
<b>Préparation concours</b>	
Oui	1
Non	0
<b>Présentation aux concours/examens professionnels</b>	
Oui	1
Non	0
<b>Participation formations</b>	
Oui	1
Non	0
<b>Savoir être (comportement)</b>	
Oui	1
Non	0
<b>Sens du service public (image de la collectivité)</b>	
Oui	1
Non	0
<b>Période d'absentéisme</b>	
Oui	0
Non	1
<b>Procédure disciplinaire en cours</b>	
Oui	0
Non	1
<b>Investissement supérieur à la normale</b>	
Oui	1
Non	0
<b>TOTAL</b>	<b>/20</b>



# SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2019

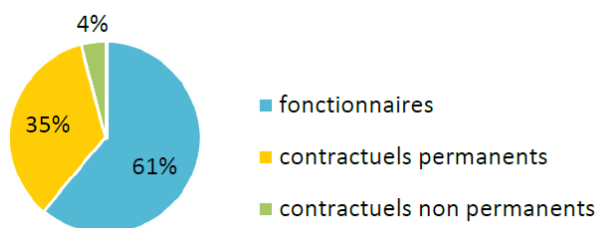
## ➔ COMMUNAUTE DE COMMUNES CAGIRE GARONNE SALAT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Bilan Social au 31 décembre 2019. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2019 transmises en 2020 par la collectivité au Centre de Gestion de Haute-Garonne.

### Effectifs

#### ➔ 221 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2019

- > 135 fonctionnaires
- > 77 contractuels permanents
- > 9 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Précisions emplois non permanents

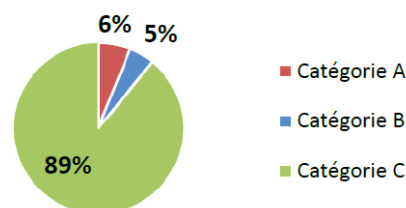
- ⇒ 67 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 2 contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2019 : aucun agent du Centre de Gestion et un intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

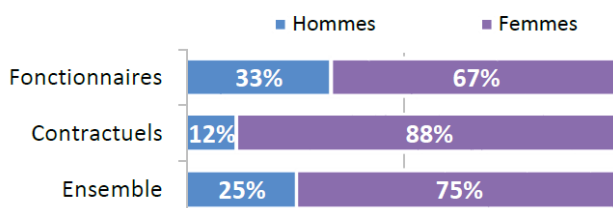
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	19%	12%	16%
Technique	33%	9%	25%
Culturelle	1%		1%
Sportive			
Médico-sociale	41%	57%	47%
Police			
Incendie			
Animation	5%	22%	11%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

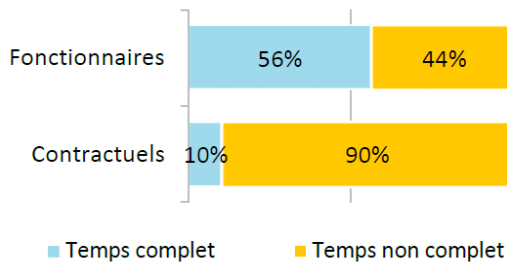


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

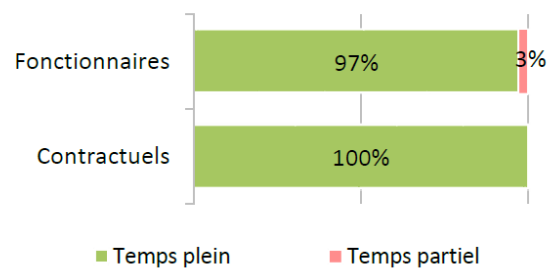
Cadres d'emplois	% d'agents
Agents sociaux	36%
Adjointes techniques	21%
Adjointes d'animation	11%
Adjointes administratifs	10%
Auxiliaires de soins	5%

## Temps de travail des agents permanents

### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



### ➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Médico-sociale	89%	100%
Animation	43%	100%
Technique	11%	57%

### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

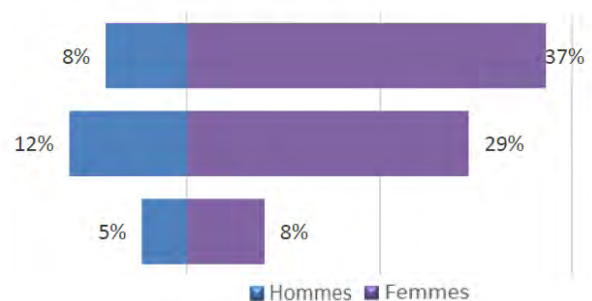
2% des hommes à temps partiel  
3% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	49,02	de 50 ans et +
Contractuels permanents	42,31	
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>46,58</b>	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	36,39	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 151,55 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2019

- > 113,74 fonctionnaires
- > 26,24 contractuels permanents
- > 11,57 contractuels non permanents

275 821 heures travaillées rémunérées en 2019

#### Répartition des ETPR permanents par catégorie

Catégorie A	10,64 ETPR
Catégorie B	9,55 ETPR
Catégorie C	119,79 ETPR

## Positions particulières

> 3 agents en disponibilité

## Mouvements

### ➔ En 2019, 67 arrivées d'agents permanents et 40 départs

3 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés	
Effectif physique théorique au 31/12/2018 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2019
185 agents	212 agents

<sup>1</sup> cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019		
Fonctionnaires	↗	1,5%
Contractuels	↗	48,1%
<b>Ensemble</b>	↗	<b>14,6%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	73%
Démission	10%
Mise en disponibilité	8%
Départ à la retraite	5%
Mutation	3%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	70%
Remplacements (contractuels)	15%
Recrutement direct	9%
Voie de mutation	4%
Transfert de compétence	1%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

## Évolution professionnelle

### ➔ Aucun lauréat de concours ou d'examen professionnel

### ➔ 15 fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne au choix en 2019

6,7 % des hommes ont bénéficié d'une promotion au choix contre 13,3 % des femmes

### ➔ 58 avancements d'échelon

### ➔ Aucun agent n'a bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

## Sanctions disciplinaires

### ➔ Aucune sanction disciplinaire prononcée en 2019

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2019

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	0	0
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 32,5 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>12 081 087 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>3 926 107 €</b>	➔	<b>Soit 32,5 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	--------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>3 997 988 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	<b>214 288 €</b>
Primes et indemnités versées :	505 787 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	493 261 €		
Nouvelle Bonification Indiciaire :	17 754 €		
Supplément familial de traitement :	20 144 €		
Indemnité de résidence :	205 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	37 240 €	s	30 134 €	s	24 053 €	22 326 €
Technique	s		s		24 048 €	22 686 €
Culturelle					25 853 €	
Sportive						
Médico-sociale	29 044 €	s	s		26 675 €	61 657 €
Police						
Incendie						
Animation				s	23 266 €	29 789 €
<b>Toutes filières</b>	<b>35 478 €</b>	<b>s</b>	<b>31 828 €</b>	<b>20 880 €</b>	<b>25 045 €</b>	<b>39 882 €</b>

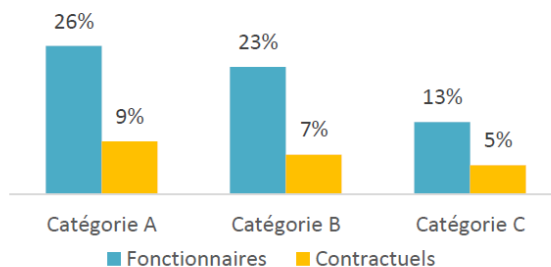
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,65 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>15,08%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>5,32%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>12,65%</b>

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



- ➔ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ➔ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ➔ 415 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2019
- ➔ 50597 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2019

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

> En 2019, 57 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)



## Absences (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

➔ En moyenne, 30,8 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par fonctionnaire

> En moyenne, 2,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2019 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,39%	0,73%	3,70%	2,40%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	8,43%	0,73%	5,63%	2,40%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	8,77%	0,73%	5,85%	2,40%

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

- ➔ 2 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 25,6 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 14 accidents du travail déclarés au total en 2019

- > 6,3 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 74 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**  
4 assistants de prévention désignés dans la collectivité  
1 conseiller de prévention

➔ **FORMATION**  
11 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

➔ **DÉPENSES**  
Aucune dépense en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail n'a été effectuée

➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

9 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

- ⇒ 4 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent
- ⇒ 78 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 100 % sont en catégorie C\*

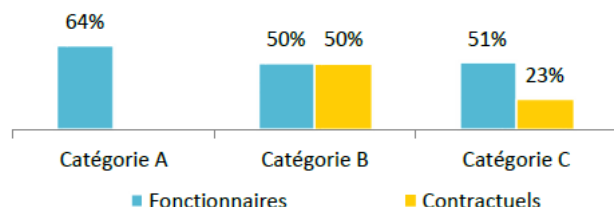
\* sur les emplois permanents

## Formation (nouveau 2019 - agents présents au 31/12/2019)

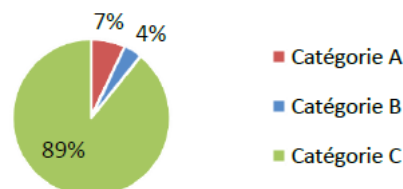
➔ En 2019, 41,5% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 454 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 2,1 jours par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	63%
Autres organismes	37%

➔ 57 834 € ont été consacrés à la formation en 2019

CNFPT	58%
Autres organismes	42%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	5 160 €
Montant moyen par bénéficiaire	60 €

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

La collectivité a mis en place des prestations sociales servies directement aux agents

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

## Relations sociales

➔ Jours de grève

10 jours de grève recensés en 2019

➔ Comité Technique Local

5 réunions en 2019 dans la collectivité  
2 réunions du CHSCT

## Précisions méthodologiques

### 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2018

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2019

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2019

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2018

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2018

### 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2019} \times 365} \times 100$$

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

#### Note de lecture :

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

### 3 « groupes d'absences »

<b>1. Absences compressibles :</b> Maladie ordinaire et accidents du travail	<b>2. Absences médicales :</b> Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	<b>3. Absences Globales :</b> Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

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

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

## Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Bilan Social 2019. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2019 transmis en 2020 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : janvier 2021

Version 16

## CONDITIONS ET MODALITÉS DE RÈGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNÉS PAR LES DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES DES PERSONNELS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES CAGIRE GARONNE SALAT

**Article 1 :** Les bénéficiaires de la prise en charge, par la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, des frais de déplacements temporaires sont :

- tous les agents en activité de la collectivité amenés à effectuer des déplacements pour l'exercice de leurs missions, de leurs formations ainsi que dans le cadre d'un stage ;
- les agents ou personnes apportant, par une mission qui leur est confiée, leur concours à la collectivité, dans le cadre de commissions, conseils, bureaux, etc.

**Article 2 :** Le bénéficiaire qui se déplace pour l'exécution de son service, d'une mission ou d'un stage, hors de sa résidence administrative (territoire de la collectivité sur lequel se situe le service où l'agent est affecté) et familiale (le territoire de la commune où se situe le domicile de l'agent), doit être muni d'un ordre de mission, préalablement signé par l'autorité territoriale ou toute personne ayant reçu délégation.

Cet ordre de mission peut avoir une durée limitée à 12 mois.

Dans le cadre d'un déplacement pour formation, l'agent devra être muni de sa convocation qui fera office d'ordre de mission.

**Article 3 :** Les situations et la nature des frais engagés occasionnés par les déplacements temporaires des personnels ouvrant droit au remboursement par la collectivité sont définies comme suit :

Situations	Frais pris en charge		
	Transport	Repas	Hébergement
Formation d'intégration	Oui (sauf pour les catégories A prise en charge par les INSET)	Oui (frais réels)	Non
Formation de professionnalisation (au 1 <sup>er</sup> emploi, tout au long de la carrière, prise de poste à responsabilité)	Oui (sur les Kms non pris en charge par le CNFPT)	Oui (frais réels)	Oui
Formation de perfectionnement CNFPT	Oui (sur les Kms non pris en charge par le CNFPT)	Oui (frais réels)	Oui
Formation de perfectionnement hors CNFPT	Oui	Oui (frais réels)	Oui
Préparation au concours	Non	Oui (frais réels)	Non
Présentation à un concours/examen prof de la FPT (dans la limite de 2 par an) Organisé en Ile de France	Oui (à l'épreuve d'admissibilité – oral)	Non	Non
Présentation à un concours/examen prof de la FPT (dans la limite de 2 par an) Exclusivement organisé en Province	Oui (à l'épreuve d'admissibilité – oral)	Non	Non)
Formation personnelle diplômante	Non	Non	Non
Accompagnement VAE	Non	Non	Non
Congé de formation professionnelle	Non	Non	Non
Bilan de compétences	Oui (si reclassement professionnel)	Non	Non

Formation réalisée en INTRA	Non	NON	Non
Mission	Oui	Oui (frais réels)	Oui

**Article 4 :** Les montants et les modalités de remboursements des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels sont fixés comme suit :

**Article 4.1 :** Les frais de transport

Dans le cadre d'une démarche de développement durable, de maîtrise des coûts, la priorité est donnée à l'utilisation des véhicules de service de la collectivité.

Dans tous les cas, le covoiturage sera privilégié si plusieurs agents de la collectivité se rendent au même endroit, les mêmes jours.

L'utilisation du véhicule personnel doit être la solution de dernier recours et l'utilisateur devra présenter une police d'assurance attestant la couverture des déplacements à des fins professionnelles.

En cas d'utilisation d'un véhicule de service, le bénéficiaire devra respecter la charte d'utilisation des véhicules de la collectivité.

Dans tous les cas, la personne pourra être remboursée des frais d'utilisation des parcs de stationnement et de péage d'autoroute, sur présentation d'un justificatif.

**Article 4.2 :** Les tarifs

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 km à 10 000 km	Après 10 000 km
5 cv et moins	0.29 €	0.36 €	0.21 €
6 et 7 cv	0.37 €	0.46 €	0.27 €
8 cv et plus	0.41 €	0.50€	0.29 €

En cas de déplacement en transport en commun, le remboursement se fera sur présentation d'un justificatif sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins cher (de la résidence administrative au lieu de formation ou de mission).

**Article 4.3 :** Les frais d'hébergement

Le remboursement des frais d'hébergement sera réalisé à hauteur des frais effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement, dans la limite d'une base forfaitaire (comprenant la nuitée et le petit-déjeuner) comme suit :

	France métropolitaine		
	Taux de base	Grandes villes (+de 200 000 hab.) et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris
Hébergement	70€	90€	110€
Déjeuner	17,50€	17,50	17,50€
Dîner	17,50€	17,50€	17,50€

Pour l'application de ces taux, sont considérées comme grandes villes, les communes dont la population légale est égale à ou supérieure à 200 000 habitants.

Les communes de la métropole du Grand Paris sont les communes reprises à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2015-1212 du 30 septembre 2015 susvisé, à l'exception de la commune de Paris.

Il est précisé que le taux de remboursement des frais d'hébergement est porté, dans tous les cas, à 120 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Les taux de remboursement des frais d'hébergement du présent article étant conformes aux taux de l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, en cas modification de ces derniers, les présents taux évolueront de manière similaire sans modification de la présente délibération.

Les hébergements se font, de préférence, à l'hôtel, en chambre simple, avec petit déjeuner. Celui-ci est pris en charge, lorsqu'il n'est pas compris dans le prix de la réservation. L'hébergement peut également s'effectuer en chambre d'hôte, en gîte.

#### **Article 4.4 : Les frais de repas**

Le remboursement des frais de repas sera réalisé à hauteur des frais effectivement engagés par l'agent dans la limite d'une base forfaitaire de 17.50€ par repas, si les repas ne sont pas fournis au bénéficiaire gratuitement.

Le remboursement est effectué sur présentation d'un justificatif (facture détaillée).

Si l'agent est sur sa résidence administrative ou sa résidence personnelle pendant les heures de repas, aucun remboursement ne lui sera octroyé.

Les taux de remboursement des frais de repas du présent article étant conformes aux taux de l'arrêté du 3 juillet 2006 susvisé, en cas modification de ces derniers, le présent taux évoluera de manière similaire sans modification de la présente délibération.

**Article 5** : Les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget de l'exercice correspondant.

DEPARTEMENT DE LA HAUTE-GARONNE  
ARRONDISSEMENT DE SAINT-GAUDENS  
COMMUNAUTE DE COMMUNES CAGIRE GARONNE SALAT

## CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

DE MADAME XXXXXX XXXXX

AUPRES DE L'UDAF 31

---

### ENTRE

La Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, représentée par son Président, Monsieur François ARCANGELI, habilité à signer par délibération du conseil communautaire en date du .../.../...

L'association Les Tout petits de la Haute Garonne située 57 rue Bayard BP 41212 31012 TOULOUSE cedex 6, représentée par Régis LEONARD, Président

### ET

L'UDAF 31 situé 57 rue Bayard BP 41212 31012 TOULOUSE cedex 6, représenté par Régis LEONARD, Président

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale (articles 61, 62, 63),

Vu le décret n° 85-1081 du 8 octobre 1985 modifié, relatif au régime de la mise à disposition des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,

### IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

#### Article 1 : Objet et durée de la mise à disposition

La Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, met à disposition de l'UDAF 31, un agent titulaire du cadre des emplois des Educateurs de Jeunes Enfants, Madame XXXXX XXXXX, pour exercer :

- Les fonctions de directrice de crèche.
- Le mardi journée, Mercredi après-midi et un jeudi après-midi sur deux en alternance avec le vendredi après-midi.
- À compter du 10 mai 2021, jusqu'au 25 juin 2021, pouvant être prolongé en fonction des besoins.

## **Article 2 : Conditions d'emploi**

Monsieur le Président de l'UDAF 31, organise le travail de Madame **XXXXXX XXXX** dans les conditions suivantes :

- Assure la responsabilité du fonctionnement de la crèche pour le compte de l'association des « Tout Petits de la Haute Garonne »
- Remonte à l'association toute information nécessaire au fonctionnement de la crèche
- Applique les directives et procédures en vigueur pour le compte de l'association.

### **Responsabilités attendues :**

- Le management de l'équipe
- L'accueil des familles
- Le lien avec le docteur RUSQUE et la sécurité sanitaire
- Certaines tâches administratives
- Le lien avec l'association des Tout Petits de la Haute Garonne

## **Article 3 : Rémunération**

**Versement** : La Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, verse à Madame **XXXXX XXXXXX**, la rémunération correspondant à son grade d'origine soit Educateur de Jeunes Enfants – (traitement de base, supplément familial, indemnités et primes liées à l'emploi).

En dehors des remboursements de frais et sujétions auxquels s'exposent les fonctionnaires dans l'exercice de leur fonction (frais professionnels), la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat et l'association des Tout Petits de la Haute Garonne ne peuvent verser à Madame **XXXXX XXXXX**, aucun complément de rémunération.

**Remboursement** : L'association des Tout Petits de la Haute Garonne, rembourse à la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat, le montant de la rémunération, des cotisations et contributions afférentes, ainsi que les charges correspondant au 2<sup>ème</sup> alinéa du II de l'article 6 du décret du 18 juin 2008, au prorata du temps de mise à disposition, soit 17/35<sup>ème</sup>.

La Communauté de Communes Cagire Garonne Salat supporte seule, les charges résultant d'un accident survenu dans l'exercice des fonctions ou d'un congé pour maladie qui provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L27 du Code des pensions civiles et militaire de retraite ainsi que de l'allocation temporaire d'invalidité.

## **Article 4 : Contrôle et évaluation de l'activité**

Un rapport sur la manière de servir de Madame **XXXX XXXXX**, après un entretien individuel, sera établi par Monsieur le Président des Tout Petits de la Haute Garonne et transmis à la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat.

## **Article 5 : Droits et obligations**

Les agents mis à disposition demeurent soumis aux droits et obligations des fonctionnaires tels que définis par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et à la réglementation relative aux cumuls d'emplois.

En cas de faute disciplinaire la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat est saisie par l'UDAF au moyen d'un rapport circonstancié.



**Article 6 : Fin de la mise à disposition**

La mise à disposition de Madame XXXXX XXXXX peut prendre fin :

- avant le terme fixé à l'article 1 de la présente convention, à la demande de l'intéressée ou de la Communauté de Communes Cagire Garonne Salat ou de l'association des Tout Petits de la Haute Garonne.
- au terme prévu à l'article 1 de la présente convention.

A la fin de sa mise à disposition Madame XXXXX XXXXX réintègre pleinement les services de la communauté de communes.

**Article 7 : Transmission préalable de la convention aux fonctionnaires**

La présente convention et, le cas échéant ses avenants, ont été transmis le 5 mai 2021 au fonctionnaire pour accord, avant leur signature.

**Article 8 : Transmission préalable de la convention aux fonctionnaires**

Un rapport annuel émis de chaque organisme sera transmis au CT. Celui-ci précisera, le nombre d'agents mis à disposition de la collectivité territoriale en cause.

**Article 9 : Juridiction compétente en cas de litige**

Tous les litiges pouvant résulter de l'application de la présente convention relèvent de la compétence du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télé recours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>

Fait en deux exemplaires, à Mane le

Pour la Communauté de  
Communes Cagire  
Garonne Salat  
Le Président,

Pour l'association « les Tout  
Petits de la Haute Garonne »

Le Président,

Pour l'UDAF 31

Le Président,

François ARCANGELI

Régis LEONARD

Régis LEONARD

