

Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-001 – RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Vu l'article L 2312-1 du CGCT et l'article L5211-36 du CGCT,

Vu le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire,

Vu le Rapport d'Orientation Budgétaire proposé figurant dans le dossier joint en annexe,

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, de :

- *Prendre acte de la présentation du Rapport d'Orientation Budgétaire 2024 du PETR du Pays de Bray*
- *Prendre acte de la tenue du Débat relatif au Rapport d'Orientation Budgétaire 2024 du PETR du Pays de Bray.*

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD



Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD



2024

Rapport d'Orientation Budgétaire

PAYS DE BRAY

1.	Préambule	3
1.1.	Cadre du ROB.....	3
1.2.	Eléments de contexte général	3
1.3.	Objectifs du rapport d'orientation budgétaire.....	3
2.	Eléments synthétiques	5
2.1.	Bilan 2023.....	5
2.2.	Principales actions du PETR en 2024	5
3.	Organisation du PETR	6
3.1.	Structuration de l'équipe	6
3.2.	Organisation des élus	9
3.3.	Conférence des maires	10
3.4.	Conseil de développement	10
4.	Service Structuration et Analyse du Territoire.....	12
4.1.	Schéma de Cohérence territoriale (SCoT).....	12
4.2.	Application du Droit des Sols (ADS).....	12
4.3.	Instruction des dossiers de publicité, enseigne et pré-enseigne.....	12
4.4.	Mission d'accompagnement de la Communauté de communes de Londinières dans l'élaboration de son PLUi	13
4.5.	<i>Observatoire Territorial de la Transition Écologique et Climatique</i>	13
5.	Service Animation et Promotion du Territoire	14
5.1.	Mobilité.....	14
5.2.	Projet Alimentaire Territorial	15
5.3.	Communication	16
6.	1. Service Soutien à l'Initiative Territoriale.....	17
6.1.	Programme LEADER (Liaisons Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale) ..	17
6.2.	Natura 2000.....	18
6.3.	Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC)	19
6.4.	Opération Normandie Haies.....	20
7.	ACTION SANS SERVICE PORTEUR.....	21
7.1.	Culture - « Sacré Pays de Bray ! ».....	21
8.	Synthèse des orientations budgétaires.....	22
8.1.	Budget Principal.....	23
8.1.	Budget annexe ADS	25
8.2.	Conclusion.....	26

1. PREAMBULE

1.1. Cadre du ROB

Le PETR a l'obligation d'organiser un débat sur les orientations générales du budget, au même titre que les communes de plus de 3 500 habitants (article L.2312-1 du CGCT). Ce débat fait suite à la présentation d'un rapport d'orientation budgétaire détaillé dans la suite du présent document.

Afin de correspondre au mieux à la réalité de fonctionnement du PETR, il vous sera proposé une double présentation dans laquelle seules les actions conventionnées seront intégrées puis l'ensemble des actions prévues et qui pourront faire l'objet de Décisions Modificatives.

1.2. Eléments de contexte général

L'action du PETR du Pays de Bray sur le territoire est influencée par les éléments de contexte local mais également supra territoriaux.

1.2.1. Contexte régional

Les missions du PETR notamment en matière de contractualisation sont liées aux orientations de l'Etat, de la Région Normandie ou du Département de Seine-Maritime.

Les missions de l'année 2024 seront directement liées à la mise en œuvre sur le territoire d'appels à projets ou d'appels à manifestation d'intérêt pour lesquels le PETR est lauréat : Opération Normandie Haies, TEN-MOD, ...

1.2.2. Contexte local

Compte-tenu des échanges passés en 2023 entre le PETR et les communautés de communes, l'année 2024 aura pour objectif global de conforter les partenariats entre le PETR et les communautés de communes et poursuivre la recherche d'économies d'échelle par la mutualisation d'actions sur des domaines d'intervention ciblés au bénéfice du territoire.

1.3. Objectifs du rapport d'orientation budgétaire

Il s'agit de présenter à travers ce document les différents sujets sur lesquels le Pôle d'Équilibre Territorial et Rural (PETR) du Pays de Bray est amené à intervenir au cours de l'année 2024 sur le territoire des 3 communautés de communes qui le composent.

Il s'agit donc d'un « outil collectif », souple, qui s'adapte à la volonté de ses membres. Sans se substituer aux actions des communautés de communes, le PETR accompagne les trois intercommunalités du territoire.

Les actions du PETR du Pays de Bray sont définies sur la base du diagnostic de territoire qui a donné lieu à un projet de territoire, tous deux validés fin 2023, et qui prennent corps dans la convention territoriale qui a été soumise pour approbation aux assemblées délibérantes des trois communautés de communes.

La stratégie est ainsi déclinée en 5 axes :

1. Organiser un développement équilibré du territoire
2. Renforcer l'attractivité économique en valorisant les atouts locaux
3. Promouvoir une démarche locale de développement durable
4. Maintenir une attractivité résidentielle respectueuse de l'environnement
5. Structurer une mobilité durable



2. ELEMENTS SYNTHETIQUES

Le PETR du Pays de Bray est doté d'une équipe pluridisciplinaire pour l'accompagnement de l'ensemble des projets de développement du territoire. Qu'il s'agisse de recherche de subventions, d'accompagnement technique à la construction de projets, de la mobilisation des acteurs et la concertation ou encore de la mise en réseau, les agents ont vocation à apporter un appui aux porteurs de projets. Toutes les initiatives publiques comme privées peuvent bénéficier de cet accompagnement, pour des projets ponctuels ou la réponse à des appels à projets, sur les thématiques associées aux agents ou dans le cadre des dispositifs financiers pilotés par le PETR.

Ce volet d'ingénierie constitue le cœur de métier du PETR en matière de développement local. L'équipe technique du PETR apporte alors une ingénierie territoriale efficace en faveur du développement stratégique du territoire. Outre son appui local, l'ingénierie territoriale du PETR constitue également un relai local pour les financeurs.

2.1. Bilan 2023

L'année 2023 a été marquée par plusieurs éléments marquants ou nouveaux dans les missions du PETR, à savoir :

- L'arrêt du projet de SCoT
- Le conventionnement du programme LEADER 2023-2027
- Le lancement de l'Opération Normandie Haies
- L'engagement de la nouvelle contractualisation 2023 MAEC avec les agriculteurs
- La mise en œuvre du plan d'action du Projet Alimentaire Territorial (PAT),
- L'animation du site Natura 2000 « Pays de Bray humide »
- La poursuite des Atlas de la Biodiversité Communale
- Le lancement de la carte touristique autour de l'Avenue Verte,
- Le lancement de l'expérimentation des lignes de covoiturage
- La mise en œuvre d'animations mobilité à destination des scolaires
- La mise en œuvre du plan d'action du Projet Alimentaire Territorial (PAT)
- L'organisation des assises de l'alimentation territoriale

2.2. Principales actions du PETR en 2024

- L'approbation définitive du SCoT
- Diversification des prestations du service structuration et analyse territoriale
- Lancement de l'Observation Territoriale
- La réflexion autour du Marketing territorial
- La mise en œuvre du programme LEADER 2023-2027
- La poursuite de l'Opération Normandie Haies
- L'accompagnement des agriculteurs engagés dans le dispositif MAEC
- La mise en œuvre du plan d'action du Projet Alimentaire Territorial (PAT) au travers entre autres du projet POME
- L'animation du site Natura 2000 « Pays de Bray humide »
- La montée en puissance autour des enjeux de mobilité (schéma directeur vélo, Plan de Déplacement d'Entreprise, assises de la mobilité)

3. ORGANISATION DU PETR

3.1. Structuration de l'équipe

La préparation et la mise en œuvre des actions du PETR sont notamment assurées, selon les thématiques, par les élus du territoire avec le soutien technique des agents du PETR en lien avec les orientations présentées dans la suite de ce document. Pour 2024, il est proposé que l'équipe d'ingénierie du PETR soit composée de 17 agents (15,95 ETP), hors stagiaires.

Cette structuration de l'équipe technique permet de rationaliser les dépenses et les missions pour correspondre à la bonne articulation avec les communautés de communes et une bonne gestion de la structure au regard des dispositifs de financements qui sont mobilisés.

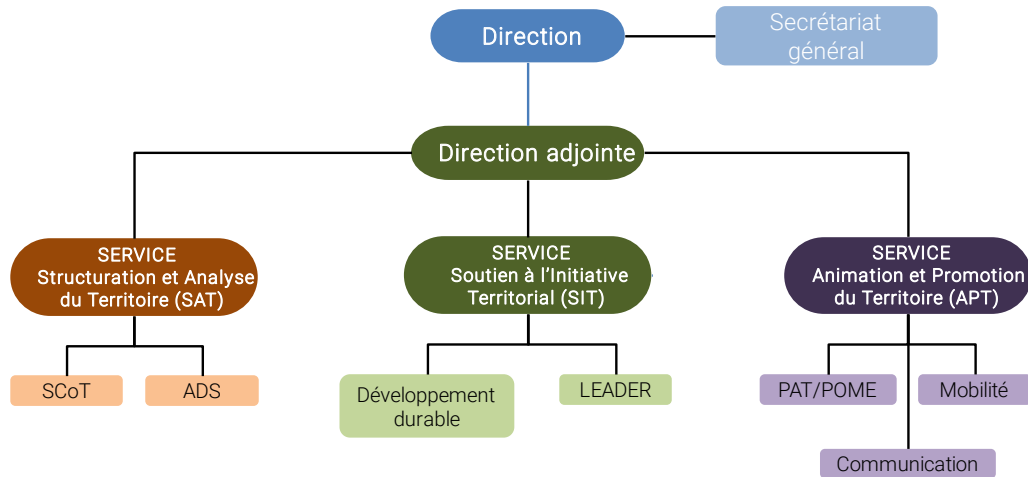
Le temps de travail des salariés est fixé à 35 heures hebdomadaires et ils ne bénéficient pas d'avantages en nature.

Le tableau ci-après présente l'organisation de l'équipe technique et les financements mobilisés au vote du budget, puis une fois toutes les conventions signées.

Pour mémoire, le taux moyen de subventionnement était de 64,69 % au BP 2023, 78,37% en clôture de l'exercice 2023.

Service		Détails	
Support	41,86%	Direction 1 ETP	72,47%
		Secrétariat Comptabilité 1,75 ETP	26,55%
APT	67,64%	Responsable de service 0,8 ETP	90,00%
		CM Mobilité 1 ETP	100,00%
		CM PAT 1 ETP	80,00%
		CM Communication 1 ETP	68,19%
		Stagiaire 6 mois	0,00%
SIT	94,17%	Direction adjoint 1 ETP	85,00%
		Agro 1 ETP	100,00%
		Stagiaire 6 mois	100,00%
		Stagiaire 6 mois	100,00%
		LEADER 2 ETP	90,00%
SAT	96,00%	Responsable de service 1 ETP	96,00%
		Responsable-adjointe de service 0,9 ETP	
		2 instructrices 2 ETP + 1 assistante pour 0,7 ETP ADS et 0,3 général	
		CM OTTEC 1 ETP	80,00%
PETR	80,24%		

Organigramme du PETR



Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

Secrétariat général



Frédéric Marin,
directeur



Valérie Morin,
secrétariat-RH



Laurence Cassin,
Comptabilité-
Finances



Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

Service– Soutien à l'Initiative Territoriale (SIT)



Florian Stevenin,
directeur adjoint

Développement
durable



Hugo Delabarre

LEADER



David Laplanche



Nathanaël Le Roux



Service– Animation et Promotion du Territoire (APT)



Mylène Roi-Sans-
Sac, cheffe de
service

Communication



Leslie Drouin

PAT



Noémie Laignel

Mobilité



Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

Service– Structuration et Analyse du Territoire (SAT)



Jessie Maume,
cheffe de
service

ADS



Alexandra
Bonnafoux, cheffe
de service adjointe



Laure Chotard



Carole Krutin



Séverine
Champion

SCoT



Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

3.2. Organisation des élus

L'organisation de la structure s'établit comme suit :

UN BUREAU COMPOSÉ DE 14 MEMBRES

- Monsieur Eric PICARD, président,
- Madame Armelle BILOQUET, 1^{ère} vice-présidente, en charge du SCoT,
- Madame Odile DION, 2^{ème} vice-présidente, en charge de la mobilité
- Madame Florence LEGENDRE, 3^{ème} vice-présidente, en charge de la culture,
- Madame Céline ANCELIN, 4^{ème} vice-présidente, en charge de l'environnement
- Monsieur Jean-Paul MARTLE, 5^{ème} vice-président, en charge du tourisme,
- Madame Alexandra DUNET, 6^{ème} vice-présidente, en charge de l'économie et des questions agricoles,
- Monsieur Xavier LEFRANÇOIS
- Monsieur Bruno NOTTIAS
- Monsieur Hervé GUERARD
- Madame Isabelle BREQUIGNY
- Monsieur Laurent CARPENTIER
- Monsieur Thomas HERMAND
- Monsieur Dany MINEL

UN COMITÉ SYNDICAL COMPOSÉ DE 39 DÉLÉGUÉS

Répartition selon les communautés de communes :

EPCI	Titulaires	Suppléants
CC 4 Rivières	18	18
CC Bray-Eawy	16	16
CC Londinières	5	5
TOTAL	39	39

Le comité syndical règle par délibération les affaires du PETR. Il exerce toutes les attributions prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur. Il détient les pouvoirs qu'il délègue au bureau et élabore le règlement intérieur.

Les compétences qui lui sont réservées sont :

- Le vote du budget,
- L'approbation du compte administratif,
- La prise en charge d'une mission prévue dans le cadre des articles 6 et 7 des statuts du PETR,
- Les modifications aux conditions initiales de composition et de fonctionnement,
- L'adhésion du PETR à un établissement public,
- L'inscription au budget d'une dépense obligatoire sur demande de la Chambre régionale des comptes.

3.3. Conférence des maires

Depuis la transformation du syndicat mixte du Pays de Bray en PETR, une conférence des maires est organisée afin de réunir les maires des communes situées dans le périmètre du PETR et de leur présenter les actions du pays.

Une première réunion au titre de 2024 a déjà eu lieu le 09 janvier dernier à l'occasion de la première cérémonie des vœux du PETR.

3.4. Conseil de développement

- Conformément à l'article L 5741-1 du CGCT, le COncseil de DEveloppement TErritorial du PETR du Pays de Bray (CODETE) réunit les représentants des acteurs économiques, sociaux, culturels, éducatifs, scientifiques et associatifs du territoire.
- Il est consulté, sur les principales orientations du PETR du Pays de Bray, lors de l'élaboration, la modification et la révision du projet de territoire, et peut donner son avis ou être consulté sur toute question d'intérêt territorial.
- Le CODETE est un organe visant à promouvoir et à contribuer au développement global, cohérent et harmonieux du territoire.
- Le CODETE est une instance consultative apolitique qui inscrit son action dans un dialogue bienveillant et respectueux des opinions de chacun. Ce n'est donc pas un lieu de contestation mais de débat constructif.
- Le CODETE du PETR du Pays de Bray vise à promouvoir le développement du territoire en liaison avec la structure politique porteuse du PETR du Pays de Bray en assurant plusieurs rôles : Médiateur, Facilitateur, Révélateur, Prospecteur, Contributeur « A la fois synthèse et exégèse de

ses autres rôles, son apport, en tant que contributeur aux orientations et décisions prises par le PETR du Pays de Bray, est la quintessence de son action. »

- o Le CODETE ayant pour vocation la plus large représentativité, le nombre de ses membres n'est pas limité. Il doit, en ce sens tendre à, respecter les règles de la parité, accueillir toutes les classes d'âge (dès lors que les membres sont majeurs), être le reflet de tous les secteurs géographiques et en particulier EPCI membres, traduire la diversité socio-économique du PETR du Pays de Bray.

Composition du CODETE :

CdC	Citoyens		Associations	Professionnels	Experts Institutionnels
CCL	H 20-40 40-60 +60	F 20-40 40-60 +60	4 maximum	1 Libéral 1 Commerçant 1 Artisan 1 Agroalimentaire	A solliciter autant que de besoin
CBE	H 20-40 40-60 +60	F 20-40 40-60 +60	4 maximum	1 Libéral 1 Commerçant 1 Artisan 1 Agroalimentaire	Ex : CA, CCI, CMA, ADEME...
CC4R	H 20-40 40-60 +60	F 20-40 40-60 +60	4 maximum	1 Libéral 1 Commerçant 1 Artisan 1 Agroalimentaire	
Nombre de membres	18		12	12	

Le Conseil des Sages : cette nouvelle instance accueille tous les anciens Présidents du CODEV du PETR du Pays de Bray ou du CODETE du PETR du Pays de Bray non-démissionnaires sauf pour raisons médicales. Consultés autant que de besoin par le CODETE et par le PETR du Pays de Bray, les sages sont à la fois la mémoire de la collectivité et les garants d'une forme de stabilité. Ils peuvent être saisis sur tous les sujets pour lesquels leur expérience leur permet de prendre le recul nécessaire afin d'apporter un éclairage dépassionné.

Chaque Président sortant devient, dans les limites indiquées plus haut, membre de droit de ce conseil.

4. SERVICE STRUCTURATION ET ANALYSE TERRITORIALE

4.1. Schéma de Cohérence territoriale (SCoT)

Le SCOT sera soumis pour approbation au vote de l'assemblée délibérante dans le courant de l'année 2024.

4.2. Application du Droit des Sols (ADS)

Suite aux réflexions menées par le groupe de travail relatif à la tarification de la prestation de service ADS, il est proposé d'introduire de nouveaux paramètres qui consistent en l'application :

- d'un coefficient de solidarité proposant que les communes les plus « consommatrices » se voient appliquer un tarif à l'acte supérieur,
- d'une participation des communautés de communes donnant accès à chacune des communes membres des EPCI à une hotline afin de répondre à leurs interrogations relatives aux autorisations d'urbanisme.

Le nombre d'appels de fonds ainsi la clé de répartition entre part fixe et part variable sont également revus. La part variable sera désormais calculée au regard des dossiers « entrants » au service instructeur.

4.3. Instruction des dossiers de publicité, enseigne et pré-enseigne

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les maires sont compétents dans l'exercice des pouvoirs de police de la publicité.

En effet, ce transfert de compétence était prévu par l'article 17 de la loi Climat et Résilience (loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets).

Les modalités de ce transfert ont été complétées par l'article 250 de la loi de finances du 29 décembre 2023 pour 2024, supprimant le transfert automatique pour les communes de moins de 3 500 habitants au président de l'EPCI lorsque cet établissement n'est pas compétent en matière de plan local d'urbanisme ou de règlement local de publicité.

Deux cas de figure existent :

- Dans les EPCI compétents en PLUi / RLPi, les maires sont compétents depuis le 1^{er} janvier et disposent d'un délai de 6 mois (jusqu'au 30/06/2024) pour s'opposer au transfert à l'EPCI, ensuite le président de l'EPCI a un mois pour renoncer à la compétence si un maire au moins s'est opposé,
- Dans les EPCI non compétents en PLUi / RLPi, les maires sont compétents depuis le 1^{er} janvier quelle que soit la population communale.

Ainsi, au regard de cette évolution réglementaire, il est proposé de mettre en place une nouvelle prestation de service, complémentaire à l'ADS, relative à l'instruction des dossiers portant sur l'installation, la modification et au remplacement des publicités, enseignes et pré-enseignes.

4.4. Mission d'accompagnement de la Communauté de communes de Londinières dans l'élaboration de son PLUi

Différents échanges avec la Communauté de Communes de Londinières ont fait émerger un besoin d'accompagnement dans le cadre de l'élaboration du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal de la Communauté de Communes de Londinières.

Le PETR du Pays de Bray dispose de compétences en planification mais aussi en urbanisme notamment grâce à l'élaboration du SCOT mais aussi au travail réalisé par le service instructeur depuis près de 6 ans.

Il est donc proposé de mettre en place une mission d'accompagnement de la Communauté de Communes de Londinières pour l'élaboration de son Plan Local d'Urbanisme Intercommunal.

4.5. Observatoire Territorial de la Transition Écologique et Climatique

Tous les projets structurants nécessitent au préalable la réalisation d'un diagnostic. Ce constat s'applique tout autant à l'échelle du PETR qu'à celle des Communauté de communes ou des communes elles-mêmes.

Or, l'obtention de ces données ou leur simple mise à jour, facturés par chaque bureau d'études, constitue une charge budgétaire pouvant faire l'objet de réelles économies d'échelle.

Par ailleurs, lors des échanges avec des partenaires, financeurs entre autres, nous serions mieux à même de défendre nos intérêts si nous n'étions pas dépendant de données nous étant imposées par des tiers.

La possession de données fiables et actualisées sur notre territoire est donc aujourd'hui indispensable.

C'est la raison pour laquelle le PETR se propose de mettre en place un observatoire local, **plateforme unique de référence** visant à renforcer la connaissance du territoire grâce à la collecte de données.

La création d'un tel outil a pour but de **disposer en permanence de données fiables et à jour**, permettant la **valorisation du territoire** et comprenant trois niveaux de lecture, communal, intercommunal et territorial.

Ces données pourront être utilisées gratuitement par chaque collectivité de notre territoire sur des sujets tels que des documents d'urbanisme, des plans d'actions thématique ou encore le SCOT ou le PCAET. En outre, un premier travail d'analyse et de pré-diagnostic pourra être engagé afin de préparer les futurs plans d'actions.

Le PETR s'inscrit, à ce titre dans son rôle d'outils mutualisée voulu par les communautés de communes et mettant sa ressource à disposition de chacun.

C'est une action de longue haleine, aussi faut-il prioriser les axes de travail. Sur les données d'abord :

- compilation de la donnée produite par les collectivités du territoire
- centralisation de la donnée supra-territoriale (Etat, Région, Département...) et redimensionnement à notre territoire

- obtention de la donnée manquante par des moyens ciblés

Sur les thématiques ensuite en commençant par la transition écologique et climatique :

- les ressources environnementales,
- le foncier et la consommation d'espace
- les risques,
- le climat,
- les énergies
- la mobilité
- d'autres thématiques pourront venir, en son temps, compléter les bases de données

La mise en place de cet outil avec la production des premières données sont envisagés sur une durée de 2 ans. Ce travail sera mené en interne avec l'appui d'un alternant et une collaboration envisageable avec l'EPFN, sans recours à une cotisation spéciale des communautés de communes.

Le plan de financement pour l'année 2024 est le suivant :

Dépenses		Recettes	
Frais de déplacements	500 €	LEADER (80 %)	16 000 €
Frais de personnels	19 500 €	Autofinancement PETR (20 %)	4 000 €
TOTAL	20 000 €	TOTAL	20 000 €

5. SERVICE ANIMATION ET PROMOTION DU TERRITOIRE

5.1. Mobilité

Le PETR en partenariat avec les communautés de communes de Londinières, Bray Eawy et les 4 rivières mènent une réflexion pour impulser le changement des pratiques de mobilité.

Depuis décembre 2023, cinq lignes de covoiturage sont expérimentées. Il s'agira en 2024, de poursuivre les réflexions en matière de covoiturage afin d'apporter une solution de déplacement peu coûteuse et pratique pour les habitants du territoire.

En parallèle, le PETR et les communautés de communes réfléchissent conjointement à développer la pratique du vélo sur le territoire. Dans le cadre de l'appel à projet AVELO 2 initié par l'ADEME, un schéma directeur vélo sera réalisé afin de construire une stratégie commune visant à développer le vélo en prenant en compte : les infrastructures, les services et la communication. Un travail avec les entreprises sera également initié afin d'améliorer la mobilité quotidienne des salariés.

Différentes manifestations seront organisées dans l'année afin de sensibiliser sur les bonnes pratiques en matière de mobilité auprès des élus, des associations, des entreprises et des scolaires.

Les dépenses à engager en 2024 pour la mise en œuvre des actions prévues dans le cadre des dispositifs « TENMOD » et « AVELO2 » sont les suivantes :

Actions	Coût total	TENMOD (ADEME)	AVELO2 (ADEME)	LEADER	Auto-financement PETR
Schéma directeur vélo	35 000,00 €	0,00 €	15 000,00 €	20 000,00 €	0,00 €
Communications et formations	2 000,00 €	994,40 €	0,00 €	1 005,60 €	0,00 €
Frais de déplacements	1 000,00 €	497,20 €	0,00 €	502,80 €	0,00 €
Ingénierie	39 752,21 €	19 764,80 €	0,00 €	19 987,41 €	0,00 €
Frais de structure/fonctionnement (15%)	4 948,35 €	1 853,56 €	0,00 €	3 094,79 €	0,00 €
TOTAL	82 700,56 €	23 109,96 €	15 000,00 €	44 590,60 €	0,00 €

Les dépenses à engager en 2024 pour la mise en œuvre d'un programme d'animations en lien avec le Schéma directeur Vélo sont les suivantes :

Actions	Coût total	LEADER	Auto-financement PETR
Communications et formations	2 000,00 €	1 600,00 €	400,00 €
Frais de déplacements	2 000,00 €	1 600,00 €	400,00 €
Ingénierie	42 232,81 €	33 786,25 €	8 446,56 €
Frais de structure/fonctionnement (15%)	6 334,92 €	5 067,94 €	1 266,98 €
TOTAL	52 567,73 €	42 054,19 €	10 513,55 €

5.2. Projet Alimentaire Territorial

L'élaboration du Projet Alimentaire Territorial (PAT) a permis de dresser un état des lieux des productions agricoles, leurs valorisations et des actions à entreprendre pour favoriser le maintien et le développement des filières alimentaires locales.

Ce plan d'action ambitieux a notamment conduit à la parution et l'actualisation d'un guide des producteurs en vente directe (Bray Gourmand), la valorisation d'une exposition sur l'alimentation durable, l'organisation d'animations en lien avec la lutte contre le gaspillage alimentaire ou encore l'organisation des assises de l'alimentation « Alimen'Bray », réunissant les professionnels de l'agriculture, de la restauration collective et des élu(e)s autour des enjeux de filières.

Fort de ces retours d'expériences et des diverses concertations locales, le PETR souhaite pour 2024 :

- Accompagner des porteurs de projets dans la recherche de financements et le montage des dossiers financiers. Sur ce point précis, cet accompagnement ne s'opérera qu'en complément des initiatives et actions déjà menées par les acteurs locaux (exemple : agrilocal) ;
- Animer des réseaux et organiser des événements territoriaux fédérateurs (festivals, conférences, formations) ;

- Sensibiliser les professionnels comme les scolaires et mettre en œuvre des projets de diminution du gaspillage alimentaire ou encore d'augmentations des proportions de repas préparés à base de produits locaux.

Les dépenses à engager en 2024 pour le Projet Alimentaire Territorial sont les suivantes :

Actions	Coût total	État (DRAAF)	LEADER (14-22)	Auto-financement PETR
Animations - Alimentation durable	6 350,00 €	4 445,00 €	0,00 €	1 905,00 €
Formations - Installation circuit court	2 500,00 €	1 750,00 €	0,00 €	750,00 €
Formation - gaspillage alimentaire et approvisionnements	3 000,00 €	2 100,00 €	0,00 €	900,00 €
Frais de déplacements	2 000,00 €	0,00 €	1 600,00 €	400,00 €
Communication	2 000,00 €	700,00 €	800,00 €	500,00 €
Ingénierie	58 851,42 €	0,00 €	47 081,14 €	11 770,28 €
Frais de structure/fonctionnement (15%)	8 827,71 €	0,00 €	7 062,17 €	1 765,54 €
TOTAL	83 529,13 €	8 995,00 €	56 543,31 €	17 990,83 €

5.3. Communication

Le service communication du PETR fait connaître les missions du PETR et valorise le territoire à travers différents supports et médias. L'année 2024 visera à développer une nouvelle stratégie en matière de communication. Il s'agira plus exactement de travailler sur le marketing territorial, essentiel pour développer l'attractivité du territoire. « Un nouveau regard » apportera une nouvelle lecture du territoire, plus moderne avec des outils de communication adaptés.

Les dépenses à engager en 2023 en matière de communication générale sont les suivantes :

Actions	Coût total	Auto-financement PETR
Catalogues et imprimés	1 000,00 €	1 000,00 €
Réceptions	2 200,00 €	2 200,00 €
Annonces et insertions	1 000,00 €	1 000,00 €
TOTAL	4 200,00 €	4 200,00 €

6. SERVICE SOUTIEN A L'INITIATIVE TERRITORIALE

6.1. Programme LEADER (Liaisons Entre Actions de Développement de l'Économie Rurale)

6.1.1. LEADER 2014-2022

Le PETR du Pays de Bray est la structure porteuse du Groupe d'Action Locale (GAL) de Seine en Bray, et coordonne la mise en œuvre du programme européen LEADER en partenariat avec la communauté de communes Inter Caux Vexin (CCICV). En 2024, le Programme LEADER 2014-2022 touchera à sa fin et devra être clôturée administrativement et financièrement au 31/12/2024. Cette dernière année sera donc dédiée à la finalisation des dossiers de demandes de paiement pour l'ensemble des porteurs de projets accompagnés sur le territoire.

6.1.2. LEADER 2023-2027

En décembre 2023, le PETR du Pays de Bray et la Région Normandie ont signé la convention fondatrice de la nouvelle Programmation LEADER 2023-2027 sur le territoire De Seine-en-Bray. Cette convention fait suite à notre réponse à l'Appel à Candidature régional lancé en 2022 pour cette programmation 23-27. Nous avons été retenus et disposons donc d'une nouvelle Stratégie Locale de Développement (SLD). L'intitulé de cette nouvelle SLD est :

« Pour la résilience de notre écosystème rural »

Nous disposons d'une enveloppe financière de 1 746 581€ pour accompagner et financer les futurs projets innovants et structurants sur le territoire De Seine-en-Bray pour les 4 prochaines années, soit jusqu'en 2027.

Cette année 2024 constituera donc une année de lancement pour cette nouvelle programmation LEADER. Ainsi, les dépenses proposées pour 2024 sont liées aux frais de salaire, de déplacement et de communication et d'animation, nécessaires en début de programmation. Cette communication se fera à destination des futurs porteurs de projets et des partenaires institutionnels.

Les dépenses à engager en 2024 pour l'animation LEADER sont les suivantes :

Actions	Coût total	Europe (FEADER)	CCIV	Auto-financement PETR
Frais de déplacements	7 000,00 €	2 800,00 €	2 100,00 €	2 100,00 €
Matériels et équipements	6 607,52 €	5 286,02 €	0,00 €	1 321,50 €
Prestations (formations, événements, adhésion LEADER France)	3 430,00 €	2 744,00 €	383,30 €	302,70 €
Frais de structure/fonctionnement (15%)	17 389,61 €	13 895,69 €	1 736,96 €	1 736,96 €
Ingénierie	115 797,41 €	92 637,93 €	11 579,74 €	11 579,74 €
TOTAL	150 204,54 €	117 363,63 €	15 800,00 €	17 040,91 €

6.2. Natura 2000

En 2024, la dynamique engagée sur cette thématique se poursuivra par :

- La sensibilisation aux enjeux relatifs à Natura 2000 et plus largement à la préservation de la biodiversité avec :
 - Un porter à connaissance des actualités liées à Natura 2000 en bureau, en comité syndical et en commission environnement du PETR
 - L'organisation d'un comité de pilotage Natura 2000 d'élection et de suivi
 - La mise en œuvre de programme d'animations à destination du grand public et des scolaires
- L'amélioration des connaissances naturalistes par la diffusion de l'actualisation des cartographies des habitats du site Natura 2000 et la réalisation d'inventaires faunistiques sur les parcelles engagées en MAEC au sein du site Natura 2000 (si stagiaire).
- L'accompagnement des porteurs de projets dans le suivi de leurs contrats tant sur le volet administratif que technique (contrats pour les particuliers et les forestiers et mesures agro-environnementales pour les agriculteurs).
- L'aide et le conseil aux porteurs de projet dans la réalisation de leur évaluation d'incidences Natura 2000.

Les dépenses à engager en 2024 pour l'animation Natura sont les suivantes :

Actions	Coût total	Europe (FEADER)	Région Normandie	Auto-financement PETR
Option de coûts simplifiés (15%)				
> Prestations externalisées				
> Matériels de missions	10 346,68 €	8 277,34 €	2 069,34 €	0,00 €
> Frais de déplacements				
> Locaux et fluide				
Ingénierie permanente (chargés de missions)	65 318,60 €	52 254,88 €	13 063,72 €	0,00 €
Ingénierie temporaire (Stagiaire)	3 659,25 €	2 927,40 €	731,85 €	0,00 €
TOTAL	79 324,53 €	63 459,62 €	15 864,91 €	0,00 €

En lien avec les enjeux Natura 2000 élargis à la biodiversité des zones humides, la conception d'un manga à visée pédagogique pourra être lancée. L'objectif du projet sera de cibler prioritairement les collégiens/lycéens, en partenariat avec les initiatives menées par le Département de Seine-Maritime et la Région Normandie en matière de compétences dédiées. Le document sera composé de plusieurs planches mettant en scène différentes espèces de la faune et de la flore des zones humides et en premier lieu « super-triton » en référence au Triton Crêté. Cette diversification des moyens et des formats de communication vise à garantir une sensibilisation du plus grand nombre par des leviers ludiques et récréatifs. Compte-tenu du caractère innovant, le projet sera soumis au Comité de Programmation LEADER pour solliciter un soutien financier.

Les dépenses à engager en 2024 pour le manga sont les suivantes :

Actions	Coût total	LEADER (23/27)	Auto-financement PETR
Prestations graphistes ou écoles/formations	25 000,00 €	20 000,00 €	5 000,00 €
Prestations auteurs ou écoles/formations	25 000,00 €	20 000,00 €	5 000,00 €
Frais d'impression/hébergement numérique	4 000,00 €	3 200,00 €	800,00 €
Ingénierie	18 281,30 €	14 625,04 €	3 656,26 €
Frais de structure/fonctionnement (15%)	2 742,20 €	2 193,76 €	548,44 €
TOTAL	75 023,50 €	60 018,80 €	15 004,70 €

6.3. Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC)

Les Mesures Agro-Environnementales et Climatiques (MAEC) permettent l'indemnisation d'agriculteurs en contrepartie de pratiques respectueuses de l'environnement (absence de fertilisation, limitation du chargement, réduction de l'utilisation de phytosanitaires, restauration de mare...).

La campagne MAEC 2023 a permis d'aboutir à :

- La contractualisation de 83 exploitations à l'échelle des Projets Agro-Environnementaux portés par le PETR du Pays de Bray ;
- L'élaboration d'autant de diagnostics agroécologiques complets ;
- La conception de 112 plans de gestion individualisés pour faciliter et accompagner le maintien et/ou le changements de pratiques agricoles, en concertation avec les agriculteurs concernés ;
- **Le fléchage d'une enveloppe de 2,2 millions d'euros en faveur du maintien des agricultures locales durables ;**

Pour 2024, le PETR poursuivra son action autour des MAEC notamment en :

- Diffusant des documents de synthèse (classier) intégrant l'ensemble des documents de suivis proposés aux exploitant(e)s engagé(e)s ;
- Facilitant et fluidifiant l'instruction des dossiers par les Directions Départementales des Territoires et de la Mer ;
- Organisant un comité de pilotage de bilan et de perspectives ;
- Accompagnant le suivi administratif, technique et financier des engagements et des exploitations (bilans IFT, bilans azoté, rendez-vous individuels de suivi ...).
- Mettant en œuvre des actions de démonstrations et de formations auprès des exploitant(e)s.

Les dépenses à engager en 2024 pour l'animation des MAEC sont les suivantes :

Actions	Coût total	Ministère de l'Agriculture	Auto-financement PETR
Prestations (formations MAEC pour les agriculteurs) et communication	3 596,00 €	1 500,00 €	2 096,00 €
Ingénierie	10 539,60 €	10 539,60 €	0,00 €
Coûts indirects	1 580,94 €	1 580,94 €	0,00 €
TOTAL	15 716,54 €	13 620,54 €	2 096,00 €

6.4. Opération Normandie Haies

Dans le cadre de la sélection du PETR au titre de sa candidature à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) "Opération Normandie Haies" lancé par la Région Normandie, le plan opérationnel continuera d'être mise en œuvre pour cette année 2024.

Pour 2024, le PETR poursuivra son action notamment en :

- Facilitant l'élaboration de plans bocagers de ressources en lien avec les projets identifiés par le réseau des acteurs BBE
- Organisant des conférences, des ciné-debats, des formations et des animations sur les thèmes des haies/arbres têtards
- Concevant de manière concertée et partenariale un groupement de commande territoriale de plants d'arbres et de matériels de plantations
- Mettant en œuvre des chantiers pédagogiques citoyens et d'expérimentations en lien avec les acteurs locaux.

Les dépenses à engager en 2024 pour l'animation d'Opération Normandie Haies sont les suivantes :

Actions	Coût total	Région Normandie	Auto-financement PETR
Matériels divers (matériels de plantations et plants pour chantiers pédagogiques)	4 060,00 €	4 060,00 €	0,00 €
Formations, conférences, expositions et animations	3 700,00 €	3 700,00 €	0,00 €
Prestations (appui plans bocagers, TVB et urbanisme)	2 500,00 €	2 500,00 €	0,00 €
Ingénierie	27 694,15 €	27 694,15 €	0,00 €
Frais de déplacements	1 500,00 €	1 500,00 €	0,00 €
TOTAL	39 454,15 €	39 454,15 €	0,00 €

7. ACTION SANS SERVICE PORTEUR

7.1. Culture - « Sacré Pays de Bray ! »

Sacré Pays de Bray offre l'opportunité aux Brayons et aux touristes d'ouvrir les portes d'édifices trop souvent fermés. Elle est aussi l'occasion pour les communes et les associations qui les entretiennent de valoriser le travail réalisé pour les préserver. Les églises, chapelles, collégiales, sont une part importante du patrimoine de proximité de notre territoire.

Depuis la création de cette manifestation en 2016, le PETR se charge de la coordination et de la promotion de la manifestation (réalisation des supports de communication, relations presse, mailing, etc.). Les offices de tourisme du territoire font le lien entre le PETR et les communes pour l'organisation des différentes journées.

En 2024, le PETR souhaite poursuivre la valorisation du patrimoine des communes et des métiers de l'artisanat.

Les dépenses à engager en 2024 en matière de valorisation culturelle sont les suivantes :

Actions	Coût total	Auto-financement PETR
Sacré Pays de Bray	1 300 €	1 300 €
Total	1 300 €	1 300 €

L'ensemble des autres actions qui pourraient être menées en matière de valorisation culturelle seront coordonnées par la vice-présidente en charge, sans ingénierie dédiée au sein du PETR, conformément à la délibération prise lors du comité syndical du 29 novembre 2022.

8. SYNTHÈSE DES ORIENTATIONS BUDGETAIRES

Préambule :

Premier élément notoire : la clôture du budget annexe prestation de services qui n'avait plus d'utilité.

La présentation budgétaire ci-après synthétise les propositions d'actions présentées jusqu'ici et les moyens qui y sont dédiés. Après débat sur le rapport d'orientation budgétaire par le Comité Syndical, le budget pourra être préparé sur cette base. Il comprendra le prévisionnel de ces actions, les reports 2023, des écritures d'ordres et les amortissements. Le cas échéant, le Comité Syndical se prononcera autant que de besoin par la voie de Décisions Modificatives.

Le PETR n'est concerné par aucun emprunt pour l'année 2024. Une ligne de trésorerie permet toutefois de faciliter la gestion en attente du versement des subventions. Celle-ci n'a été utilisée en 2023 qu'avec la plus grande parcimonie. Une gestion au quotidien permettra, cette année encore de maintenir les frais financiers au plus bas.

Le PETR ne disposant pas de ressources propres, les budgets ci-dessous présentent en recettes les cotisations des communautés de communes et les subventions attendues dans le cadre des conventionnements.

Avec la mise en place de la journée complémentaire jusqu'au 31 janvier, il n'est pas techniquement possible de proposer un comparatif avec le réalisé 2023 pour le budget principal du PETR. Il en va de même pour le budget annexe ADS pour lequel par contre les amortissements ont pu être pris en compte.

Les tableaux ci-après présentés sont donc une approche synthétique et globale permettant de contrôler les grands équilibres budgétaires dans l'hypothèse où l'ensemble des orientations proposées ferait l'objet d'une validation.

Enfin, et de façon générale, il conviendra d'apprécier l'ensemble de ces chiffres en tenant compte d'une inflation plus importante qu'il n'était possible de l'anticiper.

8.1. Budget Principal

SECTION FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellé	Proposition budget 2024
011	Charges à caractère général	162 721,00
012	Charges de personnel	524 741,00
65	Autres charges de gestion courante	35 570,00
66	Charges financières	4 000,00
	DEPENSES DE L'EXERCICE	727 032,00
70	Produits du domaine et ventes	22 000,00
74	Dotations, subventions et participations	706 545,00
	RECETTES DE L'EXERCICE	728 545,00
	<i>Solde</i>	1 513,00

Dépenses :

Chapitre 011 : il est difficile d'apprécier ce montant tant que le CA n'est pas réalisé. Ce chiffre comprend donc l'inflation sur deux années et un accroissement proportionnel à l'activité.

Chapitre 012 : l'augmentation du point d'indice, le GVT, mais aussi l'arrivée de stagiaires et d'un alternant expliquent ce chiffre qui était déjà de 444 648 euros au réalisé 2022

Chapitre 65 : essentiellement les indemnités de fonction

Recettes :

Chapitre 70 : ce montant représente la « refacturation » des services support au budget annexe ADS

Chapitre 74 : participations des Communautés de Communes et subventions dont le montant est supérieur au BP 2023 de plus de 100 000 euros.

Le solde prévisionnel à ce stade est de 1513 euros, comprenant la prise en charge de la prime pouvoir d'achat et le mise en place de l'observatoire de territoire.

SECTION D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellé	Proposition budget 2024
20	Immobilisations incorporelles	3 000
21	Immobilisations corporelles	6 610
	DEPENSES DE L'EXERCICE	9 610
	RECETTES DE L'EXERCICE	0
	Solde	-9610

Il s'agit ici de somme très faible qui correspondent pour le chapitre 20 à communication sur l'approbation du SCOT et pour le chapitre 21 essentiellement à du matériel informatique indispensable.

Ce solde négatif de 9610 euros sera largement compensé par les inévitables amortissements.

8.1. Budget annexe ADS

SECTION FONCTIONNEMENT

Chapitres	Libellé	Proposition budget 2024
011	Charges à caractère général	34 700,00
012	Charges de personnel	247 800,00
65	Autres charges de gestion courante	8 900,00
42	Opérations d'ordre de transfert entre sections	177 59,00
	DEPENSES DE L'EXERCICE	314 159,00
74	Dotations, subventions et participations	290 200,00
013	Atténuations de charges	19 000,00
	RECETTES DE L'EXERCICE	314 200,00
	<i>Solde</i>	41,00

Dépenses :

Chapitre 011 : Le montant des charges à caractère général est en régression par rapport au bp 2023 en raison de la dématérialisation

Chapitre 012 : l'augmentation du point d'indice, le GVT et les évolutions du services expliquent une augmentation par rapport au BP 2023 (25 000 euros)

Chapitre 65 : essentiellement lié à la dématérialisation et aux droits d'utilisation en ligne de logiciel

Chapitre 42 : amortissements

Recettes :

Chapitre 74 : Participations de Communes et des Communautés de Communes.

Chapitre 013 : il s'agit de la refacturation de deux postes qui ne sont plus intégralement affectés à l'ADS

Le Solde prévisionnel à ce stade est de 41 euros.

SECTION D'INVESTISSEMENT

Chapitres	Libellé	Proposition budget 2024
20	Immobilisations incorporelles	10200,00
	DEPENSES DE L'EXERCICE	10200,00
10	Dotations, fonds divers et réserves	850,00
040	Opérations d'ordre de transfert entre sections	17759,00
	RECETTES DE L'EXERCICE	18609,00
	Solde	8409

Dépenses :

Chapitre 20 : droits incompressibles de licences des logiciels spécifiques à l'instruction

Recettes :

Chapitre 10 : FCTVA

Chapitre 040 : amortissements

Le Solde prévisionnel à ce stade est de 8409 euros.

8.2. Conclusion

La construction budgétaire proposée ici poursuit le travail d'optimisation de la subvention entamé en 2023. C'est ainsi que le taux de reste à charge sur les salaires atteint environ 20%

Concernant la participation des Communautés de Communes, il est proposé un acte responsable et un message fort, celui de ne pas augmenter la masse globale de leur contribution en cette période difficile, en les maintenant au niveau du BP 2023, soit 253 128 € (une ventilation suivant les critères 2024 devant être effectuée) qui les avait déjà ramenés à un niveau inférieur à celui de 2020 au total.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
CC du Canton de Londinières	21 478.65	22 108.69	26 414.41	26 985.85	28 805,35	24 460.79	à recalculer, données 2024
CC Bray Eawy	92 822.05	95 544.84	102 620.11	105 805.61	112 939,48	99 535.24	à recalculer, données 2024
CC des quatre Rivières	128 234.30	131 995.84	138 299.68	141 986.01	151 559,32	129 131.97	à recalculer, données 2024
Total	242 535.00	249 649.36	267 334.20	274 777.47	293 304.15	253 128,00	253 128,00



Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

Maison des services

Impasse de la Boutonnière

76270 Neufchâtel-en-Bray

Tel : 02.32.97.56.14

contact@paysdebray.org

www.paysdebray.org

Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-002 – MODE DE VERSEMENT DES COTISATIONS DES COMMUNAUTES DE COMMUNES 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Vu les nouveaux statuts du PETR approuvés par le Comité Syndical du 19 décembre 2023 et son article 15 relatifs aux ressources,

Considérant la nécessité de clarification du mode de versement,

Monsieur le président propose de procéder à 4 appels de fonds, 1 par trimestre :

- Le premier représentant 25% de la cotisation globale N-1
- Les trois autres représentant chacun 33% du montant des cotisations voté au budget diminué du montant du premier appel de fond.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, d'approuver ce mode de versement des cotisations des communauté de communes pour l'année 2024.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-003 – MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



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 les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Considérant les délibérations modifiant le tableau des emplois en date du :

- 7 octobre 2004 (ouverture poste Technicien territorial – Agent de développement tourisme et culture),
- 9 mars 2006 (ouverture poste Adjoint Administratif 2ème classe – Agent de gestion Leader+),
- 21 février 2008 (ouverture poste Adjoint Administratif 1ère classe – Secrétaire Comptable),
- 24 juin 2008 (suppression d'un poste d'adjoint administratif 2ème classe),
- 14 décembre 2010 (Ouverture poste Ingénieur Territorial – Conseiller en Energie Partagé),
- 14 juin 2011 (augmentation du temps de travail poste Ingénieur Territorial – Conseiller en Energie Partagé),
- 20 octobre 2011 (suppression d'un poste de technicien supérieur – Agent de développement Tourisme et Culture),
- 20 octobre 2011 (ouverture de poste Adjoint Administratif 2ème classe – chargé de communication),
- 20 octobre 2011 (ouverture d'un poste Technicien Supérieur – Animateur Natura 2000),
- 19 janvier 2012 (fermeture du poste Technicien Supérieur et ouverture d'un poste d'Ingénieur Territorial – Chargée de mission Natura 2000),
- 19 janvier 2012 (fermeture du poste Technicien Supérieur et ouverture d'un poste d'Ingénieur Territorial – AD Environnement et Patrimoine),
- 19 avril 2012 (augmentation du temps de travail poste Ingénieur Territorial – Conseiller en Energie Partagé),
- 10 juillet 2012 (augmentation du temps de travail poste CAE – Communication),
- 10 juillet 2012 (ouverture de deux postes de Rédacteurs – Agent Administratif et financier Gestionnaire Leader et AD SCoT, Leader...),
- 15 novembre 2012 (fermeture du poste d'adjoint administratif 2ème classe – agent de gestion Leader),
- 27 novembre 2013 (fermeture du poste d'attaché territorial – agent de développement responsable de la structure),
- 27 novembre 2013 (fermeture du poste d'adjoint administratif 2ème classe – Tourisme et Communication),
- 27 novembre 2013 (ouverture du poste d'attaché – chargé de mission Tourisme et Communication),
- 27 novembre 2013 (fermeture du poste de rédacteur – gestionnaire des fonds Leader),
- 27 novembre 2013 (ouverture du poste d'attaché – gestionnaire des fonds Leader),
- 27 novembre 2013 (augmentation du temps de travail poste CEP),
- 13 février 2014 (fermeture du poste de rédacteur – chargé de mission SCoT/Leader),
- 13 février 2014 (ouverture du poste d'ingénieur – chargé de mission SCoT/Leader),
- 12 mars 2015 (fermeture d'un poste d'ingénieur – directrice de la structure),
- 12 mars 2015 (ouverture d'un poste d'ingénieur principal – directrice de la structure),
- 12 mars 2015 (fermeture du poste d'adjoint administratif 1ère classe – secrétaire comptable),
- 12 mars 2015 (ouverture du poste d'adjoint administratif principal de 2ème classe – secrétaire comptable),
- 04 novembre 2015 (ouverture du poste de technicien – technicien agricole),
- 25 février 2016 (ouverture du poste permanent ingénieur territorial – CEP),
- 23 juin 2016 (ouverture du poste attaché territorial - chargée de mission santé),
- 23 juin 2016 (fermeture du poste d'ingénieur principal – directrice de la structure),
- 23 juin 2016 (ouverture du poste d'ingénieur en chef hors classe – directrice de la structure),
- 23 juin 2016 (fermeture du poste d'ingénieur – chargé de mission SCoT/Leader),
- 23 juin 2016 (ouverture du poste d'ingénieur principal – chargé de mission SCoT/Leader-directrice adjointe),
- 14 décembre 2016 (ouverture du poste d'ingénieur principal – instructeur contrôleur ADS),
- 14 décembre 2016 (ouverture du poste d'adjoint administratif 1ère classe – secrétariat comptabilité ADS et comptabilité PETR),
- 14 décembre 2016 (remplacement poste chargé d'attaché – chargé de mission communication tourisme et culture),
- 25 avril 2017 (fermeture emploi permanent ingénieur territorial – CEP),
- 25 avril 2017 (ouverture poste d'ingénieur territorial – CEP CDD),
- 15 juin 2017 (ouverture poste d'ingénieur principal – coordonnateur/contrôleur ADS),
- 25 octobre 2017 (fermeture poste permanent adjoint administratif principal 2ème classe – secrétaire comptable),
- 25 octobre 2017 (ouverture poste permanent adjoint administratif principal 1ère classe – secrétaire comptable),
- 14 décembre 2017 (ouverture deux postes permanent adjoint administratif – instructeurs ADS),
- 27 mars 2017 (point postes pourvus et non pourvus),
- 19 septembre 2018 (fermeture poste attaché territorial – chargé de mission communication, tourisme et culture),
- 19 septembre 2018 (ouverture poste attaché territorial - responsable pôle communication, tourisme et culture),
- 19 septembre 2018 (ouverture poste adjoint administratif – assistant communication),
- 19 septembre 2018 (fermeture poste technicien – technicien agricole),
- 19 septembre 2018 (ouverture poste ingénieur territorial – chargé de mission agro-environnement),
- 19 septembre 2018 (ouverture poste attaché territorial – chargé de mission santé, service et mobilité),
- 19 septembre 2018 (fermeture poste ingénieur territoriale – Conseiller en énergie partagé),
- 5 juin 2019 (ouverture poste d'ingénieur – chargé de mission PNIR),
- 17 juin 2019 (fermeture poste adjoint administratif 2ème classe – instructeur ADS),
- 17 juin 2019 (ouverture poste adjoint administratif principal de 2ème classe – instructeur ADS suite avancement de grade),
- 12 décembre 2019 (ouverture poste d'attaché territorial – Responsable Administratif et Financier),
- 3 mars 2020 (fermeture poste adjoint administratif – secrétaire comptable ADS et comptable PETR),
- 3 mars 2020 (fermeture poste adjoint administratif – instructeur ADS),
- 3 mars 2020 (ouverture poste adjoint administratif principal de 2ème classe – instructeur ADS)
- 15 septembre 2020 (ouverture poste adjoint administratif – instructeur ADS)
- 10 décembre 2020 (fermeture du poste d'attaché territorial – Responsable Administratif et Financier)
- 10 décembre 2020 (ouverture du poste d'adjoint administratif ou de rédacteur – Secrétaire comptable)
- 19 octobre 2021 (fermeture poste chargé de mission santé services mobilité)
- 19 octobre 2021 (ouverture poste chargé de mission mobilité)
- 19 octobre 2021 (fermeture poste chargé de mission PNIR)
- 19 octobre 2021 (ouverture poste chargé de mission filières coopération interrégionale)
- 19 octobre 2021 (contrat de projet – chargé de PAT et économie circulaire)
- 29 novembre 2022 (fermeture poste chargée de mission filières coopération interrégionale)
- 29 novembre 2022 (fermeture poste directrice adjointe responsable environnement)
- 29 novembre 2022 (ouverture poste chargé de mission agro-environnement)
- 29 novembre 2022 (fermeture poste assistant communication)
- 29 novembre 2022 (ouverture poste chargé de communication)
- 29 novembre 2022 (modification durée hebdomadaire de travail secrétaire comptable)
- 30 mars 2023 (fermeture poste ingénieur en chef hors classe – Directrice)
- 30 mars 2023 (ouverture poste attaché principal – Directeur)
- 30 mars 2023 (fermeture poste adjoint administratif principal de 2ème classe - instructeur ADS)

- 30 mars 2023 (ouverture poste adjoint administratif principal de 1^{ère} classe – instructeur ADS)
- 30 mars 2023 (ouverture poste ingénieur – responsable du pôle développement durable)
- 25 mai 2023 (modification temps de travail du poste de secrétaire comptable)
- 10 octobre 2023 (ouverture poste d'adjoint administratif - poste d'assistant pluridisciplinaire)
- 10 octobre 2023 (ouverture poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe – poste instructeur des actes d'urbanisme)
- 10 octobre 2023 (fermeture poste d'adjoint administratif – poste instructeur des actes d'urbanisme)
- 10 octobre 2023 (ouverture poste de rédacteur – poste de responsable adjointe du pôle ADS)
- 19 décembre 2023 (ouverture poste d'ingénieur – poste de chargé de mission mobilité vélo)
- 19 décembre 2023 (ouverture poste d'ingénieur – poste de chargé de mission Natura 2000)
- 19 décembre 2023 (fermeture poste d'ingénieur – poste de chargé de mission agro-environnement)
- 06 février 2024 (ouverture poste d'ingénieur – chargé de mission mobilité vélo)

Cadres d'emplois	Catégorie	Grades (si titulaire)	Fonctions	Effectif pourvu	Durée hebdomadaire de travail
Filière administrative					
Attaché	A		Directeur	1	Temps complet
Adjoint Administratif	C	AAP 1 ^{ère} Classe	secrétaire comptable	1	Temps complet
Adjoint Administratif	C		secrétaire comptable	1	Temps non complet 26.25/35 ^{ème}
Adjoint Administratif	C	AAP 2 ^{ème} classe	instructeur ADS	1	Temps complet
Adjoint Administratif	C	AAP 1 ^{ère} classe	instructeur ADS	1	Temps complet
Adjoint Administratif	C	AAP 1 ^{ère} classe	Assistant pluridisciplinaire	1	Temps complet
Rédacteur	B		Responsable adjointe pôle ADS	1	Temps complet
Rédacteur	B		Chargé de communication	1	Temps complet
Attaché	A		Responsable du service animation et promotion du territoire	1	Temps complet
Attaché	A		Gestionnaire animateur Leader	1	Temps complet
Attaché	A		Chargé de mission mobilité vélo	0	Temps complet
Filière technique					
Ingénieur	A		Chargé de mission Leader	1	Temps complet
Ingénieur principal	A		responsable du service structuration et analyse du territoire	1	Temps complet
Ingénieur	A		chargé de mission Natura 2000	1	Temps complet
Ingénieur	A		Directeur Adjoint et responsable de service soutien à l'initiative territoriale	1	Temps complet
Ingénieur	A		Chargé de mission PAT	1	Temps complet

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- D'approuver le tableau des emplois permanents de la collectivité à compter du 6 février 2024 comme suit :
- D'inscrire au budget les crédits correspondants à la rémunération et aux charges sociales.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD




Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-004 – PRIME EXCEPTIONNELLE DU POUVOIR D'ACHAT

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,

Monsieur le Président expose au comité syndical que le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 prévoit la possibilité d'attribuer une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour certains agents publics.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat peut être versée aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2023, employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023, dont la rémunération brute, ne dépasse pas 39 000€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, déduction faite de la GIPA et de la rémunération issue des heures supplémentaires défiscalisées.

Il appartient à l'organe délibérant de la collectivité de déterminer le montant de la prime dans la limite des plafonds fixés par le décret.

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant de la prime de pouvoir d'achat	Proposition
Inférieure ou égale à 23 700 €	<i>dans la limite de 800€</i>	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	<i>dans la limite de 700€</i>	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	<i>dans la limite de 600€</i>	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	<i>dans la limite de 500€</i>	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	<i>dans la limite de 400€</i>	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	<i>dans la limite de 350€</i>	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	<i>dans la limite de 300€</i>	300 €

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cas particuliers :

1 Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

2 Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période de référence, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au 1 pour correspondre à une année pleine.

3 Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement corrigée selon les modalités prévues au 1 pour correspondre à une année pleine.

Cette prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent à l'exception de la prime de pouvoir d'achat prévue par le décret du 31 juillet 2023 pour les agents de l'Etat et de l'hospitalière.

La prime pouvoir d'achat exceptionnelle fait l'objet d'un versement unique au mois de mai 2024.

Elle n'est pas reconductible.

L'attribution de la prime exceptionnelle à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel conformément aux modalités d'attribution définies par la présente délibération.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- *D'instaurer la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat selon les modalités d'attribution définies ci-dessus et qui devra être soumis à l'avis du Comité Social Territorial.*

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-005 – CLES DE REPARTITION PETR/ADS

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Considérant l'article 7 des statuts du PETR du Pays de Bray précisant que le PETR du Pays de Bray peut exercer des missions de prestations de services en matière d'urbanisme (instruction du droit des sols...)

Considérant le budget annexe ADS relatif au fonctionnement et aux dépenses d'investissement du service ADS,

Considérant la nécessité de définir une clé de répartition entre le service ADS et le PETR pour les factures globales (ex : téléphone, logiciel de comptabilité, location machine à affranchir, ...) et les frais salariaux de secrétariat et de comptabilité,

Considérant le ratio nombre d'ETP ADS/nombre d'ETP total (5/16 soit environ 31%)

Considérant le fonctionnement actuel de la structure, il est nécessaire de réajuster la clé de répartition,

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- *D'annuler et remplacer la délibération D2023-002 du 28 février 2023,*
- *Définir une clé de répartition de 31% pour les factures globales, et 15.5% (soit la moitié) pour les frais salariaux (secrétariat, comptabilité et direction) à compter du 1er janvier 2024.*

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-006 – TARIFICATION DES AUTORISATIONS D'URBANISME

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Suite aux réflexions menées par le groupe de travail relatif à la tarification de la prestation de service ADS, Monsieur le président propose de choisir le scénario qui consiste en l'application :

- d'un coefficient de solidarité proposant que les communes les plus potentiellement « consommatrices » se voient appliquer un tarif à l'acte supérieur,
- d'une participation des communautés de communes donnant accès à chacune des communes membres des EPCI à une hotline afin de répondre à leurs interrogations relatives aux autorisations d'urbanisme.

Monsieur le président propose également de revoir le nombre d'appels de fonds ainsi que la clé de répartition entre part fixe et part variable. La part variable sera calculée au regard des dossiers « entrants » au service instructeur.

Tarification prestation de service ADS

Participation communautés de communes	Participation communes			
Appel de fond CC	appel 1	appel 2	appel 3	appel 4
Hotline	¼ total N-1	Part fixe année N moins appel 1	Facturation à l'acte depuis 01/01 année N	Facturation à l'acte entre date appel 3 et 31/12 année N
Trimestre 2 Année N	Trimestre 1 Année N	Trimestre 2 Année N	Trimestre 4 Année N	Trimestre 1 Année N+1
% du budget global	Part fixe au nombre d'habitants		Part variable au nombre d'actes	

Considérant la délibération D505 du 23 juin 2016 créant un service ADS en prestation de services au sein du PETR,

Considérant la délibération D521 du 28 septembre 2016 définissant les modalités d'organisation et de contribution des communes au service ADS,

Considérant, suite au constat réalisé depuis la création du service ADS au sein du PETR, la nécessité d'améliorer les modalités de contribution des communes au service ADS,

Considérant qu'au regard du nouveau système de tarification proposé, les composants financiers pour l'année 2024 se déclinent ainsi :

- Part fixe : 60 % du budget
- Part variable : 36 % du budget
- Participation Communautés de communes : 4 % du budget

Coût au dossier						
Typologie des dossiers	CU	DP	PC	PD	PA	Autre (transfert, annulation, ...)
Coefficient de pondération	1,4	1,8	2	1,4	2,8	1
Coût réel	96,00	124,00	137,00	96,00	192,00	68,00

Coefficient de solidarité appliqué au montant de la part variable					
Population communale	< 200	< 500	< 1000	< 2500	> 2500
Coefficient de solidarité	0,5	0,6	0,7	1,2	1,5

A titre exceptionnel, un appel de fonds sera réalisé au 1^{er} semestre 2024 afin de permettre une régularisation de la facturation des dossiers déposés en 2023 mais n'ayant pas encore fait l'objet d'une proposition de décision du service instructeur, donc non facturée au titre de l'année 2023.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- De valider les nouvelles modalités financières relatives au service instructeur telles que définies dans la présente délibération,
- D'autoriser le Président à signer des conventions de partenariat avec les nouvelles collectivités intéressées,
- D'autoriser le Président à signer des avenants aux conventions existantes intégrant les nouvelles modalités financières telles que définies dans la présente délibération,
- D'autoriser le PETR à réaliser un appel de fonds exceptionnel afin de permettre une régularisation de la facturation des dossiers déposés en 2023 mais non facturée au titre de l'année 2023.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD




Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-007 – TARIFICATION DES DOSSIERS DE PUBLICITES, ENSEIGNES ET PRE-ENSEIGNES

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Au regard des nouvelles obligations réglementaires qui incombent aux communes, Monsieur le Président propose qu'une nouvelle prestation de service pour l'instruction des dossiers portants sur l'installation, la modification et le remplacement des publicités, enseignes et pré-enseignes, soit mise en place au service instructeur du PETR.

Monsieur le Président propose de déterminer le fonctionnement suivant :

- Communes déjà adhérentes au service ADS :
 - ✓ Définition d'un coût au dossier
- Communes non adhérentes au service ADS car non compétente en matière d'instruction ADS (instruction Etat) :
 - ✓ Définition d'un coût d'adhésion + coût au dossier
- Communes non adhérentes au service ADS mais compétentes en matière d'instruction ADS :
 - ✓ Obligation d'adhésion au service ADS pour bénéficier de l'instruction des dossiers d'enseigne et publicité, en plus des dossiers d'ADS.

Sur le même modèle que pour l'instruction des autorisations d'urbanisme, Monsieur le Président propose de définir un coût au dossier en fonction de leur typologie, pondéré par un coefficient de solidarité.

Les communes intéressées devront délibérer pour adhérer à ce nouveau service et pouvoir signer une convention de prestation de service (ou un avenant) avec le PETR.

Considérant l'article 17 de la loi Climat et Résilience (loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets) prévoyant la décentralisation des compétences de police de la publicité extérieure au profit des maires à compter du 1er janvier 2024,

Considérant l'article 250 de la loi de finances du 29 décembre 2023 pour 2024, supprimant le transfert automatique pour les communes de moins de 3 500 habitants au président de l'EPCI lorsque cet établissement n'est pas compétent en matière de plan local d'urbanisme ou de règlement local de publicité,

Considérant la proposition de mise en place d'une nouvelle prestation de service au sein du service instructeur du PETR,

Considérant la tarification proposée pour l'année 2024 qui se décline ainsi :

- Montant d'adhésion annuel pour une commune non compétente en matière d'instruction ADS : 40 €.

Coefficient de solidarité appliqué					
Population communale	< 200	< 500	< 1000	< 2500	> 2500
Coefficient de solidarité	0,5	0,6	0,7	1,2	1,5

Coût au dossier					
Population communale	< 200	< 500	< 1000	< 2500	> 2500
Cout dossier AP pub	30	36	42	72	90
Cout dossier DP pub	20	24	28	48	60

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- D'autoriser le président à proposer une nouvelle prestation de service pour l'instruction des dossiers portant sur l'installation, la modification et le remplacement des publicités, enseignes et pré-enseignes,
- De valider les modalités financières relatives au service instructeur telles que définies dans la présente délibération,
- D'autoriser le président à signer des conventions de partenariat avec les nouvelles collectivités intéressées,
- D'autoriser le président à signer des avenants aux conventions existantes intégrant ce nouveau service ainsi que les modalités financières afférentes telles que définies dans la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD




Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-008 – MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DE LA CC DE LONDINIÈRES POUR L'ÉLABORATION DE SON PLUI

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Suite au comité syndical du 19 décembre 2023, des échanges ont été menés entre le PETR et la Communauté de Communes de Londinières dans le cadre de la réflexion relative à la mise en place d'un accompagnement pour l'élaboration du Plan Local d'Urbanisme Intercommunal.

La tarification retenue se décompose comme suit :

- Forfait de 500 € mensuel comprenant à la fois le temps agent (1/2 journée par semaine) mais aussi les frais de structure,
- Forfait de 200 € mensuel pour la mise en place d'une hotline,
- Tarif de 150 € pour toute ½ journée supplémentaire de mobilisation de l'agent dédié.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, :

- D'autoriser le président à mettre en place une mission d'accompagnement de la Communauté de Communes de Londinières pour l'élaboration de son Plan Local d'Urbanisme Intercommunal,
- D'autoriser le président à signer une convention de partenariat avec la Communauté de Communes de Londinières dans le cadre de cette mission.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-009 – OBSERVATOIRE TERRITORIAL DE LA TRANSITION ECOLOGIQUE ET CLIMATIQUE

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Tous les projets structurants nécessitent au préalable la réalisation d'un diagnostic. Ce constat s'applique tout autant à l'échelle du PETR qu'à celle des Communautés de communes ou des communes elles-mêmes.

Or, l'obtention de ces données ou leur simple mise à jour, facturés par chaque bureau d'études, constitue une charge budgétaire pouvant faire l'objet de réelles économies d'échelle.

Par ailleurs, lors des échanges avec des partenaires, financeurs entre autres, nous serions mieux à même de défendre nos intérêts si nous n'étions pas dépendant de données nous étant imposées par des tiers.

La possession de données fiables et actualisées sur notre territoire est donc aujourd'hui indispensable.

C'est la raison pour laquelle le PETR se propose de mettre en place un observatoire local, **plateforme unique de référence** visant à renforcer la connaissance du territoire grâce à la collecte de données.

La création d'un tel outil a pour but de **disposer en permanence de données fiables et à jour**, permettant la **valorisation du territoire** et comprenant trois niveaux de lecture, communal, intercommunal et territorial.

Ces données pourront être utilisées gratuitement par chaque collectivité de notre territoire sur des sujets tels que des documents d'urbanisme, des plans d'actions thématique ou encore le SCOT ou le PCAET.

En outre, un premier travail d'analyse et de pré-diagnostic pourra être engagé afin de préparer les futurs plans d'actions.

Le PETR s'inscrit, à ce titre dans son rôle d'outils mutualisée voulu par les communautés de communes et mettant sa ressource à disposition de chacun.

C'est une action de longue haleine, aussi faut-il prioriser les axes de travail. Sur les données d'abord :

- compilation de la donnée produite par les collectivités du territoire
- centralisation de la donnée supra-territoriale (Etat, Région, Département...) et redimensionnement à notre territoire
- obtention de la donnée manquante par des moyens ciblés

Sur les thématiques ensuite en commençant par la transition écologique et climatique :

- les ressources environnementales,
- le foncier et la consommation d'espace,
- les risques,
- le climat,
- les énergies,
- la mobilité,
- d'autres thématiques pourront venir, en son temps, compléter les bases de données

La mise en place de cet outil avec la production des premières données sont envisagés sur une durée de 2 ans. Ce travail sera mené en interne avec l'appui d'un alternant et une collaboration

envisageable avec l'EPFN, sans recours à une cotisation spéciale des communautés de communes.

Le plan de financement pour l'année 2024 est le suivant :

Dépenses		Recettes	
Frais de déplacements	500 €	LEADER (80 %)	16 000 €
Frais de personnels	19 500 €	Autofinancement PETR (20 %)	4 000 €
TOTAL	20 000 €	TOTAL	20 000 €

Vu la LOI n° 2018-1021 du 23 novembre 2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique,

Vu la LOI n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets,

Vu la LOI n° 2023-630 du 20 juillet 2023 visant à faciliter la mise en œuvre des objectifs de lutte contre l'artificialisation des sols et à renforcer l'accompagnement des élus locaux,

Considérant la nécessité d'être en possession de données analytiques récentes sur notre territoire, afin, entre autres, de porter réflexion sur des enjeux comme le SCOT ou le PCAET

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- d'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à mettre en place un Observatoire Territorial de la Transition Écologique et Climatique
- d'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à prendre et à signer l'ensemble des actes nécessaires à la bonne mise en œuvre du projet sur le territoire
- d'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à recruter un alternant

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-010 – MOBILITES DURABLES

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Considérant le travail conduit par le PETR sur la mobilité auprès de la population, l'accompagnement des communautés de communes dans la mise en œuvre d'actions d'expérimentation en matière de mobilité et les résultats des réflexions issues du Schéma Local de Déplacement,

Considérant que le PETR est lauréat de l'appel à projet AVELO 2 proposé par l'ADEME : « Développer le système vélo dans les territoires - Accompagnement à la définition, l'expérimentation et l'animation de politiques cyclables »,

Considérant que le PETR est lauréat de l'appel à projet TEN-MOD proposé par l'ADEME, « Développer la mobilité en territoire peu dense »,

Considérant que ce projet, réalisé en partenariat avec les communautés de communes de Londinières, Bray Eawy et des 4 Rivières a pour ambition de développer une politique territoriale en faveur des mobilités actives et durables

Considérant la volonté de développement d'une politique globale en faveur des mobilités durables sur le territoire,

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- De remplacer et annuler la délibération n°D 2023-033 du 10 octobre 2023
- D'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à prendre et à signer l'ensemble des actes nécessaires à la bonne mise en œuvre du projet sur le territoire
- D'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à solliciter une aide au titre du Programme LEADER pour le projet « Développement d'une culture des mobilités durables » et sur la base du plan de financement prévisionnel (2023-2025) suivant :

Dépenses		Recettes	
Prestation	40 000 €	ADEME	128 885.10 €
Communication	6 000 €	LEADER	80 000 €
Frais de déplacements	4 000 €		
Frais de personnels	170 000 €	Autofinancement PETR	11 114.90 €
TOTAL	220 000 €	TOTAL	220 000 €

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-011 – OUVERTURE POSTE CHARGE DE MISSION MOBILITE VELO

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Considérant, les réflexions menées lors du conseil syndical du 19 décembre, autour du schéma directeur cyclable, à la demande des communautés de communes,

Considérant, que l'appel à manifestation d'intérêt de prestataires pour la réalisation du schéma directeur cyclable s'étant révélé infructueux,

Considérant, qu'il avait été envisagé de recruter un chargé de mission mobilité vélo afin de procéder à la mise en œuvre de ce schéma,

Considérant, l'importance d'élaborer un schéma directeur vélo opérationnel au plus tôt afin de mettre en œuvre des projets structurants en matière de mobilité en faveur du territoire,

Considérant, le besoin d'une cotisation spéciale pour la création de ce poste, qui a fait l'objet d'une discussion avec les communautés de communes qui en ont accepté le principe,

Compte tenu de l'ensemble de ces constats, le Président propose au comité syndical d'anticiper au plus vite le recrutement d'un chargé de mission de mission mobilité vélo. Le PETR poursuivra son travail de bonification financière afin de réduire au maximum la cotisation spéciale demandée.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, :

- De créer un emploi permanent sur le grade d'ingénieur relevant de la catégorie hiérarchique A pour effectuer les missions de chargé(e) de mission mobilité vélo à temps complet à compter du 01/03/2024
- D'autoriser le recrutement sur un emploi permanent d'un agent contractuel, dans l'hypothèse où la vacance d'emploi ne serait pas pourvue par un fonctionnaire titulaire ou stagiaire pour une durée déterminée d'un an. En cas de recrutement au titre de l'article L. 332-8 du code général de la fonction publique, le niveau de recrutement sera licence ou master 2 ou qualification équivalente dans le domaine de la mobilité
- D'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à prendre et à signer l'ensemble des actes nécessaires à la bonne mise en œuvre du projet sur le territoire
- D'autoriser le Président du PETR du Pays de Bray à solliciter une aide au titre du Programme LEADER pour le projet « Elaborer et mettre en œuvre la politique vélo » et sur la base du plan de financement prévisionnel (2024-2025) suivant :

2024 :

Dépenses		Recettes		
Frais de personnels	42 232.81 €	LEADER (80 %)	42 054.19 €	
Frais indirects (15 %)	6334.93 €			
Frais de déplacements et/ou de formations	2 000 €	Communautés de communes (20 %)	10 513.55 €	
Frais de communication	2 000 €			CC4R : 5 362.96 € (51,01 %)
				CCL : 1015.61 € (9,66 %)
		CBE : 4 134.98 € (39,33 %)		
TOTAL	52 567.74	TOTAL	52 567.74 €	

2025 :

Dépenses		Recettes		
Frais de personnels	42 232.81 €	LEADER (80 %)	37 945.81 €	
Frais indirects (15 %)	6334.93 €			
Frais de déplacements et/ou de formations	2 000 €	Communautés de communes (20 %)	14 621.92 €	
Frais de communication	2 000 €			CC4R : 7 458,64 €
				CCL : 1 412.48 €
		CBE : 5 750.80 €		
TOTAL	52 567.74	TOTAL	52 567.73 €	

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD




Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-012 – SACRE PAYS DE BRAY !

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Considérant « Sacré Pays de Bray ! », la manifestation de découverte et de valorisation du patrimoine religieux en Pays de Bray coordonnée par le PETR depuis 2016,

Considérant le bilan satisfaisant de la 8^{ème} édition de 2023 liée aux animations réalisées au sein des communes,

Considérant le partenariat du PETR avec les Offices de Tourismes et les trois communautés de communes du territoire,

Considérant le rôle des communautés de communes et des offices de tourisme du territoire qui coordonnent des manifestations et des événements sur le terrain,

Considérant le rôle du PETR qui comprend la coordination avec les partenaires et la promotion des actions mise en œuvre (réalisation des supports de communication, relations presse, mailing etc.),

Après avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide :

- De poursuivre la coordination de Sacré Pays de Bray ! par le PETR du Pays de Bray
- De proposer aux structures partenaires le renouvellement de la manifestation en 2024
- D'autoriser le Président à signer les conventions de partenariat avec les communes, les communautés de communes, les Offices de Tourisme et les paroisses

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD



Projet de délibération comité syndical

Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray

6 février 2024

D 2024-013 – REGLEMENT INTERIEUR

L'an deux mille vingt-quatre, le 6 février à 18 heures, les représentants des Communautés de Communes du Pays de Bray constituant les membres du Pôle d'équilibre territorial et rural du Pays de Bray se sont réunis au Théâtre, Place des Pavillons, à Forges-les-Eaux, à la demande d'Éric PICARD, Président, sur convocation en date du 31 janvier 2024.

Personnes présentes

Communauté de Communes de Londinières : Armelle BILOQUET (commune de Londinières), Jean-Paul MARTEL (commune de Croixdalle), Sabine CAMENISH (commune de Clais), Martial PÉPIN (commune de Sainte Agathe d'Aliermont),

Communauté Bray Eawy : Daniel BENARD (commune de Vatierville), Nicolas BERTRAND (commune des Grandes Ventes), Alexandra DUNET (commune de Neufchâtel-en-Bray), Maryse DUVAL (commune de Saint-Saire), Hervé GUÉRARD (commune de Neuville-Ferrières), Joëlle LAURENCE (commune de Rosay), Xavier LEFRANÇOIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Didier DUCLOS (commune de Massy), Jean-Pierre GAUTHER (Commune de Rocquemont), Romain ROUSSELIN (commune de Bradiancourt)

Communauté de Communes des 4 rivières : Isabelle BREQUIGNY (commune d'Argueil), Jean-Noël CANU (commune de Ferrières-en-Bray), Jean-Luc COSQUER (commune de Brémontier-Merval), Marie-France DEVILLERVAL (commune de Ferrières-en-Bray), Sabine DIEUTRE (commune de Cuy-Saint-Fiacre), Odile DION (commune de la Bellière), Philippe DION (commune de Pommereux), Laurent FOURNIER (commune de Beaussault), Patrick FRERE (commune de Morville-sur-Andelle), Jérôme GRISEL (commune du Mesnil-Lieubray), Florence LEGENDRE (commune de Gournay-en-Bray), Bruno NOTTIAS (commune de Compainville), Sophie PETIT (commune de Dampierre-en-Bray), Eric PICARD (commune de Gournay-en-Bray), José BLONDÉ (commune de Gournay-en-Bray), Philippe LEMERCIER (commune de Gournay-en-Bray)

Assistaient également

Personnes excusées

Hervé VASSARD (commune de Preuseville), Bernard BRUCHET (commune de Sainte Beuve en Rivière), Philippe CHEMIN (commune de Quièvecourt), Arlette DUPUIS (commune de Neufchâtel-en-Bray), Alain LUCAS (commune de Saint Hellier), Dany MINEL (commune de Mesnières-en-Bray), Céline ANCELIN (commune de Mont-Rôty), Karine BUQUET (commune de Croisy-sur-Andelle), Jean-Claude DELWARDE (commune de Hodeng-Hodenger), Thomas HERMAND (commune de Serqueux), Xavier BATUT, Député, Agnès CANAYER, Sénatrice, Joël DECOUDRE, Conseiller Départemental, Virginie LUCOT-AVRIL, Conseillère Départementale, Hervé MORIN, Président de la Région Normandie, Catherine MORIN-DESAILLY, Sénatrice, Annie VIDAL, Députée

Nombre de délégués titulaires en exercice : 39

Délégués présents : 30

Délégués votants : 30



Lors du comité syndical du 19 décembre 2023, un vote à l'unanimité a approuvé le règlement intérieur. L'article n°7 fait état des 3 possibilités légales concernant l'application de la journée de solidarité sans préciser l'option retenue.

Le contrôle de légalité nous indique que nous avons obligation de retenir une des options.

Aussi, le PETR a-t-il transmis la délibération du 14 juin 2022 précisant que la journée de solidarité est effectuée par les agents du PETR par toute modalité permettant le travail de 7h précédemment non travaillé à l'exception de congés annuels.

Le retour des services de l'État nous indique leur souhait de voir compilé ces informations au sein d'un même document.

Monsieur le Président présente, en lieu et place, de l'article 7 précédemment voté, la nouvelle mouture, ci-dessous :

Article 7 : La journée de solidarité

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail non rémunérée de 7 heures pour tout agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

Cette durée de travail est proratisée pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

La journée de solidarité peut être accomplie par toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Après avis de la préfecture, et prise en compte des modifications demandées, Monsieur le Président propose l'adoption du règlement intérieur, validé par le Comité Social Territorial du Centre de Gestion 76, le 17 novembre dernier, auquel seront ajoutés, en annexe, les noms et les coordonnées des référents déontologue et harcèlement.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide d'adopter le règlement intérieur.

Ainsi fait et délibéré en séance,
Les jours, mois et an susdit

Pour copie certifiée conforme
Le Président, Eric PICARD

Certifié exécutoire par le Président,
Compte tenu de son dépôt en Préfecture,
Le 08/02/2024
Et de sa publication, le 08/02/2024
Le Président, Eric PICARD



Règlement intérieur du personnel du PETR du Pays de Bray

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

CHAPITRE 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

- Article 1 : Dispositions relatives au temps de travail
- Article 2 : Le décompte des 1 607 heures
- Article 3 : Les prescriptions minimales
- Article 4 : La pause méridienne
- Article 5 : Dispositions relatives au travail à temps partiel
- Article 6 : Les heures supplémentaires
- Article 7 : La journée de solidarité
- Article 8 : Le télétravail
- Article 9 : Organisation du temps de travail
- Article 10 : Retard et absence de l'agent

CHAPITRE 2 : LES PÉRIODES D'ABSENCE DE L'AGENT

- Article 11 : Les congés annuels
- Article 12 : Le compte épargne temps (CET)
- Article 13 : Les congés de maladie
- Article 14 : Autorisations spéciales d'absence
- Article 15 : Congés de trois jours pour naissance ou adoption
- Article 16 : Le congé maternité
- Article 17 : Le congé pour adoption
- Article 18 : Le congé paternité
- Article 19 : Le congé parental
- Article 20 : Dispositions particulières aux jours fériés
- Article 21 : La formation du personnel
- Article 22 : La plan de formation
- Article 23 : Le compte personne de formation (CPF)/Le Compte Personnel d'Activité (CPA)
- Article 24 : Les formations de perfectionnement
- Article 25 : Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent
- Article 26 : Les frais de déplacements des agents territoriaux

CHAPITRE 3 : UTILISATION DES LOCAUX, VÉHICULES PERSONNELS ET DE SERVICE

- Article 27 : Modalités d'accès aux locaux
- Article 28 : utilisation d'un véhicule de fonction ou de service
- Article 29 : Utilisation du véhicule personnel de l'agent pour des besoins de service
- Article 30 : Usage du matériel de la collectivité

CHAPITRE 4 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

- Article 31 : Visites médicales
- Article 32 : Prise de repas dans les locaux
- Article 33 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels

- Article 34 : Boissons alcoolisées, tabac et produits stupéfiants
- Article 35 : Suspicion d'état d'ébriété d'un agent
- Article 36 : Sécurité et prévention
- Article 37 : Dispositions relatives aux habilitations
- Article 38 : La consigne de sécurité incendie

CHAPITRE 5 : RAPPEL DES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTSPUBLICS

- Article 39 : La laïcité
- Article 40 : La neutralité et l'égalité de traitement
- Article 41 : L'obligation d'information
- Article 42 : La prévention et cessation des conflits d'intérêts
- Article 43 : L'obéissance hiérarchique
- Article 44 : L'obligation de secret professionnel
- Article 45 : L'obligation de discrétion professionnelle
- Article 46 : L'obligation de réserve
- Article 47 : L'obligation de service et de non cumul d'activités
- Article 48 : Droit à consulter un référent déontologue
- Article 49 : Principe de non-discrimination
- Article 50 : Le droit à rémunération après service fait
- Article 51 : Le droit à la formation
- Article 52 : Exercice du droit syndical
- Article 53 : Exercice du droit de grève
- Article 54 : Le droit à la protection fonctionnelle
- Article 55 : Le droit à la protection des lanceurs d'alerte
- Article 56 : Droit de retrait
- Article 57 : Harcèlement moral
- Article 58 : harcèlement sexuel

CHAPITRE 6 : LA DISCIPLINE

- Article 59 : Généralités
- Article 60 : Dispositions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires
- Article 61 : Spécificités des sanctions disciplinaires pour les fonctionnaires stagiaires
- Article 62 : Les sanctions des agents contractuels
- Article 63 : Droit à la défense de l'agent

CHAPITRE 7 : MODIFICATION ET RETRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Article 64 : Modification du règlement intérieur

ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT



PRÉAMBULE

Le règlement intérieur est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail au sein de la collectivité.

Parce qu'il est destiné à organiser la vie dans la collectivité dans l'intérêt de tous et d'assurer un bon fonctionnement des services, ce règlement s'impose à l'ensemble des agents de la collectivité quelles que soient leur situation administrative (*titulaire, stagiaire, contractuel*), leur affectation et la durée de leur recrutement (*agents saisonniers, occasionnels ou vacataires*).

Les personnes extérieures au PETR du Pays de Bray intervenant dans les locaux doivent se conformer aux règles relatives à l'hygiène et la sécurité détaillées dans le présent règlement, quelle que soit la nature de leurs interventions.

Les dispositions du présent règlement sont applicables dans tous les locaux de la collectivité ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées aux agents.

L'autorité territoriale veille à l'application du règlement intérieur. Différents documents techniques peuvent lui être annexés.

À l'entrée en vigueur de ce règlement, un exemplaire sera mis à disposition dans chaque service et sera accessible à tous les agents qui en feront la demande.

Un exemplaire dématérialisé sera remis à chaque agent de la collectivité et à tout nouvel agent de la collectivité.

CHAPITRE 1 : ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 1 : Dispositions relatives au temps de travail

La durée annuelle du travail effectif pour un agent à temps complet est de 1 600 heures, à laquelle il convient d'ajouter sept heures au titre de la journée de solidarité.

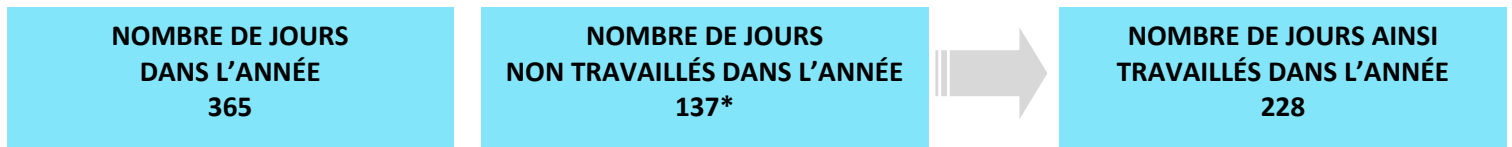
La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de trajet domicile/travail n'est pas considéré comme temps de travail effectif. Le temps d'habillage et de déshabillage n'est pas compris dans le temps de travail effectif.

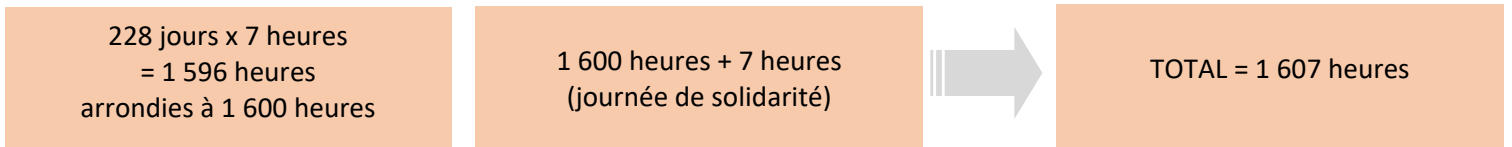
Article 2 : Le décompte des 1 607 heures

Le PETR du Pays de Bray a délibéré sur ce point : délibération D890 du 14 juin 2022 – temps de travail – 1607 heures.

Le décompte du nombre de jours travaillés s'effectue comme suit :



Le décompte du nombre d'heures s'effectue ainsi :



***Décomptés ainsi :**

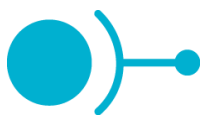
Repos hebdomadaire : $52 \times 2 = 104$ jours

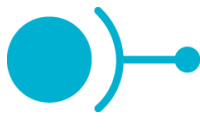
Congés annuels : $5 \times 5 = 25$ jours (pour 5 jours travaillés)

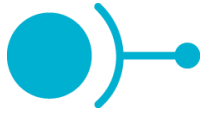
Forfait jours fériés : **8 jours** en moyenne (le nombre de jours fériés peut aussi être modifié annuellement pour tenir compte de la réalité du calendrier)

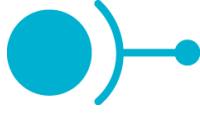
Article 3 : Les prescriptions minimales


L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales suivantes :


- 

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures.
- 

La durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures
- 

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures
- 

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures
- 

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures
- 

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes



Article 4 : La pause méridienne

Les modalités doivent être prévues par l'organe délibérant et en tenant compte des prescriptions en termes de santé il paraît raisonnable d'octroyer une pause méridienne de 30 minutes minimum à 90 minutes maximum.

Conformément à la réglementation en vigueur à la date de mise à jour de la présente note (Code de la fonction publique : article L611-2 et décret n°2000-815 du 25 août 2000 modifié par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale)) dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié doit bénéficier d'un temps de pause minimum de 20 minutes consécutives.

Durant son temps de travail effectif, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de pause est un arrêt de travail de courte durée sur le lieu de travail. Le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de son employeur (prendre un café, fumer une cigarette, par exemple).

La pause déjeuner fait partie du temps de pause légal. La loi ne prévoit pas de pause déjeuner. La période de restauration doit être prise sur le temps de pause quotidien.

Pendant le temps de pause, le salarié ne se trouve pas sous la direction de son employeur. La pause n'est pas rémunérée puisqu'elle n'est pas comptée comme un temps de travail effectif. (sauf disposition contraire et exceptionnelle vue avec la hiérarchie).

Un accident survenu pendant une pause prise sur le lieu de travail est considéré comme un accident de travail. Cette solution s'applique également lorsque l'accident a lieu dans le local mis à disposition des salariés pour se restaurer.

Article 5 : Dispositions relatives au travail à temps partiel

Le PETR du Pays de Bray a délibéré sur ce point : délibération D528 du 26 septembre 2016 – institution et conditions d'exercice du travail à temps partiel.

Lorsque l'agent exerce ses fonctions à temps partiel, la durée annuelle du travail effectif est calculée au prorata.

Exemple : Temps partiel à 80% : $1\ 607 \times 80\% = 1\ 285,60$ heures.

Le travail à temps partiel peut être de droit ou sur autorisation.

Sur demande de l'agent, le temps partiel est de droit :

- Pour la naissance d'un enfant jusqu'à son troisième anniversaire (*les agents contractuels doivent être employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour bénéficier de ce temps partiel de droit*)
- Pour l'adoption d'un enfant jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer (*les agents contractuels doivent être employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour bénéficier de ce temps partiel de droit*)
- Pour donner des soins à un 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 les personnes en situation de handicap de l'article L5212-13 du code du travail, après avis du médecin du service de médecine préventive (*cet avis est réputé rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé dans un délai de 2 mois*)
(La quotité comprise sera de 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % pour le temps partiel de droit).

La demande d'autorisation de travail à temps partiel de l'agent doit préciser la durée pour laquelle l'agent souhaite travailler à temps partiel ; la quotité choisie (*quotité comprise entre 50 et 99 %*) le mode d'organisation de son activité (*quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel*).

La répartition des heures ou des jours d'absence dans la journée, la semaine, le mois ou l'année en fonction du mode d'organisation sollicité par l'agent sera notamment indiquée dans la demande.

Dans le cas du temps partiel de droit, la demande de travail à temps partiel devra être accompagnée des pièces justifiant que les conditions sont remplies (*acte de naissance de l'enfant, livret de famille ou décision du Tribunal judiciaire portant adoption de l'enfant, carte d'invalidité et/ou attestation de l'allocation pour adultes handicapés, etc.*).

Sur demande de l'agent (*sous réserve des nécessités du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail*), le temps partiel est accordé sur autorisation (*les agents à temps non complet sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation*) :

- Pour créer ou reprendre une entreprise
- Pour motif personnel

Pour les agents contractuels, seuls ceux à temps complet en activité, employés depuis plus d'un an de façon continue peuvent bénéficier d'un temps partiel sur autorisation.

Des dispositions spécifiques sont prévues dans le cadre du temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise :

- La demande de l'agent doit être adressée à l'autorité territoriale trois mois avant la date de création ou de reprise de l'entreprise
- Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an, à compter de la date de la création ou de la reprise d'entreprise
- Le refus d'accorder l'autorisation de temps partiel doit être motivé en raison des nécessités de service, ou du fait d'un avis d'incompatibilité de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) ou compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail
- En cas de doute sérieux sur la compatibilité de ce projet avec les fonctions exercées, le référent déontologue du CDG peut être saisi (referent.deontologue@cdg76.fr), puis la HATVP si des doutes persistent malgré l'avis du référent déontologue
- Le service à temps partiel ne peut être à nouveau octroyé, pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise, moins de trois ans après la fin d'un temps partiel pour le même motif

Article 6 : Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires pour les agents à temps complet et les heures complémentaires pour les agents à temps non complet sont traitées de la même façon.

Le principe général : Toute heure supplémentaire réalisée par un salarié en dehors des horaires de travail et/ou d'un déplacement donne droit à un repos compensateur équivalent. Toutes heures supplémentaires effectuées entre 22 heures et 7 heures (travail de nuit) et les jours fériés feront l'objet d'un repos compensateur (majoré de 100 %) équivalent à 2 fois le temps supplémentaire réalisé.

Les heures supplémentaires ne pourront être réalisées que si sur demande expresse du supérieur hiérarchique ou du Président dans le cas de surcroît de travail.

Les heures supplémentaires réalisées sont consignées par le biais d'une feuille de suivi validée par la hiérarchie.

Les demandes de récupération d'heures sont systématiquement signées par le Directeur et le/la responsable et accordées dans le respect du bon fonctionnement de la structure.

Les repos compensatoires liés à la réalisation d'heures supplémentaires devront obligatoirement être pris dans l'année civile en cours. De manière dérogatoire et en accord avec le supérieur hiérarchique. Elles pourront être reportée jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Article 7 : La journée de solidarité

La journée de solidarité prend la forme d'une journée de travail non rémunérée de 7 heures pour tout agent dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

Cette durée de travail est proratisée pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

La journée de solidarité peut être accomplie par toute modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Article 8 : Le télétravail

Le télétravail désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Le PETER du Pays de Bray a délibéré, comme suit, le 10 octobre 2023 : D 2023-045 – Télétravail (annule et remplace la délibération D860 du 2 décembre 2021) :

Vu la délibération D 691 du comité syndical du 12 mars 2019 relatif au télétravail au PETER du Pays de Bray

Considérant l'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique en date du 13 juillet 2021

Considérant les possibilités de déploiement du télétravail en situation normale au sein du PETR

Considérant le retour d'expérience favorable du télétravail élargi à plusieurs missions pendant la période de crise sanitaire

Le Président expose les possibilités de déploiement du télétravail au sein du PETR du Pays de Bray en distinguant trois situations :

- le télétravail en situation normale
- le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles
- le télétravail pour raisons sanitaires.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide que :

- le télétravail peut être autorisé sur demande de l'agent, par arrêté du Président,
- la durée de la période d'adaptation est fixée à 2 mois à compter de la signature de l'autorisation de télétravail,
- le délai de prévenance est fixé, conformément à l'accord cadre de juillet 2021, à 1 mois pendant la période d'adaptation et à 2 mois au-delà de cette période,
- compte-tenu de la tenue de réunions en présentiel pour de nombreux agents, le télétravail sera mis en œuvre par l'utilisation de journées flottantes,
- le nombre de jours maximum de télétravail par semaine est fixé à 1 jour par semaine,
- les journées de télétravail non exécutées une semaine pour raison de nécessité de service (réunions) ou de missions éligibles insuffisantes ne sont pas reportables,
- considérant que le télétravail est établi à la demande de l'agent et a pour objet d'améliorer la compatibilité de la vie professionnelle et personnelle, notamment en limitant des frais et/ou délais de trajet, et considérant que certains agents ne pourront pas bénéficier de ce dispositif et donc, afin de ne pas créer d'iniquité de traitement, il n'est pas envisagé de mettre en œuvre le forfait journalier évoqué dans le cadre de l'accord national (2,5 €/jour de télétravail).
-

Article 9 : Organisation du temps de travail

a) Durée de travail :

Une flexibilité en début et fin de journée est tolérée, dans la limite de 9h30 le matin et 16h30 l'après-midi, dans le respect du temps de travail hebdomadaire.

A l'intérieur de ces limites toute absence doit faire l'objet d'une autorisation expresse du supérieur hiérarchique.

Pour autant, l'organisation des horaires individuels (définition et/ou modification) doit être décidée et mise en place dans le respect du bon fonctionnement de la structure. Toute modification d'organisation du travail doit faire l'objet d'une demande spécifique et d'une validation expresse du supérieur hiérarchique ou du Président.

L'organisation des horaires doit permettre une ouverture des locaux à partir de 8h30 et une fermeture à 17h30 au plus tôt.

Les agents itinérants ou en déplacement ne peuvent vaquer à des activités non professionnelles pendant leur temps de service.

b) Organisation hebdomadaire :

Il est admis 2 types d'organisation :

1- Le temps de travail est réparti sur 5 jours sur une base de 35h hebdomadaires :

- L'agent effectue 7h par jour de travail effectif, du lundi au vendredi
- L'agent effectue 4 jours à 8h et une journée à 3h de travail effectif (la période d'absence sera à déterminer avec le supérieur hiérarchique pour un bon fonctionnement de la structure)

2- Le temps de travail est réparti sur 4 jours

- L'agent réalise des journées de 8,75 heures de travail effectif

Après échange avec son supérieur, chaque agent effectue une demande écrite adressée au Président pour présenter ses souhaits d'organisation. Cette demande fera l'objet d'une validation écrite du Président.

La journée de repos hebdomadaire et la journée de télétravail sont à priori fixes. Toutefois, sur simple validation auprès de son supérieur hiérarchique, et sous réserve du bon fonctionnement du service, l'agent pourra obtenir une modification.

c) Aménagements spécifiques :

Des aménagements spécifiques, au présent article, au regard des contraintes personnelles individuelles sont possibles, en accord avec le responsable hiérarchique, et sous réserve du bon fonctionnement du service.

Des adaptations exceptionnelles sont autorisées, y compris en dehors des horaires de flexibilité fixés par la présente note, en cas d'événements climatiques d'intensité exceptionnelle reconnue par les autorités compétentes (plan canicule, plan grand froid, etc ...). De mêmes conditions, l'habillement pourra également être adapté dans les limites où cette adaptation n'induirait pas une gêne dans l'exercice des fonctions de l'agent concerné et n'irait pas à l'encontre de la réglementation en vigueur (atteinte à la pudeur).

Ces adaptations climatiques feront l'objet d'une validation du Président.

Article 10 : Retard et absence de l'agent

Toute absence prévisible doit être préalablement autorisée. Tout retard doit être justifié auprès de l'autorité territoriale.

En cas d'absence imprévisible, l'agent doit informer ou faire informer au plus tôt son responsable hiérarchique.

À défaut de motif valable, les retards et absences non justifiés sont susceptibles de faire l'objet d'une procédure d'absence de service fait et, le cas échéant, d'une procédure disciplinaire. Il en est de même pour toute sortie anticipée sans motif légitime ou autorisation et ce sous réserve des dispositions légales qui permettent à l'agent de se soustraire à une situation présentant un danger grave et imminent (*droit de retrait, voir article*).

CHAPITRE 2 : LES PÉRIODES D'ABSENCE DE L'AGENT

Article 11 : Les congés annuels

La période de référence des congés annuels correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre. Le droit à congés annuels est fixé à cinq fois les obligations hebdomadaires de service soit 25 jours pour un temps complet sur une durée de travail de 5 jours par semaine.

Un jour supplémentaire est accordé à l'agent qui a pris entre cinq et sept jours de congés annuels consécutifs ou non en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Deux jours supplémentaires sont accordés si l'agent prend au moins huit jours de congés annuels consécutifs ou non dans les mêmes conditions.

Pour les agents à temps partiel, les congés annuels s'établissent comme suit (sur la base de l'arrondi au demi supérieur) :

- Temps partiel à 90 % : $27J \times 90\% = 24.3J$ arrondi à 24.5J
- Temps partiel à 80 % : $27J \times 80\% = 21.6J$ arrondi à 22J
- Temps partiel à 70 % : $27J \times 70\% = 18.9J$ arrondi à 19J
- Temps partiel à 60 % : $27J \times 60\% = 16.2J$ arrondi à 16.5J
- Temps partiel à 50 % : $27J \times 50\% = 13.5J$

Tout congé non pris au 31 décembre de l'année N ne peut être reporté, sauf autorisation exceptionnelle, expresse et écrite de l'autorité territoriale.

L'absence du service ne peut excéder trente et un jours calendaires consécutifs dans le cadre des congés annuels.

Par exception, lorsque l'agent, du fait d'un congé maladie ou congé maternité, n'a pas pu prendre tout ou partie de son congé annuel, il voit ce dernier automatiquement reporté à partir de l'année suivante dans la limite de 15 mois, conformément à la jurisprudence établie par la Cour de justice de l'Union européenne (*voir la fiche pratique du Centre de gestion concernant le report ou l'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie*).

Article 12 : Le compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps, ouvert de droit à la demande de l'agent, permet d'épargner des jours de congés annuels ou de repos compensateurs non consommés au cours de l'année.

Le PETR du Pays de Bray a délibéré, comme suit, le 2 décembre 2021 (D860) :

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



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

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

Vu l'avis du comité technique en date du 10 juin 2022,

Monsieur le président expose au comité syndical qu'il est nécessaire de prévoir les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps (CET) dans la collectivité.

Ainsi, par exception à la règle de l'annualité des congés qui oblige en principe à solder ses congés au 31 décembre et indépendamment des autorisations exceptionnelles de report, le CET permet à l'agent qui le demande d'accumuler des droits à congés rémunérés afin de les utiliser ou de les valoriser ultérieurement.

L'autorité territoriale propose au comité syndical que ce compte soit encadré dans la limite de ce que permet la réglementation.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité, de mettre en œuvre le compte épargne temps au sein du PETR à compter du 1^{er} juillet 2022 selon les modalités suivantes :

Article A : Définition et ouverture

Par exception à la règle de l'annualité des congés, le compte épargne temps permet à l'agent qui le demande d'épargner des droits à congés rémunérés afin de les utiliser ou de les valoriser ultérieurement. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Nul n'est obligé de demander le bénéfice d'un compte épargne temps.

Le compte épargne temps est institué de droit sur simple demande des agents concernés par le dispositif.

Article B : Bénéficiaires

Les agents concernés par le compte épargne temps sont les agents titulaires et contractuels de droit public employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service.

Pour les agents contractuels, la condition de l'engagement continu implique la prise en compte des seuls services accomplis pour le compte de la collectivité qui les emploie ou l'un des établissements à caractère administratif auquel elle participe.

Ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps :

- les fonctionnaires stagiaires
- les agents de droit privé

Article C : Garanties

L'autorité territoriale pourra refuser l'ouverture d'un compte épargne temps si l'agent demandeur ne remplit pas les conditions pour y ouvrir droit. La décision de refus d'ouverture du compte épargne temps sera motivée.

Article D : Alimentation

L'agent devra faire parvenir la demande d'alimentation du CET au service gestionnaire au plus tard le 31 décembre de chaque année civile au titre de laquelle les jours sont épargnés.

Le compte épargne temps est alimenté dans la limite de 60 jours. L'alimentation peut se faire au moyen de congés annuels :

Les congés annuels :

Les jours de congés annuels et les jours de fractionnement acquis au titre des jours de congés annuels pris hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre peuvent alimenter le compte épargne temps.

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à 4 fois l'obligation hebdomadaire de service. Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés.

A défaut de demande d'épargne de l'agent, et uniquement en ce qui concerne les congés annuels, l'autorité territoriale pourra autoriser le report des congés annuels non pris sur l'année suivante en application de l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Les jours de congés annuels qui ne sont pas pris dans l'année ni reportés sur l'année suivante et qui ne sont pas inscrits sur le compte épargne temps sont perdus.

Article E : Utilisation

L'utilisation du compte épargne temps sera autorisée sous réserve des nécessités du service et, sur ce point, un refus motivé pourra être opposé à l'agent.

L'agent peut demander et obtenir de droit le bénéfice de ses jours épargnés à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

La règle selon laquelle un agent ne peut s'absenter du service plus de 31 jours consécutifs ne s'applique pas à l'occasion de l'utilisation du compte épargne temps.

L'agent titulaire peut former un recours contre la décision de refus de l'autorité territoriale, qui statue après consultation de la CAP.

Article F : Coordination avec les autres congés

En ce qui concerne les congés autres que le congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, de proche aidant ou de solidarité familiale, les congés pris au titre du compte épargne temps peuvent être accolés aux congés pris par l'agent sous réserve des nécessités de service et de validation par le supérieur hiérarchique.

Article G : Suspension du CET

Le fonctionnaire stagiaire ayant acquis antérieurement des droits à congés au titre du compte épargne temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel ne peut ni les utiliser, ni en accumuler de nouveaux pendant sa période de stage.

Lorsque l'agent bénéficie des congés prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (congés annuels, congés de maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée etc.), les congés en cours et pris au titre du compte épargne temps sont suspendus.

Article H : Incidences sur la situation de l'agent

Pendant l'utilisation de son compte épargne temps, le fonctionnaire titulaire conserve son droit à bénéficier de l'ensemble des congés auxquels donne droit la position d'activité.

Par extension, les agents contractuels peuvent prétendre aux congés similaires prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 pendant l'utilisation de leur compte épargne temps.

Tous les droits et obligations afférents à la position d'activité et à l'exercice des fonctions sont maintenus. En particulier, l'agent qui utilise son compte épargne temps demeure soumis à la réglementation générale sur le cumul d'emplois, d'activités et de rémunérations.

Pendant ces congés, l'agent conserve le droit à l'avancement (s'il est fonctionnaire), le droit à la retraite, le droit aux congés et à sa rémunération (la nouvelle bonification indiciaire est maintenue ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire qui n'est pas lié au service fait. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé).

Article J : Cas spécifique des agents à temps partiel et des agents à temps non complet

Par analogie avec le régime des congés annuels, le nombre maximum de jours pouvant être épargnés par an (une fois l'obligation hebdomadaire de service) ainsi que la durée minimum de congés annuels (4 fois l'obligation hebdomadaire de service) sont à proratiser en fonction de la quotité de travail effectuée.

Article K : Conséquences de la mobilité et fermeture du CET

Lorsque le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale représentative, la collectivité ou l'établissement d'affectation assure l'ouverture des droits et la gestion du compte.

En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant d'une autre fonction publique, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, conformément aux règles applications dans cette administration ou établissement d'accueil.

En cas de disponibilité ou de congé parental, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

Dans le cas de la mise à disposition, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits peuvent prétendre à l'indemnisation forfaitaire des congés non pris au titre du compte épargne temps.

Le décret n°2004-878 du 26 août 2004 ne prévoit pas qu'un agent contractuel puisse bénéficier de son droit au CET dans une autre collectivité (ou auprès d'un employeur privé) à la suite de la cessation définitive de son contrat. L'agent contractuel qui quitte la collectivité en fin de contrat ou en cours de contrat doit solder son CET avant la date de son départ.

Article 11 : Indemnisation

Le CET ne pourra pas ouvrir droit à une indemnisation financière des jours épargnés, quel que soit le nombre.

Article 13 : Les congés de maladie

Tout agent en congé maladie doit transmettre à son supérieur hiérarchique un certificat médical dans les quarante-huit heures suivant le début du congé. En cas d'accident de travail, les fonctionnaires relevant du régime général et les agents contractuels ont 24 heures pour informer leur employeur (*ou leurs proches s'ils sont dans l'incapacité de donner l'information*).

Le retard de transmission pourra entraîner une sanction ou une réduction de sa rémunération en cas de nouvel envoi en dehors des délais fixés ci-dessus. Cependant, lorsque le retard de transmission est justifié (*hospitalisation de l'agent par exemple*), aucune décision de sanction ou réduction de rémunération ne pourra être prise à son encontre.

Pour les fonctionnaires

- Les maladies non professionnelles

	DURÉE ET RÉMUNÉRATION
Congé maladie ordinaire	Durée maximale : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi-traitement. *
Congé longue maladie (Titulaire CNRACL)	Durée maximale : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.
Congé longue durée (Titulaires CNRACL)	Durée maximale : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement.
Congé grave maladie (Titulaire IRCANTEC)	Durée maximale : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement *

° Pour les fonctionnaires affiliés au régime général (durée de service hebdomadaire inférieure à 28 heures), les indemnités journalières versées par la CPAM viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

* Les fonctionnaires dont la durée de service hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

- Les maladies professionnelles et accidents du travail

	Type de congé	Durée	Rémunération
Fonctionnaires affiliés à la CNRACL/ régime spécial.	Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Pendant toute la période d'incapacité jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service (<i>consolidation ou guérison</i>) ou jusqu'à sa mise en retraite.	100% 100%
Fonctionnaire affiliés à l'IRCANTEC/ régime général	Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	Jusqu'à ce que le fonctionnaire soit en état de reprendre son service (<i>consolidation ou guérison</i>) ou jusqu'à sa mise en retraite	100%*

*Les indemnités journalières pour accident de travail ou maladie professionnelle versées par la CPAM sont égales à 60% du traitement les vingt-huit premiers jours et à 80% à partir du vingt-neuvième. Elles viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

Pour les agents contractuels :

- Les maladies non professionnelles

	Durée et rémunération
Congé maladie ordinaire	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement si l'agent justifie de 4 mois de service. *
	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement si l'agent justifie de 2 ans de service. *
	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement si l'agent justifie de 3 ans de service. *
Congé grave maladie	1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement si l'agent justifie de 3 ans de service. *

* Les indemnités journalières versées par la CPAM viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

- Les maladies professionnelles et accident de travail

Type de congé	Durée	Rémunération	
Accident de travail	Pendant toute la période d'incapacité de travail. Jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.	Dès l'entrée en fonction	1 Mois à 100%*
Maladie professionnelle		Après 1 an de service	2 Mois à 100%*
		Après 3 ans de service	3 Mois à 100%*

*les indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle viennent en déduction des sommes dues. Les indemnités journalières sont de 60% du traitement les vingt-huit premiers jours puis de 80% à partir du vingt-neuvième jour. Elles viennent en déduction du maintien du traitement assuré par l'employeur.

Article 14 : Les autorisations spéciales d'absence

- Autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux

Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux sont accordées aux fonctionnaires et agents contractuels à l'occasion de certains événements familiaux, sous réserve des nécessités du service, et n'entrent pas en compte dans le calcul des congés annuels.

L'organe délibérant détermine librement les situations familiales ouvrant droit à une autorisation d'absence et en fixe les durées, après avis du Comité technique (ex : *décès, mariage, enfant malade*).

Les autorisations spéciales d'absence sont les suivantes :

Mariage et PACS :

de l'agent	5 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie
d'un enfant	3 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie
des père, mère, belle-mère, beau-père (**)	3 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie
des autres ascendants ou descendants	3 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie
des collatéraux du 1 ^{er} degré (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur) (**)	3 jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie

Maladie très grave :

du conjoint	5 jours ouvrables consécutifs ou non
d'un enfant	5 jours ouvrables consécutifs ou non
des père, mère, belle-mère, beau-père (**)	5 jours ouvrables consécutifs

Décès :

du conjoint	5 jours ouvrables consécutifs dont le jour des obsèques
d'un enfant (de droit)	10 jours ouvrables A cela peut s'ajouter le bénéfice d'une autorisation d'absence complémentaire de 8 jours qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'1 an à compter du décès
des père, mère	5 jours ouvrables dont le jour des obsèques
belle-mère, beau-père (**)	5 jours ouvrables consécutifs dont le jour des obsèques
des autres ascendants ou descendants (**)	5 jours ouvrables consécutifs dont le jour des obsèques
des collatéraux du 1 ^{er} degré (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur) (**)	5 jours ouvrables consécutifs dont le jour des obsèques
des collatéraux du 2 nd degré (oncle, tante, neveu, nièce) (**)	le jour des obsèques

()** Y compris pour les agents vivant en union libre (d'usage ou légale)

Ni le samedi ni le dimanche n'entrent pas dans la comptabilisation du calcul des jours à attribuer à l'agent au titre des congés pour événements exceptionnels.

Les absences susvisées peuvent être majorées d'un délai de route dans la limite de 48 heures au-delà de 200 km.

- Autorisations spéciales d'absence liées à l'exercice d'un mandat électif

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées de droit pour participer aux séances plénières et aux réunions des assemblées locales ainsi qu'aux réunions des commissions par application des articles L. 2123-1 (*conseils municipaux*), L. 3123-1 (*conseils départementaux*), L. 4135-1 (*conseils régionaux*), L. 5214-8 (*conseils de communautés de communes*), L. 5215-16 (*conseils de communauté urbaine*), L. 5216-4 (*conseils de communautés d'agglomération*) du code général des collectivités territoriales, L5217-7 (*conseils de métropoles*)

L'agent est tenu de prévenir son employeur de la date ou de la séance dès qu'il en a connaissance.

Des crédits d'heures peuvent être accordés sous certaines conditions par application des articles L. 2123-2 (*conseils municipaux*), L. 3123-2 (*conseils départementaux*), L. 4135-2 (*conseils régionaux*), L. 5214-8 (*conseils de communautés de communes*), L. 5215-16 (*conseils*

de communauté urbaine), L. 5216-4 (conseils de communautés d'agglomération) du code général des collectivités territoriales, L5217-7 (membres des conseils de métropoles).

L'employeur n'est pas tenu de payer comme temps de travail effectif le temps passé par l'élu aux séances et réunions précitées.

- Autorisations spéciales d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Les représentants syndicaux peuvent bénéficier de facilités qui seront rémunérées dans le cadre de leur activité syndicale, conformément aux dispositions des articles L214-3 à L214-7 du Code général de la fonction publique.

- Dispositions Autorisations d'absence liées à la maternité

L'agent pourra bénéficier de droit, d'une autorisation pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à la naissance dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

L'agent conjoint bénéficie d'autorisations spéciales d'absence pour se rendre aux mêmes examens obligatoires de suivi de grossesse pour l'accompagner.

Des autorisations pourront être accordées pour les séances de préparation à l'accouchement, sur avis du médecin de prévention et lorsque les séances ne peuvent avoir lieu en dehors du temps de travail.

L'agent peut bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail à partir du début du troisième mois de grossesse, sur avis du médecin de prévention.

L'employeur devra, dans la mesure du possible, être informé de la date d'accouchement avant la fin du 4^{ème} mois afin d'organiser le service.

Article 15 : Congés pour naissance

À l'occasion d'une naissance, un congé rémunéré de trois jours est accordé au parent de l'enfant ainsi que, le cas échéant, à l'agent conjoint ou à l'agent lié à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les 3 jours « naissance » sont obligatoirement pris de manière **continue**. L'agent peut choisir de prendre ce congé à compter du jour de la naissance ou à compter du premier jour ouvrable qui suit.

L'agent en congé perçoit sa rémunération en intégralité ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Le congé est intégralement à la charge de l'employeur.

À l'occasion de l'arrivée d'un enfant dans le foyer suite à une adoption, les 3 jours peuvent être pris de manière **continue ou fractionnée** dans les 15 jours entourant l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

L'agent en congé perçoit sa rémunération en intégralité ainsi que, le cas échéant, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Le congé est intégralement à la charge de l'employeur.

Article 16 : Congés maternité

Peuvent bénéficier d'un congé de maternité rémunéré, dès lors qu'ils sont en activité :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet
- Les agents contractuels de droit public, à temps complet ou à temps non complet
- Les fonctionnaires en position de détachement en bénéficient également.

Une première constatation médicale de la grossesse doit être effectuée avant la fin du 3e mois de grossesse.

La déclaration de grossesse doit être adressée, dans les 14 premières semaines de la grossesse, à la caisse primaire d'assurances maladie (*pour les agents du régime général*) et à la CAF.

Une transmission de cette même déclaration à l'employeur avant la fin du 4e mois permet notamment, de bénéficier de l'ensemble des autorisations spéciales d'absence liées à la grossesse ou encore d'aménagements horaires ou d'une quotité hebdomadaire de télétravail dérogatoire.

Une demande de congé de maternité doit être formalisée accompagnée d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de l'état de grossesse et précisant la date prévue d'accouchement.

Même en l'absence de demande de sa part, l'agent est obligatoirement placé en congé de maternité pendant 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

Le congé comprend une période prénatale et une période postnatale fixées en fonction de la date prévue d'accouchement.

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître ou du nombre d'enfants déjà à charge avant la naissance de l'enfant.

En cas de grossesse simple :

- L'agent a moins de deux enfants : **16** semaines (*congé prénatal de 6 semaines et postnatal de 10 semaines*)
- L'agent a déjà au moins deux enfants nés viables : **26** semaines (*congé prénatal de 8 semaines et postnatal de 18 semaines*)

En cas de grossesse gémellaire :

- **34** semaines (*congé prénatal de 12 semaines et postnatal de 22 semaines*)

En cas de grossesse de triplés (ou plus) :

- **46** semaines (*congé prénatal de 24 semaines et postnatal de 22 semaines*)

En cas d'accouchement prématuré, la durée non prise du congé prénatal allonge d'autant la durée du congé postnatal, sans que la durée totale du congé de maternité soit modifiée (*sauf cas d'un accouchement prématuré avec hospitalisation de l'enfant*).

NDLR : Pour un agent en CDD, le congé est accordé dans la limite de la période d'engagement restant à courir. Si le contrat est renouvelé, il débutera par la fin de la période légale de congé de maternité.

Périodes de congé supplémentaires liées à un état pathologique :

Le congé prénatal peut être augmenté dans la limite de 2 semaines en cas de d'état pathologique résultant de la grossesse. Cette période peut être prescrite à tout moment au cours de la grossesse. Elle est considérée comme du congé de maternité et non comme du congé de maladie. La période supplémentaire de congé peut être prise à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Elle peut être utilisée de manière continue ou discontinue, dans la limite de 2 semaines.

En cas d'état pathologique résultant de l'accouchement, une période supplémentaire de congé peut être prise pour une durée continue de 4 semaines maximum immédiatement après le terme du congé de maternité.

Pour bénéficier de ces périodes, l'agent doit en faire la demande par écrit, accompagnée d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de cet état pathologique et précisant la durée prévisible de cet état.

La demande et le certificat doivent être transmis à l'employeur dans les 2 jours qui suivent l'établissement du certificat.

Report d'une partie du congé prénatal sur demande de l'agent (*sauf en cas de grossesse multiple*) :

L'agent peut demander par écrit le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé prénatal après l'accouchement, dans la limite de 3 semaines : ce report est alors de droit.

La demande doit être accompagnée d'un certificat médical établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse attestant de l'avis favorable de ce professionnel et indiquant la durée du report.

En cas d'incapacité temporaire de travail du fait de l'état de santé pendant la période prénatale reportée, le report est annulé et l'agent est placé en congé de maternité. La période initialement reportée est alors réduite d'autant.

Report lié à l'hospitalisation de l'enfant né plus de 6 semaines avant la date prévue d'accouchement :

Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant sa date prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours compris entre la date de l'accouchement et la date de début du congé prénatal prévu.

Cette période s'ajoute à la durée initiale du congé de maternité et ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant.

L'agent bénéficie de droit de cette prolongation après transmission à son employeur de tout document attestant de la durée de l'hospitalisation de l'enfant.

Report lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement (*accordé de droit à la demande de l'agent*) :

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la 6ème semaine suivant l'accouchement, l'agent peut décider de reprendre ses fonctions et de reporter à la date de la fin de l'hospitalisation de l'enfant tout ou partie du congé de maternité auquel il peut encore prétendre.

La demande doit indiquer la date de l'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Elle doit être accompagnée des documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Décès de la mère :

En cas de décès de la mère au cours de la période entre la naissance de l'enfant et la fin de l'indemnisation prévue par son régime d'assurance maternité, l'agent conjoint bénéficie d'un droit à congé pour la durée restant à courir entre la date du décès de la mère et la fin de la période d'indemnisation dont elle aurait bénéficié.

Lorsque l'agent conjoint ne demande pas à bénéficier de ce congé, ce droit est accordé, dès lors qu'il est lui-même agent public, au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un PACS ou à son concubin.

La demande doit indiquer les dates de congé et être accompagnée des pièces justificatives.

Lorsque l'agent n'est pas le père de l'enfant, il transmet également :

- Tout document justifiant qu'il est le (*la*) conjoint de la mère, la personne liée à elle par un
- PACS ou son concubin
- Un document indiquant que l'agent conjoint l'enfant ne bénéficie pas de ce congé

Rémunération :

L'agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que de la nouvelle bonification indiciaire (*NBI*).

Si le fonctionnaire relève du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu.

L'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires avec déduction des IJSS versées par la CPAM.

Que l'agent soit fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*) ou contractuel, **le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité**, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Terme du congé :

A la fin du congé de maternité, le fonctionnaire est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des règles de priorité définies par l'article 515-11 du Code général de la fonction publique.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 17 : Congés pour adoption

Les fonctionnaires (*titulaires ou stagiaires*) et les agents contractuels en activité peuvent bénéficier du congé d'adoption lorsqu'un ou plusieurs enfants leur sont confiés, en vue d'une adoption, par le service départemental d'aide sociale à l'enfance, l'Agence française de l'adoption ou tout autre organisme autorisé pour l'adoption.

Ce congé rémunéré est ouvert à l'un ou l'autre des parents adoptifs.

Si les deux parents adoptifs sont agents publics en activité, le congé peut être réparti entre eux, avec augmentation de la durée du congé.

Le ou les bénéficiaires doivent cesser tout travail rémunéré pendant le congé.

La durée du congé pour adoption est de :

- Seize semaines lorsque le ménage a un ou deux enfants.
- Dix-huit semaines lorsque le ménage a au moins trois enfants.
(*En cas de répartition du congé entre les parents agents publics, cette durée est augmentée de 25 jours*).
- Vingt-deux semaines lorsque le ménage adopte deux enfants.
(*En cas de répartition du congé entre les parents agents publics, cette durée est augmentée de 32 jours*)

Le congé débute, au choix de l'agent :

- soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer
- soit au cours de la période de 7 jours consécutifs précédant le jour de cette arrivée

A la demande de l'agent, le congé d'adoption peut succéder directement au congé de 3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Rémunération :

L'agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que de la nouvelle bonification indiciaire (*NBI*).

Si le fonctionnaire relève du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu.

L'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont maintenus dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires avec déduction des IJSS versées par la CPAM.

Que l'agent soit fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*) ou contractuel, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Terme du congé :

À l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Si celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des règles de priorité définies par l'article 515-11 du Code général de la fonction publique.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 18 : Le congé paternité et d'accueil de l'enfant (accordé de droit dès lors qu'il est demandé au moins 1 mois avant la date prévue d'accouchement)

Après la naissance d'un enfant, le père ainsi que, le cas échéant, la personne mariée, liée par un PACS ou vivant en concubinage avec la mère peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant rémunéré.

Le bénéficiaire du congé peut être fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*) ou contractuel.

La durée du congé est de 25 jours calendaires en cas de naissance simple et de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé peut être utilisé en une fois ou de manière fractionnée. Dans ce cas, le fractionnement s'opère en deux périodes :

- Une période de 4 jours calendaires consécutifs, succédant immédiatement au congé de naissance de 3 jours
- Une période de 21 jours calendaires (*28 jours calendaires en cas de naissances multiples*) pouvant être prise, au choix de l'agent, de manière continue ou elle-même fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune

La demande doit indiquer la date prévue d'accouchement, les modalités d'utilisation envisagées du congé ainsi que les dates prévisionnelles des périodes de congé de paternité et doit être accompagnée :

- de la copie du certificat médical attestant de l'état de grossesse et précisant la date prévue d'accouchement
- de toutes pièces justifiant que l'agent est le père, le/la conjoint(e), la personne liée par un PACS ou le concubin de la mère

Lorsque le congé de paternité n'est pas utilisé en une seule fois, l'agent doit, 1 mois avant la prise de la seconde période de 21 jours calendaires (*28 jours calendaires en cas de naissances multiples*) confirmer les dates de prise du congé (*en cas de fractionnement de cette seconde période en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune, les dates de chacune de ces périodes*).

Le congé débute sans délai, lorsque la naissance intervient avant la date prévue d'accouchement et que l'agent débute sa ou ses périodes de congé au cours du mois suivant la naissance. Il doit alors en informer l'employeur et lui transmettre, sous 8 jours, toute pièce justifiant la naissance prématurée.

Lorsque le congé est pris au-delà des 6 mois suivant la naissance en raison de l'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère, l'agent doit fournir sa demande de report sous 8 jours, accompagnée de tout document justificatif.

En cas de prolongation du congé liée à l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisée immédiatement après sa naissance, l'agent doit fournir, sous 8 jours, tout document justifiant de cette hospitalisation.

Rémunération :

L'agent fonctionnaire titulaire ou stagiaire a droit au maintien de son traitement indiciaire et, le cas échéant, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que de la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Si le fonctionnaire relève du régime général, les IJSS doivent être déduites du traitement maintenu. L'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. Le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont versés dans les mêmes conditions que pour les fonctionnaires avec déduction des IJSS versées par la CPAM.

Que l'agent soit fonctionnaire (*titulaire ou stagiaire*) ou contractuel, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de paternité, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'autorisation de travailler à temps partiel est suspendue et l'agent est rémunéré à plein traitement.

Terme du congé :

A l'expiration du congé, l'agent est réaffecté de plein droit dans son ancien emploi. Dans le cas où celui-ci ne peut lui être proposé, il est affecté dans un emploi équivalent, le plus proche de son dernier lieu de travail. S'il le demande, il peut également être affecté dans l'emploi le plus proche de son domicile, sous réserve des règles de priorité définies par l'article 515-11 du Code général de la fonction publique.

L'agent contractuel est quant à lui admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Dans le cas où il ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article 19 : Le congé parental (congé non rémunéré accordé de droit pendant lequel l'agent cesse totalement son activité professionnelle pour élever son enfant)

Accordé à tout agent public (*fonctionnaire stagiaire ou titulaire ou contractuel en CDD ou en CDI à condition de justifier d'au moins un an d'ancienneté à la date de naissance ou d'arrivée au foyer de*

l'enfant) après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'adoption d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans.

La demande de congé (*ou de nouveau congé en cas de nouvelle naissance ou adoption durant le congé en cours*) doit être présentée par courrier, au moins 2 mois avant sa date de début.

Le congé parental de l'agent peut débuter à tout moment au cours de la période y ouvrant droit :

- Après la naissance de l'enfant
- Ou après un congé de maternité, un congé d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant âgé de moins de 16 ans adopté ou confié en vue de son adoption

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables pour un fonctionnaire, et par périodes de 6 mois renouvelables pour un contractuel.

Cependant, bien que ce congé ne soit pas rémunéré, l'agent peut percevoir la prestation partagée d'éducation de l'enfant (*PreParE*) s'il en remplit les conditions d'attribution. Il conserve ses droits à l'avancement dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de sa carrière.

Quatre semaines au moins avant sa réintégration, le fonctionnaire bénéficie d'un entretien avec, selon son souhait de réintégration, le responsable des ressources humaines de son administration d'origine ou de détachement pour en examiner les modalités.

A l'expiration du congé parental, l'agent est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, y compris s'il est contractuel. Sur sa demande et à son choix, il est réaffecté dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile, lorsque celui-ci a changé, pour assurer l'unité de la famille.

Le fonctionnaire qui refuse un emploi correspondant à son grade est placé en disponibilité d'office pour une durée maximale de 3 ans.

Article 20 : Dispositions particulières aux jours fériés

La fête du travail :

Le jour du 1^{er} mai doit obligatoirement être chômé, exception faite des établissements ou services qui en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail.

Les autres jours fériés :

Un jour de repos tombant un jour férié ne donne droit à aucune récupération ni indemnisation.

L'agent qui accomplit son service un jour férié compris dans son cycle de travail bénéficiera d'un repos compensateur.

Le service accompli un jour férié en dehors du temps de travail sera considéré comme des heures supplémentaires.

Article 21 : La formation du personnel

Les fonctionnaires ainsi que les agents contractuels recrutés pour une durée égale ou supérieure à un an, sur emploi permanent en application de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique bénéficient de formations obligatoires (*formation d'intégration et de professionnalisation*) et de formations non obligatoires accordées sous réserve de nécessités de service (*formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, formation de perfectionnement et action contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française*).

Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an bénéficient uniquement de formations non obligatoires octroyées sous réserve des nécessités de service (*formation de préparation aux concours et examens professionnels, formation personnelle, formation de perfectionnement et action contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française*).

Article 22 : Le plan de formation

La collectivité doit établir un plan de formation annuel qui détermine le programme des actions entrant dans le cadre :

- de la formation obligatoire d'intégration et de professionnalisation
- de la formation de perfectionnement
- de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française
- des formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social

Conformément à l'article L423-3 du Code général de la fonction publique, le plan de formation doit être :

- présenté à l'assemblée délibérante
- soumis, pour avis, au comité technique
- transmis à la délégation du CNFPT

Le plan de formation traduit et définit **la stratégie de formation de la collectivité** et s'inscrit dans le respect du dialogue social.

Article 23 : Le Compte Personnel de Formation (CPF)/Le Compte Personnel d'Activité (CPA)

Le Compte Personnel d'Activité (CPA) a pour objet d'informer son titulaire de ses droits à formation et de faciliter son évolution professionnelle, ainsi que de permettre l'utilisation des droits qui y sont inscrits.

Le CPA se compose, dès lors, de deux comptes distincts :

- le Compte Personnel de Formation (CPF)
- le Compte d'Engagement Citoyen (CEC)

Le CPF a pour objectif de permettre au fonctionnaire (*ou à l'agent contractuel*), d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Ce projet peut s'inscrire dans le cadre de la préparation d'une future mobilité, d'une promotion ou d'une reconversion professionnelle.

Le CPF permet à l'agent de réaliser et d'être accompagné dans le cadre d'un projet personnel de professionnalisation.

Article 24 : Les formations de perfectionnement et de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Les formations de perfectionnement ont pour but de développer les compétences des agents ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences. La collectivité et l'agent peuvent être à l'initiative de ces formations. Lorsque la formation est demandée par l'employeur, l'agent peut être tenu d'y participer.

Les actions de préparation aux concours et examens professionnels ont pour but quant à elles de permettre un avancement de grade ou un changement de cadre d'emplois par la voie des examens professionnels ou concours réservés aux fonctionnaires, mais peuvent aussi concerner l'accès à un corps d'une autre fonction publique (*hospitalière ou Etat*) et aux emplois des institutions de la Communauté européenne.

Article 25 : Les formations personnelles suivies à l'initiative de l'agent

Les formations personnelles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires, agents non titulaires et aux assistants maternels et familiaux de se former dans le but de réaliser un projet professionnel ou personnel.

- **Le congé pour validation des acquis de l'expérience** : La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un droit déjà existant dont l'accès est facilité dans la fonction publique territoriale par la reconnaissance du congé VAE d'une durée de 24H, fractionnable. Elle permet la reconnaissance officielle de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle (CQP), sous condition que ceux-ci soient inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Le candidat doit constituer un dossier comprenant des documents rendant compte des activités exercées. La demande est examinée par un jury constitué conformément au règlement du diplôme ou du titre.
- **Le congé pour bilan de compétences** : Le bilan de compétences a pour objet d'analyser les compétences, les aptitudes et la motivation des agents afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.
- **Le congé de formation professionnelle** : Il doit permettre aux agents de se former en vue de réaliser un projet personnel ou professionnel particulier.
- **La disponibilité pour études ou recherches** : les fonctionnaires territoriaux peuvent, sur leur demande, bénéficier de la position de mise en disponibilité pour effectuer des études ou

recherches présentant un caractère d'intérêt général. Dans ce cas, le fonctionnaire peut passer un contrat d'études avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).

Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Ces actions s'adressent aussi bien aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Article 26 : Les frais de déplacement des agents territoriaux

La prise en charge par l'administration des frais engagés par les agents dans le cadre d'une mission est de droit (*sous réserve de l'engagement effectif des dépenses et du respect des modalités de prise en charge*) dès lors que le déplacement est autorisé par un ordre de mission permanent délivré par l'autorité territoriale.

L'autorisation de se déplacer est donnée par un ordre de mission et non par la convocation qui ne relève pas de l'autorité territoriale de la collectivité au sens de l'article 2 du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

Les frais de déplacements sont pris en charge dans la mesure où l'employeur autorise le déplacement par un ordre de mission.



CHAPITRE 3 : UTILISATION DES LOCAUX, VÉHICULES PERSONNELS ET DE SERVICE

Article 27 : Modalités d'accès aux locaux

Les locaux de la collectivité sont exclusivement réservés aux activités professionnelles des agents. L'accès de personnes extérieures aux locaux doit être expressément autorisée.

Chaque agent doit apporter son concours actif à la sécurité des accès en respectant scrupuleusement cette règle et en étant vigilant, à toute circulation de personnes étrangères à la collectivité ou l'établissement, exception faite des locaux ouverts au public pendant les heures d'ouverture.

Article 28 : Utilisation d'un véhicule de service

Un véhicule de service est un véhicule destiné exclusivement à un usage professionnel. Il doit impérativement être restitué par l'agent à l'issue de sa journée de travail.

De manière exceptionnelle, des tolérances peuvent être accordées, sur autorisation expresse de l'autorité territoriale permettant à l'agent de remettre le véhicule de service à son domicile, notamment en cas de déplacement démarrant très tôt le matin ou s'achevant très tard le soir.

Le véhicule ne pourra en aucun cas être remis à domicile pendant les week-ends, les jours fériés ou les congés de quelque nature qu'ils soient.

La conduite d'un véhicule de l'administration est strictement subordonnée à la possession d'un permis de conduire en état de validité. En cas de perte ou de suspension du permis, l'autorité territoriale devra en être informée.

Il est interdit d'utiliser un véhicule de la collectivité ou de l'établissement sans ordre de mission, que celui-ci soit « permanent » (*12 mois maximum*) ou à durée plus limitée.

Il est interdit de transporter dans un véhicule de la collectivité (*ou de l'établissement*), même à titre gracieux, toutes personnes ou marchandises, en dehors de ceux ou celles prévues et autorisées dans le cadre de la mission.

L'agent est responsable de toute infraction au code de la route qu'il commet dans le cadre du service. A ce titre, il supporte personnellement toute amende ou retrait de point consécutive à une infraction routière, quel que soit son mode de constatation.

L'agent doit souscrire à une assurance complémentaire pour l'usage privé du véhicule pendant sa mise à disposition.

Article 29 : Utilisation du véhicule personnel de l'agent pour des besoins de service

L'utilisation du véhicule personnel de l'agent ou l'usage de transports en commun dans le cadre de l'exécution de ses missions peut être autorisée, notamment en cas d'absence ou d'indisponibilité de véhicule de service.

L'agent devra se conformer aux dispositions de l'article 10 du décret n° 2006-781 du 03 Juillet 2006 qui concerne l'obligation d'assurance. Dans l'hypothèse où l'intéressé n'aurait pas souscrit une clause d'usage permettant de garantir son véhicule pour les trajets domicile-travail,

l'intéressé(e) reconnaît être son propre assureur en cas de sinistre sur ce type de trajet et déclare renoncer à tout recours envers sa collectivité. Il en va de même pour les trajets professionnels.

Toutefois, le PETR du Pays de Bray souscrit à une assurance auto collaborateur qui couvre les dommages causés au véhicule de l'agent dans l'hypothèse d'une utilisation pour les trajets professionnels.

Un arrêté portant autorisation d'utiliser un véhicule personnel, accompagné d'un ordre de mission, doit être délivré par l'autorité territoriale.

Lorsque l'agent utilise son véhicule personnel pour les besoins du service, il est remboursé des frais occasionnés par son utilisation lorsque ce remboursement est prévu par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (*ce n'est, par exemple, pas le cas du vélo*).

Pour tout remboursement, l'agent doit présenter les justificatifs correspondants.

L'agent est responsable de toute infraction au code de la route qu'il commet dans le cadre du service.

À ce titre, il supporte personnellement toute amende ou retrait de point consécutive à une infraction routière, quel que soit son mode de constatation.

Ne sont notamment pas susceptibles de faire l'objet de remboursement de frais, les dommages subis par le véhicule, les taxes et assurances payées pour le véhicule.

Article 30 : Usage du matériel de la collectivité

Chaque agent est tenu de conserver en bon état, les locaux et le matériel utilisés pour l'exécution de son travail. Il ne doit pas les utiliser à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles. En cas de départ définitif de l'établissement, il doit restituer le ou les matériels mis à sa disposition dans le cadre de son activité.

Il est formellement interdit, sous peine de sanction disciplinaire :

- d'utiliser des équipements et matériels de travail, dont on n'a pas soi-même la charge, ou dans un but détourné de leur usage normal
- d'apporter des modifications, ou faire directement des réparations sur ces matériels, en raison des dangers qui peuvent résulter de travaux incontrôlés sur des installations, appareils, machines ou matériels, ainsi que sur tout appareil de protection et dispositif de sécurité. Seuls les agents ou intervenants extérieurs dûment formés et habilités (*agents du service informatique ou technique, prestataires, etc.*) sont autorisés à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels.

Par mesure de sécurité, il est interdit de brancher du matériel personnel sur les prises électriques, à l'exception des chargeurs de téléphones portables qui devront impérativement, être en bon état de fonctionnement. Tout autre usage des prises électriques devra être réalisé dans le cadre d'un usage normal.

Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les équipements et matériels de travail, ainsi que dans tout appareil de protection et/ou dispositif de sécurité, doit en informer immédiatement son supérieur hiérarchique.

CHAPITRE 4 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. (Article 2-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Elles doivent mettre en œuvre les mesures nécessaires à l'évaluation et à la prévention des risques. Elles sont tenues de garantir la sécurité des agents au travers notamment, de l'élaboration d'un document unique d'évaluation des risques professionnels, l'organisation de formation de prévention ou d'exercices incendie.

Article 31 : Visites médicales

Les agents sont tenus de se présenter aux visites médicales d'embauche auprès du médecin agréé et de déférer aux convocations aux visites médicales périodiques organisées au minimum tous les deux ans auprès d'un médecin de prévention ou d'un(e) infirmier(e) en santé du travail, ainsi qu'à toute autre visite que l'autorité territoriale jugera utile.

L'agent peut également, dans l'intervalle des deux ans, solliciter une visite médicale supplémentaire auprès d'un médecin de prévention. La demande de visite supplémentaire doit être adressé à l'autorité territoriale.

Le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale.

L'agent se munit systématiquement de son carnet de santé à chaque visite médicale, notamment pour le suivi des vaccinations.

La collectivité octroie une autorisation d'absence à l'agent pour qu'il puisse se rendre à la visite médicale.

Les visites présentant un caractère obligatoire, les agents qui ne s'y rendent pas s'exposent à une sanction disciplinaire.

Pour toute urgence médicale (*malaise, perte de connaissance, etc.*), en l'absence d'un médecin de prévention disponible, il convient de s'en remettre aux procédures de droit commun : appeler le 15 (SAMU) ou le 18 (POMPIERS). Le responsable de l'agent concerné et/ou à l'autorité territoriale doivent être immédiatement alertés.

Ces procédures sont également valables pour tout usager de la collectivité (*ou de l'établissement*). Le suivi médical professionnel des agents de droit privé (*apprentis, contrats aidés, agents des SPIC...*) est régi par les dispositions du code du travail.

Article 32 : Prise des repas

Il est interdit de prendre ses repas dans les locaux affectés au travail. Les repas ne sont autorisés que dans les lieux destinés à cet effet.

Dans les établissements dans lesquels le nombre d'agents souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de service est au moins égal à vingt-cinq, l'employeur, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, met à leur disposition un local de restauration.

Ce local est pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant et comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour dix agents au regard de l'article R4228-22 du Code du travail ainsi que d'un réfrigérateur et une installation permettant de réchauffer des plats.

Il est doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Si le nombre d'agents est inférieur, l'employeur a pour seule obligation de mettre à leur disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Article 33 : Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Dans le cadre de la prévention de la santé et de la sécurité au travail, l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. La mise en place du document unique d'évaluation des risques professionnels est une obligation pour les employeurs publics.

L'objectif du document unique n'est pas simplement de se mettre en conformité avec la réglementation et d'éviter les sanctions, mais avant tout de préserver la santé et la sécurité des agents.

À ce titre, le document unique d'évaluation des risques professionnels permet d'identifier et de classer les risques rencontrés dans la collectivité afin de mettre en place des actions de prévention pertinentes.

Sa réalisation permet :

- De sensibiliser les agents et la hiérarchie à la prévention des risques professionnels,
- D'instaurer une communication,
- De planifier les actions de prévention en fonction de l'importance du risque, mais aussi des choix et des moyens,
- D'aider à établir un programme annuel de prévention.

Le document unique doit être mis à jour une fois par an en fonction des nouveaux risques identifiés ou lors d'une réorganisation opérationnelle ou fonctionnelle. Il revient de l'entière responsabilité de l'autorité territoriale qui doit donc veiller à ces prescriptions.

Le document unique sera consultable auprès des services au secrétariat.

Article 34 : Boissons alcoolisées, tabac et produits stupéfiants

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux en état d'ivresse ou sous l'emprise de produits stupéfiants.

Il est interdit d'intégrer dans les locaux des boissons alcoolisées ou des produits stupéfiants.

La consommation de boissons alcoolisées dans les locaux de travail est interdite, sauf dans des circonstances exceptionnelles, ou avec l'accord préalable de l'autorité territoriale.

La distribution dans les locaux de travail de produits stupéfiants ou de boissons alcoolisées est interdite.

En vertu des articles L. 3511-7 et L.3513-6 du code de la santé publique, il est strictement interdit de fumer dans l'ensemble des lieux publics, notamment :

- Les locaux recevant du public,
- Les locaux individuels ou communs (*vestiaires, bureaux, hall, restaurant administratif, etc.*),
- Les locaux contenant des substances et préparations dangereuses (*carburants, peintures, colles, solvants, produits phytosanitaires, produits d'entretien, etc.*).

Il est ainsi interdit de fumer à l'intérieur des locaux de travail.

Il est par ailleurs interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Les véhicules utilisés dans le cadre du service sont concernés par ces interdictions.

Article 35 : Suspicion d'état d'ébriété d'un agent

Face à un comportement pouvant laisser supposer un état d'ébriété d'un agent dont l'état d'imprégnation alcoolique constituerait une menace pour lui-même, pour son entourage ou pour les usagers, un test de dépistage de l'imprégnation alcoolique peut lui être proposé.

Le contrôle ne peut porter que sur des postes définis préalablement :

- Postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ou encore entraîner des graves dommages aux biens de l'entreprise
- Postes comportant des exigences de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance (Ex : conduite de véhicule, manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, travail en hauteur, sur la voirie, électrique...)

Ce test pourra être réalisé à la demande de l'autorité territoriale par toute personne dûment désigné (*par exemple : l'Autorité territoriale, le directeur général des services, DRH...*) par celle-ci.

Procédure de contrôle d'alcoolémie :

L'agent pourra demander la présence d'un autre membre du personnel durant le test. Il aura la faculté de demander que les contrôles fassent l'objet d'une contre-expertise. Il doit accepter de se soumettre au test pour que ce dernier puisse être mis en œuvre.

Si l'agent accepte de se soumettre au test et qu'il révèle que son taux d'alcoolémie est supérieur à 0.5g d'alcool par litre de sang, il doit cesser son travail. Il doit être raccompagné chez lui et confié à un membre de sa famille, à un médecin de ville ou à un service de secours. Si le test révèle que le taux d'alcoolémie est inférieur à 0.5g d'alcool par litre de sang, l'autorité territoriale décide de la pertinence de laisser l'agent reprendre son poste.

Si l'agent refuse de se soumettre au test, il est présumé être en état d'ivresse. Il doit cesser son travail. Il doit être raccompagné chez lui et confié à un membre de sa famille, à un médecin de ville ou à un service de secours.

L'agent refusant de se soumettre à un test s'expose à des sanctions disciplinaires pour manquement au présent règlement.

Les précédentes mesures se déroulent dans une totale confidentialité.

L'agent en état d'ébriété demeure sous la responsabilité de l'autorité territoriale jusqu'à ce qu'il soit raccompagné à son domicile ou confié à un membre de sa famille, à un médecin ou aux services de secours (*pompiers, SAMU etc.*).

Procédure de détection de produits stupéfiants :

Le juge admet qu'un test salivaire de dépistage de produits stupéfiants peut être réalisé par le supérieur hiérarchique pour des agents dans la mesure ou le règlement intérieur le prévoit.

Le contrôle ne peut porter que :

- Sur des postes « hypersensibles » identifiés par le médecin du travail et les délégués du personnel
- L'agent a la possibilité de demander une contre-expertise
- La personne désignée pour mettre en œuvre le test est tenue au secret professionnel

L'agent peut être sanctionné si le test s'avère positif.

Article 36 : Sécurité et prévention

L'autorité territoriale désigne au moins un agent chargé d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité ; un conseiller de prévention peut être également désigné lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

L'autorité territoriale désigne également le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Ces agents ne peuvent être ceux qui assurent déjà la fonction d'assistant (*ou de conseiller de prévention*). Ils peuvent être mis à disposition de la collectivité par le centre de gestion, dans le cadre d'une convention.

Les agents doivent respecter les consignes en vigueur sur les lieux de travail

Chaque agent doit prendre connaissance des consignes de sécurité affichées au sein des locaux dans le couloir au rez-de-chaussée et à l'étage.

Les équipements de protection individuelle (tenue vestimentaire par exemple) sont mis à disposition des agents par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires et devront être utilisés conformément à leur destination dans le cadre des activités professionnelles.

Les équipements de protection collective sont mis à disposition des agents ; ils devront être utilisés conformément à leur destination et ne doit pas être utilisé à d'autres fins et notamment à des fins personnelles.

Chaque agent doit conserver le matériel qui lui a été confié pour l'exécution de son travail en bon état.

Tout accident, même léger, survenu au cours du travail (*ou du trajet*) doit être porté à la connaissance de l'autorité territoriale, de l'assistant de prévention et/ou du conseiller de prévention de la collectivité, et du médecin de prévention affecté à la collectivité le plus rapidement possible et au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

Article 37 : Sécurité et prévention

Toute opération ou installation nécessitant une habilitation (*ex : habilitation électrique par exemple*) ne peut être effectuée que par un agent habilité.

L'habilitation est donnée annuellement par l'autorité territoriale. Une formation préalable de l'agent concerné doit être organisée avant son octroi.

Article 38 : La consigne de sécurité incendie

1) Chaque agent doit connaître les locaux dans lesquels il travaille, et tout particulièrement :

- les plans d'évacuation,
- l'emplacement des issues de secours,
- l'emplacement des extincteurs,
- le point de regroupement extérieur,
- le cas échéant, les consignes de sécurité du cahier de consignes de sécurité incendie (*affiché dans chaque local pour les locaux dont l'effectif est supérieur à cinq personnes et pour les locaux mentionnés à l'article R. 4227-24 du code du travail, ainsi que dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas*).

2) Chaque agent doit obligatoirement évacuer les lieux lors du retentissement ou mise en fonctionnement de l'alarme sonore (*dans les collectivités de plus de cinquante agents*), qu'il s'agisse ou non d'un exercice d'évacuation ou sur demande de l'agent chargé d'évacuation en matière de sécurité incendie.

3) Il est interdit :

- de déposer ou d'entreposer du mobilier, du matériel ou des objets quelconque dans les espaces communs (*garages, locaux techniques, etc.*), même provisoirement,
- d'encombrer les issues de secours, d'entraver le fonctionnement des portes coupe-feu et/ou celui des ouvrants pompiers (*fenêtres dotées d'une pastille rouge*) situés dans certains bureaux,
- de faire brûler des bougies, encens et toute autre substance inflammable dans les locaux.

4) Il est impératif :

- de respecter le matériel (*extincteurs, matériel de sécurité*), et de le laisser toujours accessible,
- de maintenir fermées les portes des locaux à risques (*archives, stockage, réserves, produits d'entretien, etc.*)



CHAPITRE 5 : RAPPEL DES DROITS ET OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS

Le présent chapitre rappelle le devoir des agents publics d'exercer leurs fonctions avec impartialité, probité, intégrité et dignité, qui fondent la confiance des citoyens envers ceux qui ont fait le choix de servir l'intérêt général.

Les obligations :

Article 39 : La laïcité

L'agent public exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité ; il s'abstient de manifester ses croyances religieuses dans l'exercice de celles-ci.

Article 40 : La neutralité et l'égalité de traitement

Le principe de neutralité suppose que les agents publics ne se livrent pas à du militantisme ou du prosélytisme auprès de leurs collègues ou des usagers. Dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont tenus de servir et de traiter avec respect, de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs considérations philosophiques ou religieuses, en faisant preuve d'une stricte neutralité.

Article 41 : Obligation d'information

Les agents publics, quel que soit leur rang dans la hiérarchie, sont tenus de répondre aux demandes d'information du public, sauf si cela va à l'encontre du secret ou de la discrétion professionnelle, et/ou de la réglementation concernant la confidentialité des données (RGPD, CNIL...). Cette obligation découle du Code des relations entre le public et l'administration.

Article 42 : La prévention et cessation des conflits d'intérêt

L'article L121-5 du Code général de la fonction publique définit le conflit d'intérêts : il s'agit de toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés, de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions. L'agent public est tenu de prévenir et, le cas échéant, de faire cesser immédiatement toute situation de conflit d'intérêt.

L'agent doit saisir son supérieur hiérarchique, qui appréciera s'il doit confier ou pas le dossier litigieux à un autre agent. S'il a reçu une délégation de signature, il doit s'abstenir d'en user. Lorsqu'il appartient à une instance collégiale, il doit s'abstenir d'y siéger ou de délibérer.

Lorsque l'agent exerce des compétences qui lui ont été dévolues en propre, il est suppléé par tout délégataire, auquel il s'abstient d'adresser des instructions.

Article 43 : L'obéissance hiérarchique

Tout agent, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de ses supérieurs hiérarchiques sous peine de sanction disciplinaire.

Toutefois, l'agent est exonéré de cette obligation lorsque l'ordre qui lui est adressé est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Le cas échéant, il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

Dès lors, il commet une faute lorsqu'il exécute un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Article 44 : L'obligation de secret professionnel

L'agent public est tenu au secret professionnel. Toute violation de ce secret est susceptible d'être sanctionnée sur le plan disciplinaire et sur le plan pénal.

L'obligation de secret professionnel porte sur les faits et informations dont la connaissance est réservée à quelques personnes (*ou administrations*) ou qui constituent un secret par leur nature ou en raison des conséquences nuisibles qui pourraient résulter de leur divulgation. En principe, la divulgation d'une information doit être autorisée par la personne concernée.

Par exception, tout agent est tenu de dénoncer auprès du Procureur de la République les crimes et délits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Article 45 : L'obligation de discrétion professionnelle

L'obligation de discrétion ne doit pas être assimilée au secret professionnel, elle vise à protéger l'agent, ses collègues et surtout le service et varie en fonction des missions accomplies.

L'agent doit rester discret sur son activité professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

La discrétion s'impose également entre collègues. Les échanges d'information doivent être limités à l'accomplissement de la mission de service public. Elle ne vaut pas, en revanche, entre l'agent et son supérieur hiérarchique.

En dehors des cas expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, l'agent public ne peut être délié de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont il dépend. Contrairement à l'obligation de secret, tout manquement à l'obligation de discrétion n'est pas pénalement sanctionné. En revanche, l'agent est passible d'une sanction disciplinaire.

Article 46 : L'obligation de réserve

L'agent doit être modéré dans la manifestation de toutes ses opinions. L'obligation de réserve s'applique durant le service mais également en dehors du service.

Article 47 : L'obligation de service et les limites au cumul d'activités

L'agent consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut, en principe, exercer à titre professionnelle une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit.

Néanmoins, ce principe d'interdiction de cumul comporte un certain nombre d'exceptions fixées par l'article L123-1 du Code général de la fonction publique et du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Certaines exceptions (*création ou reprise d'entreprise, activité accessoire ou privée lucrative, etc.*) nécessitent l'autorisation préalable de l'autorité territoriale qui s'assure que l'activité envisagée est compatible avec les fonctions de l'agent, n'affecte pas leur exercice et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Les agents devront prendre l'attache de l'autorité territoriale pour la mise en application de ces dispositions, une autorisation d'exercer un cumul d'activités devant être signée par le Président de la collectivité.

Les droits :

Article 48 : Droit à consulter un référent déontologue

Tout agent public a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles L121-1 à L125-3 du Code général de la fonction publique.

Le référent déontologue peut être saisi de questions relatives :

- au respect des obligations de dignité, impartialité, intégrité et probité,
- à l'obligation de neutralité,
- au respect du principe de laïcité ; le référent déontologue peut notamment également être désigné « *référént laïcité* »,
- à la prévention des situations de conflits d'intérêts,
- à l'assistance à la rédaction des déclarations d'intérêts,
- à la délégation de gestion du patrimoine,
- à l'assistance à la rédaction des déclarations de patrimoine,
- au cumul d'activités, à l'exercice d'activités dans le secteur privé en cas de départ de la fonction publique ou à la nomination sur certains emplois d'une personne ayant exercé précédemment une activité privée lucrative,
- à l'interdiction de perception d'indemnités de cessation de fonctions,
- au respect du secret professionnel et de l'obligation de discrétion professionnelle,
- à l'obligation d'information du public,
- au devoir d'obéissance hiérarchique.

Les référents déontologues du CDG76 sont Jonathan ADAM et Alexis HUET. Pour les contacter, l'adresse mail est la suivante : referent.deontologue@cdg76.fr

Article 49 : Principe de non-discrimination

Ainsi, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre agents en raison de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, ou une race, de leur apparence physique, ou de leur handicap.

Aucun agent ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Aucune mesure défavorable ne doit être prise à l'encontre d'un agent pour des raisons politiques. L'administration ne peut sanctionner un agent pour avoir adhéré à un parti politique ou pour des motifs religieux.

Toutefois, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions. De même, des conditions d'âge peuvent être fixées lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'exercice ou l'ancienneté, requises par les missions que les agents sont destinés à assurer.

De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, pour le recrutement des fonctionnaires dans les cadres d'emplois conduisant à des emplois classés dans la catégorie active au sens de l'article L.24 du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'appréciation de la valeur professionnelle, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires à ces principes, le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Article 50 : Le droit à la rémunération après service fait

Les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par les textes législatifs ou réglementaires et instaurées par délibération.

Le traitement indiciaire est fixé en référence à la grille indiciaire du grade de l'emploi concerné.

Aucun agent public ne doit percevoir une rémunération inférieure au SMIC.

Ainsi, en l'absence de service fait, l'agent ne doit pas être rémunéré.

Article 51 : Le droit à la formation

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public depuis par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie, à la fonction publique territoriale.

Ce principe de formation professionnelle tout au long de la vie est ponctué aussi bien par des dispositifs de formation (*intégration, professionnalisation*) que par des outils de positionnement et de reconnaissance des acquis : bilan de compétences, reconnaissance de l'expérience professionnelle (*REP*), validation des acquis par l'expérience (*VAE*).

L'organisation de la formation des agents territoriaux est assurée par le CNFPT ou toute autre structure jugée compétente par l'autorité territoriale.

Article 52 : Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical est garanti aux agents. Les intéressés peuvent librement créer des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. La liberté syndicale doit être exercée sans entrave et sans que sa mise en œuvre porte préjudice à la carrière de l'agent.

Article 53 : Exercice du droit de grève

La grève est une cessation concertée du travail pour l'obtention de revendications professionnelles et non politiques.

Dans les collectivités comprenant plus de dix mille habitants, les règles relatives à l'exercice du droit de grève sont régies par les articles L. 2512-1 à L. 2512-5 du code du travail.

Le droit de grève doit être concilié avec la continuité des services publics, et dans le cadre d'une bonne organisation, les agents sont invités à avertir préalablement, dans un délai raisonnable, leur supérieur hiérarchique de leur absence pour exercice du droit de grève.

L'exercice effectif du droit de grève entraîne une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de l'interruption du travail.

Article 54 : Le droit à la protection fonctionnelle

L'autorité territoriale doit protéger l'agent qui, à raison de ses fonctions :

- est victime d'attaques sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée,
- est poursuivi par un tiers pour faute de service ou fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Dans certains cas précis, elle est également tenue de protéger les ayants-droits de l'agent et elle peut être accordée aux personnes suivantes :

- fonctionnaires (*stagiaires et titulaires*) et anciens fonctionnaires
- agents contractuels et anciens agents contractuels
- conjoint, descendants et ascendants de l'agent

L'autorité territoriale doit protéger ses agents :

- victimes d'attaques physiques, verbales ou écrites à raison de ses fonctions sans qu'une faute personnelle puisse leur être imputée, telles que : atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, violences, harcèlement, menaces, injures, diffamations ou outrages notamment dans le cadre d'un signalement de la victime ou d'un témoin
- condamnés civilement pour une faute de service
- faisant l'objet de poursuites pénales pour des faits commis dans l'exercice des fonctions lorsque ceux-ci n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions : poursuites pénales, témoins assistés, garde à vue, mesure de composition pénale

La procédure :

1. Demande écrite de l'agent auprès de son employeur (*celui à la date des faits*)
2. Analyse de la demande par l'employeur (*cadre juridique, lien de causalité direct avec les fonctions exercées, absence de faute personnelle de la part de l'agent...*) et déclenchement d'une enquête administrative, le cas échéant
3. Décision de l'autorité territoriale (*octroi ou refus motivé*)

Lorsque les circonstances et l'urgence le justifient, la protection fonctionnelle doit pouvoir être accordée sans délai, afin de ne pas laisser l'agent sans défense dans une situation pouvant se traduire par une atteinte grave à son intégrité.

La mise en œuvre :

La protection fonctionnelle peut prendre les formes suivantes :

- prise en charge totale ou partielle des honoraires d'avocat (*forme la plus fréquente*)
- prise en charge médicale
- droit de réponse ou de rectification en cas de diffamation
- action directe en justice en tant que partie civile
- engagement d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'agent à l'origine des attaques
- toute mesure exigée par les circonstances

Article 55 : Le droit à la protection des lanceurs d'alerte

Le lanceur d'alerte bénéficie de :

La confidentialité :

L'article 9 de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 pose le principe selon lequel :

« I. - Les procédures mises en œuvre pour recueillir les signalements, dans les conditions mentionnées à l'article 8, garantissent une stricte confidentialité de l'identité des auteurs du signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies par l'ensemble des destinataires du signalement.

Les éléments de nature à identifier le lanceur d'alerte ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'avec le consentement de celui-ci.

Les éléments de nature à identifier la personne mise en cause par un signalement ne peuvent être divulgués, sauf à l'autorité judiciaire, qu'une fois établi le caractère fondé de l'alerte.

II. - Le fait de divulguer les éléments confidentiels définis au I est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

La garantie d'irresponsabilité pénale :

L'article 122-9 du code pénal indique que « N'est pas pénalement responsable la personne qui porte atteinte à un secret protégé par la loi, dès lors que cette divulgation est nécessaire et proportionnée à la sauvegarde des intérêts en cause, qu'elle intervient dans le respect des procédures de signalement définies par la loi et que la personne répond aux critères de définition du lanceur d'alerte prévus à l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

La protection « statutaire » :

Chaque lanceur d'alerte bénéficie d'un régime de protection propre à sa situation juridique :

- Pour les agents de droit public :
 - ✓ **l'article L135-1** prévoit « *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent public pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens l'article L. 121-5 dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions* ».
 - ✓ **L'article L135-2** mentionne « *Un agent public ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.* »
- Pour les agents contractuels de droit privé relevant du Code du travail, **l'article L1132-3-3 du code du travail** dispose que « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation professionnelle, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.* »

Article 56 : Droit de retrait

Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, doit avertir immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer pour se préserver d'une telle situation.

L'agent n'est pas tenu de reprendre ses fonctions si la situation présente toujours un danger grave et imminent.

Aucune sanction ou retenue sur la rémunération ne peut être décidée lorsqu'un agent exerce son droit de retrait et qu'il se retire d'une situation de travail, dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Article 57 : Harcèlement moral

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, d'appréciation de la valeur professionnelle ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral, avoir exercé un recours ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements, avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Il appartient à l'agent qui soutient avoir été victime de harcèlement moral de soumettre les faits susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement.

L'autorité territoriale peut infliger une sanction disciplinaire à l'agent qui a commis le harcèlement et la sanction peut également être pénale. En effet, le harcèlement moral constitue un délit.

Toutefois, tout agent ayant dénoncé des faits qu'il sait partiellement ou totalement inexacts, s'expose également à des sanctions disciplinaires ou pénales.

Les référents harcèlement du CDG76 sont Jonathan ADAM et Mathilde GENIAUX. Le PETR adhère à la mission « procédure harcèlement » du CDG76.

Article 58 : Harcèlement sexuel

Aucun agent ne doit subir les faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucun agent, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, d'appréciation de la valeur professionnelle ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel de toute personne dont le but est d'obtenir les faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. Aucune mesure défavorable ne peut non plus être prise à l'encontre d'un agent ayant formulé un recours ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits.

Aucun agent ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Conformément au décret n°2020-256 du 213 mars 2020, tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique peut recourir à un dispositif de signalement et notamment la mise en place de procédures, de l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien.

CHAPITRE 6 : LA DISCIPLINE

Article 59 : Généralités

Le pouvoir disciplinaire relève de la seule compétence de l'autorité territoriale.

En cas de manquement par l'agent à ses obligations, il appartient à l'autorité territoriale, dans le respect de la procédure disciplinaire, de sanctionner un agent ayant commis un fait constitutif d'une faute, et ce, de manière proportionnée au vu de la gravité du dit manquement.

Article 60 : Dispositions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires

Les sanctions disciplinaires applicables aux fonctionnaires titulaires sont réparties en quatre groupes :

- Premier groupe : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.
- Deuxième groupe : la radiation du tableau d'avancement*, l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.
- Troisième groupe : la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent, l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.
- Quatrième groupe : la mise à la retraite d'office ou la révocation.

Les sanctions disciplinaires du deuxième, du troisième et du quatrième groupe ne peuvent être prononcées sans la consultation préalable du conseil de discipline.

Les sanctions relevant du premier groupe ne nécessitent pas un avis préalable du conseil de discipline.

*La sanction de radiation du tableau d'avancement peut également être prise en complément d'une autre sanction du 2e ou 3e groupe.

L'exclusion temporaire de fonctions peut donner lieu à un sursis total ou partiel. En revanche, dans le cadre d'une sanction du troisième groupe, le sursis ne peut avoir pour effet de ramener la durée totale de l'exclusion à moins d'un mois.

Article 61 : Spécificités des sanctions disciplinaires pour les fonctionnaires stagiaires

Les sanctions susceptibles d'être infligées à l'agent stagiaire sont :

- L'avertissement.
- Le blâme.
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de trois jours.
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours.
- L'exclusion définitive du service

Seules les sanctions relatives à l'exclusion temporaire d'une durée de quatre à quinze jours et l'exclusion définitive font l'objet d'un avis préalable du conseil de discipline.

Article 62 : Les sanctions des agents contractuels

Les sanctions susceptibles d'être appliquées à un agent contractuel sont :

- L'avertissement.
- Le blâme.
- L'exclusion temporaire de fonctions avec retenue sur traitement pour une durée maximale de six mois si l'agent est recruté à durée déterminée et d'un an s'il est recruté à durée indéterminée.
- Le licenciement pour faute sans préavis ni indemnité de licenciement.

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme nécessite la saisine de la commission consultative paritaire réunie en conseil de discipline.

Les décisions prononçant une sanction disciplinaire doivent être motivées.

Article 63 : Droits à la défense de l'agent

L'agent, à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit au respect des droits de la défense.

Il a, dans ce cadre, droit à la communication de l'intégralité de son dossier et à l'assistance du ou des défenseur(s) de son choix.

CHAPITRE 7 : MODIFICATION ET RETRAIT DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article 64 : Modification du règlement intérieur

Toute modification ou retrait du présent règlement doit faire l'objet d'un avis préalable du Comité Social Territorial (CST).

Toute clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales et réglementaires applicables à la collectivité du fait de l'évolution de ces dernières serait par conséquent nulle de plein droit.

ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT

Ce règlement intérieur entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Il a été préalablement affiché conformément aux dispositions du statut et du code général des collectivités territoriales.

Ce règlement intérieur a été validé en comité technique en date du 17 novembre 2023 et a fait l'objet d'une approbation par l'organe délibérant en date du 6 février 2024.

