

PROCES-VERBAL n°2021/06

**SEANCE DU JEUDI 4 NOVEMBRE 2021 A 18 H 00
SALLE DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE A ARUDY**

Convocation du 14 OCTOBRE 2021

ORDRE DU JOUR

1/ Approbation du Procès-Verbal n°5 du 21 septembre 2021

2/ AFFAIRES GENERALES

2-1/ Convention de mise à disposition d'un véhicule de la CCVO à une association

3/ FINANCES

3-1/ Approbation du montant définitif des attributions de compensation 2021

4/ RESSOURCES HUMAINES

4-1/ Approbation du règlement du temps de travail

4-2/ Mise à disposition d'un agent auprès du SIVU d'Assainissement de la Vallée d'Ossau

4-3/ Modification du tableau des effectifs

4-4/ Attribution de chèques cadeaux au personnel intercommunal à l'occasion des fêtes de fin d'année 2021

4-5/ Convention de cofinancement du poste « Petites Villes de demain »

5/ SOCIAL-SANTE

5-1/ ALSH : tarification

5-2/ ALSH : rémunération des animateurs

6/ ECONOMIE

6-1/ Participation financière à l'étude d'impact de la mise en place des mesures de protection des troupeaux contre les prédateurs dans le département des Pyrénées Atlantiques

6-2/ Plan de financement du projet de tiers-lieu financé par le LEADER

7/ TOURISME

7-1/ Evolution des statuts de l'OTVO dans le cadre de la fusion des Offices de Tourisme

7-2/ Subvention 2021 au CAF Vallée d'Ossau pour l'organisation des épreuves sportives

8/ URBANISME/HABITAT

8-1/ Prescription du SCoT rural de la Vallée d'Ossau « Ossau 2040 »

9/ CULTURE

9-1/ Attribution d'une subvention au porteur de projet patrimoine « les amis de la chapelle de Gabas »

10/ Questions diverses

Présents titulaires : Mmes BERGES, LAHOURATATE, BLANCHET, BARRAQUE, MOULAT et M. AUSSANT, CASAUBON, BEROT-LARTIGUE, DESSEIN, REGNIER, BARBAN, BONNEMASON, MARTIN, LOUSTAU, CARRERE, VISSE, SASSOUBRE, CARREY, CASADEBAIG, MONGAUGE, LABERNADIE, GABASTON, LEGLISE, SANZ et GARROCCQ.

Absents ou excusés : Mmes MOURTEROT, CANDAU, GANTCH, POUEYMIROU-BOUCHET, CASSOU, TOULOU.

Pouvoir : Mme MOURTEROT à M. AUSSANT Mme CANDAU à Mme BERGES
Mme GANTCH à Mme BARRAQUE Mme POUEYMIROU-BOUCHET à Mme MOULAT
Mme CASSOU à M. CASADEBAIG

Secrétaire de séance : M. CARRERE

Présentation du futur directeur de l'office de tourisme issu de la fusion des 3 OT actuels : Gaétan Eveillard

Il va avoir en charge de fédérer les équipes existantes sur le territoire de la vallée d'Ossau. Il a une expérience de 10 ans de direction d'office de tourisme et en 2015 avec la loi NOTRe, il a mis en place un office de tourisme intercommunal qui a regroupé huit offices de tourisme, avec 22 salariés à l'année et 30 l'été ; les problématiques pour le regroupement de structures, apprendre à travailler ensemble, fédérer les communes, les différents acteurs et socio professionnels, sont des éléments qu'il maîtrise. Il a été également président de la fédération départementales des offices de tourisme pour la Loire atlantique et également président de fédérations régionales des offices pour la région des pays de la Loire. La vallée d'Ossau, il la connaissait pour y être venu de nombreuses fois en vacances. Actuellement il reçoit individuellement tous les agents et à l'issue il préparera un nouvel organigramme qu'il soumettra au président et aux élus. Pour lui ce projet de fusion des OT, est un nouveau challenge, et il est ravi d'être parmi nous. C'est un beau projet qui s'offre à nous, qui n'est pas simple mais les beaux challenges doivent être relevés et celui-là on va le relever ensemble.

1/ Approbation du Procès-Verbal n°5 du 21 septembre 2021

Délibération n°2021-116

OBJET : Adoption du procès-verbal n°2021/05 de la séance du 21 septembre 2021

Monsieur le Président demande aux conseillers de bien vouloir formuler leurs observations ou mentionner les rectifications à prendre en compte avant l'adoption du procès-verbal rédigé suite à la séance du Conseil Communautaire du 21 septembre 2021.

Il est précisé que ce procès-verbal ne comporte pas le résumé de la présentation réalisée par M. CASADEBAIG suite aux intempéries survenues sur sa commune en décembre 2019. Ces points seront repris par la commission Environnement.

Le procès-verbal de la réunion du 21 septembre 2021, expédié à tous les membres, n'appelle aucune observation.

Le Président entendu, le Conseil Communautaire, à l'unanimité, DECIDE d'adopter le procès-verbal n°2021/05 du 21 septembre 2021.

M. BONNEMASON, confirme que l'intervention de M. CASADEBAIG sera retranscrite sur les prochains comptes-rendus de la commission politique de l'eau.

M. CASADEBAIG : Ce sont des sujets importants, il faut qu'il y ait débat et qu'on se pose les bonnes questions.

Le prochain conseil communautaire, le dernier de l'année devrait se tenir le 16 décembre.

2/ AFFAIRES GENERALES

2-1/ Convention de mise à disposition d'un véhicule de la CCVO à une association

Point retiré de l'ordre du jour, après relecture de la délibération prise l'an dernier, le président est autorisé à signer le renouvellement de cette convention.

3/ FINANCES

3-1/ Approbation du montant définitif des attributions de compensation 2021

Après rappel des règles de fixation des attributions de compensation et le rôle de la CLECT, chargée d'évaluer les charges des compétences transférées, les montants définitifs 2021 des AC sont présentés.

Suite au transfert des compétences, les attributions de compensation peuvent être positives ou négatives pour les communes (le diaporama de présentation sera transmis aux communes).

Délibération n°2021-117

OBJET : FINANCES - APPROBATION DU MONTANT DEFINITIF DES ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION

RAPPORTEUR : Fernand MARTIN, Vice-Président

Considérant le transfert, au 1^{er} janvier 2021, de la compétence « Aide et accompagnement à domicile » au titre de ses compétences supplémentaires dans le cadre de l'action sociale d'intérêt communautaire, décidé par délibération de la Communauté de Communes en date du 29 septembre 2020 portant création du Centre Intercommunal d'Action Sociale ;

Vu la loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, et notamment son article 365 ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code général des impôts et notamment l'article 1609 C ;

Vu le rapport de la CLECT en date du 8 juillet 2021 approuvé par la majorité qualifiée des communes membres de la communauté de communes ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire en date du 8 avril 2021 approuvant le montant provisoire des attributions de compensation 2021 ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire en date du 8 juillet 2021 approuvant le rapport de la CLECT ;

Il est rappelé au conseil communautaire qu'en application des dispositions du V de l'article 1609 nonies C du CGI, la communauté verse à chaque commune membre une attribution de compensation. Celle-ci ne peut être indexée.

Les attributions de compensation permettent de maintenir les équilibres budgétaires des communes membres et de leur EPCI lorsqu'il y a transfert de compétences et de charges dans le cadre de la fiscalité professionnelle unique. Elles sont respectivement diminuées ou majorées du montant net des charges transférées.

A ce titre, il convient de rappeler que la Commission Locale d'Evaluation des charges Transférées (CLECT) est chargée de procéder à l'évaluation des charges transférées, afin de permettre le calcul des attributions de compensation.

La CLECT établit et vote un rapport détaillé sur les transferts de compétences, de charges et de ressources, mais également, sur le montant des charges qui étaient déjà transférées à la communauté et celui de la fiscalité ou des contributions des communes qui étaient perçus pour les financer, dans un délai de neuf mois à compter du transfert.

Ce rapport est transmis à chaque communes membre de la communauté qui doit en débattre et se prononcer sur celui-ci dans un délai de trois mois suivant sa transmission. A défaut de transmission du rapport de la CLECT aux conseils municipaux des communes membres ou à défaut d'approbation du rapport de la CLECT par les communes membres, le Préfet, par arrêté, fixe le coût net des charges transférées.

Compte tenu de l'ensemble des éléments évoqués ci-avant, les attributions de compensation provisoires initialement fixées sont corrigées afin de prévoir les attributions de compensation définitives suivantes :

	AC provisoires	Charges transférées	AC définitives
Arudy	385 321 €	0,00 €	385 321 €
Aste-Béon	29 244 €	-1 216,67 €	28 027 €

Béost	25 317 €	-1 108,33 €	
Bescat	10 112 €	0,00 €	10 112 €
Bielle	48 678 €	-2 055,00 €	46 623 €
Bilhères	8 218 €	-825,00 €	7 393 €
Buzy	86 891 €	0,00 €	86 891 €
Castet	22 384 €	0,00 €	22 384 €
Eaux-Bonnes	329 563 €	-1 480,00 €	328 083 €
Gère-Belesten	7 083 €	-1 025,00 €	6 058 €
Iseste	9 031 €	0,00 €	9 031 €
Laruns	1 851 727 €	-6 055,00 €	1 845 672 €
Louvie-Juzon	71 464 €	0,00 €	71 464 €
Louvie-Soubiron	91 938 €	-606,67 €	91 331 €
Lys	6 184 €	0,00 €	6 184 €
Rébénacq	34 946 €	0,00 €	34 946 €
Sainte-Colome	3 496 €	0,00 €	3 496 €
Séviacq-Meyracq	24 016 €	0,00 €	24 016 €

FPU - ATTRIBUTIONS DE COMPENSATION - ANNEE 2021

	Attribution de Compensation - Montant annuel hors CPS (délibération n°2016/75 du 13/12/2016)	Charges transférées au 1er janvier 2017 (Compétence : "Zones d'Activité" délibération n°2017/61 du 26/09/2017 et délibération n°2017/91 du 12/12/2017)		Charges transférées au 1er janvier 2017 (Compétence : "Promotion du tourisme" délibération n°2017/61 du 26/09/2017 et délibération n°2017/91 du 12/12/2017)		Charges transférées au 1er janvier 2021 (Compétence "Aide et Accompagnement à domicile")	Montant définitif AC 2021 après transfert	Dotation CPS	Montant total pour l'année 2021
		Charges de fonctionnement	Charges d'investissement	Charges de fonctionnement	Charges d'investissement				
Au titre des contribut° directes									
ARUDY	437 529 €	8 256,00 €	8 525,00 €	27 688,45 €	7 738,48 €		385 321 €	176 613 €	561 934 €
ASTE-BEON	27 161 €	- €	- €	2 082,85 €	- €	1 216,67 €	28 027 €	1 311 €	29 338 €
BEOST	21 523 €	- €	- €	3 793,68 €	- €	1 108,33 €	24 209 €	1 501 €	25 710 €
BESCAT	10 065 €	- €	- €	46,61 €	- €		10 112 €	7 356 €	17 468 €
BIELLE	42 329 €	- €	- €	6 348,70 €	- €	2 055,00 €	46 623 €	14 773 €	61 396 €
BILHERES	6 917 €	- €	- €	1 300,65 €	- €	825,00 €	7 393 €	150 €	7 543 €
BUZY	88 356 €	- €	- €	1 464,87 €	- €		86 891 €	8 991 €	95 882 €
CASTET	22 270 €	- €	- €	114,24 €	- €		22 384 €	1 619 €	24 003 €
EAUX BONNES	329 563 €	- €	- €	- €	- €	1 480,00 €	328 083 €	45 086 €	373 169 €
GERE BELESTEN	4 364 €	- €	- €	2 718,84 €	- €	1 025,00 €	6 058 €	1 512 €	7 570 €
IZESTE	8 042 €	- €	- €	989,38 €	- €		9 031 €	2 928 €	11 959 €
LARUNS	1 852 243 €	496,00 €	1 012,00 €	- €	- €	6 055,00 €	1 845 672 €	132 805 €	1 978 477 €
LOUVIE JUZON	72 069 €	- €	- €	605,15 €	- €		71 464 €	22 564 €	94 028 €
LOUVIE SOUBIRON	91 306 €	- €	- €	632,47 €	- €	606,67 €	91 331 €	11 967 €	103 298 €
LYS	6 578 €	- €	- €	393,77 €	- €		6 184 €	1 630 €	7 814 €
REBENACQ	36 290 €	- €	- €	1 344,00 €	- €		34 946 €	16 041 €	50 987 €
SAINTE COLOME	2 574 €	- €	- €	922,35 €	- €		3 496 €	76 €	3 572 €
SEVIGNACQ MEYRACQ	24 807 €	- €	- €	790,56 €	- €		24 016 €	9 001 €	33 017 €
	3 083 986 €	7 760,00 €	9 537,00 €	13 337,03 €	7 738,48 €	14 371,67 €	3 031 241 €	455 924 €	3 487 165 €

Le rapport entendu, **le Conseil Communautaire à l'unanimité :**

- **ADOPTÉ** le présent rapport ;
- **ARRETE** les montants des attributions de compensation définitives pour les communes membres de la communauté de communes de la Vallée d'Ossau au titre de l'année 2021 ;
- **DONNE** tout pouvoir à Monsieur le Président pour la mise en œuvre de cette décision.

Arrivée de M. ESQUER Philippe à 18 h 19

Arrivée de M. PARIS Rémi à 18 h 34

4/ RESSOURCES HUMAINES

4-1/ Approbation du règlement du temps de travail

La Loi du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique instaure l'obligation pour les collectivités de respecter la règle des 1 607 heures annuelles de travail au 1^{er} janvier 2022.

Aussi 4 délibérations vont être proposées sur le temps de travail dont le passage aux 1607 heures, le télétravail, les ASA et le CET. Cela permet de se mettre en conformité avec la réglementation, de retoiletter d'anciennes délibérations et de regrouper sur un document unique l'ensemble des réglementations sur le temps de travail.

Le CIAS a adopté les mêmes règles concernant les .

(Le Powerpoint de présentation sera transmis aux communes).

Délibération n°2021-118

OBJET : RESSOURCES HUMAINES - REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL ET DELIBERATIONS Y AFFERENTES : TEMPS DE TRAVAIL, CYCLES DE TRAVAIL, RTT, SUJETIONS PARTICULIERES

RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président

Le Président expose au Conseil que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée). Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité).

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires)
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

La journée de solidarité est une journée supplémentaire de travail non rémunérée, instaurée par la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 et destinée au financement d'actions en faveur des personnes âgées ou handicapées.

Considérant que dans sa séance du 21 octobre 2021, le Comité Technique Intercommunal a rendu un avis favorable à l'unanimité sur le projet de règlement du temps de travail reprenant les dispositions de la présente délibération,

Après avis favorable du Comité technique intercommunal émis dans sa séance du 21 octobre 2021,

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **DECIDE** que la durée annuelle de travail effectif est fixée à 1 607 heures pour un agent travaillant à temps complet, sans préjudice des heures supplémentaires pouvant être accomplies.

Cette durée est calculée de la façon suivante :

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

+ Journée de solidarité

Affiché le + 7 h

SLOW

Total en heures :

ID : 064-246400337-20211214-D2021_134-DE

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

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

- **DECIDE** que dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivants :

Portage des repas à domicile Maison des services au public Conseiller numérique Relais d'assistants maternels Collecte ordures ménagères et déchetteries Entretien bâtiments Structures multi-accueil : agents d'entretien et de repas	
Cycle	Hebdomadaire
Temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet	35 heures
Horaires	Fixes (cf. infra)
Nombre de RTT	-

Technique, entretien et plan local de randonnée	
Cycle	Hebdomadaire
Temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet	39 heures
Horaires	Fixes (cf. infra)
Nombre de RTT	23

Direction générale des services Direction du pôle services de solidarité et de proximité Direction du pôle technique et environnement Direction des structures multi-accueil Administration et ressources Ressources humaines Environnement Animation CTG Attractivité et développement territorial Culture et patrimoine Habitat et urbanisme Plateforme de rénovation énergétique et de l'habitat	
Cycle	Hebdomadaire
Temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet	39 heures
Horaires	Variables (cf. infra)
Nombre de RTT	23

Structures multi-accueil : auxiliaires de puériculture et accompagnants éducatifs petite enfance – Cas 1	
Cycle	Hebdomadaire
Temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet	35 heures
Horaires	Fixes (cf. infra)
Nombre de RTT	-

Structures multi-accueil : auxiliaires de puériculture et accompagnants	
Cycle	Pluri-hebdomadaire
Temps de travail hebdomadaire pour un agent à temps complet	50% des semaines à 36 heures, 50 % des semaines à 34 heures
Horaires	Fixes (cf. infra)
Nombre de RTT	-

Coordination Enfance, jeunesse et ALSH	
Organisation du temps de travail	Annualisation
Horaires	Variables (cf. infra)
Jours non travaillés en complément des congés annuels	Variables d'une année sur l'autre

ALSH	
Organisation du temps de travail	Annualisation
Horaires	Fixes (cf. infra)
Plannings	Tous les mercredis hors vacances scolaires
Nombre de RTT	-

- **DECIDE** que les horaires de travail des agents de la Collectivité peuvent être soit fixes soit variables.

- ✓ Le fonctionnement en horaires fixes oblige les agents à se conformer aux horaires d'arrivée et de départ définies par le supérieur hiérarchique. L'agent ne peut pas décider librement de ses heures de début et de fin de journée de travail.

Ces bornes horaires peuvent être modifiées :

- si les contraintes du service le justifie (ex. : mise en œuvre des horaires d'été)
- de manière exceptionnelle, pour la réalisation ou la récupération de travaux supplémentaires sur demande du chef de service

- ✓ Le fonctionnement en horaires variables permet à l'agent de décider librement de ses heures de début et de fin de journée de travail, dans le respect des plages obligatoires de présence fixées par la collectivité.

Plages obligatoires :

- matin : de 9h à 12h
- après-midi : de 14h à 17h

Plages mobiles :

- matin : arrivée possible entre 7h30 et 9h
- midi : arrivée possible entre 12h45 et 14h00
- après-midi : départ possible entre 17h et 19h

La période de référence de l'horaire variable est fixée à 1 semaine, durant laquelle chaque agent doit accomplir le nombre d'heures de travail correspondant à la durée afférente à la période considérée

- **DECIDE** qu'au sein de la Collectivité, la journée de solidarité sera fractionnée de la manière suivante : 2 minutes de travail supplémentaires effectués chaque jour travaillé pour les agents à temps complet, non complet ou à temps partiel (dans la limite de 7 heures pour un temps complet, et au prorata pour les temps non complet ou partiel)

- **DECIDE** que conformément à l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, la durée annuelle de travail effectif, fixée à 1607 heures, peut être réduite pour tenir compte de certaines sujétions liées à la nature des missions et à l'organisation du travail qui en résultent.

Les modalités de prise en compte et de compensation de ces sujétions sont les suivantes :

Types de sujétions retenues pour la réduction de la durée annuelle de travail	Critères	Nombre de jours de réduction de la durée annuelle de travail en compensation de la sujétion
Travail en horaires décalés	Travailler en journée continue et avant 7h et/ou après 18h30 au moins 60 jours dans l'année dans le cadre du cycle normal de travail	1 jour
Travail le samedi, le dimanche et/ou les jours fériés	Travailler plus de 20 samedis et/ou dimanches et/ou jours fériés par an dans le cadre du cycle normal de travail	1 jour
Insalubrité	Exercer une fonction impliquant des missions de salubrité publique	2 jours

Travail avec public 0- 3 ans	postures pénibles (postures penchées en avant, posture accroupie + posture statique pour surveillance) / manutentions manuelles de charges (matériel pour les activités, mobilier à déplacer, enfants) / bruit	Envoyé en préfecture le 23/12/2021 Reçu en préfecture le 23/12/2021 Affiché le  ID : 064-246400337-20211214-D2021_134-DE
------------------------------	--	--

En cas de cumul de deux sujétions ou plus, l'agent concerné bénéficie d'un total de 3 jours maximum de réduction.

- **PRECISE** que la présente délibération entrera en vigueur au 1er janvier 2022.

Délibération n°2021-119

OBJET : RESSOURCES HUMAINES - REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL ET DELIBERATIONS Y AFFERENTES : AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président

Le Président expose au Conseil qu'une délibération en date du 13 octobre 2005 a institué les autorisations spéciales d'absence dans la collectivité.

Les autorisations spéciales d'absence permettent à l'agent, avec l'accord de l'autorité territoriale, de s'absenter de son poste de travail pour des motifs précis et sous réserve de fournir un justificatif.

Certaines ASA sont réglementées et n'ont pas à faire l'objet d'une délibération, tandis que les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux doivent être précisées par délibération du Conseil.

Il explique qu'à l'occasion de l'élaboration d'un règlement du temps de travail, il est apparu opportun de revoir le régime de ces ASA (non revu depuis 15 ans).

Aussi, le Président propose au Conseil :

- de prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service appréciées par le Président, les autorisations d'absence pour les événements familiaux suivants pour une année civile :

Objet	Durée	Observations
Mariage - de l'agent (ou PACS) - d'un enfant - d'un ascendant, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	- 5 jours ouvrables - 3 jours ouvrables - 1 jour ouvrable	Jours consécutifs à l'évènement Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation d'une pièce justificative
Décès/obsèques - du conjoint (ou pacsé ou concubin) - des père, mère - des beau-père, belle-mère des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	3 jours ouvrables 1 jour ouvrable	Jours consécutifs à l'évènement Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative
- d'un enfant - d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente	- 5 jours ouvrables - 7 jours ouvrés + 8 jours qui peuvent être fractionnés et pris dans un délai d'un an à compter du décès	ASA de droit Jours consécutifs à l'évènement sauf pour les 8 jours qui peuvent être fractionnés
Maladie très grave - du conjoint (ou pacsé ou concubin) - d'un enfant - des père, mère - des beau-père, belle-mère des autres ascendants, frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, beau-frère, belle-sœur	3 jours ouvrables 1 jour ouvrable	Jours consécutifs à l'évènement Autorisation accordée sur présentation d'une pièce justificative
Garde d'enfant malade	Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation d'une pièce justificative
ASA liées à la maternité		
Objet	Durée	Observations
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'une heure par jour	Autorisation accordée sur demande de l'agent et sur avis du médecin de prévention, à partir

horaires du service		
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle au vu des pièces justificatives.
Examens médicaux obligatoires : sept prénataux et un postnatal	Durée de l'examen	Autorisation accordée de droit
Allaitement	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois	Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant et sous réserve des nécessités de service.

ASA accordées aux parents d'élèves		
Objet	Durée	Observations
Représentant de parents d'élèves aux conseils d'école, d'administration, de classe et commissions permanentes des lycées et collèges Commission spéciale pour l'organisation des élections aux conseils d'école.	Durée de la réunion	Autorisation susceptible d'être accordée sur présentation de la convocation et sous réserve des nécessités du service

- que les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public bénéficieront de ces autorisations
- que les durées seront proratisées pour les agents nommés sur un emploi à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le Président précise que :

- les demandes devront être transmises au chef de service à l'aide du formulaire joint en annexe à la présente délibération :
 - lorsque la date de l'absence est prévisible : 1 jour au plus tard avant la date de l'absence
 - lorsque la date de l'absence n'est pas prévisible : au plus tard avant le départ de l'agent ou 3 jours à compter de la reprise (retour de l'ASA)
- Les justificatifs liés à l'absence devront être joints à la demande d'autorisation d'absence.
- Lorsque l'absence n'est pas prévisible, les justificatifs devront être transmis avant le départ de l'agent ou au plus tard dans un délai de 3 jours à compter de la reprise (retour de l'ASA) .
- Lorsque l'événement survient durant une période où l'agent est absent du service (période de congés annuels, de repos compensateur, de jours de fractionnement (le cas échéant) ou de jours ARTT), les congés ne sont pas interrompus et remplacés par une autorisation d'absence et aucune récupération n'est possible. Toutefois, lorsque l'événement, permettant l'octroi d'une autorisation spéciale d'absence, survient aux termes d'une des périodes précitées, une autorisation pourra être accordée à l'agent si les circonstances le justifient, sur appréciation de l'autorité territoriale et selon les nécessités de service. L'autorisation accordée devra être prise consécutivement à l'une des périodes précitées.

Après avis favorable du Comité technique intercommunal émis dans sa séance du 21 octobre 2021,

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **ADOPTÉ** le régime proposé pour les autorisations spéciales d'absence ;
 - les propositions du Président relatives aux modalités d'attribution et d'organisation des autorisations spéciales d'absence ;
 - le formulaire annexé ;
- **PRÉCISÉ** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

OBJET : RESSOURCES HUMAINES - REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL
COMPTE EPARGNE TEMPS**RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Président expose au Conseil que par délibération n° 2018-91 en date du 27 novembre 2018, ce dernier a déterminé les modalités d'ouverture, d'alimentation, d'utilisation et de clôture du compte épargne temps.

Il explique qu'à l'occasion de la saisine du Comité technique intercommunal relative à la mise en place du règlement du temps de travail, le CDG a fait remarquer que la délibération précitée pouvait prêter à confusion quant au nombre maximum de jours de congés annuels pouvant être épargné.

En effet, il est stipulé que « le CET est alimenté par le report de 10 jours de congés annuels maximum pour un temps plein (proratés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ». Or, avant de pouvoir épargner des jours de congés annuel sur son CET, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels (s'il travaille 5 jours par semaine).

Après avis favorable du Comité technique intercommunal émis dans sa séance du 21 octobre 2021,**Le rapport entendu,****Le Conseil Communautaire à l'unanimité :**

- **MODIFIE** la délibération n°2018/91 : la partie « le report de 10 jours de congés annuels maximum pour un temps plein (proratés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement » est remplacée par « les jours de congés annuels non pris, sous réserve que l'agent ait pris 4 semaines de congés annuels, ainsi que les jours de fractionnement » ;
- **PRECISE** que l'ensemble des autres dispositions de la délibération n°2018-91 demeure inchangé.

Délibération n°2021-121**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL ET DELIBERATIONS Y AFFERENTES : TELETRAVAIL****RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Président expose au Conseil que le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

Après avis favorable du Comité technique intercommunal émis dans sa séance du 21 octobre 2021,**Le rapport entendu,****Le Conseil Communautaire à l'unanimité :****- DECIDE****Article 1 : Agents éligibles au télétravail**

Peuvent bénéficier du télétravail, à condition d'être à temps plein ou à temps supérieur ou égal à 80% :

- les fonctionnaires titulaires ;
- les fonctionnaires stagiaires ;
- les agents publics non fonctionnaires régis par la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ;

Article 2 : Activités éligibles au télétravail

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- activités nécessitant une présence physique continue sur le lieu de travail (services techniques, collecte des déchets, agent des crèches, etc.)
- activités en lien continu avec les usagers (accueil du public, etc.)
- toute activité professionnelle supposant qu'un agent exerce hors des locaux de la collectivité, notamment pour les activités nécessitant une présence sur des lieux particuliers...

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

Dans tous les cas, le télétravail doit être compatible avec l'organisation du service.

Article 3 : Lieux du télétravail

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé.

L'agent doit déclarer au préalable les lieux d'exercice du télétravail lors de la demande initiale.

Article 4 : L'organisation du télétravail dans la collectivité

Le télétravail est accordé pour une année civile :

- Fonction de Directeur Général des Services : 1 jour flottant par mois
- Fonction de chef de pôle : 2 jours flottants par mois
- Fonction de chargé de mission et responsables de service : 2 jours fixes par mois
- Fonction autre : 1 jour fixe par semaine

Le(s) jour(s) de télétravail est (sont) choisi(s) en accord avec le chef de service, l'exercice du télétravail n'étant pas possible le mercredi.

Pour les agents à temps partiel, un seul jour de télétravail par mois sera organisé. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine.

En cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, il peut être dérogé aux règles de limitation de jours de télétravail (cf. supra).

Un agent ne peut refuser de participer à une réunion ou à un rendez-vous en présentiel pour cause de télétravail. Un agent pourra donc se voir suspendre ponctuellement l'exercice du télétravail pour des motifs liés aux nécessités de service. Dans ce cas, les jours de télétravail peuvent faire l'objet d'un report à titre exceptionnel, au cours de la même semaine, sur autorisation du supérieur hiérarchique.

L'organisation du travail de l'agent doit respecter les points suivants :

- La durée moyenne quotidienne doit être conforme à la durée prévue par le cycle de travail de l'agent ;
- L'agent doit être impérativement joignable sur les plages fixes (9h00-12h00/14h00-17h00) ;
- La durée maximale de travail ne doit pas dépasser 10h ;
- Le repos journalier doit être de 11h. Le respect de ce repos journalier implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires.

L'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Article 5 : Les conditions de télétravail

Pour exercer ses missions en télétravail, l'agent doit disposer :

- d'un poste de travail dédié au télétravail
- d'un environnement de travail adapté (calme, surfaces disponibles, espaces) respectant la réglementation hygiène et sécurité
- d'une connexion internet

Article 6 : La demande d'autorisation de télétravail

L'agent doit effectuer une demande écrite via un formulaire disponible sur Intranet, en précisant les modalités d'organisation souhaitées. La demande est possible à tout moment de l'année.

Une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques (débit internet) doit être jointe à la demande.

Les demandes sont étudiées individuellement par le chef de service, qui apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service, et validées par le directeur. Il lui appartient d'accorder ou non l'autorisation de télétravail à l'agent demandeur.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

En cas de changement de fonction, l'agent doit adresser une nouvelle demande.

En cas de refus ou d'interruption, l'avis doit être motivé et précédé d'un entretien. Une réponse écrite est adressée à l'agent dans un délai d'un mois.

L'agent ou le chef de service a la possibilité de mettre fin au télétravail, par écrit, à tout moment en respectant un délai de 2 mois de prévenance. Lorsqu'il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service.

Tout refus de demande initiale de télétravail, de renouvellement ou toute interruption de télétravail à la demande de l'administration peut faire l'objet d'une saisine de la commission administrative paritaire (pour les titulaires) ou de la commission consultative paritaire (pour les contractuels).

Article 7 : Les moyens mis à disposition par la collectivité

L'agent est doté d'un ordinateur portable, d'une souris et d'un sac de transport.

La collectivité fournit et assure la maintenance de ces équipements.

L'agent assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau. Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue les matériels et équipements confiés.

La dotation (ordinateur portable, souris, sac de transport) sera possible dans la limite des stocks disponibles. L'autorisation de télétravail pourra être reportée dans l'attente de la dotation.

L'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'employeur met en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

Article 8 : Problème technique

Dans l'hypothèse où un agent télétravailleur se trouve confronté à un problème technique le plaçant dans l'impossibilité d'exercer ses activités en télétravail (panne de réseau, panne de la connexion internet, panne du matériel informatique...), l'agent informe immédiatement son supérieur hiérarchique pour définir les adaptations de la situation de travail qu'il convient de mettre en œuvre. Un possible retour du domicile vers le site de travail habituel est prévu en cas de problème technique.

Article 9 : Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Le matériel mis à disposition sera ramené périodiquement pour des mises à jour, une sauvegarde des travaux effectués en télétravail sera réalisée sur les serveurs informatiques de la CCVO.

Article 10 : Modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres du comité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

Article 11 : Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

Le télétravail peut donner lieu, à la demande du supérieur hiérarchique, à la production de rapports d'activités synthétiques.

Délibération n°2021-122**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL ET DELIBERATIONS Y AFFERENTES :
REGLEMENT TEMPS DE TRAVAIL****RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Président expose au Conseil que dans un objectif de lisibilité pour les agents des règles relatives au temps de travail, il est apparu opportun de les transcrire dans un document « règlement temps de travail ». Ce dernier a vocation à être un outil de communication interne pour garantir une connaissance partagée des informations.

Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans la collectivité dans l'intérêt de tous, ce règlement s'impose à tout agent quels que soient sa situation statutaire, son rang hiérarchique, son affectation dans les services, la date et la durée de son recrutement.

Certaines dispositions du règlement du temps de travail ne font que reprendre la réglementation et ne nécessitent pas de délibération. D'autres dispositions ont fait l'objet de délibérations que le présent règlement reprend dans les grandes lignes.

Le Président demande à l'assemblée délibérante de se prononcer sur les dispositions du règlement du temps de travail et sa mise en application dans la collectivité.

Après avis favorable du Comité technique intercommunal émis dans sa séance du 21 octobre 2021,**Le rapport entendu,****Le Conseil Communautaire à l'unanimité :**

- **ADOPTER** les dispositions du règlement du temps de travail annexé à la présente délibération ;
- **PRÉCISER** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2022.

4-2/ Mise à disposition d'un agent auprès du SIVU d'Assainissement de la Vallée d'Ossau

L'agent qui travaille à temps plein pour la Communauté de Commune (mi-temps sur le SPANC et mi-temps sur le service OM) sera mis à disposition à compter du 1er janvier pour une durée hebdomadaire de 8 heures, soit 2 demi-journées au service du syndicat d'assainissement de la vallée d'Ossau. Il sera sous l'autorité du président.

De par sa compétence, nous avons la possibilité de réorganiser les services de la CCVO et transférer certaines tâches à d'autres agents et cela permet d'éviter au syndicat de faire un recrutement.

Délibération n°2021-123**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UN FONCTIONNAIRE, POUR UNE PARTIE DE SON TEMPS DE TRAVAIL, AUPRES DU SYNDICAT D'ASSAINISSEMENT DE LA VALLEE D'OSSAU****RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Président expose au Conseil le projet d'accueil d'un agent employé par la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau au sein des services du Syndicat d'assainissement de la Vallée d'Ossau par l'intermédiaire d'une mise à disposition pour assurer :

- la réalisation des avis d'urbanisme et le suivi de la participation au financement de l'assainissement collectif ;
- le suivi des travaux de mise en conformité des branchements des particuliers ;
- le contrôle des branchements en lien avec le délégataire ;
- la préparation et le suivi de programmes de réhabilitation et de déconnexion en lien avec les usagers.

La mise à disposition prendrait effet à compter du 1^{er} janvier 2022, à hauteur de 8 heures par semaine (deux demi-journées fixes).

Le rapport entendu, le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **AUTORISER** la signature de la convention de mise à disposition figurant en annexe avec le Syndicat d'assainissement de la Vallée d'Ossau ;
- **PRÉCISER** que les crédits correspondants sont prévus au budget de l'exercice.

4-3/ Modification du tableau des effectifs**1^{er} poste : Un poste non permanent d'Eco-ambassadeur**

Ce poste est pour le pôle environnement, et plus précisément pour le service de collecte des Ordures ménagères. La durée du contrat est de 12 mois, reconductible 1 fois, durée du temps de travail 35 heures. C'est un Contrat PEC dont la réglementation avait été présentée par Pôle emploi, contrat aidé à 80 % sur 30 heures.

Le coût est peu élevé pour la collectivité et cela permet à un jeune de travailler et de rentrer dans la vie active. Le retour d'expérience que l'on a par rapport aux 4 ou 5 PEC, déjà employés au sein de la CCVO et au SAAD, est très positif quelque que soit les disciplines.

La personne est recrutée dans le cadre du PLPDMA (Plan Local De Prévention des Déchets Ménagers et Assimilés) qui vise à réduire de 900 T les déchets issus des collectes d'OM, du tri et des déchetteries, d'ici à 2025). Cette personne est sensibilisée sur tout ce qui est communication, réemploi et autre. Elle devra renforcer la communication défectueuse au niveau de notre service, sensibiliser la population en les informant sur les bons gestes de tri des emballages et les pratiques de réduction des déchets avec intervention dans les écoles, les entreprises et reletter notre plan de communication. Elle aura aussi pour mission de rechercher des subventions auprès de l'ADEME.

Le Président : on nous demande de réduire de manière considérable les volumes quelques années, refaire de la formation auprès des usagers, travail avec les soci même si globalement ça se passe plutôt convenablement, mais l'on a des marges d'amélioration importantes.

M. SANZ : à titre d'exemple, son conteneur pour le tri déborde régulièrement avec une collecte tous les 15 jours, aussi il utilise le conteneur de sa voisine qui est seule. A son niveau les quantités d'OM ont été réduites de 80 % alors que le tri sélectif explose.

M. MARTIN : A ce propos, la commission OM réfléchit à une nouvelle organisation des collectes avec peut-être une collecte des OM tous les 15 jours, et pour le tri augmenter les tournées ou rajouter des colonnes semi-enterrées dédiées par quartier. Les conteneurs tri se remplissent beaucoup plus vite que les conteneurs OM.

Mme BERGES : actuellement les emballages sont en surabondance. L'Eco-ambassadeur sera en charge aussi d'une pédagogie, c'est un re questionnement sur les produits d'emballage.

Le Président : L'Eco-ambassadeur devra former les gens et nous aider à avoir une offre adaptée aux nouveaux volumes parce que les volumes d'OM diminuent de manière considérable par contre pour les emballages, nos conteneurs tris sont saturés presque en permanence.

M. MARTIN : l'Eco-ambassadeur devra inculquer les bonnes pratiques. Demain il faudra aussi trier le biodéchet, c'est-à-dire les déchets de table. Il y a un travail considérable à faire, et nous avons l'opportunité de recruter une personne très sensibiliser à toutes ces problématiques.

Mme BERGES : A noter que nous distribuons déjà des composteurs.

Délibération n°2021-124

OBJET : RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS - Création d'un poste non permanent d'éco-ambassadeur dans le cadre du dispositif « Parcours Emploi Compétences »

RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président

Le Président expose au Conseil le projet de recrutement d'un agent « Parcours Emploi Compétences » (PEC) à compter du 08 novembre 2021 afin d'exercer les missions d'éco-ambassadeur.

Les missions principales seraient les suivantes :

- Communiquer auprès des usagers sur le tri sélectif et le compostage des déchets verts
- Proposer des projets d'animation visant à sensibiliser les usagers aux enjeux environnementaux
- Suivre la mise en place et l'animation du programme local de prévention des déchets ménagers et assimilés

Le PEC est un contrat aidé, réservé à certains employeurs, en particulier les collectivités territoriales et leurs regroupements. Il s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

Le temps de travail serait fixé à 35 heures par semaine.

La rémunération serait calculée sur la base minimale du SMIC horaire multipliée par le nombre d'heures de travail.

Le Président propose au Conseil de l'autoriser à signer la convention avec Pôle Emploi et le contrat de travail à durée déterminée pour une durée de 12 mois, étant précisé que ce contrat pourra être renouvelé dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et Pôle Emploi.

Le rapport entendu, **le Conseil Communautaire à l'unanimité :**

- **AUTORISE** le Président à mettre en œuvre l'ensemble des démarches nécessaires avec Pôle Emploi pour ce recrutement, et notamment signer la convention avec Pôle Emploi et le contrat de travail à durée déterminée pour le recrutement d'un agent en PEC
- **PRECISE** que ce contrat sera d'une durée initiale de 12 mois renouvelable expressément, dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passé entre Pôle Emploi et la CCVO
que la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine
que la rémunération sera fixée sur la base minimale du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail
que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

2ème poste : Un poste non permanent de chef de projet avenir montagne

Plusieurs postes seront créés sur les années 2021 et 2022 au niveau national pour les territoires de montagne, deux pour les PA, le 1er pour 2021 concerne le Haut Béarn, le Pays de Nay et la Vallée d'Ossau, le deuxième en 2022 pour le Pays Basque. Le financement est pris intégralement par l'Etat, c'est une enveloppe de 60 000 €/an pour deux ans pour le poste. Donc le poste n'a aucun impact financier. Le recrutement va être lancé incessamment sous peu et ce qui est intéressant c'est que la personne recrutée sera hébergée à la CCVO et elle travaillera pour les 3 collectivités.

Délibération n°2021-125**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU TABLEAU D'EMPLOI permanent de chef de projet « Avenir Montagne »****RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Président expose au Conseil que la Communauté de Communes a été retenue dans le cadre du dispositif Avenir Montagnes Ingénierie.

Ce dispositif, piloté par l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), vise à accompagner une soixantaine de territoires de montagne désirant repenser leur stratégie de développement vers une offre touristique diversifiée, toutes saisons, durable, respectueuse de la biodiversité et des paysages, et sobre en ressources naturelles et foncières. L'aide porte notamment sur le financement et l'accompagnement d'un chef de projet dédié.

Afin de mettre en place cette stratégie de transition, il semble nécessaire de créer un poste de chargé d'études animation et ingénierie Plan Avenir Montagne.

Le Président rappelle que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré les contrats de projet. Le décret n°2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la Fonction Publique est venu préciser les règles applicables en matière de recrutement pour un contrat de projet.

Ainsi, les collectivités peuvent recruter un agent contractuel pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, l'échéance du contrat à durée déterminée étant la réalisation du projet ou de l'opération.

Le contrat est conclu pour une durée minimale d'1 an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de 6 ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Le Président propose au Conseil la création d'un emploi non permanent à temps complet de chargé d'études animation et ingénierie Plan Avenir Montagne pour une durée maximum de 6 ans à compter du 1er janvier 2022.

L'agent contractuel sera chargé de mener à bien le projet suivant tant qu'il sera financé par l'Agence Nationale de la cohésion des territoires : mettre en œuvre un travail d'animation territoriale afin d'assurer une appropriation des enjeux et projets identifiés à l'échelle des vallées de la CCVO, de la CCPN et de la CCHB, assurer un travail d'ingénierie permettant de qualifier ou de faire émerger des projets.

La durée prévisible du projet est de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2022.

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique A.

L'emploi pourrait être doté d'un traitement afférent à un indice brut compris entre 390 et 673.

Le cas échéant, la rémunération comprendrait, les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des attachés territoriaux.

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **DECIDE** la création à compter du 1^{er} janvier 2022 d'un emploi non permanent à temps complet de chargé d'études animation et ingénierie Plan Avenir Montagne, pour une durée maximum de 6 ans ;
que cet emploi sera doté d'un traitement afférent à un indice brut compris entre 390 et 673 ;
- **AUTORISE** le Président à signer le contrat de travail proposé en annexe ;
- **ADOpte** l'ensemble des propositions du Président ;
- **PRECISE** que les crédits seront prévus au budget de l'exercice.

4-4/ Attribution de chèques cadeaux au personnel intercommunal à l'occasion des fêtes de fin d'année 2021

Comme l'an dernier, il est proposé d'offrir des chèques cadeaux au personnel avec les mêmes montants. Les sommes ne sont pas considérables mais sont hautement appréciées.

Les chèques cadeaux n'ayant pas été mis en place à l'échelle de la vallée d'Ossau, cela se fera encore cette année avec de grandes enseignes. Mais on travaille activement pour que l'an prochain on puisse avoir une consommation locale de ces chèques cadeaux.

La semaine dernière, s'est tenue une réunion avec une vingtaine de socio-professionnels très motivés et le travail pour la création de l'association avance. Ils sont en train d'élaborer les statuts. Cette future association fédérera les commerçants, les artisans de la vallée et d'autres socio-professionnels.

Lors du dernier conseil communautaire, il a été décidé de recruter une personne qui aidera, entre autres, cette association. Cette personne devrait arriver entre décembre et janvier. L'association va être créée début 2022, et nous espérons que pour la fête des mères et des pères, les chèques cadeaux puissent être mis en place.

Délibération n°2021-126**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - ATTRIBUTION DE CHEQUES CADEAUX AU PERSONNEL A L'OCCASION DES FETES DE FIN D'ANNEE****RAPPORTEUR : JEAN-PAUL CASAUBON, PRESIDENT**

Le Président expose que l'an dernier, la Communauté de Communes a attribué au personnel des chèques cadeaux à l'occasion des fêtes de fin d'année.

Il propose au Conseil de reconduire ce dispositif pour les fêtes de fin d'année 2021, étant précisé que le dispositif concernerait les agents titulaires et non titulaires (de droit public et de droit privé) en poste au 31 décembre 2021. Pour les agents non titulaires, l'attribution de chèques-cadeaux serait conditionnée au fait pour ces agents d'avoir conclu avec la collectivité un contrat dont la durée est supérieure ou égale à un an.

Le montant serait fixé à :

- 50 € pour les agents de catégorie C
- 30 € pour les agents de catégorie B
- 20 € pour les agents de catégorie A.

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **DECIDE** l'attribution d'un chèque cadeau, à l'occasion de l'évènement « Fêtes de fin d'année », en faveur de l'ensemble du personnel territorial remplissant les conditions pour en bénéficier ;
- **APPROUVE** le montant de la dépense à engager comme indiqué ci-dessus ;
- **PRECISE** que les crédits sont prévus au budget de l'exercice.

4-5/ Convention de cofinancement du poste « Petites Villes de demain »

Point retiré de l'ordre du jour, nous n'avons pas tous les éléments pour finaliser la convention.

5/ SOCIAL-SANTE

5-1/ ALSH : tarification

Point retiré de l'ordre du jour, pas besoin de délibérer sur ce sujet.

5-2/Rémunération des animateurs du périscolaires

La revalorisation des rémunérations pour les animateurs du périscolaires permettra de fidéliser les personnes que l'on recruté. Le coût annuel pour la collectivité est estimé à 1500 €. Pour les personnes, c'est substantiel de passer de 63 à 79 €, pas d'état d'âme à avoir.

Les stagiaires n'encadrent pas seul les groupes d'enfants, ils sont soutenus par les titulaires et la directrice.

Délibération n°2021-127

OBJET : SOCIAL- ALSH - REMUNERATION DES ANIMATEURS PERISCOLAIRES

RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président

- Vu la loi n°2006-586 du 23 mai 2006 instituant le Contrat d'Engagement Educatif ;
- Vu la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, modifiant le Contrat d'Engagement Educatif ;
- Vu la délibération n°2018/63 du Conseil Communautaire en date du 10 juillet 2018 relative à la mise en place d'un accueil de loisirs extrascolaire (ALSH) le mercredi à compter de la rentrée de septembre 2018.
- Vu la délibération n°2018/106 du Conseil Communautaire en date du 20 décembre 2018 relative à la rémunération des contrats d'engagement éducatif.
- Considérant les difficultés rencontrées par la Communauté de Communes pour recruter puis fidéliser d'une année sur l'autre des animateurs périscolaires à l'accueil de loisirs sans hébergement (ALSH) du mercredi, il est proposé de réévaluer la rémunération forfaitaire des contrats d'engagement éducatif (CEE) dans le cadre desquels ils sont recrutés.

Les forfaits actuels étant inférieurs au SMIC horaire (63 € à 68 € brut par journée selon que l'animateur soit titulaire ou non du BAFA), il est proposé une réévaluation de la rémunération forfaitaire des CEE des animateurs périscolaires calquée sur ce dernier comme suit :

	Stagiaires ou sans BAFA	BAFA ou équivalent
Forfait journée (9h ou plus)	79 € brut / jour (75,75 € net)	84 € brut / jour (80,55 € net)
Forfait demi-journée (4h30)	42 € brut / jour (maintien forfait actuel)	45 € brut / jour (maintien forfait actuel)

Les forfaits des CEE des animateurs extrascolaires restent inchangés.

Il est précisé que le coût annuel moyen d'une telle revalorisation pour la collectivité est estimé à environ 1 500 €.

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **APPROUVE** la rémunération forfaitaire des animateurs périscolaire proposés ci-dessus.

6/ ECONOMIE**6-1/ Participation financière à l'étude d'impact de la mise en place des mesures de protection des troupeaux contre les prédateurs dans le département des Pyrénées Atlantiques****Point retiré de l'ordre du jour**

M. PARIS : Cette étude est portée par la Chambre d'Agriculture. Il nous a été demandé de participer au financement mais pas nous n'avons pas été associé au comité de pilotage.

M. DESSEIN : Le Centre Ovin a présenté cette étude dans le cadre de l'IPHB et nous sommes la seule interco à ne pas participer.

Le Président : pour l'instant, nous avons zéro information et nous n'avons jamais été invité à aucune réunion. Donc nous reportons cette décision au mois de décembre, si nous obtenons plus d'éléments.

M. SANZ : Il y a 15 jours il y a eu une réunion du Comité de Massif, qui est en train de mettre en place ce même dispositif. Il fera passer le compte-rendu. Donc on va superposer des études. Il est regrettable que l'IPHB n'est pas été associée à cette démarche.

6-2/ Plan de financement du projet de tiers-lieu financé par le LEADER

Mme MOULAT : La salle anciennement nommée salle Pachou, va être identifiée comme tiers lieu pour pouvoir accueillir des entreprises, des associations, des salariés, etc... Elle sera équipée avec du mobilier, des ordinateurs. Et ces aménagements seront subventionnés avec du LEADER et de la DETR. Ce projet était prévu depuis 4 ou 5 ans.

Il existe un tiers-lieu sur Arudy, le Cocotiers qui une association qui souhaitait être au centre d'Arudy et dont les membres ont été reçus à la CCVO. Ce tiers-lieu ne va pas empiéter sur le tiers lieu de Laprade. Chacun est libre.

M. LOUSTAU demande s'il ne serait pas possible de créer un tiers-lieu sur le haut de la Vallée, leur casino pourrait s'y prêter.

Le Président : Si il y a des initiatives concrètes sur d'autres territoires, la CCVO peut être en accompagnement sur la base d'un pré-projet. Il est à noter que tous les tiers-lieux n'ont pas la même vocation.

Mme BERGES : Les tiers lieu c'est nouveau, c'est souvent suite à des appels à projet, bordés par un espace de coworking, un espace partagé. La démarche du Cocotiers, c'est associatif, ça part des citoyens et pas de la collectivité, qui a répondu à un appel à projet de la région.

Sur Eaux-Bonnes, Gourette, effectivement on pourra sur le plan culturel travailler assez rapidement sur la complémentarité entre ce que l'on fait au Préau quand on accueille des artistes ou des compagnies. Il y a un complément au niveau du futur Fablab de Laprade et du cinéma. Il y a beaucoup de choses en gestation très intéressantes sur la vallée.

Le Président : Il faut qu'il y ait une volonté, une initiative communale, on ne peut pas décréter de créer des tiers-lieux partout. Laprade c'était naturel parce nous étions propriétaire. Si la Communes des Eaux-Bonnes a des idées et un pré-projet autour des métiers de la montagne, nous l'accompagneront.

Mme MOULAT : La Région ne financera pas tous les tiers-lieux. Il faut diversifier, rechercher plusieurs thématiques.

M. SANZ : Sa commune a fait l'acquisition d'un bâtiment et réfléchit à une initiative de ce type.

Le Président : Ce type projet est en plein dans la revitalisation des centres bourgs, ce sont les communes qui doivent être porteuses de ces initiatives, la CC se tenant à leur disposition pour les faire fructifier.

Délibération n°2021-128**OBJET : ECONOMIE - PLAN DE FINANCEMENT DU PROJET DE TIERS LIEU – DEMANDE DE SUBVENTION****RAPPORTEUR : Monique MOULAT, Vice-Présidente**

Dans le cadre de sa compétence en matière de développement économique, la communauté de communes accompagne les entreprises du territoire dans leurs divers projets, notamment la recherche de solutions immobilières et foncières pour installer, maintenir et développer leurs entreprises sur le territoire.

Ainsi, après avoir réhabilité une ancienne usine en hôtel d'entreprises, la communauté de communes a souhaité mettre en place un espace tiers-lieu au sein de l'Espace Pachou. Cet espace permettra à toute personnes intéressée (salariés, indépendants, associations, étudiants, etc.), d'avoir accès à un espace de travail partagé.

Il s'agit d'une première phase du projet de tiers-lieu qui fait l'objet d'une demande de subvention auprès du Groupement d'Action Local LEADER HAUT BEARN. L'année 2022 sera consacrée au projet de diversification de cet espace afin de développer un espace FabLab (mise à disposition d'outils et de machines de conception).

Objectifs du projet :

- Diversifier l'offre immobilière à destination des entreprises
- Répondre aux besoins des travailleurs dont l'activité ne nécessite pas la location pérenne d'un Bureau
- Pouvoir répondre aux demandes ponctuelles d'accès à des espaces de travail
- Redynamiser l'économie locale et revitaliser les espaces ruraux
- Fixer les populations actives sur le territoire
- Œuvrer en faveur de la transition écologique en limitant les trajets domicile-travail

- Créer du lien et des synergies entre les acteurs économiques du territoire

Public visé :

- Les travailleurs indépendants
- Les entreprises
- Les associations
- Les salariés en télétravail
- Les étudiants
- Les demandeurs d'emplois
- Toutes personnes souhaitant avoir accès à un espace de travail partagé

Budget prévisionnel :

DEPENSES PREVISIONNELLES	
Dépenses	Montant HT
Aménagement mobilier de l'espace	6 286,22 €
Travaux d'électrification de l'espace	17 000,00 €
Frais salariaux	11 180,46 €
Coûts indirects	1 677,07 €
TOTAL	36 143,75 €

FINANCEMENT PREVISIONNEL	
Subvention DETR (46,80%)	16 915,00 €
Subvention LEADER (33,20%)	12 000,00 €
Autofinancement (20%)	7 228,75 €
	36 143,75 €

Le rapport entendu, le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **ADOpte** le présent rapport ;
- **VALIDE** le projet et son budget prévisionnel ;
- **AUTORISE** le Président de la communauté de communes à engager toute démarche et signer tous les documents nécessaires à la bonne mise en œuvre des opérations sus-indiquées.

7/ TOURISME**7-1/ Evolution des statuts de l'OTVO dans le cadre de la fusion des Offices de Tourisme**

Point retiré de l'ordre du jour, cette délibération sera déplacée pour le prochain conseil, les communes n'ayant pas fait le retour du document envoyé, il faut qu'on valide complètement le nouveau document des statuts.

7-2/ Subvention 2021 au CAF Vallée d'Ossau pour l'organisation des épreuves sportives

Chaque année une subvention est attribuée au CAF de la Vallée d'Ossau, qui est un interlocuteur prioritaire dans l'animation de la vallée sur un nombre important de sujets sur tout ce qui est les sports nature, les courses à pied, les trails, l'escalade....

Délibération n°2021-129**OBJET : TOURISME - ATTRIBUTION D'UNE SUBVENTION AU CAF DE LA VALLEE D'OSSAU****RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président**

Le Club Alpin Français organise plusieurs manifestations sportives depuis de nombreuses années dont l'intérêt dépasse largement les frontières de la Vallée d'Ossau. Malgré le contexte sanitaire et les difficultés d'organisation en découlant, une majorité de ces épreuves a été maintenue, contribuant à l'image d'une vallée dédiée aux sports de nature, filière valorisée par les actions de la CCVO (Plan Local des Sports de nature en cours).

Aussi, afin de soutenir la programmation du CAF Vallée d'Ossau, le Président propose d'allouer une subvention de mille euros.

Le rapport entendu, le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **ATTRIBUE** et **AUTORISE à VERSER** la subvention de mille euros au CAF Vallée d'Ossau ;
- **AUTORISE** le Président à signer les documents correspondants.

8/ URBANISME/HABITAT

8-1/ Prescription du SCoT rural de la Vallée d'Ossau « Ossau 2040 »

M. MONGAUGE : M. le Préfet a pris le 29 octobre dernier l'arrêté fixant le périmètre du SCoT de la vallée d'Ossau, sur le périmètre communautaire. Cette formalité administrative était nécessaire pour la prescription du Scot.

Le projet de délibération présente 2 objectifs :

- 1- Expliciter les objectifs poursuivis dans l'élaboration de ce SCoT au-delà de ses obligations réglementaires fixées par la loi**
- 2- Détailler les modalités de concertation avec la population qui seront mise en place tout le long de la procédure. Le projet fixe des modalités minimales qui sera obligatoire de respecter au risque d'une fragilité juridique pour toute la procédure.**

Cela n'empêche pas la collectivité de mettre en place d'autres moyens de concertation tout au long de cette démarche, La commission qui s'est réunie la semaine dernière a apporté quelques modifications à la marge au projet à savoir rajout sur les énergies renouvelables, notamment l'hydroélectricité et le photovoltaïque.

Délibération n°2021-130**OBJET : URBANISME - PRESCRIPTION DU SCoT RURAL DE LA VALLEE D'OSSAU – OSSAU 2040****RAPPORTEUR : Jean-Luc MONGAUGÉ, Vice-Président**

Suite à la délibération du 30 janvier 2020 approuvant le lancement de la procédure de SCoT, la communauté de communes a missionné le CAUE pour l'accompagner dans les démarches préalables à la prescription du SCoT. Parallèlement, la communauté de communes a saisi officiellement Monsieur le Préfet en vue de la définition du périmètre du SCoT sur l'intégralité du territoire de la communauté de communes.

La présente délibération a pour objet la prescription du SCoT rural Ossau 2040, et tout particulièrement les objectifs poursuivis par l'élaboration de ce SCoT. De plus, la délibération doit préciser les modalités de concertation avec la population, les associations locales et les autres personnes concernées.

- Vu la loi n° 2010-788 du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement, dite loi Grenelle 2, renforçant le rôle des schémas de cohérence territoriale ;
- Vu la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové dite loi ALUR ;
- Vu la loi n° 2016-1888 du 28 décembre 2016 de modernisation, de développement et de protection des territoires de montagne et notamment son article 77 ;
- Vu le code de l'urbanisme et notamment les articles L.103-2 à L.103-7 relatifs à la concertation, les articles L.132-7 à L.132-11 relatifs à l'association des administrations et institutions dans les procédures d'élaboration des documents d'urbanisme, les articles L.141-1 à L.145-1 et R.141-1 à R.143-16 relatifs aux Schémas de Cohérence Territoriale ;
- Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 5214-1 et suivants ;
- Vu la délibération du conseil communautaire de la Vallée d'Ossau n°2020/01 en date du 30/01/2020 approuvant le lancement de la procédure du SCoT sur le périmètre de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau ;
- Vu l'arrêté préfectoral en date du 29 octobre 2021 fixant le périmètre du Schéma de Cohérence Territoriale de la Vallée d'Ossau sur l'ensemble des communes membres de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau ;
- Considérant que le SCoT est l'outil de planification qui permettra la mise en œuvre d'un projet de territoire à l'échelle de la Vallée d'Ossau à horizon 2040 ;
- Considérant que la Vallée d'Ossau, en tant que territoire rural et montagnard possède une identité culturelle, historique et géographique affirmée et qu'il est nécessaire d'adopter les dispositions du code de l'urbanisme aux réalités et spécificités de la vallée ;
- Considérant qu'il est primordial pour la Vallée d'Ossau de répondre aux enjeux présents et futurs en termes d'accueil démographique, de développement économique, d'attractivité touristique, des mobilités, d'accès aux services et équipements à l'ensemble de sa population, de protection des biens et des personnes contre les nuisances et les risques, de préservation de l'environnement et des ressources naturelles et d'adaptation au changement climatique ;
- Considérant que dans une optique d'ouverture vers les territoires voisins, et dans la continuité des actions en cours sur diverses thématiques (santé, habitat, mobilité), il conviendra d'articuler les orientations qui seront mises en œuvre dans le SCoT avec les territoires et SCoT limitrophes, y compris transfrontaliers (Espagne) ;
- Considérant que le SCoT intégrera les documents de planification et règles de portée supérieure : Loi Montagne, Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Égalité des Territoires (SRADDET), Schéma Directeur d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SDAGE)... ;
- Considérant que les documents d'urbanisme de norme inférieure (PLU, cartes communales...) devront être compatibles avec le SCoT et seront, de fait, compatibles avec les documents de planification de portée supérieure ;
- Considérant les termes de l'article L.142-4 du code de l'urbanisme qui stipulent notamment qu'en l'absence de SCoT applicable, les communes ne peuvent ouvrir à l'urbanisation des zones à urbaniser délimitées après le 1^{er} juillet 2002 ainsi que les zones naturelles, agricoles et forestières d'un PLU ou document en tenant lieu, les secteurs non constructibles des cartes communales et les secteurs situés en dehors des parties actuellement urbanisées des communes non couvertes par un document d'urbanisme ;
- Considérant l'intérêt pour la Vallée d'Ossau et ses communes membres de se doter d'un tel document afin de poursuivre leur projet de développement ;
- Considérant ce qui a été dit précédemment, les objectifs poursuivis dans l'élaboration de ce SCoT rural sont notamment :
 - Co-construire un projet de territoire valléen durable dans l'intérêt de tous les habitants, en intégrant les spécificités propres à la Vallée d'Ossau : pour cela, il sera nécessaire d'établir une prospective territoriale ambitieuse et réaliste, dans le respect des objectifs du développement durable. Il conviendra de renforcer

- l'attractivité du territoire en promouvant une offre de logement actuelles et futures, tout en privilégiant une utilisation rationnelle et de développement économique ; la préservation des paysages bâtis et non bâtis caractéristiques de la Vallée d'Ossau et l'intégration de l'environnement devront être au centre de tous les projets de développement et d'aménagement ;
- Maintenir un cadre de vie de qualité, facteur d'attractivité et de développement économique ; la préservation des paysages bâtis et non bâtis caractéristiques de la Vallée d'Ossau et l'intégration de l'environnement devront être au centre de tous les projets de développement et d'aménagement ;
 - Soutenir les activités économiques, en permettant le développement des activités existantes et l'installation de nouvelles entreprises ; porter une réflexion sur les zones d'activités économiques ;
 - Renforcer les centralités du territoire en articulant le SCoT avec les autres politiques de développement, notamment le dispositif « Petites Villes de Demain », avec l'objectif de faire rayonner ces centralités sur la totalité des 18 communes de la Vallée d'Ossau ;
 - Promouvoir une agriculture locale de qualité basée sur un savoir faire et une tradition reconnue en permettant la diversification et la valorisation de cette activité. La préservation et la promotion des variétés/races/essences locales et traditionnelles participent à la mise en valeur des paysages et à la sauvegarde de la biodiversité locale. La création d'un label ou d'une marque territoriale peut participer à valoriser ces produits locaux.
 - Intégrer les activités agro-pastorales dans l'ensemble des processus de développement ;
 - Structurer le développement touristique autour d'activités 4 saisons et adapter l'offre et les infrastructures aux défis du changement climatique et aux nouvelles demandes sociétales, notamment en termes de « sports nature ». Il conviendra d'adapter si nécessaire les équipements existants et en développer de nouveaux en adéquation avec les spécificités de la Vallée d'Ossau.
 - Favoriser le développement de projets d'énergies renouvelables, en valorisant les ressources naturelles présentes sur le territoire dans le respect de l'environnement et des paysages : hydroélectricité, biomasse, photovoltaïque...
 - Adapter les modes de vie du quotidien aux conséquences du changement climatique et protéger les biens et les personnes contre les nuisances et les risques naturels ;
 - Porter une réflexion sur les déplacements et les échanges vers les territoires voisins, y compris transfrontaliers : poursuivre les travaux engagés sur la mobilité à l'échelle du Pays de Béarn et sur la santé à l'échelle du Haut-Béarn, organiser les mobilités intra et extra territoriales pour tendre vers une réduction de l'usage de la voiture individuelle.
 - Donner une dimension transfrontalière au SCoT afin d'engager des projets en commun avec les collectivités aragonaises de la Vallée de Tena.
- Considérant de plus, selon les termes de l'article L.103-2 et L.103-3 du code de l'urbanisme, qu'il appartient au Conseil Communautaire de fixer les modalités de concertation à mettre en place avec le public tout au long de l'élaboration du SCoT, sont définis les modalités suivantes :
- Mise à disposition au siège de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau, 1 avenue des Pyrénées, 64260 ARUDY, aux jours et heures d'ouverture au public, d'un registre permettant au public d'apporter des contributions, ainsi que de l'ensemble des éléments du SCoT une fois ces-derniers validés, ainsi que de la « Porter à connaissance » et la « Note d'enjeux » de l'État ;
 - Informations sur l'avancement de la démarche sur le site internet de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau ;
 - Informations sur l'avancement de la démarche sur le bulletin communautaire publié par la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau, ainsi que la diffusion d'articles dans la presse locale ;
 - Organisation de réunions publiques ;
 - Recueil des contributions du public par voie postale ou électronique (scot@cc-ossau.fr)

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **PRESCRIT** un Schéma de Cohérence Territoriale sur le périmètre de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau ;
- **APPROUVE** les objectifs poursuivis par l'élaboration du SCoT tel qu'exposés précédemment ;
- **APPROUVE** les modalités de concertation avec le public proposées ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à engager toutes les démarches et procédures de consultation nécessaires au recrutement d'un prestataire extérieur en vue de la réalisation du SCoT ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tout contrat, avenant ou convention de prestation de services ou d'échanges de données nécessaire à l'élaboration du SCoT ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à déposer auprès des administrations les dossiers de demande de subventions pour l'ensemble des études liées à l'élaboration du SCoT ;
- **AUTORISE** Monsieur le Président à mettre en œuvre les présentes décisions ;
- **SOLLICITE** les services de l'État dans le cadre du Porter à Connaissance ainsi que pour la réalisation d'une note d'enjeux ;
- **INFORME** que la présente délibération sera transmise, conformément aux termes de l'article L.143-17 du code de l'urbanisme, aux Personnes Publiques Associées définies aux articles L.132-7 et L.132-8 du même code ainsi qu'à la commission départementale de la préservation des espaces naturels, agricoles et forestiers (CDPENAF) ;
- **INFORME** que la présente délibération sera transmise à l'ensemble des 18 communes de la Vallée d'Ossau et qu'elle sera affichée au siège de la Communauté de Communes de la Vallée d'Ossau et dans chaque mairie pendant un (1) mois, conformément aux termes de l'article R.143-14 et R.143-15 du code de l'urbanisme. Mention de cet affichage sera inséré dans un journal diffusé dans le département.

9/ CULTURE

9-1/ Attribution d'une subvention au porteur de projet patrimoine « les amis de la chapelle de Gabas »

Un règlement a été adopté en 2018 pour soutenir les porteurs de projets valorisant le patrimoine de la vallée, associations très nombreuses en vallée d'Ossau. Tout rentre dans la dynamique du pays d'Art et d'Histoire.

Délibération n°2021-131

OBJET : CULTURE - PATRIMOINE : ACCOMPAGNEMENT PORTEUR DE PROJET

RAPPORTEUR : Isabelle BERGES, Vice-Présidente

Dans le cadre de sa compétence « Pays d'art et d'histoire », la Communauté de Communes a décidé d'accompagner techniquement et/ou financière les porteurs de projets valorisant le(s) patrimoine(s) de la vallée d'Ossau et répondant au règlement d'intervention voté en Conseil Communautaire du 10/04/2018.

Afin de valoriser le patrimoine de la chapelle de Gabas érigée au 12^e siècle et inscrite aux Monuments Historiques, l'association les Amis de la Chapelle de Gabas, sollicite une subvention auprès de la Communauté de Communes pour la réalisation d'une publication sur l'histoire de cet édifice.

Cette publication rentre dans le cadre de la collection FOCUS des éditions du label Villes et Pays d'art et d'histoire et répond aux critères d'éligibilité du règlement d'intervention de la CC Vallée d'Ossau.

A ce titre, il est décidé d'octroyer une subvention de 500 euros.
 Les crédits nécessaires sont inscrits au BP 2021.

Le rapport entendu, **le Conseil Communautaire à l'unanimité :**

- **ATTRIBUE et AUTORISE à VERSER** la subvention comme indiquée ci-dessus ;
- **AUTORISE** le Président à signer les documents correspondants.

M. LOUSTAU : Il y a un gros travail à faire justement sur les églises de la vallée, notamment sur l'église de Béost, la chapelle d'Assouste qui sont de véritables petits chefs d'œuvre.

10/ Questions diverses

10-1/ Budget ABATTOIR : DM N°1

Délibération n°2021-132

OBJET : FINANCES - BUDGET ABATTOIR : DECISION MODIFICATIVE N°1

RAPPORTEUR : Fernand MARTIN, Vice-Président

Le budget autonome « ABATTOIR », est doté de l'autonomie financière, d'un compte de disponibilité (515) distinct de celui du budget principal et est assujéti à la TVA.

Par délibération n°2021/13 en date du 28 janvier 2021, le budget primitif du budget autonome « ABATTOIR » a été approuvé.

En 2015, un crédit de TVA de 785 € n'a pas fait l'objet de demande de remboursement auprès des services fiscaux, aussi le compte de tiers 44583 « Remboursement de TVA demandé » présente une anomalie.

Pour régulariser cette situation, il convient d'établir un mandat semi-budgétaire au compte 65888 « Autres charges de gestion courante » mais pour cela les autorisations budgétaires initiales doivent être réajuster par le transfert de crédits comme indiqué ci-dessous :

INVESTISSEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Opération	Montant	Article (Chap.) - Opération	Montant
16876 (16) : Autres établissements publics locaux	-785,00	021 (021) : Virement de la section de fonctionnement	-785,00
	-785,00		-785,00

FONCTIONNEMENT

Dépenses		Recettes	
Article (Chap.) - Opération	Montant	Article (Chap.) - Opération	Montant
023 (023) : Virement à la section d'investissement	-785,00		
65888 (65) : Autres	785,00		
	0,00		
Total Dépenses	-785,00	Total Recettes	-785,00

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **ADOPTÉ** le présent rapport ;
- **APPROUVE** la décision modificative n°1 du budget autonome « ABATTOIR ».

10-2/ Contractualisation : convention d'adhésion Avenir Montagne Ingénierie

Cette convention aurait pu être votée en même temps que la création du poste, mais nous n'avions pas tous les éléments lors de l'envoi de l'ordre du jour.

Délibération n°2021-133

OBJET : CONTRACTUALISATION - SIGNATURE DE LA CONVENTION D'ADHESION Avenir MONTAGNE INGENIERIE DE LA MONTAGNE BEARNAISE

RAPPORTEUR : Jean-Paul CASAUBON, Président

Le 27 mai 2021, le Premier ministre a présenté le plan Avenir Montagne qui a pour ambition de construire, en lien étroit avec les acteurs des territoires de montagne confrontés aux défis de réchauffement climatique, un modèle touristique plus diversifié, résilient et durable.

Ainsi, ce programme, financé par le Plan de Relance, porté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) et cofinancé par la Banque des Territoires, apportera un soutien en ingénierie pour conforter et approfondir la stratégie de développement touristique durable.

C'est dans ce cadre que la communauté de communes s'est associée aux communautés de communes du Haut Béarn et du Pays de Nay, ainsi qu'au Conseil départemental des Pyrénées Atlantiques, pour constituer un dossier de candidature sur la « Montagne Béarnaise ». Lors de cette candidature, d'un commun accord, la communauté de communes de la Vallée d'Ossau a été désignée comme chef de file de cette démarche. A ce titre, elle est désignée comme « territoire bénéficiaire » d'une convention financière dont le périmètre couvre les trois intercommunalités de la vallée d'Ossau, du Haut Béarn et du Pays de Nay.

La convention d'adhésion Avenir Montagne Ingénierie a pour objet d'acter l'engagement du territoire bénéficiaire et de l'Etat dans le programme Avenir Montagne. Elle prévoit le financement du poste de chef de projet avenir Montagne sur une base forfaitaire de 60 000 € par an pendant deux ans ; un soutien en ingénierie par un accès direct à une offre thématique apportée par les partenaires du programme comme la Banque des Territoires, France Mobilités et Atout France ; l'accès à la communauté « Avenir Montagnes » afin de favoriser le partage d'expériences entre territoires et entre massifs.

Le rapport entendu,

Le Conseil Communautaire à l'unanimité :

- **ADOPTÉ** le présent rapport ;
- **VALIDÉ** le projet de convention ;
- **AUTORISE** le Président de la communauté de communes à signer la convention d'adhésion Avenir Montagnes Ingénierie.

10-3/ Devenir de la laine de tonte des moutons

M. DESSEIN souhaiterait qu'au niveau de la commission OM soit menée une réflexion à l'échelle de la Vallée pour trouver un lieu de stockage pour la laine de mouton et éviter ainsi le brûlage. C'est un réel problème pour les éleveurs.

M. MARTIN : tout le monde est conscient de ce problème mais pour l'instant pas de solution à apporter.

M. PARIS : Ce produit faut-il le considérer comme un déchet ou un produit noble qui pourrait être valorisé. Actuellement des structures comme le Centre Départemental Ovin, y réfléchissent pour essayer de trouver des pistes pour trouver des filières de transformation. Semaine prochaine, une table ronde est organisée sur Tarbes sur le sujet.

10-4/ Motion sur la rémunération du personnel des service d'aide à la personne

Le Président : Il s'agit de la motion sur la rémunération du personnel des services d'aide à la personne, avec l'augmentation de 20% qui a été allouée au milieu associatif et zéro pour le personnel dépendant des collectivités publiques. Il faut que ces personnels soient bien traités et de manière équitable.

Le sénateur Marc BRISSON a fait une déclaration pour soutenir notre motion, un courrier a été reçu hier, c'est une question à la ministre.

Lors d'une réunion au département des présidents d'intercommunalités, le sujet a été également abordé afin que soit adoptée une position commune. Le département a dit qu'il y aurait des débuts de réponse sur ce sujet avant la fin de l'année.

M. SANZ : il serait intéressant d'adresser cette motion au Conseil supérieur de la Fonction Publique territoriale.

10-5/ Représentant de la CCVO à la Commission Départementale de Consultation des valeurs locatives des locaux professionnels

M. SANZ : Il serait intéressant de désigner un représentant de la CCVO pour siéger au sein de cette commission.

M. MARTIN, en tant que vice-président aux Finances, accepte.

10-6/ Question sur la Petite-Enfance

Envoyé en préfecture le 23/12/2021

Reçu en préfecture le 23/12/2021

Affiché le

SLO

ID : 064-246400337-20211214-D2021_134-DE

M. CASADEBAIG : semaine dernière lors d'une réunion à Laruns, Anne Blanchet a posé une question sur la capacité des structures à accueillir les petits enfants de 0 à 3 ans. Aujourd'hui il existe deux structures multi-accueils, une à Laruns avec 12 places et une à Louvie-Juzon avec 18 places. A l'époque lorsqu'elles avaient été créées, leurs capacités étaient suffisantes et il y avait aussi de nombreuses assistantes maternelles, ces dernières disaient même qu'on allait leur enlever leur travail. En 2021, le constat est que beaucoup de jeunes couples qui vont avoir des bébés, ou qui en ont, ne trouvent pas de quoi satisfaire le besoin. Les petits c'est l'avenir, et les parents travaillent. Est-ce qu'il ne faudrait pas communautairement qu'on se pose la question de rebattre les cartes pour essayer de trouver une solution soit en structure actuelle en créant des lieux ou on pourrait augmenter les effectifs ?

M. GARROcq : Lundi prochain l'après-midi, doit se tenir une réunion pour l'attribution des places de crèches. Il n'y a qu'une candidature officiellement admissible. Il peut y avoir parfois des demandes non satisfaites parce qu'elles ne remplissent pas les conditions d'éligibilité, personnes hors territoire de la vallée d'Ossau par exemple. Un critère d'attribution des places assez pointus a été mis en place avec la directrice et lorsqu'il y a un refus la justification ne donne pas lieu à discussion.

Lors de la dernière réunion qui s'est tenue au printemps, toutes les demandes ont été satisfaites avec des ajustements et en favorisant les personnes demandant le plus de jours.

En 2021, c'est complet mais peut-être qu'en 2022 ou 2023 les besoins seront autres.

Lundi le point sera fait sur les demandes et les chiffres exacts seront communiqués.

Il rappelle que le RAM fonctionne aussi très bien. De nombreux ateliers sont organisés avec une grande majorité de nounous qui y assistent, sans obligation.

Le Président rappelle qu'il faut privilégier ceux qui demandent le plus de jours, nous avons des obligations de taux de remplissage à atteindre afin que la CAF nous verse les aides correspondantes. Il y a 2 ans, notre taux de remplissage était faible et la CAF nous avait pénalisé.

M MARTIN : La création de MAM (Maison d'Assistants maternelles) ne serait-ce pas une solution ?

Mme MOULAT : Sur la commune d'Arudy, il existe une MAM.

Mme BARRAQUE tient à signaler le travail remarquable réalisé par Manon la directrice de la crèche au niveau du planning pour optimiser et accueillir le maximum d'enfants et afin de percevoir toutes les aides de la CAF.

Le président indique que les chiffres précis vont être communiqués sur les demandes, le nombre de refus, le nombre d'assistantes maternelles. Aujourd'hui on ne peut apporter de réponse sur un ressenti.

Séance levée à 20 h 58