



**Compte-Rendu du Conseil syndical
du lundi 14 décembre 2020
18 h 00-Salle des fêtes -LAU BALAGNAS**

**Nombre de membres
en exercice :** 30

Présents : 24

Votants : 25

Sont présents: Pascal ARRIBET, Régis BAUDIFFIER, Christophe BORE-CAVALLERO, Pierre CABARROU, Jean-Claude CASTEROT, Claude CAUSSADE, Jean-Louis CAZAUBON, Mathieu CUEL, Mohamed DILMI, Thierry DUMESTRE-COURTIADÉ, Joseph FOURCADE, Corinne GALEY, André LABORDE, Serge LAGUIBEAU, Thierry LAVIT, Sylvie MAZUREK, Christophe MENGELLE, Marie PLANE, Cécile PREVOST, Jean-Baptiste RAMON, Loïc RIFFAULT, Anne-Isabelle ROBUSTE, Raymond THEIL, Nicolas ZARAGOZA

Représentés : Dominique GOSSET par Christophe MENGELLE

Présents sans droit de vote : Emmanuelle BEGUE-LONCAN, Orange RAVELEAU, Francine MOURET, Frédéric HAMON

Excusés : Agnès LABARTHE, Jérôme LURIE, Jeanine DUBIE, Adeline AYELA, Maryse CARRERE

Absents: Eric ABBADIE, Christiane ARAGNOU, Stéphane ARTIGUES, Jean-Claude BEAUQUESTE, Jean-Marc BOYA, Marie-Henriette CABANNE, Serge CABAR, Jean-Noël CASSOU, Pierre DARRE, Jacques GARROT, Paul HABATJOU, Clara HERER, Evelyne LABORDE, Yvette LACAZE, Francis LAFON-PUYO, Valérie LANNE, Jean-Baptiste LARZABAL, Charles LEGRAND, Léna LHUISSET, Guy LONCA, Xavier MACIAS, Ange MUR, Philippe MYLORD, Françoise PAULY, Bernard PELUHET, Jean-Claude PIRON, Paul SADER, Virginie TEXIER, Gaëlle VALLIN, Guy VERGES

Secrétaire de séance : Cécile PREVOST

Pièces jointes :

- *PowerPoint de la séance*
- *Projet de convention Actes*
- *Projet de convention entre le PLVG et le PETR Cœur de Bigorre*
- *RIFSEEP, tableau récapitulatif des montants plafonds par groupe de fonction selon les cadres d'emploi au PLVG*
- *Règlement des Equipements de Protection Individuelle et Vêtements de Travail*
- *Règlement intérieur du PLVG*
- *Modalités de mise en œuvre des astreintes*
- *Encadrement du temps partiel au PLVG*

M. le Président, Thierry LAVIT, préside ce conseil Syndical. Le quorum étant atteint, la réunion peut commencer.

****** AFFAIRES GENERALES ******

Validation du compte-rendu du Conseil Syndical du 17/11/2020

Monsieur le Président indique qu'il a été envoyé à l'ensemble du conseil syndical par mail le 08/12/2020. Aucune remarque n'étant faite, ce compte-rendu est validé.

Décisions prises par Monsieur le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoir

Comme à chaque conseil, il est nécessaire de rapporter les décisions prises par le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoir, depuis le 17/11/2020. Mme BEGUE-LONCAN indique qu'ont été prises 3 décisions :

DEC_2020_36 : Marché d'étude de faisabilité pour l'amélioration des écoulements sur le Souët au niveau du pont, chemin de Roudères

DEC_2020_37 : Avenant n°1 au marché « Etude Schéma directeur hydromorphologique et hydraulique du bassin versant du Gave de Gavarnie »

DEC_2020_38 : Avenant n°2 au marché de conseil, d'expertise et d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la mise en œuvre du PAPI et de la compétence GeMAPI.

Dans le cadre de la délégation relative aux marchés inférieurs à 90 000€ HT :

Budget principal

6 930 € BOOQI impression cartes VTT

430 € PECHBERTY traduction cartes VTT

1 040 € Latitude Cartagene création de poster pour 4 circuits VTT

3 930€ Latitude Cartagene création de 6 panneaux VTT

2 000 € Tourisme TV - Forfait gestion Pyrénées TV

690€ Abonnement Pyrénées TV

2 304€ Masques COVID (4800) – CD65

600 euros TOISER David FORMO pour création graphique cyclo Altamonta

3 844.00 Totems et pupitres zone VTT berges du Gave Pyrénées Concept

Budget GeMAPI

5 570 euros HT CACG = suivi des travaux d'urgence du SOUET à Gaillagos

1 410 euros HT CACG = Suivi chantier des travaux à Esquièze-Sère

7 380 euros HT ECTAUR EXPERT = marché à bons de commande TOPO Riu Gros

750 euros HT ECTAUR EXPERT = marché à bons de commande TOPO Cauterets

34 540 euros HT ECTAUR EXPERT = marché à bons de commande TOPO Gave d'Azun

203.81 euros HT IGN = achat de données

9 009.50 euros HT GEOFIT EXPERT = marché à bons de commande levés LIDAR BASTAN

2 288.50 euros HT GEOFIT EXPERT = marché à bons de commande levés LIDAR ISABY

394.40 euros HT GEOFIT EXPERT = marché à bons de commande levés LIDAR AZUN

6 115 euros HT BIOTOPE = marché à bons de commande pour Suivis écologiques Soum de Lanne

Convention de télétransmission des actes soumis au contrôle de légalité

Monsieur le Président informe qu'afin de faciliter l'envoi des actes du PLVG soumis au contrôle de légalité (délibérations et documents budgétaires) via l'application @ctes, il convient de passer convention avec la Préfecture pour activer la télétransmission. Préalablement à la signature de la convention, une délibération doit être prise par le comité syndical pour, d'une part approuver le projet, d'autre part m'autoriser à signer ladite convention ainsi que les éventuels avenants.

Le projet de convention est présenté en séance.

Ce point n'amenant pas de remarque, le conseil syndical, après en avoir délibéré, décide

- de procéder à la télétransmission des actes réglementaires et des actes budgétaires soumis au contrôle de légalité,
- de conclure une convention de mise en œuvre de la télétransmission avec le préfet des Hautes-Pyrénées représentant l'Etat à cet effet,
- de choisir le dispositif ACTES et de conclure à cet effet une convention de mise en œuvre de la télétransmission des actes au contrôle de légalité via la plateforme ACTES.

Convention de prestation de service relative à l'ingénierie 2021 entre le PETR Cœur de Bigorre et le PLVG

M. Le Président indique que la PLVG a été sollicité par le PETR Cœur de Bigorre pour pallier l'absence de la coordinatrice PETR Cœur de Bigorre à compter du 6 février 2021.

Depuis plusieurs années, le PLVG et le PETR Cœur de Bigorre travaillent en partenariat sur de nombreux sujets, et notamment les politiques contractuelles :

- le Contrat Territorial Occitanie/Pyrénées-Méditerranée « Vallées de Bigorre » mis en œuvre pour la période 2018-2021 à l'échelle des Communautés de Communes de la Haute Bigorre et Pyrénées Vallées des Gaves ;
- le programme LEADER « Plaines et Vallées de Bigorre » 2015-2021 ;

Sous forme de prestation de service, il est proposé que le PLVG mobilise son ingénierie pour remplacer la coordinatrice du PETR pendant son absence sur certaines missions.

Le projet de convention de prestation de service relative à l'ingénierie 2021 entre le PETR Cœur de Bigorre et le PLVG est présenté.

Il s'agira pour le PLVG de participer à la mise en œuvre des politiques contractuelles portées par le PETR Cœur de Bigorre, et notamment :

- le suivi de la mise en œuvre du Contrat Territorial Occitanie/Pyrénées-Méditerranée « Vallées de Bigorre » ;
- l'accompagnement des porteurs de projets sollicitant une aide Leader et relevant du territoire du PETR Cœur de Bigorre.

Il est précisé que le travail réalisé dans le cadre de la présente prestation ne sera pas inclus dans le temps de travail dédié à l'assistance technique LEADER mise en œuvre par le PLVG sur son périmètre en 2021 et faisant l'objet d'un financement du programme LEADER.

Dans le cadre de la réalisation de cette prestation, le PLVG mobilisera un ou plusieurs de ses agents en interne. Cette prestation sera mise en œuvre entre le 6 février 2021 et le 6 août 2021 ;

Le montant de la prestation est fixé forfaitairement à 9 000€. Ce coût ne pourra pas faire l'objet d'un réajustement pendant la durée de la convention.

Les modalités de cette prestation de service sont précisées dans le projet de conventionnement présenté en annexe.

Ce point n'amenant pas de remarque, le conseil syndical décide d'accepter le principe et les modalités du conventionnement avec le PETR Cœur de Bigorre détaillés ci-dessus.

****BUDGET****

M. le Président donne la parole à Mme BEGUE-LONCAN pour les points suivants.

Décision modificative n°3 du budget annexe GeMAPI (83400)

Mme BEGUE-LONCAN indique qu'il est nécessaire de procéder à une décision modification au budget annexe GeMAPI pour notamment prendre en compte l'intégration des immobilisations achevées (opérations d'ordre) et également à un ajustement de crédits manquants sur une opération d'investissement.

FONCTIONNEMENT :		DEPENSES	RECETTES
TOTAL :		0.00	0.00
INVESTISSEMENT :		DEPENSES	RECETTES
1641	Emprunts en euros	2000.00	
2031	Frais d'études	-2800.00	
2031 - 38	Frais d'études	800.00	
2315 (041)	Installat°, matériel et outillage techni	2162.42	
2312 (041)	Agencements et aménagements de terrains	4798.40	

2033 (041)	Frais d'insertion		6960.82
		TOTAL :	6960.82
		TOTAL :	6960.82

Le conseil syndical valide cette décision modificative au budget GeMAPI.

Ouverture de crédits d'investissement

Mme BEGUE-LONCAN indique que l'ensemble des budgets du PLVG seront proposés au vote au 1^{er} trimestre 2021. Afin de permettre d'engager, liquider et mandater des dépenses d'investissement avant le vote, il est proposé d'ouvrir des crédits d'investissement par anticipation pour le budget principal et les budgets annexes GeMAPI et SPANC conformément à l'article L1612-1 du code général des collectivités territoriales, selon la répartition suivante :

- Pour le budget principal du PLVG :

	Crédits ouverts en 2020	Crédits à ouvrir avant le vote du BP (25%)
Chapitre 20 immobilisations incorporelles	50 768.00	12 692.00
<i>Art. 2051</i>	36 168.00	9 542.00
<i>Art. 2088</i>	12 600.00	3 150.00
Chapitre 21 immobilisations corporelles	74 704.74	18 676.19
<i>Art. 2158</i>	22 500.00	5 625.00
<i>Art. 2183</i>	9 564.20	2 391.05
<i>Art. 2184</i>	3 000.00	750.00
<i>Art. 2188</i>	39 568.92	9 892.23

- Pour le budget annexe du SPANC :

	Crédits ouverts en 2020	Crédits à ouvrir avant le vote du BP (25%)
Chapitre 20 immobilisations incorporelles	7 500.00	1 875.00
<i>Art. 2051</i>	7 500.00	1 875.00
Chapitre 21 immobilisations corporelles	3 578.09	883.09
<i>Art. 2183</i>	1 845.73	461.43
<i>Art. 2184</i>	1 732.36	433.09

- Pour le budget annexe GeMAPI, pour les opérations non individualisées :

	Crédits ouverts en 2020 par le PLVG	Crédits à ouvrir avant le vote du BP (25%)
Chapitre 20 immobilisations incorporelles	63 200.00	15 800.00
<i>Art. 2031</i>	24 200.00	6 050.00
<i>Art. 2033</i>	4 000.00	1 000.00
<i>Art. 2051</i>	5 000.00	1 250.00
<i>Art. 2088</i>	30 000.00	7 500.00
Chapitre 21 immobilisations corporelles	917 794.89	96 500.20
<i>Art. 2128</i>	640 142.92	160 035.73
<i>Art. 2135</i>	2 000.00	500.00
<i>Art. 2145</i>	16 000.00	4 000.00
<i>Art. 2158</i>	31 000.00	7 750.00
<i>Art. 2182</i>	47 000.00	11 750.00
<i>Art. 2183</i>	9 000.00	2 250.00
<i>Art. 2184</i>	8 440.89	2 110.22

Art. 2188	28 300.00	7 075.00
-----------	-----------	----------

- pour le budget annexe GeMAPI, pour les opérations individualisées suivantes :

Opération	Crédits ouverts en 2020 par le PLVG (-RAR)	Crédits à ouvrir avant le vote du BP (25%)	Répartition des crédits ouverts par article
13-Expo photos	18 000,00	4 500,00	2188
16- Etude hydrométéorologique	20 666,00	5 166,50	2031
17- Systèmes d'alerte	28 425,30	7 106,33	2188
19- Etude Voie Verte	172 880,00	43 220,00	2031
24- modèle physique cône déjection	220 505,00	55 126,25	2031
32- Maîtrise d'œuvre travaux Gave de Gavarnie	32 328,20	8 082,05	2031
34- Mise en conformité des ouvrages	239 000,00	59 750,00	2031
44- Travaux Héas	174 000,00	43 500,00	2312

Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- décide d'autoriser l'ouverture des crédits d'investissement par anticipation pour le budget principal, le budget annexe du SPANC, et le budget annexe GeMAPI
- approuve la répartition des crédits figurant aux tableaux ci-dessus
- autorise Monsieur le Président à engager liquider et mandater des dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent pour le budget principal et le budget annexe.
- dit que les crédits seront proposés à l'inscription des budgets primitifs de l'exercice 2021.

****RESSOURCES HUMAINES****

Pour les points suivants, Monsieur le Président laisse la parole à Mme Orange RAVELEAU, DRH du PLVG.

Elargissement du RIFSEEP et instauration de l'Indemnité de Fonction de Sujétions et d'Expertise (IFSE) à d'autres cadres d'emplois

Le PLVG a mis en place par délibération n° 2017-168 le 18/12/2017 le RIFSEEP, Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Depuis le 01/01/2018, ce nouveau régime indemnitare remplace les primes et indemnités anciennement en vigueur pour les cadres d'emploi dont les décrets d'application avaient été publiés : attachés territoriaux ; rédacteurs territoriaux ; adjoints administratifs territoriaux ; conseillers socio-éducatifs territoriaux ; adjoints techniques territoriaux.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 a permis aux cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, de pouvoir en bénéficier. Autrement dit, tous les cadres d'emplois territoriaux sont désormais éligibles. Il convient donc pour le PLVG, sans modifier le cadre du RIFSEEP défini en décembre 2017, d'élargir la liste des bénéficiaires et de déterminer les montants plafonds par groupe de fonction pour chaque nouveau cadres d'emplois bénéficiaires dans le respect des plafond réglementaires.

Le montant des plafonds pour les ingénieurs territoriaux, les techniciens territoriaux et les agents de maitrise (voir annexe) ont reçu favorable un avis du Comité Technique Départemental le 24/11/2020.

A compter du 01/01/2021, le cadre d'application du RIFSEEP est le suivant :

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, affiliés à la CNRACL et/ou à l'IRCANTEC, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel régis par les dispositions du décret 88-145 du 15/02/1988 (agents non titulaires de droit public à l'exclusion des agents de droit privé).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants : attachés territoriaux ; rédacteurs territoriaux ; adjoints administratifs territoriaux ; conseillers socio-éducatifs territoriaux ; adjoints techniques territoriaux ; ingénieurs territoriaux ; techniciens territoriaux ; agents de maîtrise.

ARTICLE 2 : MODALITES DE VERSEMENT

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

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

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

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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

ARTICLE 3 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante de l'établissement public de coopération intercommunale décide de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

ARTICLE 4 : STRUCTURE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

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

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - niveau hiérarchique
 - nombre de collaborateurs encadrés directement et indirectement
 - type de collaborateurs encadrés
 - niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - Délégation de signature
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
 - Conduite de projet
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseil aux élus

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Technicité / niveau de difficulté
 - Champ d'application / polyvalence
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)
 - Diplôme
 - Habilitation / certification
 - Actualisation des connaissances
 - Connaissance requise
 - Rareté de l'expertise
 - Autonomie

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
 - Risque d'agression physique
 - Risque d'agression verbale
 - Exposition aux risques de contagion(s)
 - Risque de blessure
 - Itinérance/déplacements
 - Variabilité des horaires
 - Contraintes météorologiques
 - Travail posté
 - Obligation d'assister aux instances
 - Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)
 - Engagement de la responsabilité juridique
 - Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
 - Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
 - Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
 - Impact sur l'image de la collectivité.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'expérience dans d'autres domaines ;
- La connaissance de l'environnement de travail ;
- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;

- à minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 6 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

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

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

L'entretien professionnel annuel permettra d'évaluer ces différents critères sur un total de 100 points, chaque critère valant 20 points. Le montant de CIA attribué sera calculé au prorata du nombre de points obtenus (100 points = enveloppe maxi).

Le CIA est versé deux fois par an, en juin et en décembre.

ARTICLE 7 : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE)

Cat.	Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Intitulé de fonctions	Montant maximal individuel annuel IFSE	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE)	Montant maximal individuel annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (CIA)
A	Attachés territoriaux	A1	Directeur	20 000 €	36 210 €	2 500 €	6 390 €
		A2	Directeur adjoint/DRH	17 000 €	32 130 €	2 200 €	5 670 €
		A3	Chargé de mission (tourisme)	14 000 €	25 500 €	2 000 €	4 500 €
		A4	Sans objet	13 000 €	20 400 €	1 800 €	3 600 €
A	Ingénieur	A1	Directeur	28 000 €	36 210 €	2 500 €	6 390 €
		A2	Directeur adjoint	24 000 €	32 130 €	2 200 €	5 670 €
		A3	Chargé de mission (Prévention inondations/ Natura 2000)	20 000 €	25.500 €	2000 €	4 500 €
B	Rédacteurs	B1	Responsable du pôle secrétariat	12 000 €	17 480 €	1 200 €	2 380 €
B	Assistants territoriaux socio-éducatifs	B2	Conseiller en insertion professionnelle	9 000 €	15 300 €	1 100 €	1 440 €
B	Techniciens	B1	Sans objet	12 000 €	17 480 €	1 200 €	2 380 €
		B2	Techniciens de rivière	11 000 €	16 015 €	1 100 €	2 185 €
		B3	Sans objet	9 000 €	14 650 €	1 000 €	1 995 €
C	Agent de maîtrise	C1	Chef de BV	8 500 €	11 340 €	1 000 €	1 260 €

		C2	Sans objet	5 000 €	10 800 €	950 €	1 200 €
C	Adjoints techniques	C1	Chef de BV ; technicien rivière ; Coordinateur ACI ; Encadrant technique insertion	8 500 €	11 340 €	950 €	1 260 €
C	Adjoints administratifs	C1	Sans objet	8 500 €	11 340 €	950 €	1 260 €
C	Adjoints Techniques	C2	Agents techniques BV	5 000 €	10 800 €	500 €	1 200 €
C	Adjoints administratifs	C2	Secrétariat ; agent administratif en charge des payes, de la BV	5 000 €	10 800 €	500 €	1 200 €

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 8 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IHTC);
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...);

Le débat est ouvert.

Monsieur le Président tient à remercier Mme RAVELEAU pour ce travail de synthèse car le RIFSEEP est complexe à comprendre et à mettre en œuvre. La ville de Lourdes doit le mettre en place en 2021.

Mme RAVELEAU indique que l'élargissement du RIFSEEP à d'autres cadres d'emplois n'aura pas d'impact financier sur la structure puisqu'il s'agit de transformer les primes existantes des agents en IFSE. Elle demande aux délégués leur avis, notamment sur l'article 7 qui définit le montant maximum individuel annuel de l'IFSE pour les agents du PLVG.

M.CASTEROT demande si ce sont des montants bruts. Mme RAVELEAU lui indique que oui.

M.BORE-CAVALLERO demande comment s'explique la différence entre le montant plafond de l'IFSE pour un Directeur attaché territorial et celui d'un Directeur ingénieur car le delta est important (de 20 000 à 28 000 euros).

Mme RAVELEAU répond que c'est lié au cas précis d'un agent lors de la fusion des 3 syndicats en 2017 dans l'objectif de maintenir le même niveau de rémunération des agents lors d'une fusion.

Aussi, elle précise que les montants plafond IFSE fixés au PLVG sont tous inférieurs aux montants plafonds réglementaires ; qu'il s'agit de montants plafond qui ne sont jamais atteints au PLVG.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et de CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;

Les dispositions de la présente décision prendront effet au 1^{er} janvier 2021.

Règlement des Équipements de Protection Individuels (EPI)

Mme RAVELEAU indique que toutes les collectivités territoriales se doivent de détecter les risques auxquels sont exposés les agents et de proposer des mesures de prévention afin d'éliminer ou de réduire ces risques. Le PLVG s'est engagé en 2017 dans cette démarche d'évaluation et de prévention et le travail a abouti en juillet 2018 à la validation du document unique par le conseil syndical révisé chaque année. Le Conseil Syndical a également, par délibération n° 2019-045, approuvé le règlement des Equipements de Protection Individuelle et Vêtements de travail du PLVG (EPI). Ce règlement mentionne notamment les agents concernés, les obligations et responsabilités de l'autorité territoriale, les obligations des agents, les modalités de dotations, de renouvellement et d'entretien.

Si ce règlement a été appliqué afin de doter les agents de la Brigade Verte, son application au niveau des agents ayant des missions de terrain et travaillant au siège administratif du PLVG n'a en revanche pas été réalisé car il n'était pas en cohérence avec la réalité des besoins et d'application complexe.

C'est pourquoi il est proposé une nouvelle version du règlement EPI qui tient compte des problématiques rencontrées quant à son application concrète (voir annexe).

Ce nouveau règlement des EPI a reçu un avis favorable du Comité Technique Départemental le 24/11/2020. Ce document, après validation par les membres du Conseil Syndical, devra être signé par l'ensemble des agents bénéficiaires.

Mme RAVELEAU précise ensuite les obligations des collectivités locales conformément à l'*article R. 4321-4 du Code du Travail* en lien avec les EPI :

- Mettre gratuitement à disposition des agents les EPI adaptés aux risques auxquels sont exposés les agents ;
- Garantir leur conformité ;
- S'assurer de leur maintien en bon état d'hygiène et de fonctionnement ;
- S'assurer de leur utilisation effective ;
- Informer et former les agents à l'utilisation des EPI.

Elle précise que ce règlement des EPI mentionne notamment les agents concernés, les obligations et responsabilités de l'autorité territoriale, les obligations des agents, les modalités de dotations, de renouvellement et d'entretien.

Elle explique que si ce règlement a été appliqué pour doter les agents de la Brigade Verte, son application au niveau des agents du siège administratif ayant des missions de terrain n'a en revanche pas été réalisé car il n'était pas suffisamment en adéquation avec la réalité des besoins des agents.

C'est pourquoi nous proposons une nouvelle version du règlement des Equipements de Protection Individuelle et Vêtements de Travail qui tient compte des problématiques rencontrées quant à son application concrète.

M.FOURCADE demande que ces EPI soient marqués au nom du PLVG à la place du brassard qu'il trouve peu visible.

Mme RAVELEAU répond que c'est la volonté du PLVG. Tous les nouveaux EPI commandés seront floqués au nom et couleurs du PLVG. Toutefois dans un souci d'économie, le stock actuel d'EPI sera écoulé.

Le Conseil Syndical à l'unanimité décide de valider le règlement des Equipements de Protection Individuels et Vêtement de Travail présenté en séance (et en annexe).

Mise en place de l'Indemnité de Chaussures et de Petit Equipement (ICPE)

Mme RAVELEAU rappelle que dans Le Règlement des Equipements de Protection Individuels et Vêtements de Travail Adopté par le Conseil Syndical en séance du 14/12/2020, seuls les agents de Brigade Verte sont dotés de vêtements de travail qu'ils utilisent au quotidien.

Pour les agents du siège administratif qui supportent une usure anormale de leur tenue vestimentaire personnelle en raison de leur activité professionnelle en lien avec des missions de terrain, le PLVG propose une alternative à l'acquisition des vêtements de travail par le PLVG : l'instauration d'une prime afin de compenser l'usure des chaussures et des petits équipements personnels. Cette compensation sous forme de prime est l'ICPE - Indemnité de Chaussures et de Petit Equipement. Mme RAVELEAU souligne que ces indemnités sont non soumises aux cotisations sociales ni à l'imposition sur le revenu.

Elle indique que l'arrêté ministériel du 31 décembre 1999 fixe les montants moyens de l'ICPE suivants : Indemnité de chaussures : 32,74 € max/an ; Indemnité de petit équipement : 32,74 € max/an (indemnités non soumises aux cotisations sociales ni à l'imposition sur le revenu).

Pour éclairer les membres de l'assemblée sur le budget annuel que représenterait l'ICPE, Mme RAVELEAU fait savoir qu'à ce jour 11 agents seraient concernés ce qui représenterait un budget annuel global de 720,28 € en 2021.

Le Conseil Syndical à l'unanimité de ses membres décide :

- D'instaurer l'ICPE à compter du 01/01/2021,
- D'attribuer l'ICPE aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public et privé, sans conditions de grade ou de filière, à temps complet, partiel ou temps non complet,
- D'attribuer l'ICPE aux emplois qui ont des fonctions de terrains, itinérantes, salissantes ou usantes qui ne bénéficient pas de l'octroi de vêtements de travail dans le Règlement des EPI,
- De fixer les montants de référence de ces primes au maximum soit 32,74€ /an.
- D'attribuer aux agents bénéficiaires les deux primes cumulées soit 65,48€/an
- D'autoriser le Président à fixer la liste annuelle des agents bénéficiaires et de signer les arrêtés d'attribution individuels,
- De verser ces primes au 2^{ème} trimestre de chaque année, sur la paie du mois d'avril,
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget

Règlement intérieur du PLVG

Mme RAVELEAU rappelle que le 14/03/2017, suite à la fusion des 3 syndicats composant l'actuel PETR PLVG, le Conseil Syndical a adopté par délibération n° 2017-044 son règlement intérieur. Ce document précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de sanctions, que l'agent et l'autorité territoriale doivent respecter à l'intérieur de la collectivité.

Elle explique qu'une révision s'avère aujourd'hui nécessaire pour tenir compte de délibérations prises durant les 4 années passées et pour préciser certains points dont l'expérience a montré qu'ils n'étaient pas assez encadrés, insuffisamment précis.

Elle donne lecture des principaux points ayant fait l'objet de modification/précisions et fait savoir que le nouveau règlement intérieur, envoyé dans son intégralité avec la convocation pour la présente réunion, a reçu un avis favorable du Comité Technique Départemental le 24/11/2020.

Elle indique que ce règlement sera remis aux agents en poste ainsi qu'à tout nouvel arrivant ; que chaque agent devra signer un document dans lequel il reconnaît avoir été destinataire du document et qu'il s'engage à en suivre les dispositions.

Ce point n'amenant pas de débat, le Conseil Syndical à l'unanimité décide d'adopter le règlement dans toutes ses dispositions et dit que le règlement entre en application à compter du 01/01/2021.

Régime des astreintes et des interventions des agents du PLVG dans le cadre de la surveillance des systèmes d'endiguement

Monsieur le Président indique que PLVG exerce la compétence GEMAPI depuis le 01/01/2017 sur le bassin versant du Gave de Pau amont ce qui lui confère l'obligation d'entretenir et de surveiller les ouvrages de protection contre les crues de type système d'endiguement dont il a la charge pour garantir la tenue de l'ouvrage jusqu'au niveau de protection que le PLVG aura défini. A ce jour 2 systèmes d'endiguement sont en cours de régularisation administrative :

- Système d'endiguement de Pierrefitte-Soulom sur le Gave de Cauterets,
- Système d'endiguement de Geu sur le Riogros.

Le PLVG a aussi l'obligation d'informer le Maire des communes sur lesquelles sont implantées ces systèmes d'endiguement lorsque le niveau de protection de la digue risque d'être dépassé en cas de montée des eaux et ce pour permettre au Maire d'évacuer dans les temps les personnes situées au sein de la zone protégée (en arrière de la digue).

Pour des raisons de sécurité des biens et des personnes, le PLVG doit être en mesure d'assurer cette surveillance et cette information 24h/24h. D'où la nécessité d'instaurer un régime d'astreintes afin que les agents du PLVG puissent assurer cette surveillance en dehors de leurs horaires de travail hebdomadaires.

Considérant les besoins de la collectivité en matière de sécurité, il est proposé aux membres du Conseil Syndical de recourir aux astreintes selon les modalités définies en annexe et ayant reçu un avis favorable du Comité Technique Départemental en date du 24/11/2020.

Mme RAVELEAU indique qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et que la permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié,

Considérant les besoins de la collectivité en matière de sécurité, il est proposé aux membres du Conseil Syndical de recourir aux astreintes selon les modalités définies ci-après :

1. Situation donnant lieu à des astreintes

Ce sont les agents de la Direction du PLVG qui doivent évaluer le risque de crues et éventuellement déclencher une astreinte.

A l'heure actuelle, afin d'évaluer ce risque, le PLVG dispose :

- des données fournies par le site Vigicrues,
- des relevés des stations hydrométriques et pluviométriques qu'il a développé sur les têtes de bassin pour anticiper au mieux les montées d'eau,
- des données pluviométriques et hydrométriques du SPC,
- des données pluviométriques et hydrométriques de Météo-France sur le bassin du Gave de Pau amont,
- des alertes météo et crues de la préfecture de Département,
- des outils de prévision météorologiques développés par Météo-France mis à disposition du public sur toute la France : AROME (prévision à 38h), ARPEGE (prévision à 72h).

2. Services et emplois concernés

Certains agents de service Gestion de Milieux Aquatiques et Prévention des Inondations (GEMAPI) ainsi que le Directeur/la Directrice sont concernés par le régime d'astreintes.

Il s'agit de :

Catégorie/Filière	Grades	Fonctions
Catégorie A Filière technique	Ingénieur principal Ingénieur	Directrice Adjointe GeMA Directeur Adjoint PI Ingénieurs PI

		Directeur/Directrice du PLVG
Catégorie A Filière administrative	Attaché principal Attaché	Directeur/Directrice du PLVG
Catégorie B Filière technique	Technicien	Techniciens de rivière
Catégorie C Filière technique	Agent de Maitrise Adjoint technique	Chef de Brigade Verte Techniciens de rivière

3. Modalités et périodes d'intervention

La mobilisation des agents se fera de façon imprévue en fonction des événements météorologiques pour une période de date à date qui sera définie en amont du déclenchement de l'astreinte.

Pour chaque astreinte déclenchée, un binôme d'agents sera mobilisé :

- 1 agent (Directeur/Ingénieur) chargé de la surveillance des niveaux des cours d'eau et de la météorologie qui pourra, en situation exceptionnelle, réaliser une intervention de terrain,
- 1 agent (Technicien Rivière ou Chef de Brigade) pouvant être amené à réaliser une intervention sur site au niveau des systèmes d'endiguement pour observer et surveiller les ouvrages en période de crue.

Les agents d'astreinte devront suivre le protocole d'intervention.

4. Les obligations de la collectivité

Compte-tenu de la nature de l'astreinte et du caractère ponctuel mais prévisible, quelques jours ou heures avant, des épisodes pluvieux à risque, il est proposé d'informer les agents de l'astreinte dans un délai inférieur à 15 jours, et non de prévoir un système d'astreinte permanent sur l'ensemble de l'année en dehors des heures de travail qui serait la majeure partie du temps inutile et trop coûteux pour la collectivité. L'astreinte est donc non programmée.

5. Les obligations de l'agent d'astreinte

L'astreinte de sécurité « surveillance des systèmes d'endiguement » présente un caractère obligatoire pour les agents cités au point 2.

Pendant toute la période d'astreinte, l'agent d'astreinte (Directeur ou Ingénieur) doit être opérationnel avec ordinateur portable, téléphone portable et connexion Internet. Il doit être joignable par téléphone à tout moment de l'astreinte et ne pas être éloigné de plus d'une heure du siège administratif du PLVG à Lourdes.

Pendant toute la période d'astreinte, l'agent d'astreinte (Technicien de Rivière ou Chef de Brigade) doit être opérationnel avec téléphone portable et connexion Internet. Il doit être joignable par téléphone à tout moment de l'astreinte et ne pas être éloigné de plus d'une heure du siège administratif du PLVG à Lourdes.

6. La rémunération des astreintes

Les astreintes, quelle que soit la filière, seront rémunérées. Elles feront l'objet de versement d'indemnités d'astreinte conformément aux barèmes réglementaires en vigueur pour les astreintes de sécurité.

7. La rémunération des interventions

Les interventions, quelle que soit la filière, seront rémunérées. Elles feront l'objet de versement d'Indemnités Horaires pour Heures Complémentaires (I.H.T.S) si l'agent y est éligible ou, pour les autres agents, de versement d'indemnités d'intervention conformément aux barèmes réglementaires.

8. La formation des agents d'astreintes

Tous les agents concernés par les astreintes seront formés en amont de la mise en œuvre effective du régime d'astreinte. Ils seront réunis après chaque déclenchement d'astreinte afin de réaliser collectivement un retour d'expérience et proposer au Président, le cas échéant, des modifications au protocole d'intervention en cas d'astreinte.

9. Date d'entrée en vigueur du régime d'astreinte.

Le régime d'astreinte entrera en vigueur le 01/03/2021.

Le débat est ouvert.

M.BAUDIFFIER demande combien cela représente d'interventions par an et le coût généré pour le PLVG si l'on se base sur les 3 dernières années.

Mme RAVELEAU, en concertation avec les directeurs adjoints, a estimé cela à 3 week-end par an soit environ 3000 à 4000 euros. Une enveloppe de 5000 euros a été inscrite au budget.

M.DUMESTRE-COURTIADÉ demande si l'astreinte porte uniquement sur les ouvrages de protection.

Mme BEGUE-LONCAN répond par l'affirmative, que l'astreinte concernera les ouvrages de Geu et de Pierrefitte Soulom, seuls ouvrages classés ou en cours de classement « système d'endiguement ». Seuls ces ouvrages sont de la responsabilité du PLVG aujourd'hui et nécessitent un suivi particulier. Elle précise aussi que ce sont les événements climatiques qui pourront déclencher l'astreinte des agents du PLVG.

Le Conseil Syndical à l'unanimité des membres présents valide le principe de mise en œuvre d'une astreinte de sécurité liée à la surveillance des systèmes d'endiguements selon les modalités détaillées en séance et autorise Monsieur le Président à valider le protocole d'intervention en cas d'astreinte.

Mise en place du temps partiel (agents titulaires, stagiaires ou non titulaires)

Dans les collectivités territoriales, les modalités d'exercice du travail à temps partiel doivent être déterminées par l'assemblée délibérante. Cette délibération constitue un préalable obligatoire à l'autorisation d'exercice du temps partiel par arrêté du Président : à défaut de délibération, les autorisations de travail à temps partiel pourraient entraîner des difficultés lors de la constitution du dossier retraite. Une telle délibération fait défaut au PLVG.

Les membres du Conseil Syndical doivent se prononcer sur les points suivants :

- Les quotités de temps partiel autorisées,
- Les périodes minimale et maximale susceptibles d'être autorisées pour un travail à temps partiel,
- Le délai dans lequel les demandes de temps partiel, ainsi que les demandes de renouvellement doivent être présentées,
- Les modalités de modification des conditions d'exercice du temps partiel, à l'initiative des agents ou de l'autorité territoriale,
- Le cas échéant, le délai pendant lequel aucune nouvelle autorisation de travail à temps partiel ne peut intervenir après reprise effective à temps plein.

La proposition faite en séance par Monsieur le Président est la suivante :

ARTICLE 1 :

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que le temps partiel constitue une possibilité d'aménagement du temps de travail pour les agents publics et que conformément à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Le temps partiel s'adresse aux fonctionnaires titulaires et stagiaires occupant un poste à temps complet ainsi qu'aux contractuels employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an.

Il peut également s'adresser aux agents titulaires à temps non complet lorsque son octroi est de droit.

Il peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou dans le cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service.

Le temps partiel sur autorisation (quotité comprise entre 50 et 99 %) :

L'autorisation qui ne peut être inférieure au mi-temps est accordée sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités du service.

Le temps partiel de droit (quotités de 50, 60, 70 ou 80 %) :

Le temps partiel de droit est accordé :

- à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (jusqu'à son 3^{ème} anniversaire ou du 3^{ème} anniversaire de son arrivée au foyer en cas d'adoption),
- pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave,
- pour créer ou reprendre une entreprise,
- aux personnes visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9, 10° et 11), après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel de droit est accordé sur demande des intéressés, dès lors que les conditions d'octroi sont remplies.

Les agents qui demandent à accomplir un temps partiel de droit pour raisons familiales devront présenter les justificatifs afférents aux motifs de leur demande.

ARTICLE 2 :

Monsieur le Président propose à l'assemblée d'instituer le temps partiel et d'en fixer les modalités d'application :

- Le temps partiel peut être organisé dans le cadre quotidien ou hebdomadaire,
- Les quotités du temps partiel sont fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire du service exercé par les agents du même grade à temps plein,
- La durée des autorisations est fixée 1 an. Le renouvellement se fait, par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. A l'issue de cette période, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.
- Les demandes devront être formulées dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée (pour la première demande),
- Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir :
 - * à la demande des intéressés dans un délai de 2 mois avant la date de modification souhaitée,
 - * à la demande du Président si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité de service le justifie.
- Après réintégration à temps plein, une nouvelle autorisation d'exercice à temps partiel ne sera accordée qu'après un délai de 1 an sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale,
- La réintégration à temps plein peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Elle peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale,
- Les fonctionnaires stagiaires dont le statut prévoit l'accomplissement d'une période de stage dans un établissement de formation ou dont le stage comporte un enseignement professionnel

(administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine et des bibliothèques) ne peuvent être autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pendant la durée du stage.

Au sein du PLVG, Mme RAVELEAU précise qu'il n'y pas de temps partiels sur autorisation accordés à ce jour mais seulement des temps partiels de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans (2 agents dans ce cas).

Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré :

Sous réserve de l'avis favorable du Comité Technique Départemental qui a fait l'objet d'une saisine le 03/12/2020

DECIDE d'instituer le temps partiel pour les agents de la collectivité selon les modalités exposées et qu'il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération,

Conditions de mise en place de la subrogation

Monsieur le Président explique que par délibération n° 2017-27 en date du 23/02/2017, le PLVG a pris une délibération relative à la subrogation. Or cette délibération mérite d'être revue car elle fait l'amalgame entre maintien de salaire pour les agents publics, indemnité complémentaire pour les agents de droit privé et subrogation.

Il rappelle que dans la Fonction Publique Territoriale, la subrogation est la possibilité, en application de l'article R. 323-11 du Code de la Sécurité Sociale et sous réserve de l'accord de l'agent, de maintenir son salaire en partie ou en totalité, sous déduction des indemnités journalières. Elle peut s'appliquer sur les indemnités journalières des congés d'indisponibilité physique (maladie, maternité, adoption, accident du travail, maladie professionnelle). La subrogation ne concerne que les agents affiliés à l'IRCANTEC c'est-à-dire :

- Les agents non titulaires de droit public
- Les agents non titulaires de droit privé
- Les agents titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28h/hebdomadaire

La subrogation ne peut être mise en œuvre que lorsque le salaire maintenu est au moins égal au montant des indemnités journalières dues pour la même période.

Monsieur le Président propose que par souci de simplification de la gestion administrative des arrêts pour d'indisponibilité physique des agents relevant de l'IRCANTEC et sous réserve de l'accord des agents comme le veut la loi, le PLVG subroge :

- Pour les titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28h/hebdomadaire et pour les agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté,
- Pour les agents de droit privé sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté,
- A partir du 4^{ème} jour d'arrêt pour les titulaires et les contractuels de droit public,
- A partir du 8^{ème} jour d'arrêt pour les contractuels de droit privé.

Le débat est ouvert.

M.RAMON informe l'assemblée que le maintien de salaire en cas de maladie est important. Les agents doivent savoir et connaître l'importance d'un contrat de prévoyance qui couvre le salaire en cas de maladie, tous statuts confondus.

Mme BEGUE-LONCAN indique que le PLVG participe financièrement au contrat de prévoyance de l'agent si son contrat est labellisé.

Mme RAVELEAU précise qu'elle informe chaque nouvel agent arrivant au PLVG des impacts de la maladie sur la rémunération et de l'importance pour eux d'avoir une couverture Prévoyance.

Le Conseil Syndical à l'unanimité de ses membres décide :

- Pour les titulaires dont le temps de travail est inférieur à 28h/hebdomadaire et pour les agents contractuels de droit public sans condition d'ancienneté,

- Pour les agents de droit privé sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté,
- A partir du 4^{ème} jour d'arrêt pour les titulaires et les contractuels de droit public,
- A partir du 8^{ème} jour d'arrêt pour les contractuels de droit privé.

******POLE GESTION DES MILIEUX AQUATIQUES******

Travaux Lac Vert : lancement de la consultation des entreprises et demandes d'aides complémentaires

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil Syndical que le projet du PLVG sur le Lac Vert a été retenu en 2017 pour l'appel à projet de l'Agence de l'Eau « Restaurons et valorisons nos zones inondables ». Les objectifs de ce projet de renaturation sont multiples : retirer un enjeu vulnérable (le Lac Vert) de l'espace de mobilité du Gave, améliorer le fonctionnement du Gave en restaurant des espaces de mobilités et des zones inondables, limiter l'impact des crues sur les zones aval à enjeux (Lourdes).

Sur la base de la délibération du 21 sep 2017, les différentes étapes du projet ont pu se dérouler. Ainsi, l'étude de faisabilité a été réalisée en 2018/2019. Un scénario d'aménagement a été choisi par les élus fin 2019 sur la base suivante :

- démantèlement des éléments anthropiques du site,
- création d'une brèche au niveau du lac central et retrait des protections de berge sur la partie Nord du site,
- reprise du déversoir latéral du lac Sud,
- aménagement hydraulique et écologique dans la partie Nord.

La maîtrise d'œuvre a été lancée début 2020. Le projet travaux a depuis été précisé par le bureau d'étude SCE et la consultation des entreprises lancée en novembre 2020.

Pour rappel, le plan de financement, hors acquisition, est le suivant :

- Phase étude : 120 000€ HT, financé à 80% par l'AEAG et de la Région (aides déjà acquises).
- Phase travaux :
 - Phase 1 : réalisation des travaux de remise en état et d'aménagement du site estimé à 475 200€ HT avec 237 600€ d'aides de l'Agence (60%) et 79 200€ de la Région (20%) déjà acquis,
 - Phase 2 : complément de travaux d'aménagement (création d'une seconde zone humide) et aménagements connexes, estimés à 219 600€ HT avec 36 600€ de la Région (20%) acquis et des financements complémentaires à demander après consultation des entreprises afin d'atteindre 80% d'aides.

Il est aujourd'hui proposé de finaliser la consultation des entreprises en cours sous maîtrise d'ouvrage PLVG ainsi que les consultations nécessaires à la bonne réalisation du projet et de demander des aides complémentaires auprès de l'Agence de l'Eau Adour Garonne et d'autres partenaires (Fédération de pêche des Hautes-Pyrénées...).

Le débat est ouvert.

Messieurs DUMESTRE-COURTIADÉ et CASTEROT demandent au PLVG de bien communiquer sur cette renaturation du Lac Vert. Cette opération est à faire connaître.

Mme BEGUE-LONCAN lui indique que ce travail est mené avec l'Agence de l'Eau et la Fondation pêche.

Actualisation : Pour la communication est prévu :

- Visite élus, presse, propriétaire, financeurs fixée le 27 janvier 2021
- Film promotionnel d'environ 5 min avec vues drone (prises au fur et à mesure par le technicien rivière du PLVG), interviews des propriétaires, élus, techniciens... (demande de devis en cours)

- Visite du comité technique à caler en février
- Visite à caler avec la Fondation des pêcheurs ce printemps avec presse et signature de la convention tripartie (Fondation/Fédération de pêche 65/PLVG)

M.BAUDIFFIER souhaite savoir où en sont les travaux.

Mme BEGUE-LONCAN répond que 6 entreprises ont répondu et que les analyses sont en cours. Les travaux devraient débuter fin janvier début février.

Actualisation :

- Travaux préparatoires de gestion de la végétation et des espèces invasives en cours par la Brigade verte
- Déplacement du chalet prévu 1^{ère} semaine de février
- Travaux entreprise prévus à partir du 8 fév jusqu'en septembre
- Coût travaux renaturation : 327 824€HT (240 414 € HT tranche ferme + 87 410€HT tranche optionnelle)

Le Conseil Syndical décide à l'unanimité des membres présents d'autoriser Monsieur le Président à :

- valider la consultation relative à la réalisation des travaux de renaturation du site du Lac vert sous forme de procédure adaptée et à réunir la Commission de sélection autant de fois que nécessaires,
- lancer les consultations annexes qui seraient nécessaires (bathymétrie, déplacement chalets, communication, suivis...) sous forme de procédures adaptées et à réunir la Commission de sélection autant de fois que nécessaires.
- attribuer les marchés à l'issue des commissions de sélection, et à signer toutes les pièces relatives à l'exécution des marchés (bons de commande, avenants quels que soient les montants, ...)
- solliciter les partenaires financiers pour la tranche optionnelle (Agence de l'Eau Adour Garonne, Fédération de pêche des Hautes-Pyrénées...)
- inscrire les dépenses liées à cette opération au BP 2021, conformément au Programme Pluriannuel d'Investissement,
- entreprendre toute démarche et à signer tous les actes et documents à intervenir dans ce dossier.

****POLE PREVENTION DES INONDATIONS****

Marché de maîtrise d'œuvre Yse amont et aval à Luz-Saint-Sauveur – Modification délibération N° 2020_024 du 25 février 2020

Monsieur le Président rappelle que le Conseil Syndical a délibéré le 25 février 2020 pour autoriser le Président du PLVG à signer le marché de maîtrise d'œuvre des aménagements sur l'Yse amont et l'Yse aval.

Une erreur technique a été constatée dans la délibération N°2020_024 du 25 février 2020, elle concerne le montant du marché attribué à SUEZ Consulting – SAFEGE.

Le montant indiqué dans la délibération est en effet de 299 880 euros HT, alors que le montant figurant à l'acte d'engagement du marché est de 302 180 euros HT. La différence est de 2 300 euros HT et correspond au prix d'une réunion supplémentaire prévue pour mémoire dans le cadre de la consultation. Ce prix ne sera appliqué que si la réunion supplémentaire est rendue nécessaire dans le cadre des études en cours. Une délibération précisant cette erreur et indiquant le montant exact du marché est demandée par la trésorerie.

Le montant exact du marché validé en séance par le Conseil Syndical est donc de 302 180 € HT dont 198 780 € HT en tranche ferme pour les études, 72 600 € HT en tranche optionnelle 1 pour le

suivi de réalisation de l'Yse amont et 30 800 € HT en tranche optionnelle 2 pour le suivi de réalisation de l'Yse aval.

Le Conseil Syndical décide de valider le montant du marché de SUEZ Consulting – SAFEGE de 302 180 € HT dont 198 780 € HT en tranche ferme pour les études, 72 600 € HT en tranche optionnelle 1 pour le suivi de réalisation de l'Yse amont et 30 800 € HT en tranche optionnelle 2 pour le suivi de réalisation de l'Yse aval.

******QUESTIONS DIVERSES******

M.LAVIT tient à remercier Mesdames BEGUE-LONCAN, RAVELEAU et MOURET pour leur travail, leur implication au sein de la structure. Il donne rendez-vous à tous en 2021.

Le prochain conseil syndical se tiendra le 27/01/2021 à 18h00 à la grande salle de la terrasse à Argelès-Gazost.

L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 19h50.

Le secrétaire de séance
Cécile PREVOST

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Cécile Prevost', with a long horizontal flourish underneath.