

EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES			SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025
En exercice	Présents	Votants	L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.
Date de la convocation : 1 ^{er} décembre 2025			

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Transfert du personnel de la régie d'Orthez dans le cadre du transfert des compétences eau et assainissement au Syndicat (délibération n° 2025-12-08-23)

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.5211-4-1 ;

Vu la délibération n°6 du 6 octobre 2025 par laquelle le comité syndical du Syndicat de Gréchez a approuvé ses nouveaux statuts applicables au 1^{er} janvier 2026, emportant l'extension du syndicat aux communes d'Orthez et de Bérenx pour l'ensemble des compétences « Eau Potable » et « Assainissement Collectif », ainsi que la commune de Salles-Mongiscard pour la compétence « Eau Potable » ;

Vu la délibération n°25-132 du 23 septembre 2025 de la commune approuvant les nouveaux statuts du Syndicat et le transfert de compétences qu'ils emportent ;

Vu l'arrêté préfectoral 64-2025-12-02-00002 du 2 décembre 2025 par lequel le Préfet a approuvé l'évolution des statuts du syndicat à compter du 1^{er} janvier 2026 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 28 octobre 2025 sur la question du transfert des agents de la Régie des eaux d'Orthez ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial intercommunal du 6 novembre 2025 ;

Vu la fiche d'impact annexée, décrivant les effets du transfert de ces agents sur l'organisation et les conditions de travail ;

Considérant que le projet de regroupement des communes au sein d'une structure intercommunale commune, compétente en matière d'eau potable et d'assainissement collectif, correspond à l'extension du périmètre du Syndicat de Gréchez aux communes d'Orthez, Salles-Mongiscard et Bérenx, pour les compétences eau potable et assainissement collectif dans leur ensemble ;

Considérant que le transfert de ces compétences entraîne le transfert des services ou parties de services des communes concernées, dans les conditions de l'article L.5211-4-1 du CGCT ;

Considérant que seule la Régie des eaux d'Orthez dispose préalablement au transfert de services constitués et identifiés pour les compétences Eau Potable et Assainissement Collectif ;

Considérant que les agents transférés dans le cadre du transfert de compétences conservent, s'ils y ont un intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire et des droits acquis, ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical :

Acte le transfert du personnel de la Régie des eaux d'Orthez exerçant en totalité leurs fonctions dans les services d'eau potable et d'assainissement collectif concernés par le transfert de compétence à compter du 01/01/2026 ;

Ce transfert concerne les effectifs cités en annexe

Les emplois permanents, en cas de départ d'un agent titulaire de la fonction publique, devront être pourvus par un contractuel de droit privé soumis aux dispositions du code du travail.

Crée les emplois correspondants au sein des effectifs du Syndicat à compter du 1^{er} janvier 2026 ;

Maintient le bénéfice du régime indemnitaire et des droits acquis selon les dispositions de l'article L.5211-4-1 du CGCT ;

Modifie par conséquent le tableau des effectifs à l'issue de ce transfert, après l'avis du CST ;

Donne à Monsieur le Président pouvoir afin de poursuivre l'exécution de la présente délibération.

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques
- Monsieur le Président du Centre de Gestion,
- Monsieur le Maire d'Orthez,
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion Comptable de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES			SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025
En exercice	Présents	Votants	
14	13	13	<i>L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.</i>
Date de la convocation : 1 ^{er} décembre 2025			

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : mise à jour du tableau des effectifs (délibération n° 2025-12-08-24)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

Vu la délibération du 8 décembre 2025 concernant le transfert des agents de la régie d'Orthez dans le cadre du transfert des compétence eau et assainissement collectif au Syndicat,

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical qu'il lui appartient de fixer les effectifs des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Il propose de fixer le tableau des emplois du Syndicat de GRÉCHEZ, à compter du 1^{er} janvier 2026, comme suit.

Après avoir entendu Monsieur le Président dans ses explications complémentaires, et après en avoir délibéré, le Comité Syndical :

Adopte le tableau des emplois, ainsi que l'organigramme figurant en annexe, applicable à compter du 1^{er} janvier 2026

Précise que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice 2026

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : organisation du temps de travail et cycles de travail (délibération n° 2025-12-08-25)

Monsieur le Président rappelle que depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1 607 heures (depuis la loi du 30 juin 2004 instituant la journée de solidarité ; auparavant la durée annuelle était de 1 600 heures).

Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1 607 heures annuelles de travail.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut réduire, après avis du Comité Social Territorial, les obligations de service en-deçà des 1 607 heures pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire, qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1 607 heures doivent être supprimés.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du Comité Social Territorial.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- de répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et les

libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;

- de maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) 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 d'heures travaillées (Nombre de jours x 9 heures)	1 596 arrondi à 1 600
Journée de solidarité	+ 7 h
Heures totales travaillées sur une année	1 607

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics 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 quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail 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.

LES CYCLES DE TRAVAIL

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service.

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la collectivité est fixée comme suit :

1. Cycle de travail par défaut – 37 heures hebdomadaires en journée continue

Services concernés : l'ensemble des services de la collectivité, à l'exception des services mentionnés au point 2 ci-après.

Organisation du cycle : les agents sont soumis à un cycle hebdomadaire de 37 heures en journée continue, du lundi au jeudi de 8h00 à 17h15, soit 37 heures hebdomadaires sur 4 jours.

Ouverture au public : l'accueil du public est assuré en continu de 9h00 à 17h15 du lundi au jeudi.

Horaires : les horaires sont fixes pour l'ensemble des agents : 8h00 à 17h15, avec une pause méridienne de 30 minutes intégrée à la journée continue.

Les agents sont tenus de respecter les horaires de présence fixés par le responsable de service.

RTT : les agents soumis à ce cycle bénéficient de 8 jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) par an, de manière à ramener la durée annuelle de travail à 1 607 heures.

Les agents travaillant 9,25 h sur 4 jours par semaines (37 h), le nombre de jours d'aménagement du temps de travail, soit 8 jours, résulte du calcul suivant :

$$37h/4j = 9.25$$

A raison de 9,25h de travail par jour, l'agent effectuera les 1600 h réglementaires en 173 jours (1600/9.25)

Nombre de jours travaillés dans l'année :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires (3 jours x 52 semaines)	- 156
Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)	- 20
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 181

Pour ramener le temps de travail aux 1600 h réglementaires, l'agent disposera de 8 jours d'ARTT (181-173 jours)

Ces jours d'ARTT sont acquis progressivement au fur et à mesure de la réalisation effective des heures de travail au cours de l'année. Le calendrier de ces journées est validé par le responsable de service, en concertation avec les agents et dans le respect des nécessités de fonctionnement.

Équipe opérationnelle – aménagement estival : Pour les services opérationnels, sur la période mai à août inclus, un aménagement spécifique des horaires est appliqué afin de pallier les fortes chaleurs : les agents travaillent de 7h00 à 16h15 de mai à aout inclus. En cas de fortes chaleurs (vigilance orange Météo-France à minima dans la journée), les horaires de travail peuvent être adaptés. Sous réserve d'une décision de la directrice ou du directeur adjoint si intérim, les agents peuvent alors prendre leur poste à partir de 6 h et terminer à 15 h 15.

2. Cycle modulé – 35 heures hebdomadaires sans journée continue

Services concernés : au regard des organisations de travail, seuls les services de direction, administratif et programmation sont concernés par cette modulation.

Organisation du cycle : les agents concernés peuvent, en accord avec leur responsable hiérarchique, opter :

- pour le cycle de travail par défaut (37h de travail sur 4 jours par semaine)
- pour un cycle hebdomadaire de 35 heures, réparties sur 4 jours du lundi au jeudi selon l'amplitude suivante : de 8h00 à 12h30 et 13h30 à 17h45.

Particularités : les agents relevant de ce cycle hebdomadaire à 35h ne bénéficient pas de jours de RTT.

Pour des raisons de service (notamment en cas de renfort d'accueil, de réunions ou tout autre évènement le nécessitant), ils peuvent être mobilisés exceptionnellement en journée continue sur décision du responsable hiérarchique, dans la limite du respect de la durée hebdomadaire de travail.

3. Dispositions communes

Les agents sont tenus de se conformer aux règles de présence et de contrôle du temps de travail.

Les congés annuels et jours de RTT sont gérés en cohérence avec les nécessités du service et le

maintien de la continuité du service public.

Ouverture au public : l'accueil doit rester assuré en continu de 9h00 à 17h15.

La répartition des présences sera organisée par le responsable de service afin de garantir la continuité du service public.

4. Récapitulatif des cycles de travail

Type de cycle	Services concernés	Organisation hebdomadaire	Jours de RTT/an	Particularités
Cycle principal	Tous services administratifs et opérationnels (par défaut)	37h Journée continue : 8h00-17h15 (4 jours du lundi au jeudi)	9 jours	Horaires fixes ; accueil continu 9h-17h15 / Horaires fixes ; équipe opérationnelle: 7h-16h15 de mai à août
Cycle modulé	Services administratif et programmation	35h – 8h00-12h30 / 13h30-17h45 (4 jours du lundi au jeudi)	Aucun	Possibilité de mobilisation en journée continue pour raisons de service

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Monsieur le Président rappelle que l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 institue une journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. La durée annuelle de travail d'un agent à temps complet est ainsi portée de 1600 à 1607 heures

Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur l'organisation de la journée de solidarité qui peut être organisée : sur un jour férié autre que le 1^{er} mai, sur un jour de réduction du temps de travail (ARTT) ou selon toute autre modalité permettant le travail sur un jour précédemment non travaillé à l'exclusion des jours de congés annuels.

Après avis du Comité Social Territorial Intercommunal lors de sa réunion en date du 6 novembre 2025, le comité syndical, après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré,

Considérant :

- le Code Général de la Fonction Publique ;
- la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
- la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 47 ;
- le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Décide d'organiser la journée de solidarité comme suit :

- la journée de solidarité sera effectuée sur un jour de réduction du temps de travail (ARTT) pour les agents travaillant selon un cycle de 37h par semaine sur 4 jours (cycle par défaut) ; le delta d'heures entre la journée de solidarité et le jour de RTT sera récupéré.
- la journée de solidarité sera effectuée sur des heures habituellement non travaillées dans l'année, calculées au prorata des heures de travail effectuées par l'agent sur la collectivité. Pour

chaque agent, les heures à accomplir sont déterminées à l'avance par la collectivité.

Adopte l'organisation des cycles de travail proposée par le Président

Précise

- que les crédits suffisants seront prévus au budget 2026.
- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026

Charge Monsieur le Président d'en informer :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques.
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale
- Monsieur le Comptable Publique du SGC Orthez Mourenx

Pour	Abstention	Contre
12	1	0

Fait à Lanneplàà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémie LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : modification du Régime Indemnitaire relatif aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP) (délibération n° 2025-12-08-26)

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical que par délibérations en date des 2 juillet 2018 et 20 mai 2021 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel du Syndicat.

Il rappelle que, dans le cadre du transfert des compétences eau et assainissement par les communes d'Orthez, Salles-Mongiscard et Bérenx, les agents de la régie des eaux et d'assainissement de la ville d'Orthez seront transférés au Syndicat de Gréchez à compter du 1^{er} janvier 2026.

A compter du 1^{er} janvier 2026, il propose donc d'adapter la délibération du 20 mai 2021 afin d'inclure les conditions du RIFSEEP pour les agents issus de la régie des eaux et d'assainissement de la ville d'Orthez.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

Le montant de l'IFSE individualisé attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation listés ci-dessous :

Seront appréciés :

- L'implication au sein de la collectivité
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discréetion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Adaptabilité et ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets de la collectivité
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif
- (le cas échéant) la capacité à transférer ses connaissances

Le complément indemnitaire annuel a vocation à être versé aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant permettant à l'autorité hiérarchique d'apprécier leur engagement professionnel et leur manière de servir.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	Agent Finances / RH	16 015 €	1 922 €	17 937 €

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	- Agent chargé de la facturation - Régisseur	10 800 €	1 080 €	11 880 €

Filière technique

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Directeur	32 130 €	4 820 €	36 950 €
Groupe 2	Directeur adjoint	25 704 €	3 856 €	29 560 €

- Techniciens territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	Responsables service	16 015 €	1 922 €	17 937 €
Groupe 3	Chargée de mission Urbanisme / Travaux externalisés	14 650 €	1 758 €	16 408 €

- Agents de maîtrise (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Chef d'équipe - Electromécanicien	10 800 €	1 080 €	11 880 €
Groupe 3	Pelliste	8 640 €	864 €	9 504 €

- Adjoints techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 2	Chef d'équipe	10 800 €	1 080 €	11 880 €
Groupe 3	Pelliste	8 640 €	864 €	9 504 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. Le réexamen

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. La périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé en une fraction au mois de février.

c. Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absences

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, l'IFSE suivra le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique
- les périodes préparatoires au reclassement

Durant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie, l'IFSE est maintenu dans les proportions suivantes :

-33% la première année

-60% les deuxièmes et troisième années.

Le régime indemnitaire est suspendu durant le congé de longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

L'agent ne peut pas cumuler les primes et indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. Modulation selon le temps de travail

Pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Président attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

f. Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La prime de fin d'année, s'il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs institués avant le 27 janvier 1984
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,

Le comité syndical après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires, après avis du Comité Social Territorial Intercommunal émis dans sa séance du 6 novembre 2025 et après en avoir délibéré,

Considérant les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :

- Le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- l'arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

- l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Adopte les propositions du Président relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

Abroge totalement les délibérations en date des 2 juillet 2018 et 20 mai 2021 relative au régime indemnitaire applicable au personnel

Précise

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026
- que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Comptable public du SGC de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES			SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025		
En exercice	Présents	Votants	L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.		
14	13	13	Date de la convocation : 1 ^{er} décembre 2025		

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,
 Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : mise en place d'une participation employeur à la protection sociale complémentaire en matière de santé d'une procédure de labellisation pour les agents de droit public (délibération n° 2025-12-08-27)

Monsieur le Président rappelle que le Code Général de la Fonction Publique (articles L.827-4 à L.827-12) ouvre la possibilité aux employeurs publics (Etat, Collectivités locales, Hôpitaux...) de participer financièrement aux garanties de protection sociale souscrites par leurs agents en matière de santé et/ou de prévoyance.

Les modalités de mise en œuvre de cette participation sont précisées par décrets :

- Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à **la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents détaille les possibilités ouvertes aux employeurs territoriaux** ;
- Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement.

Le bénéfice de la participation d'un employeur territorial est réservé aux seuls contrats et règlements qui garantissent la solidarité intergénérationnelle entre les agents souscripteurs.

A ce titre, les collectivités peuvent pour chacun des risques concernés :

- Soit aider les agents qui auront souscrit un contrat ou adhéré à un règlement qui aura été préalablement labellisé ;
 Les contrats ou règlements qui se sont vus délivrer un label figurent sur une liste publiée depuis le 31 août 2012 sur le site Internet de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL).
- Soit engager une procédure de mise en concurrence à l'issue de laquelle une convention de participation sera conclue avec un seul opérateur.

Monsieur le Président propose d'adopter le principe d'une participation de la collectivité au financement des garanties de protection sociale complémentaire selon les modalités décrites ci-dessous.

(Pour les collectivités de moins de 50 agents relevant du Comité Technique Intercommunal – Comité Social Territorial à compter du 1^{er} janvier 2023) Le Comité Technique Intercommunal a émis un avis favorable aux démarches de labellisation en matière de santé et de prévoyance lors des séances du 3 juillet 2012 et du 9 octobre 2012.

Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur les points suivants :

- Mise en place d'une participation et sélection du ou des risque(s) concerné(s)
- Procédure de sélection des contrats ou règlements bénéficiant de la participation
- Agents bénéficiaires
- Montant de la participation et, le cas échéant, critères de modulation,
- Modalités de versement de la participation

Mise en place d'une participation et choix du/des risque(s) concerné(s)

La collectivité décide de mettre en place une participation au financement des garanties de protection sociale complémentaire du personnel **à compter du 1^{er} janvier 2026 dans le domaine de la Santé** (atteinte à l'intégrité physique et maternité).

Procédure de sélection des contrats et règlements bénéficiant de la participation

La collectivité décide d'attribuer sa participation pour le risque sélectionné aux contrats et règlements ayant fait l'objet de la délivrance d'un label et figurant sur la liste publiée par la DGCL sur son site Internet.

Les agents bénéficiaires de la participation

Bénéficiant de la participation aux garanties de protection sociale complémentaire :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents contractuels de droit public quel que soit le motif de leur recrutement,

Les agents peuvent bénéficier de cette participation quel que soit leur temps de travail au sein de la collectivité.

Les agents de droit privé employés par le Syndicat en application des dispositions du code du travail et de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement se voient verser une participation à hauteur de 75 % de la cotisation acquittée par l'agent en application de la délibération du 8 décembre 2025.

Montant de la participation

Pour le risque Santé, le montant mensuel de la participation est fixé à **20 € nets** par agent dans la limite de l'intégralité de la cotisation.

Modalités de versement de la participation

La participation de la collectivité sera versée directement à l'agent par le biais de son bulletin de salaire.

Après en avoir délibéré, le comité syndical, après avis du Comité Social Territorial Intercommunal en date du 6 novembre sur les modalités de versement de la participation,

Décide d'adopter les propositions formulées par le Président,

Précise que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice.

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques
- Monsieur le Président du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques
- Monsieur le Comptable public du SGC de Mourenx-Orthez

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,
Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES			SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025		
En exercice	Présents	Votants	<i>L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.</i>		
14	13	13	<i>Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025</i>		

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : mise en place d'un régime de santé obligatoire pour les agents de droit privé (délibération n° 2025-12-08-28)

Vu la décision de transfert, à compter du 1er janvier 2026, des compétences « eau potable » et « assainissement » au Syndicat de Grechez, incluant les personnels et les contrats afférents ;

Considérant qu'à cette date, les missions, les personnels ainsi que les contrats liés à ces services seront transférés au Syndicat de Grechez, lequel regroupera les agents actuellement affectés à la régie d'Orthez et ceux du Syndicat de Grechez ;

Considérant que le syndicat exercera des missions à caractère industriel et commercial et sera, de ce fait, soumis au régime juridique applicable aux services publics industriels et commerciaux (SPIC),

Considérant que certains agents relevant de la régie d'Orthez et transférés au Syndicat de Grechez, ainsi que les agents nouvellement recrutés, sont ou seront régis par le droit du travail et par la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 relative aux entreprises des services d'eau et d'assainissement ;

Considérant que ladite Convention Collective prévoit la mise en place d'un régime de frais de santé obligatoire pour l'ensemble des salariés, avec une participation minimale de l'employeur à hauteur de 50 % des cotisations ;

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer les modalités de participation de l'employeur à ce régime collectif, notamment :

- la définition des agents bénéficiaires,
- la détermination du taux de participation de l'employeur,
- le choix du contrat ou des garanties retenues.

Actuellement, la Régie de l'eau et de l'assainissement d'Orthez assure la couverture santé de ses agents de droit privé selon les modalités suivantes :

- bénéficiaires : l'ensemble des agents de droit privé de la Régie ;
- contrat souscrit : garantie de base obligatoire MP2222 d'Harmonie Mutuelle ;
- participation employeur : 75 % du montant de la cotisation du salarié.

À titre indicatif, au 1er janvier 2026, pour un agent affilié au régime général, la cotisation totale mensuelle s'élèverait à 51,93 €, dont 38,95 € pris en charge par l'employeur et 12,98 € à la charge de l'agent.

Les agents ont la possibilité de souscrire, à titre facultatif et à leur charge exclusive, des garanties surcomplémentaires offrant un niveau de remboursement supérieur, pour eux-mêmes et pour leurs ayants droit.

Afin d'assurer la continuité de la protection sociale des agents transférés et de garantir un cadre homogène pour l'ensemble des personnels de droit privé du Syndicat de Grèchez, il est proposé d'aligner le régime du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin d'Orthez (SIEBO) sur ces mêmes modalités.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget du Syndicat.

Après avoir entendu Monsieur le Président dans ses explications, et après en avoir délibéré, Le Comité syndical :

Décide d'instituer, à compter du 1er janvier 2026, un régime de frais de santé collectif à adhésion obligatoire pour l'ensemble des agents de droit privé du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin d'Orthez, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 relative aux entreprises des services d'eau et d'assainissement ;

Fixe la participation de l'employeur à 75 % du montant de la cotisation du salarié, sur la base de la garantie de base obligatoire MP2222 d'Harmonie Mutuelle ;

Précise que les agents auront la possibilité de souscrire, à titre facultatif et à leur charge intégrale, des options surcomplémentaires ;

Confirme que les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ce régime seront inscrits au budget du Syndicat ;

Autorise Monsieur le Président à signer tout document afférent à la mise en œuvre du présent régime collectif, notamment le contrat de groupe, les avenants, ainsi que tout document d'exécution administrative ou financière.

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour les agents de droit privé (délibération n° 2025-12-08-29)

Vu la décision de transfert, à compter du 1er janvier 2026, des compétences « eau potable » et « assainissement » au Syndicat de Grechez, incluant les personnels et les contrats afférents ;

Considérant qu'à cette date, les missions, les personnels ainsi que les contrats liés à ces services seront transférés au Syndicat de Grechez, lequel regroupera les agents actuellement affectés à la régie d'Orthez et ceux du Syndicat de Grechez ;

Considérant que le syndicat exercera des missions à caractère industriel et commercial et sera, de ce fait, soumis au régime juridique applicable aux services publics industriels et commerciaux (SPIC) ;

Considérant que certains agents relevant de la régie d'Orthez et transférés au Syndicat de Grechez, ainsi que les agents nouvellement recrutés, sont ou seront régis par le droit du travail et par la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 relative aux entreprises des services d'eau et d'assainissement ;

Considérant que ladite Convention Collective prévoit également la mise en place d'un régime de prévoyance obligatoire pour l'ensemble des salariés, destiné à couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité et de décès, avec une participation minimale de l'employeur fixée par les dispositions conventionnelles ;

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer les modalités de participation de l'employeur à ce régime collectif, notamment :

- la définition des agents bénéficiaires,
- la détermination du taux de participation de l'employeur,
- le choix du contrat ou des garanties retenues.

Actuellement, la Régie de l'eau et de l'assainissement d'Orthez assure la couverture prévoyance de ses agents de droit privé selon les modalités suivantes :

- les garanties souscrites, correspondant à la solution « Equilibre » proposée par Harmonie Mutuelle, comprennent la garantie décès – invalidité absolue et définitive, les indemnités journalières à hauteur de 80 % du salaire brut, l'invalidité et l'incapacité permanente professionnelle et l'exonération du paiement des cotisations si arrêt de travail ;
- la participation de la Régie de l'eau et de l'assainissement s'élèvera à 50 % du montant de la cotisation du salarié.

Afin d'assurer la continuité de la couverture prévoyance des agents transférés et de garantir un cadre homogène pour l'ensemble des personnels de droit privé du Syndicat de Gréchez, il est proposé d'aligner le régime du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin d'Orthez (SIEBO) sur ces mêmes modalités.

Les crédits nécessaires sont prévus au budget du Syndicat.

Après avoir entendu Monsieur le Président dans ses explications, et après en avoir délibéré, Le Comité syndical :

Décide d'instituer, à compter du 1er janvier 2026, un régime de prévoyance collectif à adhésion obligatoire pour l'ensemble des agents de droit privé du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin d'Orthez, conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 relative aux entreprises des services d'eau et d'assainissement ;

Fixe la participation de l'employeur à 50 % du montant de la cotisation du salarié, sur la base du contrat collectif obligatoire de prévoyance souscrit auprès d'Harmonie Mutuelle ;

Précise que les agents auront la possibilité de souscrire, à titre facultatif et à leur charge intégrale, des options complémentaires au contrat collectif de base ;

Confirme que les crédits nécessaires à la mise en œuvre de ce régime seront inscrits au budget du Syndicat ;

Autorise Monsieur le Président à signer tout document afférent à la mise en œuvre du présent régime collectif, notamment le contrat de groupe, les avenants, ainsi que tout document d'exécution administrative ou financière.

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaa,
le 12 décembre 2025

Le Président,


Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : régime des astreintes (délibération n° 2025-12-08-30)

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical que le Syndicat assure l'exploitation et la distribution de l'eau potable sur 7 communes, ainsi que l'exploitation des installations d'assainissement collectif de 4 communes.

En application du principe de parité, les personnels territoriaux peuvent bénéficier du régime de rémunération ou de compensation des astreintes sur le fondement des textes de la fonction publique d'Etat.

Il rappelle la réglementation : « aux termes de l'article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle un 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 est considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail ».

Les fonctionnaires territoriaux relevant des cadres d'emplois de la filière technique ainsi que les agents contractuels nommés sur des emplois techniques relèvent des règles fixées par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement.

Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté ministériel du 3 novembre 2015 (filières autres que technique) et du 14 avril 2015 (filière technique).

Il est précisé que pour la filière technique, la réglementation prévoit uniquement le versement d'indemnité d'astreinte et exclut le repos compensateur.

Si les interventions conduisent les agents à dépasser les obligations normales de service définies dans le cycle de travail, elles peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une récupération du temps de travail selon la réglementation en vigueur conformément au décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Il est précisé qu'une même heure d'intervention ne peut donner lieu à la fois à rémunération et à compensation en temps.

Aux termes de l'article 5 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer, après avis du Comité Social Territorial intercommunal, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation, le contenu et les emplois concernés.

Monsieur le Président propose au Comité Syndical d'instituer un système d'astreintes afin de maintenir la continuité des services aux usagers, selon les modalités suivantes :

Emplois concernés (grade, emploi)	Modalités d'organisation (moyens mis à disposition, horaires, périodicité des plannings, obligations de l'agent d'astreinte...)	Missions	Modalités de rémunération ou de compensation selon arrêté du 14 avril 2015
Filière technique			
Astreinte Décision : Le Directeur, Le Directeur Adjoint, Le Responsable du Service Programmation, L'Agent chargé de mission SIG/CRAC, L'Agent chargé de mission travaux externalisés/Assainissement Non Collectif. (Fonctionnaires et contractuels)	Mise à disposition : - de matériel informatique (PC portable, tablette, téléphone) permettant la consultation à distance de l'état des ouvrages d'eau potable et d'assainissement - d'un véhicule de service Une semaine d'astreintes hors heures ouvrables (soirs, week-end et jours fériés) du jeudi 12h au jeudi suivant 12h	- réception des appels extérieurs et alarmes d'intrusion - organisation des interventions et des travaux d'urgence (plans, DICT) sur les ouvrages et les réseaux d'eau potable et d'assainissement	Indemnité d'astreinte de décision Si intervention (pour les fonctionnaires) : Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou Indemnité d'intervention (ingénieurs uniquement) ou Repos compensateur
Astreinte Exploitation : Le Responsable de Service Exploitation, L'Agent exploitation Eau Potable et les Agents exploitation Assainissement, L'Agent électromécanicien. (Fonctionnaires de catégorie B et C et contractuels)	Mise à disposition : - de matériel informatique (PC portable, tablette, téléphone) permettant la consultation à distance de l'état des ouvrages d'eau potable et d'assainissement - d'un véhicule de service Une semaine d'astreintes hors heures ouvrables (soirs, week-end et jours fériés) du jeudi 12h au jeudi suivant 12h	- réception des alarmes des ouvrages d'eau potable (niveau, pompe, secteur, chlore) et d'assainissement (pompe, secteur) - interventions d'urgence sur les ouvrages d'eau potable et d'assainissement	Indemnité d'astreinte d'exploitation Si intervention (pour les fonctionnaires) : Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou Repos compensateur
Astreinte Travaux : Le Responsable du Service Travaux, L'Agent fontainier, Les Agents poseurs. (Fonctionnaires de catégorie B et C et contractuels)	Mise à disposition : - d'un téléphone - d'un véhicule de service	Intervention pour les travaux d'urgence sur les ouvrages et les réseaux d'eau potable et d'assainissement	Indemnité d'astreinte d'exploitation Si intervention (pour les fonctionnaires) : Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou Repos compensateur
Astreinte Chauffeurs : Chauffeurs pellistes Adjoint responsable service (fonctionnaires de catégorie C et contractuels)	Mise à disposition : - d'un téléphone - d'un véhicule de service	Intervention pour les travaux d'urgence sur les ouvrages et les réseaux d'eau potable et d'assainissement	Indemnité d'astreinte d'exploitation Si intervention (pour les fonctionnaires) : Indemnité horaire pour travaux supplémentaires ou Repos compensateur

Monsieur le Président propose au Comité Syndical de l'habiliter à effectuer le choix entre compensation en temps et indemnisation en fonction des nécessités de service.

Il précise que l'astreinte d'exploitation qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à 15 jours francs de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation de 50 %.

Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel thérapeutique ne peuvent pas être placés en

astreinte.

Les indemnités d'astreinte sont versées aux agents contractuels de droit privé sur les mêmes bases que celles attribuées aux fonctionnaires occupant un emploi de grade équivalent.

S'agissant des interventions, pour les agents de droit privé, les indemnités horaires sont fixées conformément à l'article 5.4.2.2 de la convention collective nationale des entreprises de l'eau et de l'assainissement.

Les agents contractuels de droit privé peuvent également opter pour le repos compensateur. En revanche, il n'est pas possible de cumuler le repos compensateur et les indemnités horaires.

Le Comité Syndical, après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré et après avis du Comité Social Territorial Intercommunal,

Abroge la délibération n°16 du 15 avril 2019 mettant en place les astreintes

Adopte l'organisation du régime d'astreinte proposé par le Président pour les missions de maintien des services publics d'eau potable et d'assainissement du Syndicat

Adopte :

- le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,
- le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,
- les conditions d'attributions proposées par le Président

Habilite le Président à choisir entre l'indemnisation ou l'attribution d'un repos compensateur en fonction des besoins du service

Précise :

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026
- que les crédits seront prévus au budget primitif de 2026

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion Comptable de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,


Pierre Ziegler
Syndicat
de Gréchez *
assainissement

EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

Date de la convocation : 1^{er} décembre 2025

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : mise en place des travaux supplémentaire (délibération n° 2025-12-08-31)

- Vu le Code Général de la Fonction Publique,
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires et la liste des bénéficiaires proposée,
- Vu le décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Monsieur le Président rappelle la délibération du 15 octobre 2020, par laquelle le comité syndical avait autorisé les agents du Syndicat de Grèchez à effectuer des heures supplémentaires. Il précise qu'il y a lieu de revoir cette délibération afin que les agents de la régie des eaux et d'assainissement d'Orthez puissent également bénéficier de cette autorisation. S'agissant des agents contractuels de droit privé, la réalisation des travaux supplémentaires est encadrée par la convention collective nationale des métiers de l'eau et de l'assainissement.

Il présente le projet de gestion des travaux supplémentaires que peuvent être appelés à effectuer les agents.

Il appartient à l'organe délibérant de se prononcer sur la liste des emplois sur lesquels des travaux supplémentaires peuvent être effectués et sur les modalités d'indemnisation des heures complémentaires.

1 – Les bénéficiaires potentiels

Sont concernés les fonctionnaires stagiaires et titulaires.

2 – Les emplois concernés

Les travaux supplémentaires pourraient être autorisés sur les emplois suivants :

- Responsables des services exploitation et travaux (cadre d'emploi des Techniciens territoriaux)
- Électromécanicien/Agent d'exploitation eau potable (cadre d'emploi des Agents de maîtrise)
- Fontainier/chef d'équipe (cadre d'emploi des Adjoints techniques)
- Chauffeurs pellistes (cadre d'emploi des Adjoints techniques et des agents de maîtrise)
- Chargée de mission travaux externalisées/Urbanisme (cadre d'emploi des Techniciens territoriaux)
- Agent comptabilité/finances (cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux)
- Agent facturation (cadre d'emploi des Adjoints administratifs territoriaux)
- Agent régisseur (cadre d'emploi des Adjoints administratifs territoriaux)

3– Gestion selon le temps de travail

Le recours aux travaux supplémentaires donnant lieu à indemnisation est subordonné à la mise en œuvre de moyens de contrôle déclaratif sous validation de la Direction du syndicat permettant de comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires et supplémentaires accomplies.

3.1 Les heures complémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire prévue pour leur poste de travail, mais qui ne dépassent pas la durée du cycle de travail défini pour le poste de travail applicable à un agent à temps complet sont des heures complémentaires.

La rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Les heures complémentaires ne feront pas l'objet d'une majoration.

3.2 Les heures supplémentaires

Le nombre d'heures supplémentaires est limité à 25 heures par mois et leur rémunération s'effectuera conformément aux dispositions du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel pourront être appelés exceptionnellement à effectuer des travaux supplémentaires dans la limite de : 25 heures x quotité de temps partiel. Elles seront rémunérées sans majoration. La rémunération d'une heure supplémentaire est déterminée en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Monsieur le Président rappelle que les heures supplémentaires sont préférentiellement récupérées sous forme d'un repos compensateur. Elles ne peuvent être indemnisées dans les conditions réglementaires que sur décision favorable de l'autorité territoriale.

Ces modalités de compensation ne sont pas cumulables.

Après avis du Comité Social Territorial (placé auprès du Centre de Gestion) lors de sa réunion en date du 6 novembre 2025, et après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, le Comité Syndical :

Abroge la délibération n°12 du 15 octobre 2020

Adopte - les conditions d'attributions et d'indemnisation proposées par le Président

Précise : - que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice

- que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2026

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale,
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion Comptable de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
14	13	13

SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : modification de la mise en place des frais de déplacement (délibération n° 2025-12-08-32)

Monsieur le Président rappelle que les agents territoriaux et les collaborateurs occasionnels d'une collectivité territoriale peuvent bénéficier du remboursement des frais induits par l'exercice de leurs fonctions pour le compte de la collectivité.

La réglementation fixe un cadre général mais donne compétence aux organes délibérants des collectivités pour fixer certaines modalités de remboursement et pour moduler les montants des indemnisations.

Monsieur le Président rappelle la délibération n°15 du 15 avril 2019 par laquelle le comité syndical s'était prononcé sur ce point. Il précise qu'il y a lieu de la revoir afin de l'adapter à ce qui existe déjà pour les agents de la régie d'Orthez transférés au Syndicat.

Par conséquent, il propose au Comité Syndical de se prononcer sur les points suivants :

- la définition de la notion de commune,
- le remboursement des frais de transport de personnes lors de déplacements temporaires,
- les taux de remboursement des frais de repas et des frais d'hébergement,
- les taux de remboursement de l'indemnité de stage,
- la prise en charge des trajets domicile-lieu de travail,
- la prise en charge des frais de déplacements pour les agents présentant un concours, une sélection ou un examen professionnel,
- la prise en charge de frais de transport du corps d'un agent décédé,
- les frais de changement de résidence.

1 - LA NOTION DE COMMUNE

La réglementation définit comme constituant une seule et même commune « la commune et les communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageurs ». Pour les établissements publics on retient la commune siège de l'établissement et les communes limitrophes.

Il convient de déterminer si cette définition est conforme à la réalité de la collectivité ou s'il convient de redéfinir cette notion avec restriction afin de prendre en compte l'intérêt du service ou des situations particulières.

Considérant que l'absence de moyens de transport en commun sur le territoire, il est proposé de retenir une définition plus étroite : constitue une commune le territoire de la seule commune sur laquelle est implanté le lieu de travail de l'agent.

2 - LES FRAIS DE TRANSPORT DE PERSONNES LORS DE DÉPLACEMENTS TEMPORAIRES

Les déplacements effectués par les agents à l'extérieur du territoire de la commune de résidence familiale et administrative dans le cadre de leurs fonctions peuvent donner lieu à remboursement.

Le service qui autorise le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.

L'autorité territoriale peut autoriser les agents, dès lors que l'intérêt du service le justifie, à utiliser leur véhicule terrestre à moteur.

La réglementation prévoit que l'agent est alors indemnisé :

- soit sur la base du tarif de transport public le moins onéreux,
- soit sur la base d'indemnités kilométriques selon les tarifs en vigueur.

Il est proposé de retenir un remboursement des frais de déplacement sur la base d'indemnités kilométriques et, lorsque cela est possible, sur le tarif de transport public le moins onéreux.

Il est proposé également de prendre en charge les frais annexes liés au transport de personnes : frais de taxi, frais de location de véhicule, frais de péages d'autoroute et d'utilisation de parcs de stationnement. Le remboursement de ces différents frais sera réalisé aux frais réels et sous condition de justificatifs.

3 - LES TAUX DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS ET DES FRAIS D'HEBERGEMENT

Les taux forfaitaires de prise en charge des frais de repas et des frais d'hébergement sont fixés par un arrêté ministériel du 3 juillet 2006.

Cet arrêté prévoit :

- une indemnité forfaitaire de 20 € par repas ; ce tarif ne peut pas être modulé et les revalorisations de tarifs devront être appliquées,
- un taux maximal de remboursement des frais d'hébergement de 90 € par nuit, 120 € par nuit dans les communes dont la population est égale ou supérieure à 200 000 habitants et les communes de la métropole du Grand Paris, 140 € par nuit dans la commune de Paris,
- 150 € dans tous les cas pour les agents reconnus travailleurs handicapés et à mobilité réduite : ce tarif n'est pas modulable.

L'assemblée délibérante peut prévoir la prise en charge des frais de repas effectivement engagés par l'agent, sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur, dans la limite du taux défini ci-dessus.

Il est proposé :

- de retenir le principe d'une indemnité forfaitaire de prise en charge des frais de repas de 20 €,
- de fixer l'indemnité forfaitaire de prise en charge des frais d'hébergement à 90 € par nuit, 120 € par nuit dans les communes dont la population est égale ou supérieure à 200 000 habitants et les communes de la métropole du Grand Paris, 140 € par nuit dans la commune de Paris.
- de ne pas verser d'indemnité de repas ou d'hébergement lorsque l'agent est nourri ou logé gratuitement.

L'assemblée délibérante peut être amenée à déroger à ces taux forfaitaires pour tenir compte de l'intérêt du service ou de situations particulières. Cette dérogation doit revêtir un caractère exceptionnel, ponctuel et ne peut concerner qu'une durée limitée dans le temps. Une délibération sera nécessaire pour chaque dérogation.

Il est également proposé de délibérer spécifiquement pour tout déplacement outre-mer ou à l'étranger (déplacements qui demeurent exceptionnels) afin de déterminer au cas par cas les modalités de prise en charge des frais de transport et de mission ou de tournée.

4 - LES TAUX DE REMBOURSEMENT POUR LES FORMATIONS

1 - Indemnité de stage

Les actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale dispensées aux agents de toutes catégories ainsi que les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent donnent lieu au versement d'une indemnité de stage.

Il est proposé :

- d'adopter les taux fixés par la réglementation et les revalorisations décidées par arrêté ministériel.
- qu'aucune indemnité ne soit versée pour toute période de formation au sein d'un établissement de formation ayant mis en place un régime indemnitaire particulier (Formations organisées par le CNFPT avec prise en charge des frais par cet organisme).

2 – Indemnité de mission

L'agent territorial peut bénéficier d'une indemnité de mission s'il suit :

- des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;
- des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Il est proposé :

- que les frais de transport soient pris en charge selon les modalités décrites au point 2 (Déplacements temporaires)
- que l'indemnité de mission soit versée dans les conditions prévues au point 3.

3 – Disposition commune

Lorsque l'organisme de formation assure un remboursement des frais de déplacement, le complément par rapport au mode de calcul des indemnités kilométriques sera pris en charge par l'employeur si l'agent a utilisé son véhicule personnel.

5 - LA PRISE EN CHARGE DU TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

La réglementation impose aux employeurs publics de prendre en charge une partie des titres d'abonnement à des transports publics utilisés par les agents pour leurs déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

L'employeur public prend en charge les trois-quarts (75%) du tarif des abonnements :

- multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les cartes et abonnements annuels, mensuels ou hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimités ou limités délivrés par la RATP, la SNCF, ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et les autres services de transports organisés par l'Etat et les collectivités territoriales,
- à un service public de location de vélos.

Ces deux prises en charge ne sont pas cumulables lorsqu'elles portent sur le même trajet.

La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25.

La participation de l'employeur public se fait sur la base du tarif le plus économique pratiqué par les transporteurs.

Cette réglementation sera mise en œuvre dans la collectivité.

6 - LES FRAIS DE DÉPLACEMENT LIÉS À UN CONCOURS, UNE SÉLECTION OU UN EXAMEN PROFESSIONNEL

La réglementation prévoit la prise en charge des frais de transport uniquement engagés par un agent qui se présente aux épreuves d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel ; cette prise en charge est, par principe, limitée à un aller-retour par année civile.

Cependant, pour les concours, deux déplacements peuvent s'avérer nécessaires pour une même opération, un premier déplacement pour les épreuves d'admissibilité puis un deuxième déplacement si l'agent est autorisé à participer aux épreuves d'admission au concours. Les collectivités locales peuvent prendre en charge les frais de transport résultant de ces deux déplacements. Lorsque les épreuves d'admission et d'admissibilité d'un concours se déroulent sur deux années, le concours constituerait une opération rattachée à la première année.

Il est proposé de retenir ce principe étant précisé que, en toute hypothèse, un même agent bénéficiera de la prise en charge d'une seule opération (concours ou examen) par année civile.

Les frais d'hébergement liés aux concours seront à la charge de l'agent.

7 - LES FRAIS ENGAGÉS POUR LE TRANSPORT DU CORPS D'UN AGENT DÉCÉDÉ

La réglementation prévoit la possibilité de rembourser les frais de transport d'un agent décédé au cours d'un déplacement temporaire. Ce remboursement s'effectue sur présentation des pièces justificatives et sur demande de la famille. La demande doit être présentée dans le délai d'un an à compter du décès.

Il est proposé à l'assemblée délibérante de retenir ce principe.

8 - LES FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

La réglementation prévoit la prise en charge obligatoire des frais de changement de résidence dès lors que l'agent le demande, qu'il remplit les conditions et qu'il justifie cette requête.

L'indemnité de changement de résidence peut être perçue par l'agent dès lors qu'il change de résidence administrative et familiale.

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

- le remboursement des frais de transport (train, avion, véhicule personnel, ...) dans les mêmes conditions que le remboursement des frais de transport engagés lors des déplacements temporaires,
- l'attribution d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence comprenant :
 - o des frais de transport de bagages pour l'agent qui quitte ou rejoint un logement meublé par l'administration,
 - o des frais de transport de mobilier pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé fourni par l'administration.

Le calcul de l'indemnité forfaitaire sera réalisé dans les conditions mentionnées dans les textes réglementaires (décret n°90-437 du 28 mai 1990, décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 et arrêté du 26 novembre 2001).

Vu le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article L.4 du Code Général de la Fonction Publique.

Après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, le Comité Syndical :

Abroge la délibération n°15 du 15 avril 2019 relative à la mise en place des frais de déplacement

Adopte les modalités de prise en charge des divers frais de déplacement proposées par le Président

Précise

- que ces dispositions prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2026
- que les crédits suffisants seront prévus au budget de l'exercice

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente :

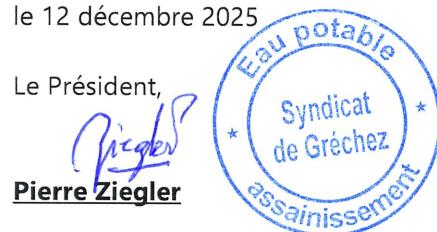
- Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques,
- Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques
- Monsieur le Comptable Public du Service de Gestion Comptable de Mourenx-Orthez.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,


Pierre Ziegler



EXTRAIT DU REGISTRE DE DÉLIBÉRATIONS DU COMITÉ SYNDICAL DE GRECHEZ

NOMBRE DE MEMBRES			SÉANCE DU 8 DÉCEMBRE 2025
En exercice	Présents	Votants	<i>L'an deux mille vingt-cinq et le huit décembre à 19h00, le Comité Syndical de GRECHEZ, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Maison pour Tous de Lanneplaà, sous la présidence de M. Pierre ZIEGLER, Président.</i>
Date de la convocation : 1 ^{er} décembre 2025			

Présents : Pierre ZIEGLER, Président,

Albert LAHITETTE, Luc MONBEIG, Aline LANGLÈS, Jean-Jacques SENSEBE, Sébastien COSTEDOAT, Alain LENGLLET, Michel SARTHOU, Jérémy LAUDA, Jean-Charles LARROQUE, Luc CHRESTIA-CABANÉ, Philippe DARTIGUE-PEYROU et Patrice LARROUTURE, délégués titulaires,

Excusés : Jean-Pierre CARRERE,

Absents : Delphine LARRIEU

Secrétaire : Michel SARTHOU

Gestion du personnel : autorisations spéciales d'absence pour les agents de droit privé (délibération n° 2025-12-08-33)

Vu la délibération n°9 du 20 juillet 2009 par laquelle le comité syndical avait prévu des autorisations spéciales d'absence pour les évènements familiaux pour les agents publics ;

Vu la décision de transfert, à compter du 1er janvier 2026, des compétences « eau potable » et « assainissement » au Syndicat de Grechez, incluant les personnels et les contrats afférents ;

Considérant qu'à cette date, les missions, les personnels ainsi que les contrats liés à ces services seront transférés au Syndicat de Grechez, lequel regroupera les agents actuellement affectés à la régie d'Orthez et ceux du Syndicat de Grechez ;

Considérant que le syndicat exercera des missions à caractère industriel et commercial et sera, de ce fait, soumis au régime juridique applicable aux services publics industriels et commerciaux (SPIC) ;

Considérant que certains agents relevant de la régie d'Orthez et transférés au Syndicat de Grechez, ainsi que les agents nouvellement recrutés, sont ou seront régis par le droit du travail et par la Convention Collective Nationale du 12 avril 2000 relative aux entreprises des services d'eau et d'assainissement ;

Considérant que ladite Convention Collective prévoit également la mise en place d'autorisations spéciales d'absence ;

Afin de garantir un cadre homogène pour l'ensemble des personnels de droit privé du Syndicat de Grechez, il est proposé d'aligner le régime du Syndicat Intercommunal des Eaux du Bassin d'Orthez (SIEBO) sur ces mêmes modalités.

Après avoir entendu Monsieur le Président dans ses explications, et après en avoir délibéré, Le Comité syndical :

Décide de prévoir la possibilité d'accorder, sous réserve des nécessités de service appréciées par le Directeur, et sur demande écrite et sur présentation d'un justificatif, les autorisations d'absence pour les évènements familiaux suivants :

- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés
- Décès d'un parent ou d'un allié direct : 1 jour ouvré

- Congé pour enfants malades : durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour (doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie de par son employeur d'aucune autorisation d'absence)

Précise que ces autorisations d'absence sont accordées à tous les salariés de droit privé sans condition d'ancienneté dans la collectivité

Précise que ces autorisations d'absence sont rémunérées et ne sont pas déductibles des congés

Charge Monsieur le Président d'informer de la présente Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques.

Pour	Abstention	Contre
13	0	0

Fait à Lanneplaà,
le 12 décembre 2025

Le Président,

Pierre Ziegler

