



**Délibération n°2024-115**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Date de convocation : 9 juillet 2024  
Nombre de délégués en exercice : 33  
Nombre de délégués présents : 28  
Nombre de délégués votants : 31

Le Conseil Communautaire de la Vallée d'Ossau, s'est réuni le jeudi 18 juillet 2024 à 18 heures, au nombre prescrit par la loi, au siège de la CCVO, 1 Avenue des Pyrénées à Arudy, sous la présidence de M. CASAUBON Jean-Paul, Président.

**Présents titulaires** : M. AUSSANT Claude, M. BARBAN Jean-Louis, Mme BERGES Isabelle, M. BEROT-LARTIGUE Michel, Mme BLANCHET Anne, M. BONNEMASON Bernard, M. CARRERE Jean-Bernard, M. CASADEBAIG Robert, M. CASAUBON Jean Paul, Mme CASSOU Sylvie, Mme CLAVIER Hélène, M. DAGUERRE Robert, M. DESSEIN Michaël, M. ESQUER Philippe, M. GABASTON Jean-Pierre, M. GARROcq Jean-Pierre, M. LABERNADIE Patrick, Mme LAHOURATATE Nicole, M. LOUSTAU Christian, M. MARTIN Fernand, M. MONGAUGÉ Jean-Luc, Mme MOULAT Monique, Mme MOURTEROT Josiane, Mme POUYMIROU-BOUCHET Nadège, M. REGNIER Jean-François, M. SANZ Alain, M. SASSOUBRE Guy, M. VISSE Bernard

**Absents ou excusés** : Mme BARRAQUE Anne-Marie, M. CACHELOU Yoann, M. CARREY Daniel, M. LEGLISE Vincent, M. PARIS Rémi

**Pouvoirs** : Mme BARRAQUE Anne-Marie donne pouvoir à M. LABERNADIE Patrick  
M. CARREY Daniel donne pouvoir à M. CASAUBON Jean-Paul  
M. PARIS Rémi donne pouvoir à Mme MOULAT Monique

**Secrétaire de séance** : Mme LAHOURATATE Nicole

**OBJET : MODIFICATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS - OUVERTURE DU POSTE DE  
GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES AUX REDACTEURS TERRITORIAUX**

**RAPPORTEUR** : Jean-Paul CASAUBON, Président

Par délibération n°2022-58 en date du 07 avril 2022, le Conseil communautaire a créé un poste de gestionnaire administratif (ressources humaines / accueil) relevant de la catégorie hiérarchique C et à temps complet, accessible aux grades d'adjoint administratif, adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe et adjoint administratif principal 1<sup>ère</sup> classe.

Depuis cette date, les missions du gestionnaire administratif ont évolué pour se spécialiser exclusivement sur des missions de gestionnaire Ressources Humaines.

L'agent occupant actuellement le poste quittant la collectivité, une procédure de recrutement a été lancée.

Compte-tenu des attentes en matière de technicité, d'expertise et de savoir-être sur ce poste, il semble opportun de l'ouvrir au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux.

L'emploi serait élargi à ce cadre d'emplois à compter du 15 août 2024.

Le tableau des emplois serait modifié comme suit :

Emploi	Grade(s) associé(s)	Catégorie hiérarchique	Effectif budgétaire	Temps de travail	Fondement du recrutement en qualité de contractuel
Gestionnaire administratif (Ressources Humaines)	Adjoint administratif, Adjoint administratif principal 2eme classe, Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe Rédacteur, Rédacteur principal 2 <sup>ème</sup> classe, Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe	B / C	1	Temps complet	Article L.332-8 du Code Général de la Fonction Publique

Cet emploi permanent pourrait être pourvu :

- par le recrutement d'un fonctionnaire en application du principe général posé à l'article L.311-1 du Code général de la fonction publique selon lequel, sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires ;
- par dérogation, par le recrutement d'un agent contractuel en application des dispositions de l'article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique, qui permettent, dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents.

Les contrats de travail sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans renouvelable par reconduction expresse dans la limite de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, l'emploi pourrait être doté d'un traitement afférent à un indice majoré compris entre 366 et 436.

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 adjoints administratifs ou rédacteurs territoriaux par délibération en vigueur relative au RIFSEEP.

Le rapport entendu, après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire, **à l'unanimité**,

**DÉCIDE** d'élargir à compter du 15 août 2024 le poste de gestionnaire administratif à temps complet au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux ;

que cet emploi pourra être pourvu par le recrutement d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel ;

que dans l'hypothèse du recrutement d'un agent contractuel, cet emploi sera doté d'un traitement afférent à un indice majoré compris entre 366 et 436 ;

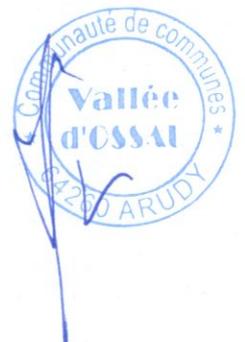
**AUTORISE** le Président à signer le contrat de travail proposé en annexe ;

**ADOPTE** l'ensemble des propositions du Président ;

**PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Le Président,

Jean-Paul CASAUBON



**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**  
**établi en application des dispositions de l'article L.332-8 3° du Code général de la fonction publique**  
**(collectivités moins de 1 000 habitants ou groupements de communes de moins de 15 000 habitants)**

ENTRE ..... (désignation de la collectivité/ de l'établissement public), demeurant à ..... (indiquer l'adresse), représenté(e) par son ..... (Maire ou Président) M./Mme ..... dûment habilité(e) à cette fin par délibération du ..... (organe délibérant) en date du ....., soumise au contrôle de légalité le ..... et affichée le .....,

ET M./Mme ....., né(e) le ..... à ..... demeurant à ..... (indiquer l'adresse), titulaire de ..... (indiquer le diplôme le plus élevé),

Considérant que M./Mme ....., remplit les conditions générales de recrutement prévues à l'article 2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Il est exposé ce qui suit :

Par délibération en date du ..... le ..... (organe délibérant) a créé un emploi de ..... pour assurer ..... (service et missions).

La déclaration de vacance d'emploi a été effectuée auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques et a été publiée le .....

En application des dispositions de l'article L.332-8 3° du code générale de la fonction publique, il est possible de recruter des agents contractuels sur des emplois permanents, dans les communes de moins de 1 000 habitants, ou dans les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants.

Considérant que la procédure de recrutement a été menée dans le respect des conditions réglementaires du décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels.

Les contrats sont conclus pour une durée déterminée maximale de 3 ans et ne sont renouvelables que par reconduction expresse dans la limite d'une durée totale de 6 ans. Si, à l'issue de cette durée de 6 ans, le contrat est reconduit, il l'est par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Ceci exposé, il est convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1<sup>er</sup> - ENGAGEMENT - ATTRIBUTIONS**

Durée maximum  
du contrat : 3 ans

À compter du ..... et pour une durée de ..... M./Mme ..... est engagé(e) par ..... (désignation de la collectivité / de l'établissement public) en qualité de ..... (désignation de l'emploi à pourvoir) pour assurer ..... (missions précises).

Cet emploi appartient à la catégorie hiérarchique ..... (A, B ou C).

L'agent exercera ses fonctions ..... (mentionner le ou les lieux d'exercice des fonctions ou, à défaut de lieu fixe ou principal, l'indication selon laquelle les fonctions sont exercées sur

plusieurs lieux ainsi que, lorsque les fonctions sont exercées à l'étranger (dans les Etats où elles sont assurées).

L'agent assurera ses fonctions sous l'autorité du ..... (Maire ou Président) ou des personnes déléguées par lui.

L'agent exercera ses fonctions à temps complet.

Pour un emploi à temps non complet

L'agent effectuera ..... h de travail par semaine en moyenne.

L'agent effectuera une période d'essai de .....

**Période d'essai :** Elle est facultative

Durée minimale : 1 jour ouvré par semaine de travail

Durée maximale :

- 3 semaines pour un contrat dont la durée est < à 6 mois
- D'1 mois pour un contrat dont la durée est < à 1 an
- De 2 mois pour un contrat dont la durée est < à 2 ans
- De 3 mois pour un contrat dont la durée est égale ou > à 2 ans
- Pas de période d'essai pour un contrat de travail renouvelé par la même autorité territoriale et sur des missions identiques.

### ARTICLE 2<sup>ème</sup> - CONGÉS ANNUELS

L'agent bénéficiera de .... jours ouvrés de congés annuels.

À l'issue du contrat, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition par l'Autorité territoriale du calendrier des congés annuels, ou pour raison de santé, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels aura droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

L'indemnité compensatrice est égale au 1 / 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours, le cas échéant proratisée par rapport au nombre de jours de congés annuels dus et non pris. L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris. L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

**Congés annuels :** 5 fois les obligations hebdomadaires de service décomptées en jours ouvrés quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées sur la journée

### ARTICLE 3<sup>ème</sup> - RÉMUNÉRATION

**Rémunération :** le contrat doit indiquer le montant de la rémunération, en précisant chacun de ses éléments constitutifs, sa périodicité ainsi que ses modalités de versement.

Pour un emploi à temps non complet

L'agent percevra mensuellement un traitement correspondant à la valeur de l'indice brut ..... majoré (au 1<sup>er</sup> juillet 2023) .....

L'agent percevra un traitement calculé à raison de .... /35<sup>èmes</sup> de la valeur de l'indice brut ..... majoré (au 1<sup>er</sup> juillet 2023).....

Le supplément familial n'est versé que si l'agent a des enfants à charge. Le versement des primes et indemnités est facultatif.

L'agent percevra, en outre, mensuellement le supplément familial de traitement. Il percevra (*périodicité définie dans la délibération*) les primes et indemnités prévues pour le cadre d'emplois correspondant aux fonctions assurées telles que fixées pour les fonctionnaires instituées par ..... (*organe délibérant*) par délibération en date du

.....  
La rémunération sera versée chaque mois après service fait, par virement sur le compte bancaire de l'agent.

#### **ARTICLE 4<sup>ème</sup> - SÉCURITÉ SOCIALE - RETRAITE**

L'agent relèvera du régime général de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.

#### **ARTICLE 5<sup>ème</sup> - RENOUELEMENT DU CONTRAT**

Le présent contrat ne pourra être renouvelé que par reconduction expresse pour une durée maximum de 3 ans et sous réserve que la durée totale des contrats n'excède pas 6 ans.

L'autorité territoriale notifie à l'agent son intention de renouveler ou non le contrat de travail au plus tard :

- 8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à 6 mois ;
- 1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans ;
- 2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à 2 ans ;
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

**Détermination du délai** : la durée d'engagement à prendre en compte est décomptée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus par la collectivité avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction sous réserve que l'interruption soit inférieure à 4 mois et qu'elle ne résulte pas d'une démission de l'agent.

L'agent .....dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation ou son refus. En cas de non réponse, il sera réputé renoncer à son emploi.

#### **ARTICLE 6<sup>ème</sup> – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **1 – Licenciement (à l'initiative de la collectivité)**

Le licenciement pourra être prononcé après respect des procédures et délais de préavis prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Aucun préavis n'est dû en cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour inaptitude physique ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

##### **2 – Indemnité de fin de contrat**

Une indemnité de fin de contrat sera versée à l'agent au plus tard 1 mois après le terme du contrat dès lors que sont remplies les conditions prévues à l'article L.554-3 du Code général de la fonction publique et à l'article 39-1-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

##### **3 – Démission de l'agent**

La démission doit être présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Elle doit exprimer clairement la volonté de l'agent de démissionner. L'agent doit respecter un préavis de :

L'indemnité s'applique aux contrats exécutés jusqu'à leur terme, ne faisant pas l'objet d'un renouvellement, conclus à compter du 01/01/2021, pour une durée inférieure ou égale à 1 an

- 8 jours si la durée de service effectuée par l'agent est inférieure à 4 mois,
- 1 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 4 mois et inférieure à 2 ans,
- 2 mois si la durée de service effectuée par l'agent est égale ou supérieure à 2 ans.

**Détermination du délai** : la durée d'engagement à prendre en compte est décomptée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus par la collectivité avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonction sous réserve que l'interruption soit inférieure à 4 mois et qu'elle ne résulte pas d'une démission de l'agent.

#### **ARTICLE 7<sup>ème</sup> – CONDITIONS D'EMPLOI ET ANNEXES**

Instructions de service → si ces documents existent : planning de travail, règlement intérieur, règlement de temps de travail....

Les conditions d'emplois figurent dans les documents joints en annexe au présent contrat.

Figurent en annexes :

- la fiche de poste récapitulant les conditions d'emploi du poste,
- le document récapitulant l'ensemble des instructions de service opposables aux agents,
- les certificats de travail délivrés par les précédents employeurs publics de l'agent.

#### **ARTICLE 8<sup>ème</sup> - AUTRES DISPOSITIONS**

D'une manière générale, l'agent se verra appliquer les dispositions du Code général de la fonction publique en tant qu'elles concernent les agents contractuels ainsi que celles du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

#### **ARTICLE 9<sup>ème</sup> – COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE ET VOIES DE RECOURS**

Les litiges résultant de l'application du présent contrat relèvent de la compétence de la juridiction administrative et peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif de PAU – CS 50543 – 64010 PAU Cedex dans le délai de 2 mois à compter de la notification à l'intéressé(e). La requête peut être déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Fait à ....., le .....

Faire précéder la signature des parties par la mention manuscrite "Lu et Approuvé"

M./Mme .....

Le ..... (Maire ou Président),

(Prénom, nom lisibles / Cachet et signature)