



HAUTES-PYRÉNÉES
LE DÉPARTEMENT

DIRECTION DES ASSEMBLÉES

CONSEIL DEPARTEMENTAL

CINQUIEME REUNION DE 2016

Réunion du vendredi 9 décembre 2016

| N° | TITRE | Page |
|----|-------|------|
|----|-------|------|

VŒU « SOUTIEN AUX SALARIES DE LA POLYCLINIQUE DE L'ORMEAU »

2e Commission - Solidarités territoriales : projet de territoire et développement durable

| | | |
|-----|--|----|
| 201 | MISE EN ŒUVRE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF DE SOUTIEN AU TOURISME PAR LE DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES Carnet de route du Tourisme dans les Hautes-Pyrénées Règlement d'intervention "Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées" | 1 |
| 202 | TRANSFORMATION DE L'INSTITUTION INTERDEPARTEMENTALE "INSTITUTION ADOUR" EN SYNDICAT MIXTE OUVERT | 67 |
| 203 | FONDS DEPARTEMENTAL DE MAITRISE DES DECHETS MODIFICATION DES CRITERES D'INTERVENTION | 81 |

4e Commission - Education, culture, jeunesse, sport et vie associative

| | | |
|-----|---|-----|
| 401 | DOTATION DE FONCTIONNEMENT COLLEGES PRIVES - ANNEE 2017 | 103 |
|-----|---|-----|

5e Commission - Finances, ressources humaines et moyens généraux

| | | |
|-----|---|-----|
| 501 | BUDGET PRINCIPAL : DECISION MODIFICATIVE n°3 | 107 |
| 502 | PRE BUDGETS 2017 | 113 |
| 503 | INDIVIDUALISATION DE SUBVENTIONS AU TITRE DE 2017 | 117 |
| 504 | ADMISSION EN NON-VALEUR TOUS BUDGETS | 119 |
| 505 | TEMPS DE TRAVAIL REGLEMENT D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 121 |
| 506 | PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS | 193 |
| 507 | TABLEAU DES EFFECTIFS | 195 |
| 508 | PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS | 197 |

| | |
|--|---|
| REPUBLIQUE FRANCAISE CONSEIL DEPARTEMENTAL DES HAUTES-PYRENEES | EXTRAIT DES PROCES-VERBAUX DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL ----- CINQUIEME REUNION DE 2016 |
|--|---|

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Mme Joëlle Abadie, Mme Laurence Ancien, M. Louis Armary, M. Georges Astuguevieille, Mme Christiane Autigeon, Mme Adeline Ayéla, Mme Maryse Beyrié, Mme Josette Bourdeu, M. Jacques Brune, M. Jean Buron, M. Gilles Craspay, Mme Nicole Darrieutort, Mme Andrée Doubrère, M. André Fourcade, M. Jean Glavany, M. Jean Guilhas, Mme Geneviève Isson, Mme Isabelle Lafourcade, M. Laurent Lages, Mme Monique Lamon, M. David Larrazabal, M. Frédéric Laval, Mme Isabelle Loubradou, M. José Marthe, M. Jean-Christian Pédeboy, M. Michel Pélieu, Mme Pascale Péraldi, M. Bernard Pouban, Mme Chantal Robin-Rodrigo, Mme Virginie Siani Wembou, Mme Andrée Souquet, M. Bernard Verdier, Mme Catherine Villégas,.

Avait donné pouvoir : M. Bruno Vinualès à Mme Josette Bourdeu.

**VŒU DEPOSE PAR ANDREE SOUQUET ET JEAN BURON
SOUTIEN AUX SALARIES DE LA POLYCLINIQUE DE L'ORMEAU**

Après lecture par M. Buron, le vœu suivant est adopté à l'unanimité.

« Depuis le 8 novembre dernier, les salariés de la Polyclinique de l'Ormeau à Tarbes sont en grève.

Confrontés à des dégradations profondes de leurs conditions de travail ils demandent l'ouverture de négociations au cours desquelles ils entendent faire valoir une reconnaissance salariale légitime.

Ils entendent aussi alerter les pouvoirs publics sur les réorganisations constantes décidées par la direction de l'établissement depuis la prise de contrôle du groupe Médipole Partenaires et les dérives d'une gestion purement comptable de l'établissement directement préjudiciables aux patients.

Ils veulent dire leur inquiétude sur les conséquences de la fusion qui vient d'être engagée avec le groupe Elsan, numéro 2 français de l'hospitalisation privée, qui risque fort d'accentuer cette dérive financière et accroître les inégalités sociales.

Devant la fin de non recevoir de la direction et malgré un mois de grève massive, devant le mépris, la violence et les provocations quotidiennes perpétrées à l'encontre des personnels et prenant acte de la mobilisation des populations aux côtés de ces mêmes personnels les élus du Conseil Départemental réunis en Assemblée Plénière le vendredi 9 décembre 2016 tiennent à rappeler:

- Leur attachement au principe d'égalité d'accès à la santé et leur pleine solidarité aux personnels en lutte
- Ils appellent la direction de la clinique l'Ormeau à entendre les revendications exprimées par les salariés et à mener une véritable négociation qui doit déboucher sur des avancées en termes de conditions de travail, de reconnaissance de leur métier et de revalorisation salariale.
- Ils s'adressent à l'Agence Régionale de la Santé et à l'État, 2^{ème} actionnaire du groupe Médipole Partenaires via la BPI, afin de faire valoir leur autorité et créer les conditions de ce dialogue à ouvrir, souhaitable pour tous. »

LE PRÉSIDENT,



Michel PÉLIEU

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

**MISE EN ŒUVRE D'UN NOUVEAU DISPOSITIF DE SOUTIEN AU
TOURISME PAR LE DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES
Carnet de route du Tourisme dans les Hautes-Pyrénées
Règlement d'intervention "Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées"**

DOSSIER N° 201

Madame Maryse BEYRIE, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président qui précise que le Département accompagne le développement touristique via de l'ingénierie et trois dispositifs financiers :

- Le Partenariat touristique notamment avec Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement qui met en œuvre un programme d'actions sur les axes directeurs du plan marketing défini en 2012 et du chantier Tourisme du Projet de territoire Hautes-Pyrénées 2020-2030 ;
- Le Fonds de Développement Touristique (FDT) ;
- Le fonds Pôles touristiques pyrénéens, programme dédié aux opérations sur 7 territoires touristiques de la zone Massif depuis 2001.

Dans le cadre de la refonte de ses dispositifs d'intervention financière, le Département projette d'accompagner les besoins identifiés avec les territoires et/ou exprimés par les acteurs locaux.

Il est donc proposé de refonder le FDT et le fonds Pôles touristiques pyrénéens avec la mise en œuvre de deux nouveaux dispositifs d'appui financier :

- Un programme d'accompagnement de l'hébergement touristique ;
- Un programme d'accompagnement des projets portés sur 10 Pôles touristiques permettant de couvrir désormais l'ensemble du territoire correspondant du point de vue du client à des destinations touristiques cohérentes soit la répartition suivante :
 - Lourdes
 - Gavarnie
 - Cauterets – Pont d'Espagne
 - Luz – Pays toy
 - Argelès – Val d'Azun
 - Tourmalet – Pic du Midi
 - Vallée de Saint Lary - Néouvielle
 - Vallée du Louron – Peyragudes
 - Coteaux – Nestes – Baronnies – Barousse
 - Tarbes – Vallée de l'Adour.

Ces deux programmes doivent permettre de répondre à la stratégie départementale déjà proposée par le Projet de Territoire Hautes-Pyrénées 2020-2030 et qui a été développée dans un « *Carnet de route du tourisme dans les Hautes-Pyrénées* » rédigé dans le courant de l'année 2016.

Cette rédaction s'est appuyée sur les travaux d'ateliers territoriaux avec les acteurs des 10 Pôles afin de définir pour chacun d'eux un positionnement marketing partagé et une feuille de route pluriannuelle.

Un exemplaire de ce « *Carnet de route du tourisme dans les Hautes-Pyrénées* » est joint au rapport.

Afin de contribuer à la mise en œuvre ces politiques, il est proposé d'instaurer un nouveau cadre d'intervention sur la base du règlement intitulé « Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées » tel que présenté en annexe.

Le programme d'accompagnement de l'hébergement touristique fera l'objet d'un règlement élaboré ultérieurement ; les mesures FDT pour cette thématique restent donc en vigueur.

Après avis de la deuxième commission,

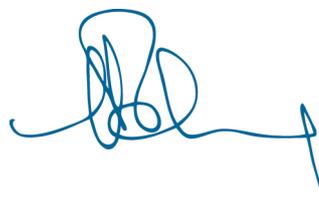
Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1^{er} - d'abroger les précédentes délibérations portant sur les mesures « Equipements de loisirs » et « Neige artificielle » du Fonds de Développement touristique, d'une part, et sur le règlement Pôles touristiques pyrénéens, d'autre part ;

Article 2 - d'adopter le « *Carnet de Route du Tourisme dans les Hautes-Pyrénées* » qui définit le repositionnement de la stratégie touristique départementale ainsi que le règlement d'intervention pour les Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées joints à la présente délibération, à compter du 1^{er} janvier 2017.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU

CARNET DE ROUTE DU TOURISME DANS LES HAUTES-PYRÉNÉES

| | |
|---|-----------|
| PARTIE 1 : LES CONSTATS | 2 |
| LE POIDS ÉCONOMIQUE DU TOURISME | 3 |
| LES HAUTES-PYRÉNÉES FACE AUX NOUVELLES DONNÉES DU MARCHÉ | 4 |
| LES HAUTES-PYRÉNÉES FACE AUX NOUVEAUX COMPORTEMENTS ET ATTENTES DES CLIENTS | 6 |
| LA SPÉCIFICITÉ DU TOURISME DANS LES HAUTES-PYRÉNÉES | 10 |
| LES LEVIERS POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ D'UNE DESTINATION | 14 |
| PARTIE 2 : LA STRATÉGIE DÉPARTEMENTALE | 16 |
| LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT | 17 |
| LA STRATÉGIE MARKETING | 17 |
| LA STRATÉGIE DE PÔLE | 21 |
| PARTIE 3 : LES STRATÉGIES DES POLES | 23 |
| POLE LOURDES | 24 |
| POLE GAVARNIE | 26 |
| POLE CAUTERETS - PONT D'ESPAGNE | 28 |
| POLE LUZ PAYS TOY | 31 |
| POLE ARGELES-VAL D'AZUN | 33 |
| POLE TOURMALET PIC DU MIDI | 35 |
| POLE VALLEE DE SAINT-LARY - NÉOUVIELLE | 37 |
| PÔLE VALLEE DU LOURON / PEYRAGUDES | 40 |
| POLE NESTES COTEAUX BAROUSSE BARONNIES | 42 |
| POLE TARBES VALLEE DE L'ADOUR | 44 |
| PARTIE 4 : LES POLITIQUES TOURISTIQUES DÉPARTEMENTALES | 48 |
| LA POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT D'UNE OFFRE DE QUALITE | 49 |
| LA POLITIQUE PRODUIT/PRIX | 51 |
| LA POLITIQUE DE COMMERCIALISATION | 52 |
| LA POLITIQUE DE COMMUNICATION | 54 |
| LA POLITIQUE D'OBSERVATION, VEILLE ET DIFFUSION | 56 |
| LA POLITIQUE D'ANIMATION ET DE FORMATION | 57 |

PARTIE 1 : LES CONSTATS

LE POIDS ÉCONOMIQUE DU TOURISME

L'activité touristique a une part prépondérante dans les revenus du Département.

34% des revenus du territoire proviennent du tourisme.

C'est 3 fois plus que la moyenne des départements français.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS :

Le tourisme est une activité très diffuse qui dispose de peu de compteurs. Sont indiqués les seuls chiffres disponibles.

1 MILLIARD D'€ DE DÉPENSES TOURISTIQUES

5 100 EMPLOIS

liés aux activités touristiques

116 000 LITS MARCHANDS

128 000 LITS EN RESIDENCE SECONDAIRE

PRÈS DE 10 MILLIONS DE VISITEURS PAR AN

(touristes et excursionnistes)

PLUS DE 14,2 MILLIONS DE NUITEES PAR AN

Plus de 10 millions de nuitées sont effectuées en hébergements marchands (soit 61%, pourcentage bien supérieur à la moyenne française)

UNE CLIENTÈLE FRANCO FRANÇAISE

et de grande proximité (hors Lourdes)

370 000 PASSAGERS PAR AN À L'AÉROPORT DE TARBES-LOURDES-PYRÉNÉES

POPULATION ADDITIONNELLE DE 38 900 HABITANTS

LE SKI

2,4 millions de journées skieurs

3,6 millions de skieurs et accompagnants

58 millions d'€ de CA sur les RM (55% du CA des Pyrénées)

400 millions d'€ de dépenses touristiques (hors transport)

THERMAL & BALNÉO

15,5 millions d'€ de CA pour les stations thermales

9 millions d'€ de CA pour les centres de balnéo

LES HAUTES-PYRÉNÉES FACE AUX NOUVELLES DONNÉES DU MARCHÉ

Une concurrence féroce et mondiale

Ces cinquante dernières années le développement des transports, de l'information et de l'éducation a rendu le monde entier accessible au plus grand nombre. Et dans le même temps, les nouvelles destinations touristiques n'ont cessé de proliférer dans tous les pays de la planète. Tous les ans de nouvelles destinations apparaissent. Autant de nouveaux lits, de nouveaux équipements, de nouvelles prestations, de nouvelles offres commerciales, mais aussi de nouvelles activités touristiques, parfois plus adaptés à la demande des clients, qui viennent concurrencer et déclasser les plus anciens.

On pourrait ajouter à cela également l'engouement pour les « hobbies » tels que le jardinage, le bricolage, la décoration, etc. qui ponctionne le budget « vacances » des Européens.

Hypersollicités les clients n'ont plus qu'une vision très réductrice de leurs destinations de vacances et sont devenus beaucoup plus sensibles au produit proposé et à l'opportunité qu'à la destination elle-même.

Une commercialisation débridée

Longtemps l'apanage des agences de voyage, la commercialisation des séjours touristiques a explosé avec l'émergence de nouveaux acteurs et l'essor d'internet. Aujourd'hui les compagnies aériennes et ferroviaires, les marques de la grande distribution, AirBnB, Abritel, leboncoin, papvacances, couchsurfing, home for exchange et bien d'autres encore inondent chaque jour le marché d'offres commerciales sur des destinations multiples allant de la sous-location d'appartement ou de l'échange de maison, jusqu'à la vente de séjours tout compris sur mesure. Les clients ont le choix parmi une infinité de destinations, de possibilités, de formules, etc.

Des évolutions constantes

Nos sociétés européennes et internationales sont en profonde transformation démographiquement, sociologiquement, technologiquement, etc. Ces transformations font naître de nouveaux comportements et de nouvelles attentes auxquelles il faut s'adapter en permanence. La famille est passée du modèle dominant 2 adultes et 2 enfants à une diversité de situations : familles recomposées, familles monoparentales, tribu, grands-parents avec petits-enfants, etc. Les seniors, devenus plus actifs, ont de nouvelles motivations, aspirations, de nouveaux comportements de vacances. L'internet, les smartphones modifient également les habitudes et pratiques de vacances, etc.

ENJEUX POUR LES HAUTES-PYRÉNÉES

Et pistes d'actions pour tous les acteurs publics du tourisme

Rester groupés...

Il est difficile et très coûteux d'exister aujourd'hui comme destination dans un marché mondial hyperconcurrentiel. Il est indispensable de coopérer à l'échelle de territoires ayant la bonne taille critique même s'ils ne correspondent pas toujours au découpage administratif local. L'essentiel c'est le territoire perçu par le client. Or, aujourd'hui, il est rare de trouver une intercommunalité, un département ou une région correspondant réellement à une destination touristique identifiée par les clients. Il faut donc s'affranchir de ces découpages et se réunir et agir à l'échelle de territoires pertinents pour les clients.

...sous les bannières les plus attractives

Ce n'est pas en faisant la liste de toutes les possibilités touristiques que nous accrocherons l'attention du client. Il faut brandir les bannières les plus attractives pour les clients, celles dont la notoriété est la plus forte, celles qui répondent le mieux à leurs attentes, pour tenter d'émerger au milieu du flot des destinations toujours plus nombreuses.

Investir fortement les techniques et démarches marketing

Pendant longtemps les efforts ont porté sur l'équipement, l'aménagement, l'investissement, sans toujours tenir compte de l'avis des clients et dans le but de créer des prestations touristiques. Mais aujourd'hui l'offre touristique est devenue supérieure à la demande. Dans ce contexte, il faut changer de perspective et passer à l'écoute active des clients pour adapter l'offre, les sites, les prestations, les produits à leurs attentes. Il ne faut pas se contenter d'équiper et d'aménager, il ne faut pas se contenter de communiquer pour essayer de vendre la destination aux clients, il faut aussi et surtout proposer aux clients ce qui est susceptible de répondre à leurs attentes. C'est en partant des clients qu'on doit définir ce que la destination doit proposer. Cette démarche n'est ni naturelle, ni facile. Elle demande beaucoup de travail, d'effort et de professionnalisme. Elle exige un état d'esprit orienté clients et un savoir-faire marketing.

Diriger les efforts sur la commercialisation

Une politique touristique aujourd'hui ne peut plus se désintéresser de la commercialisation au prétexte que cela relèverait du secteur privé. Au regard du poids la commercialisation, elle doit se préoccuper de la mise en marché de sa destination. C'est un passage obligé. La commercialisation individuelle et collective, la commercialisation directe et intermédiée par une centrale, une agence, un tour-opérateur, la commercialisation au comptoir et sur le web... toutes les formes de commercialisation doivent être poussées pour que la destination soit proposée partout où les clients achètent.

Veiller et réagir vite

Il faut s'obliger à rester sur la brèche et toujours être en éveil, mener une veille marketing et concurrentielle permanente pour connaître les nouvelles tendances, les attentes des clientèles d'aujourd'hui et de demain, les destinations, les services, les produits concurrents qui ont le vent en poupe, et ceux à contrario qui vieillissent. Cette attitude de veille doit servir à développer sans cesse de nouveaux produits et de nouveaux services concurrentiels.

LES HAUTES-PYRÉNÉES FACE AUX NOUVEAUX COMPORTEMENTS ET ATTENTES DES CLIENTS

Des clients multiples

Le marché du tourisme n'est pas composé d'un public homogène, c'est-à-dire de clients qui se ressemblent tous, qui partagent les mêmes attentes et les mêmes besoins. Il n'y a pas de consommateur moyen, il y a une multitude de groupes de clients, avec des goûts, des attentes, des exigences propres.

Des clients de + en + exigeants

Dans des vies toujours plus stressées et mouvementées, les vacances sont devenues les moments forts de l'année. Interdiction de les louper ! Si les motivations n'ont pas changé (les 3R : Rupture, Retrouvailles, Ressourcement), les critères d'évaluation n'ont cessé d'augmenter alimentés par des références toujours plus performantes et innovantes dans d'autres destinations mais aussi dans les parcs d'attraction ou même dans la vie quotidienne. Plus exigeants, les clients réclament plus de qualité, plus de densité, plus de personnalisation, plus de fluidité, plus de praticité... Ils attendent du site et de l'hébergement choisis une qualité élevée en architecture, aménagement, ameublement, décoration d'intérieur, urbanisme, fleurissement, éclairage, signalétique... Ils demandent aux prestataires d'activités, aux acteurs institutionnels du tourisme, aux commerces des services toujours plus pointus.

Des clients en quête d'idées de vacances

Le développement de la concurrence et de la commercialisation a modifié le comportement des clients. Nous sommes confrontés aujourd'hui à des consommateurs avertis à l'affût de propositions concrètes et d'opportunités plutôt que d'une destination en particulier. Ce qui prime pour eux c'est la rupture avec le quotidien, le ressourcement personnel et les retrouvailles avec leur famille. Ils ajoutent à ces critères un budget et une période et ils mettent en compétition des produits en fonction des opportunités qui s'offrent à eux et des sollicitations qu'ils trouvent. La destination est secondaire. C'est le produit commercial, la proposition concrète de vacances, qui est devenu primordial.

Des processus d'achat de plus en plus impliquant

Le contenu riche et diversifié mis à disposition sur la toile donne envie au client de devenir le co-concepteur de son voyage. Il souhaite de plus en plus élaborer et acheter des vacances uniques qui lui ressemblent. Certains, les plus autonomes, pousseront l'implication jusqu'à concevoir et réserver eux-mêmes leurs projets de vacances online. D'autres, submergés par la foule d'informations diffusées sur le web, solliciteront une expertise qualifiée et des conseils de qualité pour garantir la réussite des vacances. D'autant plus que les vacances sont devenues un acte d'achat de portée très significative tant sur le plan financier qu'affectif. Sur certaines gammes de produits et de prix, l'expertise et la réassurance sont essentielles.

Des clients qui partent moins longtemps mais plus souvent

Dans les années soixante-dix, le rêve des Français était de partir un mois l'été. Aujourd'hui, les clients partent moins longtemps mais plus souvent. Ils multiplient les petits et grands week-ends toute l'année et considèrent ces courts-séjours comme des mini-vacances. Ils envisagent leurs jours de vacances globalement sur toute l'année et les morcellent pour s'assurer des phases de respiration et de ressourcement sur l'année entière. Ainsi le développement des courts-séjours de printemps a eu pour conséquence directe de décaler les vacances d'été à la fin du mois de juillet.

Des clients qui procèdent en deux temps

1^{ER} TEMPS : ILS S'INSPIRENT (ou se laissent inspirer)

Presque malgré eux les clients se créent des envies et se constituent ainsi un stock de projets de vacances alimenté principalement par le bouche-à-oreille amical et familial, réel (discussions) ou virtuel (réseaux sociaux), et l'exposition aux articles de presse, aux émissions de télé et radio.

Phase longue et passive

2^{EME} TEMPS : ILS RESERVENT

Lorsqu'ils se décident à réserver leurs vacances, ils se mettent en recherche active d'informations concrètes, précises, pointues, fiables, pragmatiques qui vont leur permettre de concrétiser.

Phase courte et active

ENJEUX POUR LES HAUTES-PYRÉNÉES

Améliorer sans cesse la qualité

Il faut stimuler la qualité sur l'hébergement, tous types confondus, mais plus largement, il faut préserver et augmenter la qualité de paysage et d'urbanisme (aménagement, fleurissement, mobilier urbain, éclairage...). Au-delà des équipements et des services, il faut également soigner la qualité relationnelle en professionnalisant l'accueil et en sensibilisant

l'ensemble des commerçants et habitants pour proposer aux clients une relation détendue et personnalisée, une ambiance vacances plutôt que mercantile. En bref, il faut penser la qualité de manière globale sur tout le département et à tous les niveaux (hébergements, commerces, équipements de loisirs, bistro...) et gommer toutes les ruptures de la chaîne qualité. Il y a là un enjeu important pour améliorer la satisfaction clients, faire fonctionner un bouche-à-oreille positif, développer la fidélisation et augmenter les dépenses.

Proposer des idées de séjours

La promesse d'une belle destination n'est plus suffisante, il faut la proposition concrète, l'idée de séjours, le produit pour permettre aux clients de se projeter, leur donner les clés de consommation de la destination et transformer l'attirance (j'irais bien dans les Pyrénées) en fréquentation (je réserve un road trip de 8 jours en hôtel dans les Pyrénées). Et comme les clients sont multiples et désireux d'avoir du choix, il faut proposer des gammes de produits étendus conçus pour des cibles dédiés (junior, sénior, famille, couple...) avec des durées variées (semaine, court-séjour, week-end), des prix différents (formule éco, bons plans, premium...), etc.

Développer la mise en marché de la destination

La destination Hautes-Pyrénées doit être proposée dans toutes les « boutiques » où les clients achètent des produits touristiques. Il faut améliorer, optimiser la mise en marché de la destination en tenant compte des comportements d'achat des clientèles cibles (internet, agences de voyage...). Il n'y a pas de monopole dans le secteur de la vente de voyages. Au contraire. Dans ce domaine les acteurs n'ont cessé de se multiplier. Il faut suivre le courant et veiller à être représenté dans un maximum de circuits de distribution.

Faciliter la concrétisation en favorisant la vente à tous les niveaux

L'enjeu est de transformer la demande d'information en demande de réservation et en acte d'achat en améliorant la professionnalisation et la réactivité commerciale des différents opérateurs touristiques. Il faut être organisé pour vendre à tous les niveaux et ne pas se contenter de traiter les demandes d'infos et d'envoyer des brochures parce que ne pas vendre immédiatement à un client qui se renseigne c'est risquer de le perdre.

Investir fortement les relations avec la presse

Les journalistes n'ont pas pour mission de promouvoir un territoire mais de séduire et d'informer leurs lecteurs, auditeurs ou téléspectateurs. Ils vont alors sélectionner les produits, hébergements, sites les plus susceptibles d'intéresser leurs lecteurs. Ils sont intéressés par les nouveautés et souvent les aspects les plus originaux et distinctifs du territoire. L'enjeu est de travailler professionnellement en relation presse et de construire une relation durable et profonde avec les journalistes.

Miser sur les relations fortes à long terme

Il faut construire une relation forte, privilégiée et singulière avec les clients. Sur des marchés très concurrentiels, la relation client fait partie de l'arsenal des armes fatales. Mettre en place une gestion de la relation clients professionnelle, entretenir les liens avec les clients, garder le contact, les relancer, autant d'actions qui permettront de fidéliser nos clients mais aussi de les inciter à alimenter un bouche-à-oreille positif.

Autre enjeu pour développer un bouche-à-oreille essentiel dans la prescription de la destination : miser sur les relations avec les « fans » des Hautes-Pyrénées sur les réseaux sociaux. Plus que la quantité c'est la qualité des fans et leur propension à parler de nous qui va être primordiale.

LES 7 TENDANCES SOCIO CULTURELLES TOUJOURS ACTUELLES

CONVENIENCE

Les clients veulent plus de fluidité, facilité, praticité, commodité...

NON-MARCHAND

Les clients ont envie d'une relation aux autres qui ne soit pas uniquement mercantile

MONTÉE DU LUDIQUE

Les clients veulent rire, jouer, s'amuser

VITALITÉ SOFT

Les clients ont envie de douceur, harmonie et tranquillité

BIEN-ÊTRE ET SANTÉ

Au-delà de ne pas être malades les clients veulent se sentir bien dans leur peau, prendre soin d'eux

QUALITÉ ET ESTHÉTIQUE DE LA VIE QUOTIDIENNE

Les clients ont une sensibilité plus grande à tous les détails susceptibles de créer du beau, de l'agréable, de l'émotion et de contribuer à la qualité de vie au quotidien

NATURALITÉ

Les clients ont envie d'une nature apprivoisée, sécurisée, accessible et non à l'état brut

LA SPÉCIFICITÉ DU TOURISME DANS LES HAUTES-PYRÉNÉES

1. LA MONTAGNE ÉTÉ

Faiblesses & Menaces, Atouts & Opportunités, Enjeux

Faiblesses & Menaces

Stagnation du marché français

Manque de produits phares qui permettent d'identifier la montagne comme une destination vacances

Concentration des clients sur une période courte (20/07 – 20/08)

Concurrence du tourisme urbain et du tourisme vert

Une image de montagne hyper-active, sportive, sérieuse, élitiste

Manque d'animations (festivals...)

Atouts & Opportunités

Tourisme de proximité et court-séjour avec la présence de bassins de population importants et proches

Une image Pyrénées favorable par rapport à d'autres massifs : préservée, naturelle, authentique, idéale pour se ressourcer...

Une palette de choses à découvrir : grands sites, villages, panoramas, terroir...

La forte présence de l'eau : lacs, rivières, cascades...

Enjeux

S'appuyer sur des territoires larges (pôles, hyper pôles, Pyrénées) : camp de base + zone d'exploration

S'inscrire dans une approche Grand Tourisme

Améliorer la mise en tourisme et en scène des sites naturels

Travailler sur les produits pour donner des référents de consommation (des produits plus soft, des produits plus courts pour se positionner en avant-goût des vacances d'été à la plage...)

2. LA MONTAGNE HIVER

Faiblesses & Menaces, Atouts & Opportunités, Enjeux

Faiblesses & Menaces

Stagnation du marché français et européen

Viellissement des clients

Déficit d'image sur la qualité du ski (les Pyrénées sont encore associées à des perceptions négatives : petites stations, mal équipées, faible enneigement.)

Concurrence forte des Alpes, de l'Andorre et des Pyrénées espagnoles

Prime aux grands domaines

Course à l'investissement sur les massifs étrangers

Une image de la montagne hiver : trop cher, trop compliqué, trop fréquenté

Accessibilité physique (déficit de dessertes train et low cost)

Marché très intermédié à l'international

Gamme d'hébergements ne répondant plus aux standards de la demande

Atouts & Opportunités

Diversification des activités autour du ski

Offre ski et bien-être

Image positive sur l'accueil et la convivialité

Développement des loisirs de proximité et forte pénétration sur les clientèles de proximité

Existence de marchés de niche assez vivaces (Polonais, Anglais...)

Clients accros qui procèdent à des arbitrages toute l'année pour réserver un budget ski

Enjeux

Améliorer la qualité de l'offre des stations de ski

- Qualité du domaine skiable : pistes, équipements, neige de culture
- Qualité urbanistique de la station
- Qualité des services et activités en particulier pour les familles
- Qualité des hébergements

Améliorer la mise en marché

- Pénétrer le marché parisien
- Pénétrer les marchés internationaux (offres hyper-domaine, hébergements pointus...)
- Pénétrer les intermédiaires
- Poursuivre le développement d'une politique dédiée à la « proximité »

Renouveler le marché des skieurs

3. LE GRAND TOURISME

Faiblesses & Menaces, Atouts & Opportunités, Enjeux

Faiblesses & Menaces

Absence de culture interne sur le grand tourisme

Difficulté à sortir des frontières administratives

Des services et aménagements pas toujours à la hauteur

Nécessaire intermédiation à l'international

Atouts & Opportunités

Concentration de sites mondiaux

Des grands sites d'attraction et des petits sites d'animation

Qualité environnementale et paysagère
Dimension transfrontalière
Clientèle sénior et CSP+
Courts-séjours toute l'année

Enjeux

Conforter les grands sites actuels (aménagements, services, marketing)

Développer les équipements, aménagements, services et animations « Grand Tourisme »

- Mise en scène des sites naturels
- Esthétique des espaces urbanistiques
- Qualité des hébergements
- Animations et festivals
- Services et commerces d'accompagnement : bonnes tables, bistrot, artisanat, terroir...
- Routes, circuits et signalétique

Développer une politique marketing, communication, commercialisation « Grand Tourisme »

- Développer les liens inter-sites et transfrontaliers
- Construction de gammes de produits pour grand public et TO

Proposer un accueil au niveau des standards internationaux

4. THERMALISME & BIEN-ÊTRE

Faiblesses & Menaces, Atouts & Opportunités, Enjeux

Faiblesses & Menaces

Format des produits très encadré (norme sécurité sociale cure 18 jours)

Contrôle et suivi de la qualité des eaux très restrictif

Communication thermale trop restrictive (difficultés à intégrer les dimensions tourisme et bien-être)

Enseignement de la médecine thermale restreint

Pénurie des médecins, des kinés, des soignants thermaux en France

Développement d'investissements lourds dans des stations thermales concurrentes

Positionnement insuffisant de la destination sur le marché du bien-être (activité complémentaire)

Niveau de l'accueil insuffisant (pour des clientèles étrangères et thalasso)

Atouts & Opportunités

Concentration des offres thermales

Positionnement leader de certaines stations pour des pathologies sans réponses médicamenteuse : lymphologie, fibromyalgie

Image Pyrénées favorable sur le thème du ressourcement et du bien-être

Présence de sites touristiques de forte notoriété

Qualité et complémentarité de l'offre bien-être

Développement de nouvelles pathologies (stress, troubles du sommeil) et attentes nouvelles (maintien du capital santé) pouvant intéresser un public plus large

Dessaisonalisation

Attentes des clientèles internationales

Enjeux

Aller vers un concept global de station alliant tourisme, thermalisme, bien être et climatisme

Développer une offre de séjours santé sur des formats courts

- Pour traiter les pathologies du quotidien (stress, troubles, cures post opératoires, post maternité, etc.)
- Pour pénétrer les clientèles internationales

Utiliser et valoriser la complémentarité de l'offre bien-être sur les différents marchés : montagne hiver, montagne été, grand tourisme.

Développer une politique marketing, communication, commercialisation « bien-être Pyrénées»

- Construire des gammes de produits « bien-être »
- Intégrer toutes les dimensions du bien-être des Pyrénées : nature, altitude, air pur, eau, produits bio...

Développer une politique marketing, communication, commercialisation « Thermalisme-Pyrénées»

Montée en gamme sur l'hébergement, les services et l'accueil

5. TOURISME CULTUEL

Faiblesses & Menaces, Atouts & Opportunités, Enjeux

Faiblesses & Menaces

Diminution de nombre de prêtres en France

Démarches plus individuelles (moins collectives sous forme de pèlerinages)

Disparition des trains de pèlerins et difficulté des transports

Manque d'esthétique et de convénience de la ville

Difficultés de compréhension du site du Sanctuaire pour un public non-averti

Concurrence très vive

Image de Lourdes dégradée et bas de gamme

Atouts & Opportunités

Lieu de pèlerinage de rayonnement mondial

Langage universel (Grotte, eau, cierges) non limité aux rites catholiques

Attentes spirituelles fortes y compris chez les non-chrétiens

Parc hôtelier de qualité

Présence à proximité de sites mondiaux

Enjeux

S'inscrire dans une approche Grand Tourisme

Améliorer la performance commerciale et marketing des acteurs

- Construire des gammes de produits pèlerinage et des gammes de produits grand tourisme
- Développer les circuits de distribution
- Travailler les gammes de prix

Améliorer la qualité urbanistique de la ville

Développer la mise en tourisme et la compréhension du site du Sanctuaire

Développer les dessertes

LES LEVIERS POUR DÉVELOPPER L'ATTRACTIVITÉ D'UNE DESTINATION

1. L'IMAGE ET LA NOTORIÉTÉ

Développer l'image consiste à être davantage connu et mieux perçu.

C'est un travail très difficile et complexe

- L'image est fondée sur des connaissances mais aussi des a priori et des clichés
- L'image est la résultante de caractéristiques objectives mais aussi des perceptions subjectives
- On ne modifie pas l'image d'une destination uniquement grâce à la communication
- L'image d'une destination se crée et se modifie surtout par les clients qui la pratiquent et les prescripteurs qui la recommandent (anciens clients, journalistes, to...).

C'est un travail très long

Seul un vrai travail sur la qualité de l'offre, la gamme des produits et leur valorisation auprès des clients actuels, des journalistes et autres prescripteurs permet de faire évoluer l'image d'une destination dans le temps.

2. LES PRODUITS

Un produit touristique, c'est : UN NOM + UN CONTENU + UNE DURÉE + UN PRIX

Les produits servent à créer l'image de la destination

Construit et présenté comme un « teaser d'expérience temporelle » le produit doit être déclencheur d'imaginaire chez le prospect.

Les produits servent à formater la destination

Cela permet de dire aux clients : « vous pouvez venir chez nous pour une semaine, un week-end, une journée, et voilà ce que vous pouvez faire chez nous».

Les produits servent à transformer l'attrance en trafic

Il faut des produits pour faire passer de l'envie au séjour concret.

Un produit seul ne sert à rien, il faut créer des gammes larges et étendues de produits

Les clients sont multiples. Pour s'adapter à leur diversité et donner le choix aux clients, il faut proposer des gammes de produits.

Il y a différents types de produits :

Les produits IMAGE : les produits qui servent à créer l'image de la destination

Les produits d'APPEL : les produits qui permettent d'attirer l'attention du client

Les produits VACHE À LAIT : les produits qui permettent de générer du chiffre d'affaires

3. L'OFFRE

L'ensemble des composantes matérielles et immatérielles de la destination touristique doit être de qualité

Une destination touristique doit travailler sur :

- La qualité environnementale et urbanistique
- La qualité des hébergements, restaurants, équipements et services
- La mise en tourisme des sites naturels et du territoire
- La qualité de l'accueil
- La maturité commerciale de ses acteurs
- L'accessibilité et les dessertes

Cruciale, la qualité de l'offre dépend avant tout de la capacité à sensibiliser et à mobiliser des acteurs sous-professionnalisés, des propriétaires frileux, des habitants sans réelle conscience des enjeux du tourisme.

PARTIE 2 : LA STRATÉGIE DÉPARTEMENTALE

LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT

PROJET DE TERRITOIRE HAUTES-PYRÉNÉES 2020-2030

Chantier Tourisme

Objectif : Acquérir les fondamentaux d'une destination touristique visant à satisfaire les clientèles internationales.

5 axes de travail :

Faire progresser l'image et la notoriété de la destination

Acquérir la dimension et la charge touristique d'une destination référente et reconnue par les clientèles internationales en prenant notamment appui sur un territoire élargi (Lourdes, Pyrénées de la Méditerranée à l'Atlantique, Pyrénées espagnoles) dépassant les découpages administratifs.

Œuvrer à l'amélioration de l'offre d'hébergements

Améliorer la qualité du parc, organiser un dispositif de suivi de la qualité...

Mettre en tourisme le territoire

Mettre en scène les sites paysagers remarquables, améliorer la qualité de l'accueil, rendre accessibles les sites naturels, assurer les conditions d'une visite touristique, magnifier le territoire et les sites urbanisés...

Aller vers l'excellence commerciale

Développer les produits, les services, les réseaux de distribution et de commercialisation, travailler les gammes de produits et de prix, développer les sites internet vendeurs...

Développer la culture touristique

Professionnaliser les acteurs, sensibiliser les élus sur les marchés, développer une culture de l'accueil chez les Haut-Pyrénéens, promouvoir un discours partagé sur la destination...

1 méthode :

Animer une nouvelle coopération entre les acteurs publics et privés

Constituer un réseau d'acteurs moteurs (référents) reconnus localement afin d'organiser la réflexion stratégique et l'action collective au niveau des territoires

LA STRATÉGIE MARKETING

SE CONCENTRER SUR DES MARCHES ET DES CIBLES CLES

Pour éviter la dispersion, le saupoudrage et le gaspillage d'énergie, il convient de sélectionner quelques marchés et cibles prioritaires

Choisir des marchés cibles et s'y tenir pour quelques années

Après réflexion, consultation et validation, ont été retenus les marchés cibles suivants :

- Midi-Pyrénées Languedoc-Roussillon
- Grand Ouest
- PACA (hors hiver)
- Ile de France
- Espagne
- Grande-Bretagne
- Italie (nouveau 2016)

En fonction des actions proposées par nos partenaires régionaux (CRT et Confédération Pyrénéenne du Tourisme) et nationaux (Atout France, France Montagne), et selon nos moyens des marchés peuvent être ajoutés :

- Japon
- Hollande
- Allemagne
- Belgique

Choisir des clientèles cibles et s'y tenir pour quelques années

Après réflexion, consultation et validation, ont été retenues les clientèles cibles suivantes :

- Femmes+++
- Aficionados
- Journalistes
- TO
- Professionnels
- Habitants

Choisir c'est renoncer. Renoncer ici pour gagner plus là.

CHOISIR UN POSITIONNEMENT ET S'Y TENIR

On ne peut pas tout dire, tout le temps et à tout le monde.

Le discours des Hautes-Pyrénées est articulé autour de quelques points forts, qui sont autant d'avantages concurrentiels sur d'autres destinations, et qu'il faut répéter sans modération pendant plusieurs années pour installer la destination dans l'esprit des clients :

- Des sites de renommée mondiale
- La présence de l'eau (sous toutes ses formes)
- Accueil, convivialité et chaleur du Sud-Ouest

Ces 3 points constituent notre positionnement, ils traduisent l'image que nous souhaitons incarner dans l'esprit des clients.

HPTE a fait le choix également de développer ses filières fortes :

- Le ski et la neige
- La montagne l'été
- Les breaks bien-être toute l'année
- Le Grand Tourisme

Il ne faut pas tout dire tout le temps.

REALISER UNE COMMUNICATION PRODUITS POUR AUGMENTER L'ATTRACTIVITÉ DE LA DESTINATION

HPTE a choisi de communiquer avec des produits (un contenu + une durée + un prix) afin de donner une idée de « qu'est-ce que je vais faire » et « combien ça coûte » au consommateur visé car le concept produit prévaut sur la destination. On ne part pas dans les Hautes-Pyrénées mais on part une semaine en appartement au Grand Tourmalet faire du ski, on part un week-end à Balnéa, on part une nuit au Pic du Midi...

HPTE mise délibérément sur les produits pour « formater » la destination, pénétrer le stock de projets des prospects et optimiser ainsi nos chances d'être choisis au moment du passage à l'acte d'achat.

La communication produit de HPTE sert d'autres objectifs que la vente par la Boutique : la notoriété, l'image et l'acte d'achat sur les circuits de vente disponibles (Abitel, Booking, Expédia, N'Py, les centrales de réservation locales...) y compris ceux des hébergeurs en direct.

La communication produit de HPTE sert d'autres objectifs que la vente par la Boutique.

MONTRER LE MEILLEUR DES HAUTES-PYRENEES DANS LA VITRINE

Aujourd'hui il faut faire la différence par rapport à de nombreuses destinations, parfois plus connues, parfois mieux desservies et de meilleure qualité. Ce n'est pas en dressant l'annuaire de toutes les possibilités touristiques que nous accrocherons l'attention du client. Il s'agit au contraire de disposer habilement les « meilleures » propositions, produits et offres haut-pyrénéennes dans les vitrines virtuelles que sont nos éditions, nos sites web, nos communiqués de presse, nos salons.

Ainsi, les éditions web et papier sont devenues plus sélectives, plus « accrocheuses », plus en adéquation avec les nouvelles attentes des clientèles. Fini la liste exhaustive de tous les hébergements, place aux hébergements coups de cœur et aux meilleurs produits.

Meilleur aux yeux des clients et des journalistes, avec leurs critères, parfois différents des nôtres.

OPTIMISER LES DEPENSES DE NOS CLIENTS

Faire venir plus de clients est une chose mais leur faire dépenser plus sur place en est une autre tout aussi importante. Pour les Hautes-Pyrénées il y a là un enjeu de taille.

Cette stratégie se concrétise de différentes manières :

- En ciblant les clients à bons revenus potentiels
- En diffusant l'information touristique quand les clients sont sur place pour les inciter à rester un peu plus, à circuler pour découvrir plus de sites...
- En travaillant avec les acteurs haut-pyrénéens sur leurs gammes d'offre/prix pour réussir le double objectif : gagner plus en satisfaisant mieux les clients.
- En s'investissant sur l'amélioration de la qualité de l'offre.

C'est une stratégie exigeante qui demande une ingénierie marketing professionnelle avec un travail de gamme pointu mais elle est payante à court et moyen terme en générant des gains de chiffre d'affaires immédiat.

Faire venir plus de clients est une chose mais leur faire dépenser plus sur place en est une autre tout aussi importante.

FIDELISER NOS CLIENTS ACTUELS

Un client satisfait de son séjour aura envie de revenir l'an prochain ou plus tard s'il découvre les nombreuses possibilités offertes par notre département.

Cette stratégie suppose :

- De bien travailler l'information et la promotion diffusée sur place auprès des clients ;
- De soigner le service clients ;
- De garder le contact avec chaque client à travers des lettres et e-mail pour rappeler toutes les possibilités des Hautes-Pyrénées été, automne, hiver et printemps.

Une stratégie riche qui optimise en outre la spécificité du tourisme : le poids du bouche-à-oreille dans la conquête de clients.

Les clients sont en recherche de d'accueil, de services, de contact, d'échelle humaine dans leurs vacances. Pour une destination comme les Hautes-Pyrénées qui n'a ni la notoriété ou l'image faramineuse, ni les machines de guerre de commercialisation, la relation clients est un sésame aussi important que la qualité de l'offre pour conquérir de nouveaux marchés.

Le meilleur moyen d'avoir des clients demain c'est déjà de ne pas perdre ceux que l'on a aujourd'hui.

CONQUERIR DE NOUVEAUX CLIENTS

En plus de chercher à augmenter le chiffre d'affaires sur les clients actuels de la destination, il convient aussi de chercher à conquérir de nouveaux clients.

C'est une stratégie nécessaire à l'échelle départementale mais budgétivore notamment en communication.

Il s'agit pour l'essentiel de chercher à prendre des clients à la concurrence, c'est-à-dire principalement aux autres destinations de montagne en travaillant surtout l'image et les produits de notre destination.

Il est en revanche plus difficile d'envisager de conquérir des non-consommateurs de montagne, en particulier l'hiver. Cette stratégie de développement extensif est réservée aux leaders du marché ski.

Conquérir des nouveaux clients en les prenant à la concurrence, une stratégie de la responsabilité départementale mais très budgétivore.

LA STRATÉGIE DE PÔLE

10 PÔLES

Le Département a découpé le territoire en 10 pôles touristiques.

7 pôles historiques :

VALLÉE DU LOURON – PEYRAGUDES

VALLÉE DE SAINT-LARY - NÉOUVIELLE

TOURMALET – PIC DU MIDI

LUZ – PAYS TOY

GAVARNIE

CAUTERETS – PONT D'ESPAGNE

ARGELÈS – VAL D'AZUN

1 pôle d'attraction supplémentaire :

LOURDES

2 pôles spécifiques :

VALLÉE DE L'ADOUR – TARBES

CÔTEAUX – NESTES - BARONNIES - BAROUSSE

10 PÔLES IDENTIFIABLES PAR LES CLIENTS

Les pôles sont des territoires qui se sont dessinés autour de stations ou de sites à forte notoriété et qui constituent des espaces de séjours touristiques.

Ils ne sont pas référencés aux circonscriptions administratives

Ils sont référencés aux stations de ski ou sites à forte notoriété

Ils sont référencés aux destinations ou zones géographiques (vallées, rivière...)

1 STRATÉGIE PAR PÔLE

Pour chaque pôle, le Département a accompagné la définition d'une stratégie.

La stratégie de chaque pôle comporte :

- **LES ENJEUX :**

c'est ce qui est vraiment important et prioritaire, ce qu'il faut réussir pour que la destination progresse en fréquentation, en nuitées et en chiffre d'affaires.

- **LE POSITIONNEMENT :**

c'est l'image que l'on veut être dans l'esprit des clients.

3 dimensions : une image, une volonté, l'esprit des clients.

Il se définit en tenant compte des avantages concurrentiels.

Il doit être attractif, crédible et différenciant.

- **LES PISTES DE TRAVAIL :**

ce sont 4 ou 5 axes prioritaires pour construire et défendre le positionnement du territoire par rapport à ses concurrents.

La stratégie de chaque pôle est :

- adaptée aux marchés et aux clients
- partagée par les acteurs locaux publics et privés
- concrète et réaliste

OBJECTIFS DE LA STRATÉGIE DE PÔLE

- orienter les moyens financiers vers des priorités clairement identifiées
- favoriser les coopérations et le collectif
- adapter le dispositif d'aide enjeux des territoires

3 SUPERPÔLES d'ATTRACTION

| | | |
|--|-------------------------|--|
| LOURDES GAVARNIE LUZ – PAYS TOY CAUTERETS – PONT D'ESPAGNE ARGELÈS – VAL D'AZUN | TOURMALET – PIC DU MIDI | VALLÉE DE SAINT-LARY - NÉOUVIELLE VALLÉE DU LOURON – PEYRAGUDES |
|--|-------------------------|--|

PARTIE 3 : LES STRATÉGIES DES POLES

1. LES CONSTATS

Lourdes, haut lieu de pèlerinage

Les apparitions de 1858, la notoriété mondiale qui ne se dément pas et une communauté de pèlerins littéralement « fans » de la destination* font de Lourdes une place forte du tourisme spirituel à l'échelle planétaire. Pour autant, confrontée à la concurrence d'autres lieux de pèlerinage, subissant la perte de ses « prescripteurs » naturels ** et pénalisée par la complexité grandissante de la chaîne des pèlerinages***, Lourdes perd chaque année des visiteurs et des nuitées. De plus, « l'expérience Lourdes » n'est pas lisible en dehors de celle proposée par les pèlerinages organisés. Le mode d'emploi et les formats de la destination à l'attention des individuels n'existent pas ou peu. Enfin, la culture « low cost » tire l'économie lourdaise vers le bas, ne permet pas aux acteurs de dégager des marges suffisantes et pénalise l'image. Lourdes ne peut demeurer plus longtemps « rentière » de son image. Lourdes doit « s'ouvrir à l'autre » pour conserver son rang parmi les plus grandes destinations spirituelles au monde

** étude BVA 2016, ** 50000 prêtres en France en 1970 > 6000 prêtres en 2020, ***étude ATOUT France 2016*

Lourdes, haut lieu du Grand Tourisme

Comme tous les lieux à très forte notoriété, Lourdes existe dans l'esprit des clients comme un « lieu à voir ». Sa proximité avec d'autres Grands Sites ou hauts lieux touristiques - Gavarnie, Pic du Midi, Pyrénées, Carcassonne, Bilbao, Barcelone, etc. – confirme ce statut de « spot » à visiter. Mais sur ce marché aussi, Lourdes a plusieurs handicaps : l'image est désuète, voire négative chez certains publics; la ville, peu attractive, n'a ni l'esthétique ni la convenance attendue. Le visiteur juste en quête de spiritualité ne perçoit pas de mode d'emploi, pour parvenir à dépasser le stade de l'émotion. Les formats et produits touristiques n'existent pas ou peu : ni ceux de Lourdes intra-muros, ni ceux de Lourdes augmentée, version Pyrénées.

2. LES ENJEUX

Se mettre tous d'accord (Sanctuaire – Hôteliers – Ville - Institutionnels du tourisme)

La gravité de la situation impose aujourd'hui une véritable coalition des forces présentes autour d'une stratégie partagée. Il faut mutualiser les énergies, les intelligences et les moyens pour mener des actions efficaces au regard des attentes des clients qu'ils soient touristes ou pèlerins. Ces deux cibles ne doivent pas être opposées, elles sont complémentaires. C'est parce qu'il y a des pèlerins qu'il y a des touristes. Et c'est la présence à proximité de Lourdes de sites touristiques forts qui doit permettre de conquérir des pèlerins et d'augmenter leurs nuitées.

Enrayer la chute des nuitées

Le nombre de nuitées n'a cessé de diminuer depuis plusieurs années avec le risque de voir Lourdes se transformer en un site d'excursion. Le pouvoir d'attraction de Lourdes n'est plus suffisant pour générer des nuitées. Il faut l'augmenter en donnant plus de contenu à la visite du Sanctuaire et en utilisant le pouvoir d'attraction des sites mondiaux alentours (Pyrénées, Pic du Midi Tourmalet, Gavarnie, Espagne, Bilbao, Biarritz).

Développer activement la commercialisation

Pendant longtemps la fréquentation de Lourdes se faisait de manière quasi-spontanée. Aujourd'hui la concurrence est telle qu'elle impose de mener des démarches marketing précises et pointues aussi bien vers la cible des pèlerins que vers la cible des touristes : créer des gammes de produits (idées de séjours tout compris) pour donner les formats de séjours aux clients, développer les circuits de distribution, travailler les gammes de prix pour conquérir les clients mais aussi améliorer les retombées économiques sur le territoire. Les retombées économiques sont insuffisantes au regard de la fréquentation actuelle parce qu'il y a une guerre des prix très forte alimentée par la crise et la peur.

Positionner Lourdes sur le marché du Grand Tourisme

Les pèlerinages organisés sont l'ADN de Lourdes. Ils représentent une part majeure des nuitées et sont constitutifs de l'image attendue par les visiteurs. Toutes les actions facilitant leur accueil sont nécessaires. Mais elles ne seront pas suffisantes pour enclencher durablement la reconquête des nuitées perdues. La cible du Grand Tourisme peut apporter un complément. Mais l'image, le niveau de l'offre et les séjours proposés ne sont pas suffisamment adaptés à ce marché. L'enjeu est donc de moderniser l'image en améliorant la qualité esthétique et la fluidité de la ville, la mise en scène du Sanctuaire, les gammes de séjours Lourdes-Pyrénées, etc. La réussite du positionnement de Lourdes sur le marché du grand tourisme doit permettre d'augmenter encore la charge touristique de la destination et faire progresser le chiffre d'affaires par des tickets moyens plus élevés. En améliorant l'image et la charge touristique de la destination elle ne pourra être que bénéfique également pour le marché du pèlerinage.

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Rayonnement spirituel international
- pour tous et pour chacun, quel que soient les revenus, la religion, les étapes de la vie (pas réservé aux catholiques, aux pauvres, aux malades, etc.)
- Au cœur des Pyrénées et des grands sites : Gavarnie, Tourmalet, Pic du Midi...

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité des espaces urbains, des façades

Mise en scène des sites et des lieux

Organisation de l'accueil et de la circulation

Qualité et montée en gamme de l'hébergement (équipements, services, accueil, etc.)

MARKETING

Montage de produits

- Marché pèlerinage
- Marché Grand Tourisme

Commercialisation

- Repérage de clientèles (CRM)
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires, etc.)

Action auprès des commerçants pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services, etc.)

Communication interne pour fédérer les acteurs

POLE GAVARNIE

1. LES CONSTATS

UN POSITIONNEMENT NATUREL SUR LE GRAND TOURISME, MAIS PAS ASSEZ TRAVAILLE

Dans l'esprit des clients, Gavarnie, classé à l'UNESCO, est attendu comme un lieu réellement hors norme, tels que le sont le Mont Saint Michel, le Pont du Gard, le Grand Canyon ou les Chutes du Niagara.

Si cette attente est récompensée par l'incroyable majestuosité de l'espace naturel, elle l'est beaucoup moins, voire assez peu, par la qualité des espaces urbains, la mise en scène des lieux et l'organisation de l'accueil et des parcours.

Pour autant, Gavarnie reste un phare pour la très grande Vallée et pour les Pyrénées. Mais la très forte notoriété du site ne se convertit plus depuis plusieurs années dans un volume d'affaires à la hauteur de son potentiel.

Tout le monde s'accorde à parler d'une baisse de fréquentation très sensible, notamment sur les clientèles françaises, alors qu'elle est partout plutôt en hausse sur les sites de visites proches ou plus lointains du « Grand Tourisme ».

LE MARCHÉ DE LA MONTAGNE D'ÉTÉ EN BAISSÉ, MAIS COMPLÉMENTAIRE

De manière générale, le marché de la montagne d'été en Europe est atone. A Gavarnie il faut toutefois noter une progression de ce marché en particulier sur la clientèle étrangère et plus particulièrement espagnole. Néanmoins il n'offre pas de marges de progression susceptibles d'augmenter sensiblement la fréquentation du site. Il est pour autant complémentaire car il est un des éléments de la carte postale que les clients du Grand Tourisme s'attendent à trouver, pour s'y projeter, voire s'y mesurer.

LE MARCHÉ DU SKI EN TENSION

Le marché du ski ne progresse globalement pas. De plus, l'offre ski de Gavarnie ne présente pas d'avantages concurrentiels conséquents pour lui permettre de gagner des parts de marché et impacter réellement et durablement la fréquentation et l'économie du pôle. Il

conviendra d'inventer un avantage concurrentiel très original par rapport aux domaines skiables alentours et cohérent avec son positionnement.

2. LES ENJEUX

1 - ASSUMER ET AFFIRMER LE POSITIONNEMENT DE GAVARNIE SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, le Grand Tourisme concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. Les motivations sont basées sur une consommation douce des lieux et des sites à forte notoriété et sur des attentes de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien. Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation, et favorisent la consommation touristique. Le Grand Tourisme augmente la charge touristique de la destination et permet de faire progresser le chiffre d'affaires.

L'incroyable spectacle naturel, son histoire et sa notoriété positionnent naturellement Gavarnie sur le marché du Grand Tourisme : il faut avoir « fait » Gavarnie. Mais, les espaces urbains, la mise en scène du cheminement des visites, l'organisation de l'accueil et son modèle économique ont besoin d'être repensés pour satisfaire les attentes vis-à-vis d'un grand site de visite et générer des retombées économiques. Par ailleurs, les « formats » de Gavarnie comme étape du Grand Tourisme n'existent pas ou très peu. La gamme de produits est à créer et à installer sur les marchés, y compris l'hiver. L'enjeu demeure celui des retombées économiques, et l'augmentation du volume d'affaires sur le site.

2 - FAIRE DES CHOIX, CONCENTRER LES ENERGIES ET LES MOYENS

Le cirque et le village de Gavarnie sont à la fois le cœur du réacteur de la destination et son fonds de commerce.

Pour engager dans la durée une stratégie « Grand Tourisme » à Gavarnie, et la mener à bien, il faut soigner et traiter en priorité l'axe « village – cirque » et y concentrer les moyens. C'est ici que Gavarnie est attendu par les clients.

3 - REPENSER LE MODELE ÉCONOMIQUE, L'ACCUEIL, LA QUALITE DES ESPACES URBAINS ET LA MISE EN SCENE DU LIEU pour répondre aux exigences d'un grand site, au besoin de convénience, de sens et d'esthétique auquel aspirent les clients mais aussi pour capter les revenus

4 - CRÉER LA GAMME DE PRODUITS GRAND TOURISME pour que Gavarnie soit mieux programmé, distribué, commercialisé et fréquenté.

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Une expérience unique qui s'offre à chacun
- Un lieu mythique UNESCO de la grande vallée pyrénéenne
- La beauté, la force, la puissance de la nature

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et mise en scène des parcours, des itinéraires, des espaces urbains et naturels, de la beauté et la puissance du site

Conception d'un modèle économique du lieu de visite

Organisation de l'accueil notamment international

Qualité et montée en gamme de l'offre

Réflexion globale sur l'hébergement

MARKETING

Montage de gammes de produits sur tous les marchés (été, grand tourisme, hiver)

- Grand Tourisme : produits seul et produits avec sites mondiaux alentours
- Montagne été : produits montagne pour tous (du débutant à l'expert)
- Hiver : produits ski pas commun, pas classique. Expérience Gavarnie, ski hors norme.

Commercialisation

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Action auprès des commerçants pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

Communication en interne pour expliquer et partager la stratégie

POLE CAUTERETS – PONT D'ESPAGNE

1. LES CONSTATS

DES MARCHÉS TRADITIONNELS EN TENSION

Cauterets est correctement positionné sur les marchés du ski, du thermalisme et de la montagne d'été. Mais ces marchés sont en tension. Les actions engagées* ou à venir pour soutenir l'offre Ski-Therme-Montagne sont indispensables. Mais elles ne permettront pas d'augmenter sensiblement et durablement le volume d'affaires dans un contexte très concurrentiel.

**stratégie du pôle 2014 – 2020*

ENRICHIR LE POSITIONNEMENT AVEC DES ÉLÉMENTS EXTERNES

Cauterets peut se nourrir d'éléments attractifs et à forte notoriété se trouvant à proximité dans l'esprit des clients (Lourdes, Gavarnie, Tourmalet, Pic du Midi, etc.), et se positionner

comme un lieu de villégiature de la Grande Vallée entre Lourdes et Gavarnie. Il devra trouver son originalité par rapport à Luz et Argelès qui pourront également se positionner comme lieu de villégiature. Ce positionnement sur le marché du Grand Tourisme nécessite un travail de fond dont l'enjeu est un gain de volume d'affaires

2. LES ENJEUX

1 - INSTALLER CAUTERETS SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, il concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. Les motivations sont basées sur une consommation douce des lieux et des sites à forte notoriété et sur des attentes de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien.

Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation.

Le positionnement Grand Tourisme permet d'augmenter la charge touristique d'une destination et bénéficie ainsi, de manière indirecte, aux marchés traditionnels qui sont en tension (ski, thermalisme, montagne). L'enjeu de ce positionnement est d'augmenter le chiffre d'affaires.

Un tel positionnement s'installe dans l'esprit des clients au moyen d'une gamme de séjours adaptés.

2 - POSITIONNER CAUTERETS DANS LA GRANDE VALLÉE, DE LOURDES A GAVARNIE

Pour installer la destination sur le marché du Grand Tourisme, il faut montrer aux clients le lien avec ces sites dont la notoriété est internationale, notamment en créant des gammes de produits intégrant ces différents sites. Ce positionnement fonctionne aussi pour valoriser la richesse de l'offre en matière de ski, de thermalisme et bien-être et de montagne estivale.

3 - POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LA QUALITÉ DES ESPACES URBAINS ET DES FAÇADES pour répondre au besoin d'esthétique de la vie quotidienne auquel aspire les clients et conforter l'image « villégiature wellness » de Cauterets

4 - MONTER EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ (Hiver, thermalisme & bien-être, montagne été) au travers de rénovations et de modernisations (hébergements, sites de visites, balnéo), et de nouvelles installations (remontée mécanique vers Luz).

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Très beau lieu de villégiature cosy (belle architecture, beaux hôtels, balnéo, etc.)
- Dans une grande vallée touristique avec des sites mondiaux (Lourdes, Gavarnie, Tourmalet, etc.)
- Destination wellness (qualité de l'environnement, Parc national des Pyrénées, forte présence de l'eau, balnéo, bonnes tables, etc.)

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement

Qualité des espaces urbains, façades, etc.

Mise en scène du Pont d'Espagne / Lac de Gaube

Liaison téléportée vers Luz Ardiden (projet d'investissement mais qui doit être accompagné en marketing, communication, etc.)

Projets sur Thermes – Balnéo ?

MARKETING

Montage de produits :

- Grand Tourisme : en lien avec les autres sites forts de la grande vallée
- Hiver : Grand Ski (multi-domaines), Nordique, ski & spa, etc.
- Montagne été : Montagne accessible dans un décor géant »
- Thermalisme & bien-être : «Ressourcement» & «thermal» en solo et avec la vallée

Commercialisation :

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Action auprès des commerçants pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

1. LES CONSTATS

DES MARCHÉS TRADITIONNELS EN TENSION

Comme le pôle de Cauterets, le pôle de Luz est positionné sur les marchés du ski, du thermalisme et de la montagne d'été. Mais ces marchés sont en tension. Les actions engagées ou à venir sur ces marchés pour soutenir l'offre Ski-Thermes-Montagne sont nécessaires. Mais elles ne permettront pas d'augmenter sensiblement et durablement le volume d'affaires dans un contexte très concurrentiel.

DES ÉLÉMENTS EXTERNES FORTS À PRENDRE EN COMPTE POUR ENRICHIR LE POSITIONNEMENT

Situé sur la route des grands cols des Pyrénées et au carrefour de sites mondiaux (Tourmalet, Pic du Midi, Gavarnie, Lourdes, etc.), Luz peut se nourrir de ces éléments attractifs et à forte notoriété, et se positionner comme une base de vie attractive de la grande vallée de Lourdes à Gavarnie. Ce positionnement situe la destination sur le marché du Grand Tourisme. Il nécessite un travail de fond dont l'enjeu est un gain de volume d'affaires. Il devra trouver son originalité par rapport à Cauterets et Argelès qui pourront également se positionner comme lieu de villégiature.

2. LES ENJEUX

1 - INSTALLER LUZ SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, il concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. Les motivations sont basées sur une consommation douce des lieux et des sites à forte notoriété et sur des attentes de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien. Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation.

Le positionnement Grand Tourisme doit permettre de conquérir une clientèle nouvelle et faire progresser le chiffre d'affaires. Il augmentera aussi la charge touristique de la destination et profitera ainsi aux autres marchés (ski, thermalisme, montagne).

2 - POSITIONNER LUZ DANS LA GRANDE VALLÉE, DE LOURDES A GAVARNIE

Pour installer la destination sur le marché du Grand Tourisme, il faut montrer aux clients le lien qu'elle possède avec ces sites dont la notoriété est internationale. Ce positionnement fonctionne aussi pour valoriser la richesse de l'offre en matière de ski, de thermalisme et de montagne.

3 - POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LA QUALITÉ DES ESPACES URBAINS ET DES FAÇADES pour répondre au besoin d'esthétique de la vie quotidienne auquel aspire les clients et conforter l'image « base de villégiature attractive » du pôle de Luz.

4 - MONTER EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ au travers d'accompagnement des acteurs, de créations, de rénovations et de modernisations d'équipements et de services (hébergements, sites de visites, thermes, balnéo, ski...).

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Camp de base « conviviale & qualité » (ambiance décontractée, animée, etc.)
- Dans une grande vallée touristique avec des sites mondiaux (Lourdes, Gavarnie, Tourmalet, etc.)
- Savoureuse et authentique bourgade pyrénéenne (Très typée, avec un fort contenu identitaire et culturel, des produits du terroir, etc.)

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement

Qualité et mise en scène des espaces urbains

Mise en scène des sites naturels, des itinéraires, etc.

Qualité de l'accueil sur le domaine skiable

Soutien aux initiatives de valorisation du patrimoine identitaire (saveurs, artisanat, marchés, événements...)

Mise en scène des événements festifs, culturels et identitaires du Pays Toy

Liaison téléportée Cauterets – Luz (projet d'investissement mais qui doit être accompagné en marketing, communication...)

Projets sur Thermes – Balnéo

Navettes vers les stations

MARKETING

Montage de gammes de produits sur tous les marchés :

- Grand Tourisme : en intégrant les sites mondiaux alentours
- Hiver : grand ski dans la grande vallée, ski&spa, etc.
- Montagne été : produits montagne été pour tous les niveaux (du plus ludique au plus pointu)
- Thermalisme et bien-être : produits « Ressourcement » & « thermal » en solo et avec la grande vallée thermale

Commercialisation :

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Action auprès des commerçants et socio-pros pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

POLE ARGELES-VAL D'AZUN

1. LES CONSTATS

DES MARCHÉS TRADITIONNELS EN TENSION, DES MARCHES DE NICHE IMPORTANTS MAIS PAS SUFFISANTS

Le pôle Argelès-Val d'Azun est positionné sur les marchés du thermalisme, de la montagne d'été et du ski loisir/nordique, des marchés qui sont en tension.

De par sa situation au départ des grands cols des Pyrénées, le pôle est aussi intelligemment positionné, avec la démarche ALTAMONTA , sur le marché de niche du tourisme cyclo-sportif.

Les actions engagées ou à venir pour soutenir l'offre Thermes-Montagne été-Ski-Cyclo sont indispensables. Mais, dans un contexte très concurrentiel, elles ne permettent pas d'augmenter sensiblement et durablement le volume d'affaires.

DES ÉLÉMENTS EXTERNES FORTS À PRENDRE EN COMPTE POUR ENRICHIR LE POSITIONNEMENT

Comme Luz et Cauterets, le pôle d'Argelès – Val d'Azun peut se nourrir d'éléments attractifs et à forte notoriété se trouvant à proximité immédiate, et adopter un positionnement de «Base de villégiature attractive de la Grande Vallée de Lourdes à Gavarnie». Ce positionnement permet à la destination de jouer sa carte sur le marché à fort potentiel du Grand Tourisme. Il nécessite un travail de fond dont l'enjeu est un gain sensible de volume d'affaires sur tous les marchés. Il impose également au pôle de trouver son originalité par rapport à Cauterets et Luz qui se positionneront également comme lieu de villégiature.

2. LES ENJEUX

1 - INSTALLER LE PÔLE SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, il concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. Les motivations sont basées sur une consommation douce des lieux

et des sites à forte notoriété et sur des attentes de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien. Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation.

Le positionnement Grand Tourisme permet d'augmenter directement le chiffre d'affaires. Il augmente aussi la charge touristique de la destination, et permet ainsi d'améliorer la performance de la destination sur les autres marchés (thermalisme, montagne été, ski) qui sont en tension, et sur celui du tourisme cyclo-sportif qui reste un marché de niche.

2 – POSITIONNER LE PÔLE DANS LA GRANDE VALLÉE DE LOURDES A GAVARNIE

Pour Installer la destination sur le marché du Grand Tourisme, il faut montrer aux clients le lien avec les sites dont la notoriété est internationale. Ce positionnement fonctionne aussi pour valoriser la richesse de l'offre en matière de thermalisme, de montagne d'été, de ski, de cyclo.

3 -POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LA QUALITÉ DES ESPACES URBAINS ET NATURELS pour répondre au besoin d'esthétique de la vie quotidienne auquel aspirent les clients et conforter l'image « base de vie ensoleillée et privilégiée » d'Argelès et du Val d'Azun

4 -MONTER EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ au travers de stratégies propres aux sites : créations, rénovations, modernisations (hébergements, sites naturels, sites de visites, thermes et balnéo).

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Base de vie ensoleillée : hôtels, commerces, climat, services, loisirs, paysages doux...
- Dans une grande vallée touristique avec des sites mondiaux (Lourdes, Gavarnie, Tourmalet, etc.)
- Avec un Petit Paradis Préservé : le Val d'Azun

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement

Qualité des espaces urbains

Mise en scène des paysages et espaces naturels (col du Soulor, etc.)

Projets espaces ludiques aménagés (Hautacam, espace nordique du Val d'Azun)

Projets sur Thermes – Balnéo

Équipements et services Altamonta (+ extension de la démarche sur le VTT)

MARKETING

Montage de gammes de produits sur chaque marché

- Grand Tourisme : avec les autres sites mondiaux alentours
- Montagne été : produits « Montagne douces et accessibles tous publics / Grand parc de loisirs pour les familles »
- Thermalisme & Bien-être : produits «Ressourcement & Thermal» avec la grande vallée thermale
- Hiver : ski safari (avec les stations de la grande vallée)/ski & spa/Nordic Trip/Neige autrement
- Vélo : cycloportif/loisirs/VTT (mobilité douce, voie verte & Val d'Azun)

Commercialisation

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Action auprès des commerçants et socio-pro pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

POLE TOURMALET PIC DU MIDI

1. LES CONSTATS

UN POSITIONNEMENT « RÉ-ADOPTÉ » EN 2012, ASSORTI D'UN PROGRAMME D'INVESTISSEMENTS ADAPTÉ

La constitution du pôle Tourmalet-Pic du Midi est le fruit d'un choix stratégique de la part de sites, stations, vallées et communes, fondée sur les deux phares emblématiques des Pyrénées, complétés par une offre dense et variée. Historiquement positionné sur les marchés du ski, du thermalisme et de la montagne d'été, le pôle Tourmalet-Pic du Midi installe désormais la destination sur le marché en progression du Grand Tourisme. Un programme d'investissements ambitieux est engagé pour soutenir l'offre sur les différents marchés*.

*Espaces médiation Pic et OT, domaine skiable, requalification des espaces publics, signalétique, offre loisirs nature à Payolle...

UN POLE TOUJOURS À LA RECHERCHE D'UNE AMBITION COLLECTIVE ET DES ACTEURS ENCORE À CONVAINCRE :

Le pôle peine encore à assumer, affirmer et traduire collectivement son positionnement.

A quelques exceptions près, celui-ci ne se retrouve pas non plus suffisamment dans les stratégies individuelles des acteurs pour qu'ils en tirent vraiment parti. L'enjeu demeure, dans un contexte très concurrentiel, celui d'une augmentation sensible et durable du volume d'affaires.

2. LES ENJEUX

1 - SOUTENIR LE POSITIONNEMENT EN MUSCLANT LA COMMUNICATION INTERNE :

Le positionnement du pôle Tourmalet-Pic du Midi sur le marché du Grand Tourisme nécessite qu'un plus grand nombre d'acteurs publics et privés s'en emparent vraiment. Un travail de communication interne est nécessaire. L'enjeu étant de faire progresser la charge touristique et le chiffre d'affaires.

2 - FAVORISER LA PRODUCTION ET MUSCLER LA COMMERCIALISATION :

Pour servir et installer le positionnement Tourmalet-Pic de Midi, et vraiment en tirer parti, une gamme de produits doit en permanence garnir intelligemment la vitrine de chacun des marchés ciblés. Une sensibilisation et un coaching des acteurs dans ce domaine paraissent nécessaires.

3 - POURSUIVRE LE PROGRAMME D' ACTIONS DE REQUALIFICATION DES ESPACES PUBLICS pour répondre au besoin et être au niveau des attentes des clientèles des marchés ciblés

4 - MONTER EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ au travers de rénovations et de modernisations (hébergements, sites de visites, thermes & bien être, domaine skiable...), et de nouvelles installations (remontées mécaniques, espaces loisirs, espaces de médiations...)

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- L'essence des Pyrénées : Montagne vivante, préservée, authentique, accueillante, régénérante (qualité des paysages, villages, bourgs, pastoralisme, thermalisme...)
- Exceptionnel et intense : le plus grand domaine skiable des Pyrénées françaises, le plus haut col routier des Pyrénées, le plus emblématique Pic... (concentration de sites forts et d'activités)
- La vitalité soft : L'exceptionnel accessible à tous, le bien être, villages accueillants, les paysages doux, la variété des paysages et des ambiances (Pic, lacs, vallées pastorales, bourgade, villages...)

4. DES PISTES DE TRAVAIL

COMMUNICATION INTERNE ET ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de communication interne pour convaincre et faire adhérer au positionnement (élus, institutionnels, entreprises et prestataires, habitants, partenaires...)

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Actions auprès des commerçants et socio-pros pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement (classique, insolite, montagne, auberge de jeunesse à Barèges...)

Requalification des espaces publics et naturels (Col du Tourmalet, La Mongie, Artigues, Bagnères, Barèges, Tournaboup, Lienz)

Projets sur domaine skiable Grand Tourmalet & liaison village Barèges - Lienz

Projet Payolle

Espaces de médiation (Pic du Midi, OT)

Signalétique locale

Projets sur Thermes – Balnéo

MARKETING

Montage de gammes de produits sur chaque marché

- Grand Tourisme : Produits avec autres sites à forte notoriété
- Hiver : Grand Ski, Free Ride au Pic, Ski & spa Bagnères & Barèges, nordique et neige autrement
- Montagne été : Montagne tous niveaux : douce, ludique, experte
- Thermalisme & Bien-être : Produits « Ressourcement » & « Thermal »

Commercialisation

- Gestion de la relation clients (constitution et exploitation de bases de données clients...)
- Distribution et ventes

POLE VALLEE DE SAINT-LARY - NÉOUVIELLE

1. LES CONSTATS

DES MARCHÉS TRADITIONNELS EN TENSION

Le pôle Vallée de Saint-Lary - Néouvielle est positionné correctement sur les marchés du ski, de la montagne d'été et du thermalisme. Mais ces marchés sont aujourd'hui en tension de manière générale. Dans ce contexte concurrentiel très fort, les actions engagées ou à venir

pour soutenir l'offre Ski-Montagne été-Thermes sont indispensables, mais elles ne permettront pas seules, d'augmenter sensiblement et durablement le volume d'affaires.

DES ARGUMENTS ET DES MARGES DE PROGRESSION SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME
La très forte notoriété de Saint Lary, ainsi que la densité de services et d'éléments d'animations de cette grande vallée pyrénéenne permettent de viser le marché du grand tourisme. La proximité géographique et les liens historiques avec d'autres grands sites et destinations touristiques de qualité (Aragon, Vallée du Louron, Pic du Midi, etc.) rendent possible également ce choix de positionnement. Mais celui-ci nécessite un travail de fond sur la destination dont l'enjeu est un gain de volume d'affaires.

2. LES ENJEUX

1 - INSTALLER LE POLE SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, le grand tourisme concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. C'est un tourisme de découverte basé sur l'attraction des lieux à forte notoriété et la qualité générale de la destination toutes filières confondues (culture, gastronomie, paysages, services, etc.). Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation. Et les attentes sont très fortes en matière de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien.

Le positionnement Grand Tourisme permet de faire progresser directement le chiffre d'affaires. Il augmente aussi la charge touristique de la destination et profite ainsi aux marchés du ski, du thermalisme, et de la montagne d'été.

2 - UTILISER LA NOTORIETE DE SAINT-LARY, OPTIMISER L'ABONDANCE DE L'OFFRE DE LA TRES GRANDE VALLEE (AURE-LOURON)

Pour installer la destination sur le marché du Grand Tourisme il faut avant tout la situer au travers des lieux ou des sites dont la notoriété est la plus forte : Saint Lary, grande route des cols, la route des lacs (Néouvielle), l'Espagne... Il faut ensuite présenter une offre à l'échelle de la très grande vallée (Aure-Louron) : destination pyrénéenne « à faire » absolument, hyper domaine de ski, montagne d'été paradisiaque...

3 - POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LA QUALITÉ DES SITES ET DES ESPACES URBAINS

pour répondre au besoin d'esthétique de la vie quotidienne auquel aspirent les clients et conforter l'image « Belles Pyrénées » attendue par les clients.

4 - MONTER EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ

au travers de rénovations et de modernisations (hébergements, ski, sites de visites, balnéo), et de nouvelles installations.

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Mythique vallée pyrénéenne
- En connexion avec l'Aragon espagnol et les Grands sites pyrénéens
- L'esprit des villages - L'esprit d'une station (convivial, festif, petit avant-goût d'Espagne...)

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement

Qualité des sites et espaces urbains

Aménagements et mise en scène des espaces naturels (route des lacs, vallée du Rioumajou, route des cols...) et du patrimoine (pays d'art et d'histoire)

Aménagements et équipements des domaines skiables

MARKETING

Montage de produits sur tous les marchés

- Grand Tourisme : produits avec la route des lacs, l'Espagne, les Grands sites, la vallée du Louron...
- Hiver : Hyper domaine (Saint-Lary, Piau, Peyragudes, Val Louron), ski safari avec le Pic, accueil clubs sportifs
- Montagne été : produits la montagne pour tous (de la base d'Agos au sommet du Néouvielle, en passant par les canyons espagnols), produits Vélo, produits Accueil des clubs sportifs
- Thermalisme & bien-être : Ski & Spa, WE détente

Commercialisation

- Gestion de la relation clients (constitution et exploitation de bases de données clients...)
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Dispositif d'aide et d'accompagnement à la rénovation des meublés

Action auprès des commerçants pour accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

1. LES CONSTATS

UNE DESTINATION EN ORDRE DE MARCHÉ, DES MARCHÉS TRADITIONNELS EN TENSION

Le pôle Vallée du Louron-Peyragudes récolte les fruits d'un travail de positionnement et d'investissements innovants, suivi et tenu depuis trois décennies. La destination connaît une progression constante de sa fréquentation notamment grâce au succès de Peyragudes et de Balnéa. La mise en scène soignée des villages et des espaces publics constitue, elle aussi, un réel facteur clé de succès.

Pour autant, le marché du ski et celui de la montagne d'été, sont en tension. De plus, le nombre de lits doit encore progresser pour augmenter sensiblement la part des séjours dans le volume d'affaire des services et des commerces.

Un programme pluriannuel d'investissements* est engagé pour soutenir l'offre, répondre et satisfaire à la demande, conserver un effet d'entraînement.

** Balnéa, Peyragudes, Télécabine, Hôtel 4*, centre sportif, rénovations résidence, cheminements...*

DES ELEMENTS EXTERNES A LA DESTINATION POUR SERVIR UN POSITIONNEMENT « GRAND TOURISME »

La grande proximité géographique et les liens naturels avec d'autres destinations touristiques à forte notoriété (Saint Lary, Espagne, Tourmalet-Pic du Midi, Luchon, la grande route des cols...) sont des leviers importants pour positionner la destination sur le marché du grand tourisme. Ce positionnement permettra d'augmenter la charge touristique et l'attractivité de la destination sur les marchés traditionnels (ski, montagne été). L'enjeu demeure l'accroissement durable du volume d'affaires.

2. LES ENJEUX

CONFORTER ET AFFIRMER LE POSITIONNEMENT SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME

Seul marché touristique en progression, il concerne les clientèles internationales, françaises et même de proximité. Les motivations sont basées sur l'attraction des lieux à forte notoriété, sur une consommation douce des sites et sur des attentes de convénience, d'esthétisme, de ressourcement et de rupture avec le quotidien.

Les pratiques privilégient l'itinérance et la contemplation.

Le positionnement Grand Tourisme permet de faire progresser directement le chiffre d'affaires. Il augmente aussi la charge touristique de la destination et profite ainsi aux autres marchés en tension du ski, de la montagne et de la balnéo.

INTEGRER UNE OFFRE PRODUIT «TRES GRANDE VALLÉE», «HYPERDOMAINE» :

Pour Installer la destination sur le marché du Grand Tourisme, il faut montrer aux clients le lien avec les sites de proximité dont la notoriété est forte, en créant des produits « prêt à partir » intégrant ces sites. Il faut aussi présenter l'offre à l'échelle de la très grande vallée (Aure-Louron) pour augmenter son attractivité en particulier sur les marchés internationaux: destination pyrénéenne « à faire » absolument, hyper domaine de ski...

POURSUIVRE LE TRAVAIL ENGAGÉ SUR LA QUALITÉ DES SITES ET DES ESPACES : pour conforter l'image « Petite Suisse », très soignée, très qualitative qui répond au besoin d'esthétique de la vie quotidienne auquel aspirent les clients.

POURSUIVRE LA MONTÉE EN GAMME POUR CHAQUE MARCHÉ au travers des rénovations et modernisations, et de nouvelles installations, infrastructures et aménagements (hébergements, ski, sites de visites, balnéo)

3. LE POSITIONNEMENT

Les 3 piliers du positionnement :

- Une petite Suisse (Innovation, qualité services et environnement)
- Une offre ludique et experte, à portée, facile à consommer
- Le joyau d'une vallée pyrénéenne mythique

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Qualité et montée en gamme de l'hébergement (construction hôtel 4*...)

Qualité des sites et espaces urbains

Mise en scène des espaces naturels, des cheminements et du patrimoine (pays d'art et d'histoire)

Aménagements et équipements (domaines skiables, balnéo, Centre sportif...)

Accueil cyclo

Ascenseur de vallée

MARKETING

Montage de produits sur tous les marchés

- Grand Tourisme : produits avec Grands Sites, Saint Lary, Espagne, Route des cols, Route des lacs, etc.
- Hiver : Hyper domaine, ski&spa, produits ski Peyragudes (tribus, experts), produits ski Val Louron (la grande station des tout-petits)
- Bien-être : Gamme de séjours Balnéo, produits Grande vallée (Louron-Aure)

- Montagne été : Produits Belle montagne accessible, facile, conviviale, authentique, ludique

Commercialisation

- Gestion de la relation clients (constitution et exploitation de bases de données clients...)
- Distribution et ventes

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

Dispositif d'aide et d'accompagnement à la rénovation des meublés

Action auprès des commerçants pour l'accueil des clientèles internationales (langues, accueil, services...)

POLE NESTES COTEAUX BARONNIES BAROUSSE

1. LES CONSTATS

UN POSITIONNEMENT MARKETING A AFFIRMER

A l'exception de Capvern sur le thermalisme - marché en progression mais en tension localement -, le pôle n'affiche pas encore un positionnement reconnu sur les marchés.

Néanmoins, on identifie quelques arguments intéressants pour définir un positionnement. Il y a ici, un esprit gascon teinté de Toscane : les saveurs, la nature, les villages, le plateau, des rondeurs et la haute chaîne en toile de fond. L'hébergement peut y être cosy, diffus, entre gîtes, chambres d'hôtes et hôtellerie familiale. Il y a aussi plusieurs outils d'animation - Ocybelles, Nestploria, Nistos, Mauvezin, Esparros, Escaladieu... -.

Tout est propice à « débrancher » et à lâcher prise, un jour, un week-end, une semaine.

LES SITES A FORTE NOTORIETE SONT ICI, TOUT AUTOUR

Les sites connus des clientèles sont à quelques minutes de là : Lourdes, Gavarnie, Tourmalet, Pic du Midi, St Bertrand de Comminges, et plus largement les Pyrénées sont un décor précieux.

TOULOUSE EST TOUTE PROCHE, L'ACCES EST FACILE,

Avec ses 1 million d'habitants, sa forte croissance démographique, la métropole toulousaine est à moins d'une heure et constitue un bassin de clientèle important.

2. LES ENJEUX

1 - CRÉER LA DESTINATION ET L'INSTALLER DANS L'ESPRIT DES CLIENTS ET DES ACTEURS

Permettre à la destination de rayonner en choisissant un positionnement qui tient compte de ses avantages concurrentiels, afin d'être attractif, crédible et différenciant. S'appuyer sur la tendance « slow tourisme et mobilité douce » à laquelle répond plutôt bien la destination - paysages, situation géographique, activités soft, saveurs en circuits courts, hébergements cosy, itinéraires de balades.

Orienter les actions de développement de la destination et sa stratégie marketing dans le sens du positionnement.

Communiquer en interne sur le positionnement choisi, pour qu'il soit compris et adopté par les acteurs.

2 - TIRER PARTI DE LA PROXIMITÉ DES SITES À TRÈS FORTE NOTORIÉTÉ

Pour que la destination soit mieux identifiée, il faut la relier aux sites spontanément reconnus par les clients. Afficher les poids lourds - Lourdes, Gavarnie, Pic du Midi, Tourmalet, St Bertrand de Comminges, Pyrénées - comme faisant partie de l'offre de la destination, lui donne plus d'attractivité, augmente la fréquentation, les nuitées et le chiffre d'affaires des acteurs.

3 - UTILISER LA ZONE DE CHALANDISE DE LA MÉTROPOLE TOULOUSAINE

Positionner la destination comme un lieu de loisirs, de lâcher prise, de respiration, hors normes, hors codes, confidentiel, loin de la foule, propice au ressourcement en contrepoint de la métropole et de ses affres.

4 - MONTER EN GAMME au travers de rénovations et de modernisations cohérentes avec le positionnement, et sur lequel la quête de sens est très importante (esthétique, circuits courts, développement durable, bâtiments à basse consommation, projets collaboratifs...)

3. LE POSITIONNEMENT

Les Collines Gourmandes des Pyrénées*

Les 3 piliers du positionnement :

- Tout en douceurs - Tout en lenteurs (saveurs du terroir, nature, sans artifices, villages, placettes, bastides, ballons des Baronnies, etc.)
- Sous le regard du Pic du Midi, de Lourdes, de Gavarnie...
- Les Pyrénées en toile de fond

*attention, il s'agit du positionnement et non d'un SLOGAN

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Structuration et animation de la destination

Aménagements servant l'offre de loisirs à la journée ou week-end (restauration, artisanat, vente de produits de terroir...)

Qualité et montée en gamme de l'hébergement et des services

Équipements de loisirs « développement durable »

Projets sur Thermes – Balnéo

MARKETING

Montage de produits

- Loisirs de proximité : produits « débrancher et lâcher prise... » / loisirs à la journée / groupes et 3e âge
- Grand Tourisme : produits en lien avec les grands sites d'attraction Pyrénées / groupes et 3e âge»
- Thermalisme et bien-être : Produits « Ressourcement » & « thermal »

Commercialisation

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes
- Travail sur les clientèles de proximité (Toulouse, Bordeaux...)

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de communication interne pour faire connaître et déployer le positionnement (éducteurs, formations actions, information...)

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing (hébergeurs, prestataires...)

POLE TARBES VALLEE DE L'ADOUR

1. LES CONSTATS

UN DESTINATION EN DEVENIR

Malgré la présence de quelques entreprises et organisations en lien avec le tourisme, le pôle de la vallée de l'Adour, entre Tarbes et Madiran, n'est pas encore réellement et collectivement positionné sur les marchés touristiques. Bien que l'offre soit particulièrement diffuse, il y a des arguments pour penser et engager une stratégie de développement, notamment au travers des vins du Madiran, du festival de Marciac, des projets sur Tarbes et de la proximité de sites à forte notoriété, comme Lourdes, Gavarnie, Pau... Des orientations positives ont été prises par le Pays du Val d'Adour, mais elles ne constituent pas, en l'état,

un vrai positionnement de la destination, c'est-à-dire qui répond à la question « quelle image veut-on être, demain, dans l'esprit des clients ? ».

UN ESPRIT SUD-OUEST

L'agriculture et les saveurs, le vin, contribuent ici à l'esprit « Sud-Ouest », savoureux et festif, qui donne son caractère à la destination. De Tarbes à Madiran, les marchés sont nombreux et constituent une part très riche et authentique de la « carte postale ».

La culture et le spectacle vivant font aussi partie de l'ADN de la destination. Le festival de Marciac irrigue jusqu'à Tarbes par les recherches de nuitées et d'activités de journées des festivaliers. Les programmations des salles - Parvis, Paris, Gespe -, celles de Tarbes-Tango, Tarba En canta, Equestria - et celles d'autres villages ou bourgs, et certaines « prises de paroles » - Maubourguet, Guggenheim du vin - confirment la forte sensibilité culturelle de la destination.

2. LES ENJEUX

1 - CRÉER LA DESTINATION ET L'INSTALLER DANS L'ESPRIT DES CLIENTS

Permettre à la destination de rayonner en choisissant un positionnement qui tient compte de ses avantages concurrentiels, afin d'être attractif, crédible et différenciant. Prendre appui sur le levier que représente l'évocation du vin de Madiran de son terroir et de ses stars, y associer les autres saveurs « best of » qui bordent l'Adour, assumer la référence à la culture et au spectacle vivant, à Marciac, un des tout premiers festivals de Jazz en Europe, même si l'événement est limité dans le temps, car sa notoriété rayonne toute l'année. Donner aux touristes les clés de la convivialité festive de certains villages et de leurs manifestations.

Communiquer en interne sur ce positionnement, pour qu'il soit compris et utilisé par les acteurs.

Orienter les actions de développement de la destination et sa stratégie marketing dans le sens du positionnement choisi.

2 - TIRER PARTI DE LA PROXIMITÉ DES SITES À TRÈS FORTE NOTORIÉTÉ

Pour que la destination soit mieux identifiée, il faut la relier aux sites spontanément reconnus par les clients. Afficher les poids lourds - Lourdes, Gavarnie, Pic du Midi, Tourmalet, Pau... - comme faisant partie de l'offre de la destination, lui donne plus d'attractivité, augmente la fréquentation, les nuitées et le chiffre d'affaires des acteurs.

3 - DEVENIR UNE ÉTAPE SUR LE MARCHÉ DU GRAND TOURISME : Les leviers que représentent Madiran ou Marciac, les projets sur Tarbes, et la proximité des grands sites permettent de positionner la destination comme une étape attractive sur le marché du Grand Tourisme. L'objectif, c'est d'augmenter la charge touristique de la destination, sa

fréquentation et son volume d'affaires. La charge touristique plus forte, bénéficie aussi aux marchés de niche (œnotourisme, culture...).

4 - POURSUIVRE LE FORMATAGE DE LA DESTINATION : A l'instar du travail engagé par l'OT Val d'Adour Madiran, il s'agit de créer une gamme de produits « prêt à partir » présentant la destination au travers de séjours. Il faut donc aussi monter en compétences dans la production, la distribution, la commercialisation et la vente.

3. LE POSITIONNEMENT

Terres de... Madiran*

En fonction des sujets des cibles à décliner avec : Marciac, Tarbes, Val d'Adour

Les 3 piliers du positionnement :

- Terres savoureuses et gourmandes (le vignoble, les marchés...)
- Artistique, festive et conviviale destination du Sud-Ouest (Festivals, Marciac, Parvis, scènes...)
- Sous le regard du Pic du Midi, de Lourdes, de Gavarnie...

*attention, il s'agit du positionnement et non d'un SLOGAN

4. DES PISTES DE TRAVAIL

DÉVELOPPEMENT

Structuration et animation de la destination

Aménagements des lieux de visites, mises en scène et en tourisme des sites culturels, des villages, des vignobles...

Mises en scène (petits bourgs, places...) et signalétiques

Aménagements servant l'itinérance (balade vignes, chemin de St Jacques, route des vins...)

Qualité et montée en gamme de l'hébergement et des services

MARKETING

Montage de produits (en lien avec Grands Sites, le vin, les saveurs, l'art et les lieux de programmation du spectacle vivant)

- Grand Tourisme : produits en lien avec les grands sites d'attraction, produits avec le vin...
- Œnotourisme : produits avec le vin, produits vin + terroir, produits vin + bonnes tables, etc. Attention aux produits fourre-tout, faire des produits ciblés.
- Culture et spectacles vivants : produits Fêtes et festivals, programmation culturelle (Parvis, Gespe, Astrada...) avec visite grands sites. Utiliser les événements pour

monter des produits avec des grands sites à la fois pour encourager la nuit supplémentaire mais aussi positionner la destination et augmenter sa charge touristique.

Commercialisation

- Repérage de clientèles et gestion de la relation clients
- Distribution et ventes
- Travail sur les clientèles touristiques de proximité

ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS

Plan de communication interne pour faire connaître et déployer le positionnement (éducateurs, formations actions, information...)

Plan de formation-action pour montée en compétence marketing et techniques d'accueil (hébergeurs, prestataires...)

PARTIE 4 : LES POLITIQUES TOURISTIQUES DÉPARTEMENTALES

1. L'APPEL A PROJETS TOURISME

Le Département crée un nouveau dispositif pour encourager et soutenir le développement d'une offre touristique de qualité adaptée aux attentes des clients et des marchés pour renforcer l'attractivité et la compétitivité des Hautes-Pyrénées.

Pour assurer son efficacité et orienter prioritairement les aides sur les projets générateurs de richesses et d'emplois, le Département a préalablement accompagné la définition des stratégies touristiques locales à l'échelle de territoires pertinents pour les clients. Des appels à projets sont ensuite lancés pour venir mettre en œuvre ces stratégies.

Comment ça fonctionne ?

Le Département lance deux fois par an un appel à projets pour mettre en œuvre les stratégies de pôles.

Avant d'être déposés au Département pour solliciter un appui financier, les projets, qu'ils soient portés par une structure publique ou privée, devront impérativement avoir été présentés au comité de pilotage local du Pôle touristique concerné. Ceci afin de vérifier la conformité du projet avec la stratégie adoptée par le Pôle et la synergie avec les autres projets du Pôle. Tout projet qui ne pourra se prévaloir de cette présentation ne sera pas instruit par le Département.

De même, dans tous les projets, les services du Département et ceux d'Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement devront avoir été associés et impliqués en amont (présentation du projet, cahier des charges, choix des intervenants...).

Le Département mobilisera une enveloppe dédiée et concourra au financement des projets présentés dans la limite des engagements inscrits à son budget.

Quels sont les axes prioritaires ?

Cohérents avec la stratégie des pôles, les projets devront en outre poursuivre la réalisation de un ou plusieurs facteurs clés de succès d'une destination, à savoir :

- La qualité environnementale et urbanistique ;
- La qualité des restaurants, équipements et services ;
- La mise en tourisme des sites naturels et du territoire ;
- L'excellence commerciale et marketing des acteurs ;
- La qualité de l'accueil ;
- L'accessibilité et les dessertes.

Quels sont les critères de sélection ?

- **Pertinence touristique**

Cohérence avec la stratégie de Pôle, identification des marchés et cibles visés par le projet, justification au regard des tendances socio-culturelles des clients...

- **Viabilité économique du projet**

Analyse de la faisabilité économique (CA, résultats prévisionnels...) et de la faisabilité financière (coûts, financements attendus, capacité d'autofinancement...).

- **Dimension sociale**

Intégration de la notion de confort d'usage tout public, du nombre d'emplois créés, création d'une offre de loisirs pour les habitants, etc.

- **Dimension environnementale**

Aménagements vertueux d'un point de vue environnemental, réflexion sur la gestion des déchets, les économies d'énergie, etc.

Qui peut être bénéficiaire ?

Les projets peuvent être portés par des acteurs publics, des associations et l'ensemble des acteurs privés selon les règles en vigueur au moment de la présentation du dossier.

Quel financement ?

L'intervention du Département dans le cadre du programme «Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées » ne fait référence à aucun plancher ni plafond éligible par dossier. C'est la qualité du projet et son inscription dans la feuille de route de son Pôle touristique d'appartenance qui guidera sa programmation et au regard de l'ensemble des sollicitations reçues. Les projets prenant en compte des thématiques prioritaires pour le Département : insertion sociale (clause sociale, Ateliers Chantier Insertion), prévention des déchets... pourront être favorisés.

Le taux de financement maximum, toutes aides publiques confondues, est fixé à 50 % pour les projets générateurs de recettes et 70 % pour les autres opérations.

2. LE DISPOSITIF QUALITÉ HÉBERGEMENTS

La qualité des hébergements est une problématique de développement touristique récurrente et commune à tous les pôles touristiques. Elle est par ailleurs au cœur du produit touristique. Au regard de son caractère transversal et de son enjeu, le Département a choisi d'en faire un traitement particulier au travers d'un dispositif spécial.

Ce dispositif est en cours de réflexion.

Quelques pistes de réflexion sur les orientations de ce dispositif :

- Animation et sensibilisation des propriétaires de meublés sur les standards de qualité
- Mise en place d'aides à la réhabilitation du parc (en fonction des dernières dispositions législatives)
- Proposer des dispositifs de rénovation « clés en main » aux propriétaires de meublés

- Créer des lignes de rénovation (cahier de tendances, palettes de couleurs et matériaux, lignes de meubles et objets décoration, création de kits meubles et déco, etc.)
- Désigner des coachs en requalification d'hébergements
- Assurer une évaluation et un suivi de la qualité du parc d'hébergements

LA POLITIQUE PRODUIT/PRIX

1. PRODUCTION DE SÉJOURS

HPTE construit des produits en assemblant des prestations touristiques sélectionnées à la fois pour leur qualité et pour répondre aux différentes attentes des cibles de clientèles.

HPTE crée des gammes de produits larges et étendues adaptées aux différentes cibles :

- les juniors
- les séniors
- les familles et tribus
- les clients de proximité
- les clientèles parisiennes
- les clientèles étrangères
- les groupes
- etc.

Les gammes de produits couvrent :

- des durées variées (semaine, week-end, courts-séjours, etc.)
- des prix variés (prix éco, prix d'appel, prix médian, prix luxe, formules famille, etc.)
- des thématiques variées (grand tourisme, ski, bien-être, etc.)
- des objectifs variés (produits d'appel, produits d'image, etc.)

2. FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT À LA PRODUCTION DE SÉJOURS

HPTE propose des formations et de l'accompagnement pour aider les prestataires du territoire à monter des gammes de produits adaptées aux attentes des clientèles cibles et définir des politiques tarifaires efficaces.

LA POLITIQUE DE COMMERCIALISATION

1. ASSURER LA VENTE EN DIRECT

Avec la Boutique des Hautes-Pyrénées et la place de marché N'PY, les Hautes-Pyrénées proposent 2 systèmes de réservation, chacun répondant à des pratiques très différentes selon que le client souhaite un accompagnement personnalisé pour créer un séjour sur-mesure « tout compris et clé en main » ou qu'il préfère constituer lui-même son séjour en ligne. Ces deux systèmes sont en phase avec le nouveau comportement des clients qui souhaitent être acteurs de leurs projets de vacances.

1.1 HPTE PROPOSE UN SERVICE DE RÉSERVATION DE SÉJOURS CLÉS EN MAIN SUR-MESURE

Julie, Monique, Nathalie et Sabine sont les créatrices de vacances de La Boutique des Hautes-Pyrénées, un service original dans l'univers de la vente de séjours.

Elles proposent gratuitement des idées de vacances, petites et grandes, pour tous les goûts et tous les budgets, sans hésiter à sortir des sentiers battus. Chaque formule est librement adaptable par les clients grâce à un accompagnement personnalisé de qualité pour leur permettre de construire un séjour sur-mesure de qualité.

À QUELS BESOINS DES CLIENTS RÉPOND LA BOUTIQUE?

L'INSPIRATION POUR DES IDÉES DE VACANCES RÉUSSIES

Les créatrices de vacances élaborent des idées de séjours « tout compris » à partir de prestations sélectionnées pour leur qualité. Ces formules ont vocation à nourrir les projets de vacances des clients. Pour tous ceux qui ne savent pas vraiment où aller ni quoi faire, elles leur évitent d'être noyés dans une multitude d'informations et leur donnent les bonnes idées et les solutions pour passer des vacances réussies.

LES BONS TUYAUX POUR SORTIR DES SENTIERS BATTUS

Les Pyrénées sont leur terre de naissance et de cœur, rien ne leur est étranger, et surtout pas les détails superflus et les jolies rencontres qui rendent les vacances inoubliables. Une ferme- auberge joliment rénovée, une résidence cosy à bon prix, un panorama à ne pas manquer... Elles dénichent les bons plans et ont à cœur de faire découvrir le meilleur de leurs Pyrénées intimes hors des sentiers battus.

L'ACCOMPAGNEMENT POUR CONSTRUIRE UN SÉJOUR SUR-MESURE

Chacune des formules proposées sur le site web ou dans les brochures est librement adaptable pour répondre aux envies les plus personnelles. Tout est personnalisable: l'hébergement, les activités, les itinéraires... Les créatrices de vacances prennent contact avec leurs clients (rendez-vous, mail ou téléphone) pour leur permettre, grâce à un conseil

qualité et personnalisé, d'adapter les formules proposées et de construire un projet de vacances véritablement sur-mesure.

UNE INTERLOCUTRICE UNIQUE POUR TOUT ORGANISER

Présentes sur place, elles organisent le séjour de leurs clients selon leurs envies : le billet d'avion, la location de voiture, la réservation d'un hébergement, les forfaits ski, la location du matériel, un massage, un dîner savoureux, une sortie en raquettes avec un accompagnateur, une nuit en igloo, la visite d'une bergerie... Elles savent tout faire pour faciliter la vie de leurs clients.

UN CONTACT PRIVILÉGIÉ POUR TOUT LE SÉJOUR

La créatrice de vacances reste l'interlocutrice personnelle et privilégiée de ses clients avant, pendant et après le séjour pour assister les clients en toutes circonstances et face aux imprévus des voyages.

UN PRIX SANS INTERMÉDIAIRE

Les créatrices de vacances proposent des prix en direct sans intermédiaire.

1.2 LA PLACE DE MARCHÉ NPY, UN SERVICE COMPLÉMENTAIRE À LA BOUTIQUE DES HAUTES-PYRÉNÉES

En 2012, N'PY a créé la première place de marché du ski en France. Véritable innovation technologique, le client peut sur cette plateforme composer lui-même son séjour en toute simplicité.

En quelques clics, il peut ainsi acheter son forfait ski (selon son profil, la durée de son séjour, la station qu'il a choisie...), réserver son hébergement (hôtel, appartement, chambre d'hôte, camping...), louer son matériel, réserver ses cours de ski mais aussi des soins dans le centre de balnéo de sa station... Inutile de contacter les prestataires un par un, il gagne un temps précieux pour organiser son séjour au ski.

2. ENCOURAGER LE DEVELOPPEMENT DES OUTILS DE COMMERCIALISATION

HPTE encourage les offices de tourisme à utiliser sa plateforme départementale pour faire de la commercialisation. Les Offices de Tourisme peuvent utiliser ce système de deux manières : soit en tant qu'organisateur, soit en tant que point de vente de la plateforme départementale. La différence se situe au niveau du degré d'autonomie et du coût. Aujourd'hui, il y a 2 Offices de Tourisme organisateurs (Saint-Lary et Argelès-Gazost Val d'Azun) et 4 Offices de Tourisme points de vente (Vallée du Louron, Nestes-Baronnies, Grand Tourmalet, Madiran).

HPTE encourage de manière générale le développement de tous les outils de commercialisation individuels et collectifs et incite les hébergeurs à figurer sur le maximum de circuits de distribution.

3. FAVORISER LA PROGRAMMATION DES HAUTES-PYRENEES PAR LES TO ET AGENCES ETRANGERES

HPTE réalise de nombreux démarchages de TO étrangers et organise des visites-découvertes du territoire, avec ses partenaires (CRT, CPT, Atout France...) pour convaincre les professionnels prescripteurs d'intégrer la destination Hautes-Pyrénées dans les programmations de séjours qu'ils proposent à leurs clients. Des documents spécifiques, en français et en langue étrangère, sont ainsi réalisés pour répondre aux attentes des prescripteurs (tour-opérateurs, agences de voyages...) tant en termes de présentation du territoire, que d'offre de services pour leurs clients.

LA POLITIQUE DE COMMUNICATION

HPTE déploie un dispositif de communication cohérent, prenant en compte une stratégie budgétaire optimale, dont l'objectif est de toucher de manière répétitive les marchés et cibles sélectionnées :

- Plan média
- Édition de catalogues séjours
- Sites Internet
- Campagnes e-marketing
- Réseaux sociaux
- Relations presse
- Mailings
- Workshop, salons et éductours
- Événementiel...

3 PARTIS PRIS

1• DU CONTENU, DU CONTENU, DU CONTENU

parce que c'est ce que veulent aujourd'hui les gens qui tournent de plus en plus le dos aux postures publicitaires classiques au profit d'idées, d'opportunités et de solutions.

- **PUB + PARTENARIATS EDITORIAUX AVEC MEDIAS (DOSSIERS)**

2• DU STYLE, DE L'ELEGANCE

Pas pour le plaisir, mais parce que les territoires de montagne souffrent aux yeux de beaucoup d'urbains CSP+ d'une image « rurale et hors des tendances ».

3• DE L'AUDACE, DE L'ESPRIT, DE L'HUMOUR

le « décalage contrôlé » est devenu la marque de fabrique d'HPTE.

Il n'est jamais gratuit. Il est la marque des leaders.

Il traduit ce qui est perçu comme un élément de l'attractivité du Sud-Ouest et qui plaît : la convivialité et la bonne humeur.

LE CHOIX D'UNE COMMUNICATION PRODUITS

HPTE a choisi de communiquer avec un produit (un contenu et un prix) afin de donner une idée de « combien ça coûte ? » et « qu'est-ce que je vais faire ? » au consommateur visé. Car le concept produit prévaut sur la destination. On ne part pas faire du ski dans les Hautes-Pyrénées, on part une semaine en appartement à Saint-Lary. On ne part pas faire de la balnéo dans les Hautes-Pyrénées, on part un week-end à Balnéa...

La communication produits permet de donner les formats de la destination et mobiliser les envies.

Comment présenter un produit ?

Le client aujourd'hui ne se contente plus d'un produit présenté par une photo, un descriptif, une durée, un prix.

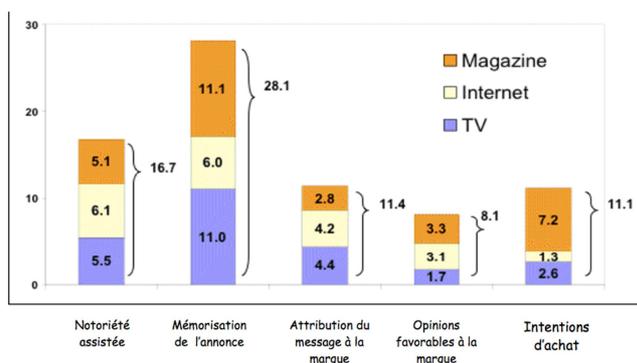
Même simple, le produit doit être construit et présenté comme un « teaser d'expérience temporelle ».

LE CHOIX DE LA PUB PRESSE

LA PUB PRESSE génère 2x plus d'intentions d'achat **

que le couplage télé/web car elle contient + d'informations / spot et vignette web.

Par ailleurs, elle ouvre chaque année davantage des opportunités de partenariats éditoriaux avec les rédactions.



LE CHOIX DES RELATIONS PRESSE

Si le vecteur d'information privilégié des clients est le bouche-à-oreille, le second vecteur, presque aussi fort, est l'exposition aux médias. Nous avons donc besoin d'une bonne couverture presse et média alors même que nous ne sommes pas toujours la destination phare.

La relation avec les journalistes presse et média est capitale pour une destination touristique. Elle se construit à moyen et long termes et est faite de contacts, d'échanges, d'efforts pour donner aux journalistes ce dont ils ont besoin.

LA POLITIQUE D'OBSERVATION, VEILLE ET DIFFUSION

1. SUIVI DE L'OFFRE

HPTE a déployé une base de données départementale intitulée : Système d'Information Touristique (SIT). Véritable socle de l'activité touristique départementale, elle regroupe la quasi exhaustivité de l'offre des Hautes-Pyrénées (hébergements, activités, fêtes et manifestations, etc.). Plus de 10 000 objets touristiques sont saisis dans cette base de données.

Accessible à tout le réseau départemental, ce SIT permet à toutes les personnes ou organisations publiques ou privées de connaître l'ensemble des prestataires et la qualification de leur offre, et d'utiliser les données selon leurs besoins.

Ces données, ou data, sont désormais disponibles sur une plateforme nationale en libre accès.

2. L'OBSERVATION DE LA FREQUENTATION TOURISTIQUE

L'observatoire départemental du tourisme réalise, en partenariat avec le CRT, une observation permanente de la fréquentation, des nuitées marchandes et non marchandes, de la mobilité des touristes et de leur origine géographique. Cette observation innovante permet aussi d'étudier très précisément l'impact d'événements sur le département, tels que les étapes du Tour de France.

Il collecte aussi des données de fréquentation et de chiffre d'affaires sur les sites, les stations et les hébergements des Hautes-Pyrénées.

Enfin, il recense des éléments de contexte - nombre d'emplois, nuitées marchandes, répartition de l'offre d'hébergement... - permettant de comprendre la part du tourisme dans l'économie et sa répartition dans le département.

3. VEILLE MARKETING ET CONCURRENTIELLE & DIFFUSION DE L'INFORMATION

HPTE mène régulièrement des études permettant de comprendre les leviers et les enjeux de secteurs d'activités spécifiques des Hautes-Pyrénées (meublés de tourisme, vélo, stations de ski...).

HPTE procède aussi à l'achat d'études permettant de mieux connaître les évolutions des clients, des concurrents, des marchés qui concernent directement les Hautes-Pyrénées.

HPTE partage la veille et la prospective ainsi récoltées sur les marchés et les clientèles, au travers soit des ateliers de formation-action ouverts à tous les acteurs, soit de rencontres techniques diverses.

LA POLITIQUE D'ANIMATION ET DE FORMATION

1. LES ATELIERS DE FORMATION

LES ATELIERS MARKETING, COMMUNICATION, COMMERCIALISATION

pour gagner en temps et en efficacité

12 fois par an, HPTE invite les professionnels du tourisme à participer à des ateliers de formation animés par un expert en marketing.

Organisés sur une journée ils traitent de thématiques très opérationnelles : améliorer sa communication pour la rendre plus efficace et plus vendeuse, repenser sa gamme de prix, travailler ses réseaux de vente, mettre en place une opération de marketing direct et/ou d'e-marketing, construire son argumentaire commercial, travailler les clientèles de proximité, mieux vendre aux clients sur place, quelles offres promotionnelles et quels prix, satisfaire les clientèles familiales...

Ces ateliers professionnels ont pour objectif d'apporter des solutions concrètes à des questions directes. Loin des formations théoriques avec des interventions plénières, ils sont composés d'apports techniques : données sur les clientèles, mini-exposés méthodologiques, grille de travail, outils et échanges d'expériences. A partir de cas concrets, apportés par els participants, l'atelier permet de construire une réflexion commune et de poser les bases de solutions simples et pratiques.

Les ateliers sont ouverts à tous les acteurs touristiques, publics et privés. Les places sont limitées à 25 participants par atelier pour leur garantir un caractère très opérationnel.

LA WEB ACADEMY TOURISME

pour devenir plus efficace sur le web et les réseaux sociaux

Il s'agit d'ateliers d'une demi-journée animés par un formateur expert en webmarketing, avec un contenu théorique mais surtout des informations très pratiques pour donner les clés pour agir.

L'objectif n'est pas de faire des acteurs du tourisme des experts du digital mais de les sensibiliser au Web 2.0, de leur transmettre toutes les informations nécessaires pour prendre les bonnes décisions et de leur donner les outils pour agir efficacement.

Ces ateliers sont ouverts à tous les professionnels du tourisme quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'entreprise (loueur professionnel, hôtelier, hôtelier de plein air, prestataire outdoor, gestionnaire de site...).

Ils sont adaptés à tous les niveaux : débutants, autonomes, experts.

Les sujets sont très concrets et orientés vers l'action : soigner ses textes pour mieux communiquer et améliorer le référencement de son site, utiliser l'outil « mailchimp » pour envoyer ses emails à sa base de clients, paramétrer ses objectifs de vente avec « Google Analytics », promouvoir ses photos avec « Instagram » et l'usage des Hashtags...

Les ateliers sont ouverts à tous les acteurs touristiques, publics et privés. Les places sont limitées à 16 participants par atelier pour leur garantir un caractère très opérationnel.

2. LES THEMES ANNUELS D'AMELIORATION DE L'OFFRE

HPTE proposera chaque année un thème d'amélioration de l'offre sur des sujets prioritaires au regard des marchés et des clients afin de sensibiliser les acteurs (publics et privés) sur les enjeux et leur donner des pistes pour agir.

HPTE y consacra un budget et des actions concrètes : études, publications, voyages d'études, séminaires, ateliers de travail...

3. LES RENCONTRES DU TOURISME

Le Département et HPTE prendront l'initiative de rencontres semestrielle ou annuelle **avec les comités de pilotage des pôles**. Ce rendez-vous permettra d'évaluer la mise en œuvre de la stratégie et d'enrichir la feuille de route.

Le Département et HPTE organiseront chaque année une rencontre entre **l'ensemble des acteurs touristiques** du territoire afin de favoriser l'appropriation d'un discours commun sur la destination, les échanges d'expériences, les partenariats, etc.

REGLEMENT D'INTERVENTION POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES POLES TOURISTIQUES DES HAUTES-PYRENEES

Le présent règlement d'intervention précise les dispositifs mis en œuvre à savoir :

- L'appel à projets Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées ;
- Le soutien à l'ingénierie des Pôles.

ARTICLE 1 – LE DISPOSITIF DE MISE EN OEUVRE

Afin d'accompagner les initiatives portées sur les Pôles Touristiques des Hautes-Pyrénées, le Département lancera deux fois par an un appel à projets.

Les projets, qu'ils soient portés par une structure publique ou privée, devront impérativement avoir été présentés au comité de pilotage local du Pôle touristique concerné avant d'être déposés au Département pour solliciter un appui financier. Cette présentation aura pour objet de vérifier la conformité du projet avec la stratégie adoptée par le Pôle et la synergie avec les autres projets du Pôle. Tout projet qui ne pourra se prévaloir de cette présentation ne sera pas instruit par le Département.

De même, dans tous les projets, les services du Département et ceux d'Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement devront avoir été associés et impliqués en amont (présentation du projet, cahier des charges, choix des intervenants...).

Le Département mobilisera une enveloppe dédiée et concourra au financement des projets présentés dans la limite des engagements inscrits à son budget.

ARTICLE 2 – LES PRINCIPES GENERAUX D'INTERVENTION

Pour bénéficier d'une aide financière du Département, les projets déposés devront :

- d'une part, intégrer les enjeux et la stratégie de leur Pôle ;
- d'autre part, poursuivre la réalisation de un ou plusieurs facteurs clés de succès d'une destination, à savoir :
 - la qualité environnementale et urbanistique ;
 - la qualité des restaurants, équipements et services ;
 - la mise en tourisme des sites naturels et du territoire ;
 - l'excellence commerciale et marketing des acteurs ;
 - la qualité de l'accueil ;
 - l'accessibilité et les dessertes.

2.1 LES ELEMENTS TRANSVERSAUX D'APPRECIATION DES PROJETS

Un dossier-type sera proposé aux maîtres d'ouvrage afin de leur permettre de questionner leur projet au regard des points ci-après.

Pour tout projet déposé, il conviendra au porteur de :

- **Justifier le projet au regard de la stratégie de Pôle :**
 - A quels enjeux répond le projet et de quelle manière les traite-t-il ?
 - De quelle manière le projet contribue à construire, installer, défendre dans la durée le positionnement retenu par le Pôle ?
 - Quelles sont les synergies avec les autres actions du Pôle ?

- **Identifier clairement les marchés et cibles visés par le projet (montagne hiver, montagne été, grand tourisme...)**
Remarque : Évaluer le niveau de mise en tourisme par rapport à la mixité des publics visés (résidents-touristes-excursionnistes) : la part du public touristique représentera à minima 50% du public cible
- **Préciser les tendances socio-culturelles des clients** auxquelles répond le projet (convénience, non-marchand, ludique, vitalité soft, bien-être et santé, qualité et esthétique de la vie quotidienne, naturalité)
- **Etablir la pertinence économique, sociale et environnementale :**
 - Modèle économique fiable
 - Business plan établi
 - Ancrage territorial (approvisionnements, périmètre d'intervention, domiciliation...)
 - Démarche(s) Qualité
 - Démarche sociale de la structure : clause sociale dans les marchés publics, tarifs sociaux, politique de formation et de fidélisation du personnel...
 - Recherche d'une performance environnementale au-delà de la réglementation et démarche de certification.

Le cas échéant, les porteurs de projet devront s'inscrire dans les dispositifs de formation, étude et veille proposés au niveau départemental (ateliers marketing, Web academy et High Hospitality,...) ou organisés localement.

2.2 L'ACCOMPAGNEMENT FINANCIER

L'intervention du Département dans le cadre du programme « Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées » ne fait référence à aucun plancher ni plafond éligible par dossier. C'est la qualité du projet et son inscription dans la feuille de route de son Pôle touristique d'appartenance qui guidera sa programmation et au regard de l'ensemble des sollicitations reçues.

Les projets prenant en compte des thématiques prioritaires pour le Département : insertion sociale (clause sociale, Ateliers Chantier Insertion), prévention des déchets... pourront être favorisés.

Le fonds « Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées » est exclusif des autres interventions départementales.

2.3 LA MAITRISE D'OUVRAGE

Pour bénéficier des aides « Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées », les projets doivent se situer sur le territoire de communes ayant instauré la taxe de séjour.

De plus, les projets portés par les Communautés de Communes seront éligibles si la taxe de séjour est instaurée sur 50 % des communes représentant 75 % de la population regroupées en son sein.

Maîtrise d'ouvrage publique : toutes les communes et leurs groupements

Maîtrise d'ouvrage privée : les associations et l'ensemble des acteurs privés selon les règles en vigueur au moment de la présentation du dossier.

2.4 LES AIDES A L'INVESTISSEMENT ET A L'IMMATERIEL

Les dépenses ne doivent pas être engagées préalablement à l'accusé de réception déclarant le dossier de demande de subvention administrativement complet.

Les conditions de financement quelle que soit la nature de l'opération :

- le taux de financement toutes aides publiques confondues est fixé à 50 % pour les projets générateurs de recettes et 70 % pour les autres opérations ;
- un financement sur le TTC pourra être possible sous réserve que le maître d'ouvrage ne récupère pas la TVA sur l'opération ;
- la participation du Département ne sera jamais supérieure à celle du maître d'ouvrage.

A titre exceptionnel, les dépenses d'achat de matériel nécessaires au bon fonctionnement de l'équipement pourront être prises en compte.

Les matériaux mis en œuvre dans le cadre de travaux en régie pourront intégrer les dépenses éligibles à hauteur maximum de 25 % du montant H.T des travaux.

Sont exclues :

- Les dépenses d'entretien courant et de maintenance ;
- Les opérations réalisées en leasing.

Le maître d'ouvrage s'engage à maintenir l'activité touristique de l'établissement ou l'infrastructure financée sur une durée de 10 ans à compter de la date de réception des travaux.

En cas de cessation d'activité prématurée, non justifiée par un cas de force majeure, le maître d'ouvrage s'engage à reverser les sommes perçues au prorata du temps restant à courir par rapport à la durée de l'engagement initial

Le maître d'ouvrage s'engage à fournir annuellement, sur demande du Département ou de tout organisme mandaté par lui à cet effet, des éléments de rapport d'activités.

2.5 LE SOUTIEN A L'INGENIERIE TERRITORIALE

La mise en œuvre de la démarche Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées s'appuie sur un dispositif d'animation pour partie assuré par un Chef de projet que chaque Pôle devra désigner.

Le Département apportera son aide à l'ingénierie territoriale sur les trois nouveaux Pôles (Lourdes, Tarbes-Vallée de l'Adour et Coteaux-Nestes-Baronnies-Barousse) aux conditions suivantes :

- Définition partagée avec les services du Département et d'Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement d'une lettre de mission pour le Chef de Pôle ;
- Sont éligibles les salaires et frais de déplacement ainsi que certains frais de publication convenus dans le cadre du programme d'action annuel du chef de projet ;
- Dégressivité de l'intervention sur trois années sur les frais salariaux : 50 000 € de dépenses plafonnées accompagnés à 30, 20 puis 10 %.

Pour bénéficier de cette aide, la structure porteuse de l'ingénierie du Pôle devra déposer en début d'année une demande auprès du Département.

ARTICLE 3 – LE DISPOSITIF DE CONCERTATION ET DE PROGRAMMATION

Un Comité de sélection des projets présentés au titre du dispositif « Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées » est mis en place.

Présidé par le Président du Conseil Départemental, il est constitué :

- des membres de la 2^{ème} Commission « Solidarités territoriales : Projet de Territoire et Développement durable » ;
- de la 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Projet de territoire, de l'attractivité du territoire et de la coopération transfrontalière ;
- de la Vice-Présidente en charge du Tourisme ;
- du Président d'Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement.

Sur la base d'une proposition préparée par les services du Département et d'Hautes-Pyrénées Tourisme Environnement (le cas échéant en association avec les services de l'Etat et de la Région (crédits propres et fonds européens)), il examinera les dossiers et établira la liste définitive des opérations retenues et leur financement à soumettre à la Commission permanente.

Ces Comités statueront au moins au rythme des appels à projets ouverts, c'est-à-dire deux fois par an.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINANCIERES

4.1 VALIDITE DES AIDES

Le projet devra être engagé dans les 12 mois suivant la date de notification de l'aide. En ce sens, le bénéficiaire s'engage à adresser toute pièce justificative : bon de commande, ordre de service, etc.

Le délai de validité des aides attribuées ne pourra excéder 2 ans à compter de la date de la notification. A l'issue de ce délai, la subvention sera annulée de plein droit.

4.2 MODALITES DE VERSEMENT DES AIDES

Le versement de la subvention :

- 2 acomptes au plus dont le 1^{er} qui ne pourra être versé que sur présentation de factures acquittées représentant au minimum 30 % de la dépense éligible ;
- Si la dépense finale est inférieure à la dépense retenue au moment de l'engagement de l'aide, la subvention sera minorée au prorata des dépenses effectivement réalisées ;
- Si des aides obtenues auprès d'autres financeurs conduisaient à dépasser le taux maximum toutes aides publiques confondues défini à l'article 2.4, le Département sera amené à réduire son intervention au moment du paiement.

Dans le cas où l'opération réalisée ne serait pas conforme aux objectifs initialement fixés, l'intervention départementale pourra être réexaminée.

Pour les collectivités : le versement du solde sera réalisé sur la base des factures acquittées accompagnées d'un récapitulatif signé par le comptable public et du formulaire de demande de versement dûment complété par le maître d'ouvrage.

En cas d'inobservation de ces dispositions financières et en cas de non réalisation ou réalisation partielle de l'opération financée, le Département émettra un titre de recettes aux fins de recouvrement des sommes indûment perçues.

ARTICLE 5 – MODALITES DE PUBLICITE ET D'INFORMATION

Concernant toute opération financée dans le cadre des Pôles touristiques des Hautes-Pyrénées le maître d'ouvrage s'engage à :

- Pour les opérations d'infrastructure ou de construction, positionner, dès le démarrage du chantier, un ou des panneaux signalant de manière visible l'accompagnement financier du projet par le Département ;
- Apposer le logotype du Département conforme à sa charte graphique sur tous les supports de communication et d'information produits : convocations, rapports d'études, journal institutionnel, dépliant, inauguration, carton d'invitation, etc.

Le versement du solde des subventions sera subordonné à la réception de pièces (photos, copie d'écran de sites internet, feuilles d'émergence...) attestant de cette obligation de publicité et d'information.

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

**TRANSFORMATION DE L'INSTITUTION INTERDEPARTEMENTALE
"INSTITUTION ADOUR" EN SYNDICAT MIXTE OUVERT**

DOSSIER N° 202

Monsieur Bernard VERDIER, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président concluant à la transformation de l'Institution interdépartementale Institution Adour en syndicat mixte ouvert.

Les lois suivantes sont venues, au cours de ces trois dernières années, modifier les compétences et l'organisation territoriale en matière d'eau :

- la loi de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 dite loi MATPAM),
- la loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt (loi n° 2014-1170 du 13 octobre 2014),
- la loi portant nouvelle organisation de la République (loi n°2015-991 du 7 août 2015 dite loi NOTRe),
- la loi pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages (loi n°2016-1087 du 8 août 2016).

Ainsi et en synthèse, au-delà de la suppression de la clause de compétence générale des Départements :

- la compétence GEMAPI (Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations) est créée pour les communes puis transférée automatiquement aux Etablissements Publics de Coopération Intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP) à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- les EPCI-FP peuvent lever une taxe additionnelle, plafonnée et affectée à cette nouvelle compétence ;
- les collectivités peuvent se regrouper au niveau des sous bassins au sein d'Etablissements Publics de Gestion des Eaux (EPAGE) et au niveau du bassin hydrographique au sein d'un Etablissement Public Territorial de Bassin (EPTB) ;
- les institutions interdépartementales (comme l'Institution Adour) doivent être transformées en syndicat mixte avant le 1^{er} janvier 2018 pour garder leur labellisation d'EPTB.

L'Institution Adour est un établissement public interdépartemental constitué en 1978 par les 4 Départements du bassin de l'Adour : Hautes-Pyrénées, Gers, Landes et Pyrénées-Atlantiques.

L'objectif initial de ce regroupement était d'agir en commun pour un aménagement hydraulique cohérent et concerté. Les missions statutaires d'origine de l'Institution Adour étaient alors la protection contre les crues et les érosions, l'augmentation et la gestion des ressources en eau ainsi que la lutte contre les pollutions. A titre d'exemple, ont été réalisés les travaux de protection contre les crues de Maubourguet, les réservoirs de l'Arrêt-Darré et du Louet ainsi que la réalisation de seuils sur l'Adour.

Ces missions ont évolué avec le temps pour s'ouvrir aux questions des milieux aquatiques, de la gestion intégrée, et également prendre en compte à la fois l'évolution des enjeux et des préoccupations du territoire, ainsi que les évolutions réglementaires : lois sur l'eau de 1992 et 2006, schémas directeurs d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE) du bassin Adour-Garonne successifs, directive cadre européenne sur l'eau, directive inondation, ...

L'Institution Adour, au travers de ses modifications statutaires, a donc fait évoluer ses missions vers celles qui sont les siennes aujourd'hui : la gestion et la protection des milieux aquatiques, la gestion qualitative et quantitative de la ressource, l'organisation de la gestion intégrée sur le territoire et de l'information.

Ainsi, l'Institution Adour conduit aujourd'hui des missions :

- relevant de la GEMAPI : par exemple, les animations et études relatives aux Programmes d'Actions de Prévention contre les inondations (PAPI), la gestion et l'entretien des ouvrages contre les crues, la restauration de l'espace de mobilité, les études sur la restauration de la continuité écologique ;
- hors GEMAPI : sans être exhaustif, la gestion des étiages, l'aménagement et l'entretien d'ouvrages de réalimentation, l'animation et le portage des schémas d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE).

Or, demain, les compétences GEMAPI devront être assurées par les EPCI ou leurs regroupements qui par ailleurs bénéficieront de la possibilité de les financer par la création d'une taxe.

En ce qui concerne les actions hors GEMAPI, les Départements et les Régions peuvent poursuivre un certain nombre d'actions telles que l'étude, l'exécution, ou l'exploitation d'aménagements hydrauliques concourant à la sécurité civile ainsi que l'exploitation, l'entretien et l'aménagement d'ouvrages hydrauliques existants, dès lors que ces ouvrages ne sont pas exclusivement dédiés à la prévention des inondations.

Pour mémoire, il est rappelé que l'Institution Adour est notamment propriétaire de 24 réservoirs et qu'il est primordial de conserver une gestion coordonnée de cette ressource en eau. C'est d'ailleurs une mission historique de l'Institution Adour qui avait motivé sa création par les quatre Départements.

Ainsi, l'Institution Adour pourrait être amenée demain à mettre en œuvre :

- des missions GEMAPI en tant que chef de file ou maître d'ouvrage et accueillir, à ce titre, en son sein les structures compétentes (EPCI-FP, Syndicats, EPAGE,...) ;
- de la même manière des missions hors GEMAPI, avec les 4 Départements, les 2 Régions et éventuellement d'autres structures publiques.

Il est rappelé que l'Institution ne dispose pas de ressources financières propres. Ce sont donc aujourd'hui les quatre Départements qui assurent l'autofinancement des actions conduites par la structure et le financement de son fonctionnement. Pour 2016, notre collectivité apporte une contribution à l'Institution Adour à hauteur de 175 000€ en investissement et 135 000 € en fonctionnement.

Dans l'optique de l'affectation de la compétence GEMAPI aux EPCI, les Départements ne seront plus amenés à assumer l'autofinancement de certaines actions.

Par ailleurs, l'Institution Adour est également un Etablissement Public Territorial de Bassin (au sens de la loi n°2003-699 du 30 juillet 2003), qui œuvre pour une gestion concertée et équilibrée de la ressource en eau, des milieux aquatiques, et de leurs usages dans le bassin.

Les évolutions réglementaires (Lois MAPTAM et Loi d'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt) imposent qu'à compter du 1er janvier 2018, les EPTB soient des syndicats mixtes. L'Institution Adour est concernée par cette évolution juridique : elle est labellisée EPTB mais par contre, ses statuts sont ceux d'une entente interdépartementale.

La loi n°2016-1087 du 8 août 2016 pour la reconquête de la biodiversité, de la nature et des paysages prévoit dans son article 62, transposé à l'article L.5421-7 du code général des collectivités territoriales, introduit une procédure de transformation en syndicat mixte ouvert pour les institutions interdépartementales labellisées.

La question de l'intérêt du maintien de cette labellisation de l'Institution Adour se pose donc légitimement. Elle lui confère des missions et un rôle attendu qui apportent à la fois sa légitimité et sa reconnaissance vis-à-vis des acteurs locaux et des partenaires institutionnels et financiers.

Compte-tenu des évolutions de la réglementation, le Conseil d'Administration de l'Institution Adour, lors de sa réunion du 10 octobre 2016, a décidé, à l'unanimité de modifier les statuts de cette structure pour la faire évoluer vers un syndicat mixte ouvert dès le 1er janvier 2017.

Cette nouvelle forme juridique permettra également à d'autres collectivités de rejoindre l'Institution Adour. Cette dernière a d'ailleurs prévu de rencontrer les structures locales (Communautés, Syndicats,...) et les Régions pour recenser leurs intentions éventuelles d'adhésion au nouveau syndicat mixte pour la mise en œuvre de certaines actions.

Les projets de statuts modifiés joints en annexe reprennent les mêmes fondements que les statuts actuels de l'institution interdépartementale.

Cette transformation dès 2017 constituerait une première étape dans les évolutions envisagées pour l'Institution Adour, ayant pour objectifs principaux de réaliser les opérations nécessaires (transformation, transferts,...) préalablement à l'intégration de nouveaux membres, ainsi que la conservation du label d'EPTB au-delà du 1^{er} janvier 2018.

Après avis de la deuxième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1^{er} – d'approuver la transformation en syndicat mixte ouvert de l'Institution Adour à compter du 1^{er} janvier 2017,

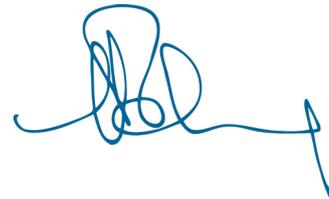
Article 2 – d’approuver les statuts révisés de l’Institution Adour joints à la présente délibération,

Article 3 – de désigner Laurence ANCIEN, Christiane AUTIGEON, Jean GUILHAS, Bernard POUBLAN et Bernard VERDIER pour siéger au sein de cette instance,

Article 4 – compte-tenu d’un contexte budgétaire tendu, l’intervention du Département auprès de l’Institution Adour doit être recentrée sur le financement du fonctionnement et des opérations d’investissement ne relevant pas de la compétence GEMAPI ;

Article 5 – les cinq conseillers départementaux représentant le Département au sein de l’Institution Adour, veilleront, même parmi les opérations hors GEMAPI, à faire des priorités selon les besoins réels du territoire et selon les capacités budgétaires de la collectivité.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU

PROPOSITION DE STATUTS DE SYNDICAT MIXTE POUR L'INSTITUTION ADOUR

Préambule :

L'Institution Adour, institution interdépartementale, établissement public territorial du bassin (EPTB) de l'Adour a été constituée entre les 4 Départements du bassin de l'Adour le 7 juillet 1978.

Au regard des réformes induites par les lois MAPTAM, NOTRe et Biodiversité prescrivant notamment que les EPTB doivent être des syndicats mixtes au 1^{er} janvier 2018, l'Institution Adour a adopté, par décision de son conseil d'administration en date du 22 juillet 2016, une stratégie et un plan d'action (principes, objectifs, méthodologie, calendrier) pour les mois à venir.

Dans ce cadre, l'Institution Adour prévoit une transformation en syndicat mixte ouvert restant constitué entre les 4 Départements membres historiques avec une prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2017. Cette transformation constitue une première étape avant un processus d'intégration des nouveaux membres et de révisions statutaires qui s'opérera dans les prochains mois.

TITRE 1 : CONSTITUTION, DENOMINATION, MEMBRES, PERIMETRE, OBJET, SIEGE ET DUREE

ARTICLE 1 : Constitution

En application des articles L.213-12 du code de l'environnement, L.5421-7, L.5721-1 et suivants du Code général des collectivités territoriales (CGCT) ainsi qu'aux dispositions auxquelles ils renvoient, l'Institution Adour, institution interdépartementale créée le 7 juillet 1978, établissement public territorial du bassin de l'Adour tel qu'arrêté le 11 avril 2007 par le Préfet coordonnateur de bassin Adour-Garonne, est transformée en syndicat mixte.

ARTICLE 2 : Dénomination

Le présent établissement sera désigné dans les présents statuts par « l'Institution Adour ».

ARTICLE 3 : Membres

Sont membres de l'Institution Adour, les structures suivantes :

- Département du Gers (32)
- Département des Landes (40)
- Département des Pyrénées-Atlantiques (64)
- Département des Hautes-Pyrénées (65)

ARTICLE 4 : Périmètre

L'Institution Adour est compétente sur le bassin hydrographique de l'Adour.

ARTICLE 5 : Objet

L'Institution Adour a vocation à intervenir en qualité de chef de file mais aussi de maître d'ouvrage, à la mise en œuvre des orientations du schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (SDAGE) dans les domaines :

- de la coordination des politiques et acteurs de l'eau dans les bassins hydrographiques concernés dans une mission de chef de file avec l'appui éventuel aux maîtres d'ouvrages locaux dans le respect du principe de subsidiarité ;
- de la mise en place des outils de gestion intégrée ;
- de la gestion et de la protection des milieux aquatiques, et concernant plus précisément la mise en œuvre des actions de préservation des poissons migrateurs (passes à poissons, suivi et restauration des espèces) et des sites naturels lui appartenant ;
- de la gestion quantitative de la ressource en eau intégrant l'élaboration et la mise en œuvre de plans de gestion des étiages - P.G.E. ;
- de la gestion des risques fluviaux et concernant plus précisément les actions de protection contre les inondations et les travaux d'intérêt général de restauration, d'entretien et d'aménagement des cours d'eau ;
- de la gestion qualitative de la ressource en eau ;
- de l'organisation et de la gestion de l'information eau et concernant plus précisément le partenariat avec l'Observatoire de l'Eau, la mise en œuvre d'un SIG, des actions pédagogiques et de communication, et de partenariat avec les organismes scientifiques et de recherche.

ARTICLE 6 : Sièg

Le sièg de l'Institution Adour est fixé au 15 rue Victor Hugo - 40025 MONT-DE-MARSAN Cedex.

ARTICLE 7 : Durée

L'Institution Adour est constituée pour une durée illimitée.

TITRE 2 : ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

L'Institution Adour est administrée par un comité syndical, un bureau et un président.

ARTICLE 8 : Comité syndical

8.1. Composition du comité syndical

L'Institution Adour est administrée par un comité syndical placé sous l'autorité de son président et composé de 20 délégués (à raison de 5 représentants de chacun des membres).

Chaque délégué est désigné par la structure membre dans les conditions qui lui sont propres.

Le mandat de délégué au sein du comité syndical expire en même temps que le mandat au titre duquel les délégués ont été désignés.

8.2. Fonctionnement et modalités de vote du comité syndical

Le comité syndical se réunit au minimum trois fois par an et à chaque fois que le président de l'Institution Adour le juge utile, au sièg de l'Institution Adour. Cependant, la réunion de l'Institution Adour peut se tenir au sièg de l'un des membres de l'Institution Adour ou en tout autre lieu du bassin de l'Adour.

En outre, le comité syndical peut être convoqué à la demande des deux tiers des délégués.

La convocation indique obligatoirement, la date et l'heure de la réunion, le lieu précis de la réunion ainsi que l'ensemble des questions portées à l'ordre du jour prescrit par le président de l'Institution Adour. Elle doit être adressée personnellement à tous les délégués du comité syndical. Le président peut décider que l'envoi de la convocation ou de tout autre document nécessaire à la tenue de la réunion du comité syndical peut être faite par voie de mail ou dématérialisée. Dans ce cas, il en informe les délégués en début de mandat.

En cas d'empêchement, les délégués ont l'obligation d'informer le président de leur absence.

Toute convocation à une réunion du comité syndical est adressée 5 jours francs avant la date de la tenue de la réunion.

Chaque point inscrit à l'ordre du jour sur la convocation doit être accompagné dans le même délai d'une note de synthèse et de tout document permettant au délégué d'être informé de manière appropriée.

La tenue de la réunion du comité syndical est subordonnée, sous peine de nullité des décisions prises, à la réunion d'un quorum fixé à la moitié de ses délégués. Le quorum est vérifié en début de séance et à chaque vote d'un point à l'ordre du jour et porté au procès-verbal. Si le quorum n'est pas atteint en début de réunion ou préalablement à chaque vote organisé sur un point à l'ordre du jour, la réunion du comité syndical est reportée au minimum trois jours francs après avec le même ordre du jour. La réunion du comité syndical ne sera alors pas soumise à la règle du quorum.

Si l'ordre du jour doit être modifié après l'échec d'une réunion du comité syndical pour défaut de quorum, le délai de convocation est automatiquement porté à 5 jours francs. La seconde réunion dans ces conditions n'est pas soumise à l'obligation de quorum.

Toutes les délibérations portant sur l'exercice de l'objet de l'Institution Adour et sur les points à l'ordre du jour sont prises à la majorité simple des délégués présents ou représentés. En cas d'égalité, la voix du président du comité syndical est prépondérante.

Le vote s'effectue à main levée, sauf à la demande expresse d'organisation d'un scrutin secret par au moins un tiers des délégués présents ou représentés. Cette demande doit être présentée avant la mise au vote de la décision.

Le président appelle pour chaque délibération expressément la manifestation des votes contre, des votes pour et des abstentions et fait consigner chaque vote sur le procès-verbal de séance.

Chaque délégué siégeant au sein du comité syndical peut être porteur d'un seul pouvoir écrit de voter en son nom. Chaque pouvoir n'est valable que pour une seule réunion du comité syndical dont la date de convocation et les points à l'ordre du jour sont précisés. Tous les pouvoirs sont présentés en début de séance au président du comité syndical.

Le président, lorsqu'il l'estime nécessaire, peut inviter toute personne qualifiée à participer aux réunions du comité syndical. La participation de ces personnes à la réunion est précisée dans les convocations à la réunion. Il est précisé leur identité, leur qualification et le titre auquel ils sont amenés à participer à la réunion. Leur participation se fait sans voix délibérative.

8.3. Attributions du comité syndical

Le comité syndical règle par ses délibérations les affaires relevant de l'objet de l'Institution Adour.

Il peut déléguer une partie de ses compétences au bureau ou au président à l'exception des domaines suivants :

- Elire le président et les membres du bureau,
- Adopter le règlement intérieur de l'Institution Adour,
- Approuver les nouveaux membres,
- Voter le budget et le compte administratif,
- Donner quitus au président et au comptable public pour leur gestion de l'année N-1,
- Fixer et appeler les contributions financières des membres de l'Institution Adour,
- Décider la création d'emplois,
- Propose de modifier les conditions de financement de l'Institution Adour,
- Propose de modifier les statuts.

En début de mandat, le comité syndical établit un règlement intérieur de l'Institution Adour qui précise le fonctionnement des organes statutaires qu'il adopte à la majorité simple.

ARTICLE 9 : Bureau

9.1. Composition du bureau

Le comité syndical élit en son sein un bureau composé de huit délégués, de telle sorte que chaque Département soit représenté par deux délégués, et comprenant :

- le président
- les trois vice-présidents,
- les présidents des commissions des travaux et des finances
- deux délégués.

Leur élection intervient à la plus proche séance qui suit l'installation du comité syndical et l'élection du président de l'Institution Adour.

9.2. Fonctionnement et modalités de vote du bureau

Le bureau se réunit sur convocation du président de l'Institution Adour autant de fois que nécessaire et au minimum 3 fois par an.

La convocation est adressée par le président de l'Institution Adour 3 jours francs avant la date de la tenue de la réunion à chacun des membres du bureau dans les mêmes conditions de forme que pour les réunions du comité syndical. L'envoi d'une note de synthèse pour chaque point à l'ordre du jour est facultatif. Le quorum est atteint lorsqu'un tiers des membres du bureau sont présents. Aucun pouvoir n'est admis pour la réunion du bureau.

En cas d'absence de quorum, le président convoque à nouveau le bureau dans un délai franc de 3 jours.

Le vote au sein du bureau s'effectue à main levée sauf s'il est demandé l'organisation d'un scrutin secret par au moins 1/3 des membres du bureau présents. Chaque membre du bureau est détenteur d'une seule voix.

9.3. Attributions du bureau

Le bureau est chargé d'assister le président dans la gestion de l'Institution Adour.

Il délibère sur toutes les affaires que le comité syndical lui a déléguées expressément.

ARTICLE 10 : Commissions

Le comité syndical peut, à tout moment, créer des commissions consultatives permanentes ou temporaires. Leur nombre, leur composition, leur objet et leur fonctionnement sont fixés par délibération du comité syndical.

A minima, deux commissions sont créées au sein de l'Institution Adour :

- la commission des travaux : commission consultative constituée d'un président et de 7 délégués de telle sorte que chaque Département membre soit représenté en son sein par 2 délégués ; cette commission est chargée d'examiner préalablement aux réunions du comité syndical, les aspects techniques des dossiers.
- la commission des finances : commission consultative constituée d'un président et de 7 délégués de telle sorte que chaque Département membre soit représenté en son sein par 2 délégués ; cette commission est chargée d'examiner préalablement aux réunions du comité syndical, les aspects financiers des dossiers.

ARTICLE 11 : Président

11.1. Election du président

Le président est élu à la majorité simple par le comité syndical, lors de la première réunion suivant le renouvellement général des membres.

11.2. Attributions du président

Le président est l'organe exécutif de l'Institution Adour et à ce titre :

- Prépare et exécute les délibérations du comité syndical et du bureau,
- Convoque et préside les réunions du comité syndical et du bureau,
- Ordonne les dépenses et prescrit l'exécution des recettes en conformité avec le budget voté par le comité syndical, accepte les dons et legs,
- Est chargé de l'administration de l'Institution Adour, nomme aux différents emplois, prépare le projet de budget,
- Dirige les services de l'Institution Adour et la représente en justice,
- Nomme les directeurs de l'Institution Adour après avis obligatoire du comité syndical.

Le président est seul chargé de l'administration, mais il peut sous sa surveillance et sa responsabilité déléguer par arrêté une partie de ses fonctions à un ou plusieurs de ses vice-présidents ou, dès lors que ceux-ci sont tous titulaire d'une délégation, à des délégués du comité syndical.

Il peut également déléguer sa signature aux Directeurs de l'Institution Adour.

11.3. Vice-présidents

Les vice-présidents peuvent se voir déléguer une partie des fonctions du président sous sa surveillance et sa responsabilité. Ils sont au nombre de 3 de telle sorte que chaque Département soit représenté et remplacent le président en cas d'absence ou d'empêchement. Leur élection intervient à la plus proche séance qui suit l'installation du comité syndical et l'élection du président de l'Institution Adour.

TITRE 3 : DISPOSITIONS FINANCIERES ET COMPTABLES

ARTICLE 12 : Budget

Le budget de l'Institution Adour pourvoit aux dépenses et aux recettes des services pour lesquels l'Institution Adour est constituée.

Le comité syndical vote chaque année le budget primitif de l'Institution Adour et toutes décisions modificatives ou budgets supplémentaires.

ARTICLE 13 : Recettes

Les recettes de l'Institution Adour comprennent notamment :

- Les contributions financières de chaque membre décidées par le comité syndical dans le respect des dispositions statutaires,
- Les revenus des biens meubles ou immeubles de l'Institution Adour,
- Les sommes qu'il perçoit auprès des administrations publiques, des associations ou des usagers,
- Les subventions obtenues,
- Le produit des taxes, redevances, et contributions correspondant aux services assurés,
- Les produits des dons et legs,
- Les produits des emprunts,
- Toute autre recette autorisée par les lois et règlements en vigueur, présent et à venir.

ARTICLE 14 : Contribution financière des membres

Le montant de la contribution des membres aux dépenses de l'Institution Adour est fixée chaque année lors du vote du budget par délibération du comité syndical et selon les modalités de calcul suivantes.

14.1. Participation des membres aux charges générales de fonctionnement

La participation des membres aux charges générales de fonctionnement est calculée, après prise en compte des participations des autres collectivités publiques et des autres recettes, au prorata :

- pour moitié, des dépenses d'investissement réalisées pour le compte de chaque Département depuis la création de l'Institution Adour conformément aux résultats des comptes administratifs,
- pour moitié, de la population du dernier recensement sur les bassins hydrographiques territorialement concernés.

Cf. annexe 1 : tableau de répartition des charges de fonctionnement à la date d'approbation de la modification des statuts.

14.2. Participation des membres aux charges de fonctionnement liées à des missions spécifiques

La participation des membres aux dépenses de fonctionnement autres que celles relevant des charges générales est arrêtée chaque année par le comité syndical.

Pour chaque mission spécifique nouvelle, la participation des collectivités publiques membres est arrêtée par le comité syndical en fonction de l'intérêt interdépartemental ou départemental de chaque projet.

Cf. annexe 1 : tableau de répartition des charges de fonctionnement à la date d'approbation de la modification des statuts.

14.3. Participation des membres aux charges d'investissement

Pour chaque opération d'investissement, la participation des collectivités publiques membres est arrêtée chaque année par le comité syndical en fonction de l'intérêt interdépartemental ou départemental de chaque projet.

Cf. annexe 2 : principes de répartition des charges d'investissement à la date d'approbation de la modification des statuts.

TITRE 4 : MODIFICATIONS STATUTAIRES

ARTICLE 15 : Modifications de l'objet de l'Institution Adour

L'Institution Adour peut à tout moment étendre ou restreinte son objet sur des domaines présentant une utilité pour les membres.

L'extension de l'objet de l'Institution Adour peut être proposée sur l'initiative du comité syndical ou de l'un de ses membres. L'extension de l'objet de l'Institution Adour est soumis à l'accord unanime du comité syndical.

La réduction des compétences de l'Institution Adour peut être proposée par le comité syndical ou de l'un de ses membres. La réduction de l'objet de l'Institution Adour est soumise à l'accord unanime du comité syndical.

ARTICLE 16 : Adhésion d'un nouveau membre à l'Institution Adour

L'adhésion d'un nouveau membre est soumise à l'accord unanime du comité syndical. Elle prend effet au 1er janvier de l'année qui suit l'accord du comité syndical.

ARTICLE 17 : Retrait d'un des membres de l'Institution Adour

Tout membre peut faire valoir son droit au retrait de l'Institution Adour après en avoir informé le président par un courrier auquel est joint la délibération portant décision de retrait.

L'acceptation du retrait est soumise à la décision du comité syndical.

Les conditions de retrait sont régies par les articles L.5721-6-2 et L.5211-25-1 du code général des collectivités territoriales.

Le retrait effectif prend effet au 1er janvier suivant l'approbation du comité syndical.

TITRE 5 : DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 18 : Autres dispositions

Pour toute disposition non évoquée dans les présents statuts, les articles L.5721-1 et suivants du code général des collectivités territoriales ainsi que les dispositions auxquelles ils renvoient sont applicables.

Annexe 1 : tableau de répartition des charges de fonctionnement à la date d'approbation de la modification des statuts

| DEPARTEMENT | GERS | LANDES | PYRENEES-ATLANTIQUES | HAUTES-PYRENEES |
|--|--|--------|----------------------|-----------------|
| CHARGES GENERALES DE FONCTIONNEMENT (y compris Observatoire de l'eau) | Pour moitié au prorata des investissements réalisés depuis l'origine et pour moitié au prorata de la population du bassin hydrographique | | | |
| CHARGES DE FONCTIONNEMENT LIEES A DES MISSIONS SPECIFIQUES | | | | |
| Gestion quantitative de la ressource en eau | | | | |
| Animation ressource en eau | 25% | 25% | 25% | 25% |
| Suivi et animation des plans de gestion des étiages | 25% | 25% | 25% | 25% |
| Suivi de la qualité des eaux des barrages | 25% | 25% | 25% | 25% |
| Gestion intégrée de la ressource en eau | | | | |
| Animation du projet de territoire Haut Adour | 35% | | | 65% |
| Animation du projet de territoire Midour | 40% | 60% | | |
| Animation des schémas d'aménagement et de gestion des eaux | 25% | 25% | 25% | 25% |
| Animation de la démarche prospective Adour 2050 | 25% | 25% | 25% | 25% |

| DEPARTEMENT | GERS | LANDES | PYRENEES-ATLANTIQUES | HAUTES-PYRENEES |
|---|------|--------|----------------------|-----------------|
| CHARGES DE FONCTIONNEMENT LIEES A DES MISSIONS SPECIFIQUES | | | | |
| Gestion des milieux | | | | |
| Animation du PLAGEPOMI | 5% | 45% | 45% | 5% |
| Animation gestion et restauration des poissons migrateurs | 5% | 45% | 45% | 5% |
| Animation Natura 2000 | 25% | 25% | 25% | 25% |
| Animation du plan de gestion de Bordères-Cazères-Renung | | 100% | | |
| Animateur de la maison de l'eau de Jû-Belloc | 45% | 15% | 15% | 25% |
| Gestion des rivières et risques fluviaux | | | | |
| Suivi et gestion Adour amont | 50% | 0% | 0% | 50% |
| Suivi et gestion Adour moyen | 0% | 100% | 0% | 0% |
| Suivi et gestion Adour maritime | 0% | 50% | 50% | 0% |
| Animation PAPI Adour amont | 1/3 | | 1/3 | 1/3 |
| Animation SLGRI/PAPI agglomération dacquoise | | 100% | | |

Annexe 2 : principes de répartition des charges d'investissement à la date d'approbation de la modification des statuts

| DOMAINES D'INTERVENTION | INTERET INTERDEPARTEMENTAL | INTERET DEPARTEMENTAL |
|--|---|------------------------------|
| GESTION ET PROTECTION DES MILIEUX AQUATIQUES | Au prorata de l'intérêt de chaque Département | Département concerné |
| GESTION QUANTITATIVE DE LA RESSOURCE EN EAU - RESERVOIRS | Au prorata de l'intérêt de chaque Département en fonction des volumes affectés pour l'usage économique et l'environnement | Département concerné |
| GESTION QUANTITATIVE DE LA RESSOURCE EAU - P.G.E. | À parts égales entre Départements du territoire concerné | |
| GESTION DES RISQUES FLUVIAUX | Au prorata de l'intérêt de chaque Département | Département concerné |
| GESTION QUALITATIVE DE LA RESSOURCE EN EAU | Au prorata de l'intérêt de chaque Département | |
| GESTION INTEGREE : S.A.G.E. - PHASE D'ELABORATION | À parts égales entre Départements | |
| GESTION INTEGREE : S.A.G.E. - PHASE DE MISE EN OEUVRE | Au prorata de l'intérêt de chaque Département | |
| GESTION INTEGREE : DEMARCHE ADOUR 2050 | À parts égales entre Départements | |
| GESTION INTEGREE : PROJETS DE TERRITOIRE | Au prorata de l'intérêt de chaque Département | |

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

**FONDS DEPARTEMENTAL DE MAITRISE DES DECHETS
MODIFICATION DES CRITERES D'INTERVENTION**

DOSSIER N° 203

Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président qui précise que depuis 1994, le Département participe, par le biais du Fonds Départemental de Maitrise des Déchets (FDMD), au financement de projets visant à maîtriser les déchets.

Les bénéficiaires de ce fonds sont les structures de collecte et de traitement des déchets.

Depuis sa création, les critères relatifs aux aides du FDMD ont évolué pour prendre en considération les différents objectifs fixés en matière de réduction des déchets.

Toutefois, il apparait nécessaire d'actualiser et de compléter la nature des opérations subventionnables ainsi que les modalités d'intervention de ce fonds, compte-tenu notamment :

- de la volonté de notre assemblée de renforcer les actions de prévention (« zéro gaspillage-zéro déchets ») et de mobiliser tous les acteurs départementaux autour d'objectifs ambitieux en matière de tri et de valorisation des déchets (délibération du Conseil Départemental du 11 décembre 2015) ;
- de la montée en puissance des actions de sensibilisation à la réduction et au tri ;
- de l'évolution de la réglementation nécessitant de la part des structures des réaménagements de leurs équipements (loi de transition énergétique) ;
- de l'impact du schéma départemental de coopération intercommunale sur la structuration de la collecte des déchets sur notre territoire impliquant une réorganisation et une harmonisation des différentes pratiques de gestion (collecte, fiscalité, ...).

Par ailleurs, la loi NOTRe, adoptée le 8 Août 2015, transfère la compétence de planification de la gestion des déchets à la Région et prévoit qu'un plan régional de prévention et de gestion des déchets ménagers soit élaboré « à l'initiative et sous la responsabilité du Président du conseil régional (...) dans les 18 mois à compter de la promulgation de la loi », soit d'ici février 2017. La Région Occitanie a quant à elle indiqué un calendrier prévisionnel d'adoption de son plan régional fin 2018.

Dans l'attente de ce plan, le Département souhaite soutenir avec volontarisme les collectivités au titre de la solidarité territoriale en priorisant le financement d'actions concourant à la prévention, à la valorisation et au tri des déchets.

Un groupe de travail constitué autour d'élus a mené une réflexion sur la politique départementale en matière de déchets et a émis des propositions pour réorienter les actions et critères du FDMD.

Après avis de la deuxième commission,

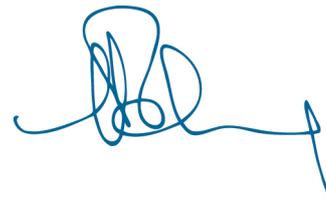
Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1^{er} – d'abroger, à compter du 1^{er} janvier 2017, le règlement du Fonds Départemental de Maîtrise des Déchets (FDMD),

Article 2 – d'adopter le nouveau règlement d'intervention du Fonds Départemental de Maîtrise des Déchets joint à la présente délibération qui rentrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU

REGLEMENT D'INTERVENTION DU FONDS DEPARTEMENTAL DE MAITRISE DES DECHETS

1- Nature des opérations concernées

Les opérations sont subventionnables si elles s'intègrent dans une des catégories suivantes :

- Les études
- La valorisation matière et organique
- Les nouvelles filières de valorisation : déchèteries et recycleries
- La sensibilisation et communication à la prévention et au tri
- La gestion à la source des biodéchets
- La réhabilitation des décharges sauvages

→ Se reporter aux fiches descriptives des aides pour plus d'informations sur la nature des opérations subventionnées et les conditions spécifiques.

2- Bénéficiaires

- Les structures exerçant la compétence collecte et traitement en fonction des types d'investissement (se référer aux fiches)
- Les communes et groupement de communes pour la réhabilitation des décharges (voir la fiche 9)

3- Conditions de recevabilité des dossiers

Le dossier de demande de subvention doit être adressé au Président du Conseil Départemental – Direction du Développement Local – Service Environnement Aménagement

Le dossier de demande de subvention doit être composé à minima des pièces suivantes :

- Courrier de demande de subvention signé par le/la Président(e) de la structure ou le/la maire adressé au Président du Conseil Départemental
- Délibération de la structure sur le projet sollicitant l'aide du Département
- Note technique sur le projet : description de l'opération, objectifs visés, type de public visé... (se référer aux fiches par type d'investissement pour le détail exact)
- Un échéancier prévisionnel de réalisation du projet
- Plans ou schéma descriptif selon nature des travaux
- Devis détaillés
- Récapitulatif du montant de l'opération (avec les différents postes de dépenses)
- Plan de financement
- Un Relevé d'Identité Bancaire

Au moment du dépôt de la demande de subvention, l'opération ne doit être ni engagée ni avoir fait l'objet d'un bon de commande.

Toute facture antérieure à la date d'autorisation de commencement de l'opération ne pourra être prise en compte.

4- Modalités d'intervention

| Fiche | Bénéficiaires | Type d'investissement | Taux maximum d'intervention Département | Plafond dépenses éligibles HT | Plancher dépenses éligibles HT | Subvention accordée |
|--|------------------------------------|--|---|-------------------------------|--------------------------------|--|
| LES ETUDES : AIDE A LA DECISION ET ETUDES DE FAISABILITE | | | | | | |
| 1 | Structures collecte / traitement | Etude menée sur un secteur géographique précis | 30% | 70 000 € | 16 700 € | Plafond : 21 000 € Plancher : 5 000 € |
| | | Etude départementale | 30% | 100 000 € | 16 700 € | Plafond : 30 000 € Plancher : 5 000 € |
| VALORISATION MATIERE ET ORGANIQUE | | | | | | |
| 2 | Structures collecte | Mise en place d'équipements liés à la collecte sélective et communication liée | 30% | 40 000 € | 16 700 € | Plafond : 12 000 € Plancher : 5 000 € |
| 3 | Structures collecte | Mise en place de la Tarification Incitative | 20% | 100 000 € | 25 000 € | Plafond : 20 000 € Plancher : 5 000 € |
| 4 | Structures collecte | Adaptation ou renouvellement d'équipements liés à la nouvelle réglementation | 20% | 100 000 € | 25 000 € | Plafond : 20 000 € Plancher : 5 000 € |
| NOUVELLES FILIERES DE VALORISATION : DECHETERIES/RECYCLERIE | | | | | | |
| 5 | Structures collecte | Création de nouvelles filières de valorisation et communication liée | 30% | 100 000 € | 16 700 € | Plafond : 30 000 € Plancher : 5 000 € |
| 6 | Structures collecte | Création de recyclerie et communication liée | 20% | 100 000 € | 25 000 € | Plafond : 20 000 € Plancher : 5 000 € |
| SENSIBILISATION / COMMUNICATION TRI ET PREVENTION | | | | | | |
| 7 | Structures collecte / traitement | Réalisation d'animations, de supports de communication et d'équipements pédagogiques | 30% | 100 000 € | 16 700 € | Plafond : 40 000 € Plancher : 5 000 € |
| | | Actions innovantes ciblées vers les professionnels | 40 % | | | |
| LA GESTION A LA SOURCE DES BIODECHETS | | | | | | |
| 8 | Structures collecte / traitement | Mise en place d'équipements individuels et collectifs et communication liée | 30% | 100 000 € | 16 700 € | Plafond : 30 000 € Plancher : 5 000 € |
| LA REHABILITATION DES DECHARGES SAUVAGES | | | | | | |
| 9 | Commune, EPCI, structures collecte | Etude de faisabilité | 40% | 50 000 € | 12 500 € | Plafond : 20 000 € Plancher : 5 000 € |
| | | Réhabilitation et réaménagement de site | 40% | 200 000 € | 12 500 € | Plafond : 80 000 € Plancher : 5 000 € |

Le taux maximum d'aides publiques ne doit pas dépasser 70%.

Les conditions particulières d'intervention de chaque aide sont précisées dans la fiche correspondante.

5- Travaux en régie

Le travail en régie est accepté pour certaines aides (voir fiches descriptives des aides). Le montant des travaux doit être équivalent à une fourchette de prix habituellement pratiquée par des entreprises pour des opérations similaires.

Pour le travail en régie, fournir une attestation signée du Président de la structure mentionnant le nombre d'heures effectuées par personne et le taux horaire appliqué.

Les travaux réalisés en régie et notamment la main d'œuvre doivent être ré-imputés en section d'investissement (attestation du Trésorier).

Les travaux en régie ne doivent pas dépasser 30% de la dépense subventionnable.

6- Procédure administrative

- **Phase 1 : La réception de la demande**

Le Département adresse à la structure un courrier accusant réception de la demande :

- Si le dossier est complet, une autorisation de commencement de l'opération avant attribution de la subvention du Département sera automatiquement accordée. A compter de la date de ce courrier la structure pourra, donc, engager l'opération et produire les bons de commande et factures correspondants.
- Si le dossier est incomplet, il sera demandé à la structure de fournir les pièces manquantes pour obtenir l'autorisation de commencement de l'opération.

A noter que cet accusé de réception ne préjuge pas de la décision favorable ou défavorable qui sera prise ultérieurement par l'organe délibérant du Département.

- **Phase 2 : L'examen et la validation des demandes**

Après instruction technique, le dossier sera examiné pour avis en Commission « solidarités territoriales ».

Les dossiers feront ensuite l'objet d'une délibération de la Commission Permanente, seule instance habilitée à attribuer une subvention.

- **Phase 3 : Modalités de versement de la subvention**

La structure bénéficiaire recevra un courrier de notification précisant les conditions d'attribution et de versement de l'aide ainsi qu'un imprimé de demande de paiement à compléter.

Pièces justificatives à produire auprès des services du Département pour le versement de la subvention :

- Imprimé de demande de paiement complété
- Factures acquittées
- Etat récapitulatif des factures en H.T. (avec la date d'émission)
- Attestation d'achèvement de l'opération
- Photos « avant /après » la réalisation de l'opération

L'opération devra être réalisée dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification de l'aide avec possibilité de prorogation d'un an maximum sur demande écrite du président de la structure.

Un acompte pourra être versé, sur présentation des factures correspondantes, dès lors que le montant de la dépense réalisée atteint le tiers de la dépense subventionnable.

L'aide attribuée sera automatiquement recalculée et diminuée du fait :

- de l'attribution au bénéficiaire d'aides publiques (Etat, Région,...) autres que celles déclarées dans le plan de financement présenté et portant le taux d'aides publiques confondues à plus de 70%,
- et/ou d'un montant final de travaux inférieur à celui présenté et retenu pour l'attribution de l'aide départementale.

7- Publicité des aides versées par le Département

Concernant toutes opérations financées par le Département, le bénéficiaire s'engage à apposer l'identité visuelle du Département sur :

- tous les rapports,
- tous les outils de communication,
- tous les objets promotionnels (tri et prévention),
- tous les équipements financés,
- les panneaux de chantiers et d'entrée de sites.

Le versement du solde des subventions sera subordonné à la réception de photos attestant cette obligation de publicité.

→ En cas de non-respect des dispositions du présent règlement, le Département se réserve le droit de réclamer le remboursement de tout ou partie de l'aide versée.

LES ETUDES

LES OBJECTIFS :

- Outils d'aide à la décision
- Etude de faisabilité et d'optimisation permettant la mise en place d'investissements lourds
- Prendre en compte les impacts du schéma de coopération intercommunal

FICHE 1 – AIDE A LA DECISION

FICHE 1

AIDE A LA DECISION

Les études préalables ont pour vocation d'aider les collectivités locales à faire des choix d'actions et d'organisation de la gestion des déchets et à optimiser les organisations en place en fonction du contexte local.

1/ Nature des opérations éligibles

Toute prestation extérieure d'études générales de faisabilité et d'aides à la décision.

La loi de transition énergétique, le schéma départemental de coopération intercommunale vont avoir un fort impact sur la gestion des déchets. Un certain nombre d'études pourrait se révéler nécessaire afin par exemple :

- d'adapter et d'optimiser l'organisation opérationnelle de la collecte : modification des circuits de collecte, révision des fréquences, harmonisation des modes de gestion...,
- d'harmoniser les pratiques concernant la collecte sélective : porte-à-porte et points d'apport volontaire.

Les opérations non éligibles

- les études sur les filières de traitement et la recherche de sites de traitement (relèvent du scénario du futur plan régional),
- les études de réhabilitation de décharges sauvages (fiche 9),
- les études à caractère réglementaire ou obligatoire.

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte et traitement

3/ Modalités d'intervention du Département

⇒ Etude menée sur un secteur géographique précis

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 70 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

⇒ Etude menée à l'échelle départementale

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

4/ Constitution du dossier

Se référer au point 3- du règlement d'intervention

VALORISATION MATIERE ET ORGANIQUE

AIDES A L'INVESTISSEMENT

LES OBJECTIFS :

- Tendre vers les objectifs de la loi de Transition Energétique
- Augmenter la valorisation matière et organique
- Réduire la quantité de déchets présentés à la collecte
- Déploiement de la tarification incitative

FICHE 2 – MISE EN PLACE D'EQUIPEMENTS LIES A LA COLLECTE SELECTIVE

FICHE 3 - MISE EN PLACE DE LA TARIFICATION INCITATIVE

**FICHE 4 - ADAPTATION OU RENOUVELLEMENT D'EQUIPEMENTS LIES
A LA NOUVELLE REGLEMENTATION**

FICHE 2

MISE EN PLACE D'EQUIPEMENTS LIES A LA COLLECTE SELECTIVE

1/ Nature des opérations éligibles

- la mise en place de nouveaux « points de regroupement" pour la collecte des recyclables : colonnes/conteneurs de tri recyclables, en vue d'améliorer et de densifier le réseau et les flux collectés,
- les colonnes enterrées et semi-enterrées,
- les travaux d'aménagement (y compris en régie),
- la pose et la livraison,
- la signalétique,
- la communication liée à la mise en place de nouveaux points de regroupement : obligation de mener des actions d'information et de sensibilisation auprès des habitants concernés par ces nouveaux points de collecte.

Les opérations non éligibles

- les colonnes et conteneurs pour ordures ménagères ainsi que les travaux liés,
- le renouvellement de colonnes (sauf si passage de colonnes aériennes à enterrées et semi-enterrées),
- les colonnes aériennes (sauf colonnes accessibles aux personnes à mobilité réduite)

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 40 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

1 dossier par année civile et par bénéficiaire

4/ Conditions spécifiques

La communication liée à la mise en place de nouveaux points de regroupement : obligation de mener des actions d'information et de sensibilisation auprès des habitants concernés par ces nouveaux points de collecte

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- et 5- du règlement d'intervention
- Une note technique détaillée obligatoire avec une approche globale :
 - les choix techniques (flux, matériels, volumes...),
 - les aménagements prévus (habillage, protection, intégration, respect du site, accès),
 - la signalétique claire et visible,
 - le plan de communication prévu,
 - les objectifs de résultats quantitatifs/qualitatifs attendus,
 - les adresses et photos des futurs emplacements.

FICHE 3

MISE EN PLACE DE LA TARIFICATION INCITATIVE

1/ Nature des opérations éligibles

Acquisition d'équipements électroniques et accessoires connexes (comptage, identification, pesage) à savoir :

- la fourniture de puces ou système équivalent (liée ou non à la fourniture des bacs) pour les systèmes aux nombres de levées et/ou au poids,
- l'adaptation des bennes : ajout des lecteurs de puces, du système informatique embarqué et des systèmes de transmission des données,
- le système type badge d'accès en lien avec la grille tarifaire sur les conteneurs collectifs,
- la mise en place d'un système de contrôle d'accès en déchèterie en lien avec la grille tarifaire.

Les opérations non éligibles

- bacs roulants et conteneurs

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

20% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 25 000 € HT

1 dossier par année civile et par bénéficiaire

4/ Conditions spécifiques

- Projet obligatoirement précédé d'une étude préalable (prestation extérieure)
- Avoir conventionné avec l'ADEME pour bénéficier des soutiens forfaitaires pour la mise en place du système de tarification
- Obligation d'un plan de communication et d'un planning détaillé pour la mise en œuvre

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- du règlement d'intervention
- Une note technique détaillée avec les objectifs de résultats attendus
- Obligation de réaliser un plan de communication et un planning détaillé pour la mise en œuvre

FICHE 4

ADAPTATION OU RENOUVELLEMENT D'EQUIPEMENTS LIES A LA NOUVELLE REGLEMENTATION

1/ Nature des opérations éligibles

Acquisition ou adaptation d'équipements pour la collecte et la valorisation de nouveaux flux : emballages, biodéchets,...

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

20% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 25 000 € HT

1 dossier par année civile et par opération

4/ Conditions spécifiques

- Projet obligatoirement précédé d'une étude préalable (prestation extérieure)
- Avoir conventionné avec l'ADEME pour bénéficier des soutiens pour la mise en place de la collecte des biodéchets

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- du règlement d'intervention
- Une note technique détaillée avec les objectifs de résultats attendus
- Obligation de réaliser un plan de communication et un planning détaillé pour la mise en œuvre

NOUVELLES FILIERES DE VALORISATION :
DECHETERIES/RECYCLERIES

LES OBJECTIFS :

- Tendre vers les objectifs de la loi de Transition Energétique
- Augmenter la valorisation matière
- Développer le réemploi et la réparation

FICHE 5 – CREATION DE NOUVELLES FILIERES DE VALORISATION

FICHE 6 - CREATION DE RECYCLERIE

FICHE 5

CREATION DE NOUVELLES FILIERES DE VALORISATION

1/ Nature des opérations éligibles

- travaux, aménagements et acquisition d'équipements pour l'accueil de nouvelles filières de valorisation/réemploi/ déchets dangereux en déchèteries,
- la pose et la livraison,
- la signalétique,
- la communication liée à la mise en place des nouvelles filières réemploi/valorisation : plaquettes, affiches,...
- possibilité d'aide à la création de déchèteries mobiles.

Les opérations non éligibles

- tout autre type de travaux : sécurisation des sites, rénovation des locaux des gardiens,...
- dans le cadre de la création d'une nouvelle déchèterie, seule la partie « valorisation » sera éligible,
- pas d'aide dans le cadre d'une relocalisation de déchèterie,
- les aménagements et équipements pour des déchets destinés à de l'enfouissement et à de l'incinération.

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

1 dossier par année civile et par déchèterie

4/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- et 5- du règlement d'intervention

FICHE 6

CREATION DE RECYCLERIE

1/ Nature des opérations éligibles

La partie filières et ateliers de réemploi et de réparation sur différents types de produits :

- investissements en équipements et matériels réalisés sur la partie stockage, ateliers, salle pédagogique,
- la formation, communication et la sensibilisation liée à la mise en place et à la promotion de la recyclerie.

Les opérations non éligibles

- Pas d'aide sur la partie achat et sur la partie vente

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

20% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 25 000 € HT

1 dossier par année civile et par bénéficiaire

4/ Conditions spécifiques

- Action menée dans le cadre d'un programme local de prévention réglementaire (cf. loi de mise en œuvre du Grenelle du 13 juillet 2010, et le décret du 10 juin 2015)
- Projet obligatoirement précédé d'une étude préalable (prestation extérieure)
- Partenariat avec une structure d'insertion obligatoire (chantier, atelier, ESAT)

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- et 5- du règlement d'intervention
- La délibération de la structure pour la mise en œuvre d'un programme local de prévention et la fiche action concernant la recyclerie
- Une note technique détaillée avec les gisements ciblés, les objectifs de résultats attendus (réduction/valorisation), le système de suivi prévu
- Obligation de réaliser un plan de communication et un planning détaillé pour la mise en œuvre
- Un compte d'exploitation prévisionnel à 3 ans

SENSIBILISATION / COMMUNICATION TRI ET PREVENTION

LES OBJECTIFS :

- Tendre vers les objectifs de la loi de Transition Energétique
- Donner la priorité à la prévention

FICHE 7 – AIDE A LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DES PROGRAMMES LOCAUX DE TRI ET PREVENTION DES DECHETS

FICHE 7

AIDE A LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS DES PROGRAMMES LOCAUX DE TRI ET PREVENTION DES DECHETS

1/ Nature des opérations éligibles

Toutes prestations extérieures ou fournitures pour la sensibilisation de tout type de public aux gestes de tri et de prévention :

- des supports réalisés dans le cadre d'animations scolaires, grand public, publics ciblés,
- des équipements pédagogiques (gobelets réutilisables, kit couches lavables, stop pub, ...),
- des formations de sensibilisation personnels/grand public sur la prévention,
- des actions innovantes ciblées vers les professionnels produisant des déchets dits "assimilés".

Les opérations non éligibles

- les animations scolaires sont éligibles à partir du cycle II (classes préélémentaires non prises en compte),
- les transports scolaires,
- les outils de communication sur les mêmes thématiques et même supports que ceux proposés à l'emprunt par le Département (exposition, jeux...),
- les outils relevant du fonctionnement de la structure comme par exemple les sacs de précollecte, magazines d'informations de la structure, calendriers de collecte, flyers horaires déchèterie...

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte

3/ Modalités d'intervention du Département

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

Pour la partie « déchets professionnels »

40% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

1 dossier par année civile et par bénéficiaire

4/ Conditions spécifiques

- Action subventionnée si la structure est engagée dans un programme local de prévention réglementaire (cf. loi de mise en œuvre du Grenelle du 13 juillet 2010, et le décret du 10 juin 2015)
- Un programme de tri-prévention tout public innovant et ambitieux avec des objectifs de résultats clairs

- Une obligation de mener dans l'année des actions de proximité sur le tri des emballages, papiers et verre
- Inscription sur tous les outils promotionnels d'un message de prévention des déchets et de l'identité visuelle du Département

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- du règlement d'intervention
- La délibération de la structure pour la mise en œuvre d'un programme local de prévention et les fiches action correspondantes aux actions de la demande de subvention

LA GESTION A LA SOURCE DES BIODECHETS

LES OBJECTIFS :

- Tendre vers les objectifs de la Loi de Transition Energétique
- La gestion à la source des biodéchets
- Diminuer les déchets collectés en déchèterie
- Diminuer les déchets collectés avec les ordures ménagères

**FICHE 8 – MISE EN PLACE D'EQUIPEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS ET
COMMUNICATION LIEE**

FICHE 8

LA MISE EN PLACE D'EQUIPEMENTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS ET LA COMMUNICATION LIEE

1/ Nature des opérations éligibles

Equipements (collectifs et individuels) attrait à la mise en place de la gestion et réduction des biodéchets notamment :

- les composteurs (y compris mécaniques et électromécaniques), bioseaux, pavillons de compostage et lombricomposteurs,
- les broyeurs de déchets verts à usage collectif et la prestation de location,
- les équipements de jardinage au naturel de démonstration,
- les zones de démonstration et de formation,
- les foyers témoins "adoptez une poule gasconne !»,
- communication/animation/formation liées à la mise en place de l'équipement, guides composteurs.

Les opérations non éligibles

- les plateformes de traitement type plateforme de compostage et de broyage.

2/ Bénéficiaires

Structures ayant la compétence collecte et traitement des déchets

3/ Modalités d'intervention du Département

30% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 100 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 16 700 € HT

Majoration du taux de 5% pour toutes prestations réalisées par une structure d'insertion.

1 dossier par année civile et par bénéficiaire

4/ Conditions spécifiques

- Action menée dans le cadre d'un programme local de prévention réglementaire (cf. loi de mise en œuvre du Grenelle du 13 juillet 2010, et le décret du 10 juin 2015)
- Voir les conditions spécifiques de l'opération « adoptez une poule gasconne !» auprès du service gestionnaire « Environnement et Aménagement »

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- du règlement d'intervention
- La délibération de la structure pour la mise en œuvre d'un programme local de prévention et la fiche action concernant la réduction des biodéchets
- Une note technique détaillée avec les objectifs de résultats attendus

LA REHABILITATION DES DECHARGES SAUVAGES

LES OBJECTIFS :

- Inciter à la réhabilitation des décharges sauvages non autorisées
- Réduire les impacts sur les riverains et les milieux

FICHE 9 – LA REHABILITATION DES DECHARGES SAUVAGES

LA REHABILITATION DES DECHARGES SAUVAGES

1/ Nature des opérations éligibles

- les études préalables à la réhabilitation,
- les travaux pour la réhabilitation des décharges brutes non autorisées et le réaménagement de sites (clôture, recouvrir, revégétaliser,...).

Les opérations non éligibles

- les travaux spécifiques liés à l'usage futur envisagé

2/ Bénéficiaires

Communes, groupement de communes, structures ayant la compétence collecte des déchets

3/ Modalités d'intervention du Département

Pour les études

40% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 50 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 12 500 € HT

Pour les travaux

40% du montant HT

Plafond de dépenses éligibles : 200 000 € HT

Plancher de dépenses éligibles : 12 500 € HT

4/ Conditions spécifiques

- L'arrêt définitif de « l'alimentation » du site avec la signalétique visible et les équipements appropriés

5/ Constitution du dossier

- Se référer aux points 3- et 5- du règlement d'intervention
- Le descriptif détaillé des travaux
- L'avis des services de la DREAL

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

DOTATION DE FONCTIONNEMENT COLLEGES PRIVES - ANNEE 2017

DOSSIER N° 401

Madame Monique LAMON, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président concluant à l'attribution de dotations aux OGEC des collèges privés.

Le Code de l'Education (L.442-9) indique que « *Les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat d'association des établissements d'enseignement privés du second degré sont prises en charge sous la forme de contributions forfaitaires versées par élève et par an et calculées selon les mêmes critères que pour les classes correspondantes de l'enseignement public (...). Les départements pour les classes des collèges (...) versent deux contributions*».

C'est ce qu'on appelle les forfaits externat – part matériel et part personnel.

Et selon une jurisprudence du 23 novembre 2012 – Cour administrative d'appel de Marseille – le montant du forfait d'externat dû par le département pour les classes sous contrat des collèges privés doit être égal au coût moyen d'un élève externe des collèges publics. Il doit correspondre aux dépenses de fonctionnement effectivement supportées par le département, quel que soit leur classement comptable dans le budget du département.

Suite à diverses rencontres avec les responsables départementaux de l'Enseignement Catholique dans le cadre de leur demande de révision des montants antérieurement alloués, les éléments à inclure dans le calcul de l'assiette des forfaits d'externat part matériel/ part personnel ont été définis par un protocole, validé par la Commission Permanente du 18 novembre 2016, et signé entre les présidents d'OGEC (Organismes de Gestion de l'Enseignement Catholique) de chacun des six établissements privés et le Département.

Conformément à ce protocole, un montant par élève a été fixé (sur la base des chiffres du Compte Administratif 2015) et sera appliqué, pendant 2 ans, donc pour le calcul des dotations 2017 et 2018.

Concernant la part personnel, la dotation versée par le Département au titre de la rémunération des personnels de service ATTEE (accueil, entretien, maintenance) est calculée sur la base de la rémunération brute des ATTEE.

Concernant la part matériel, elle est constituée de la part correspondant au fonctionnement, majorée d'une partie liée à l'investissement. Elle doit correspondre au coût d'un élève du public, hormis les dépenses liées à la restauration et aux logements de fonction.

Ainsi, au regard des chiffres du compte administratif 2015 (qui ont servi de base de calcul pour les dotations 2017 et 2018), les montants relatifs à la part matériel et à la part personnel sont les suivants :

- Part « matériel » : forfait/élève : 240 €,
- Part « personnel » : forfait/élève : 333 €.

L'effectif des collégiens privés étant de 1937 élèves à la rentrée scolaire 2016, le montant de la dotation de fonctionnement (part « matériel » et part « personnel ») allouée aux collèges privés en 2017 sera donc de :

- 464 880 € pour la part matériel,
- 645 021 € pour la part personnel.

Les dotations seront versées à chaque organisme de gestion des collèges de l'Enseignement Catholique (OGEC), après répartition entre les différents établissements en fonction de leurs effectifs scolaires respectifs et, conformément au protocole, d'une modulation du forfait « part personnel » pour les 80 premiers élèves. Ce mode de calcul ne modifiant pas la somme totale précitée due par le Département.

Après avis de la quatrième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

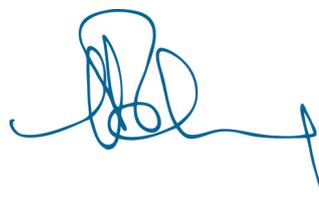
DECIDE

Article 1^{er} – d’attribuer aux Organismes de Gestion de l’Enseignement Catholique (OGEC) respectifs des six collèges privés du département, au titre de l’exercice 2017, les montants figurant au tableau annexé pour un montant total de 1 109 901 € dont :

- 464 880 € pour la part matériel,
- 645 021 € pour la part personnel.

Article 2 – d’imputer ces montants sur le chapitre 932.

LE PRESIDENT,



Michel PÉLIEU

**Dotation aux établissements privés sous contrat
EXERCICE 2017 - au titre de l'année scolaire 2016-2017**

Forfait Externat - part matériel

montant forfaitaire part matériel 2017* **240 €**

**intègre la majoration de 5%*

| ETABLISSEMENTS | effectif rentrée 2016 | part matériel | versée en 3 fois | | |
|-----------------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | acompte 1 | acompte 2 | solde |
| Bagnères St Vincent | 77 | 18 480 € | 6 160 € | 6 160 € | 6 160 € |
| Lourdes Peyramale St Joseph | 508 | 121 920 € | 40 640 € | 40 640 € | 40 640 € |
| Monléon Magnoac ND Garaison | 315 | 75 600 € | 25 200 € | 25 200 € | 25 200 € |
| Tarbes Jeanne d'Arc | 486 | 116 640 € | 38 880 € | 38 880 € | 38 880 € |
| Tarbes Pradeau-La Sède | 453 | 108 720 € | 36 240 € | 36 240 € | 36 240 € |
| Vic Bigorre St Martin | 98 | 23 520 € | 7 840 € | 7 840 € | 7 840 € |
| TOTAL | 1937 | 464 880 € | 154 960 € | 154 960 € | 154 960 € |

Forfait Externat - part personnel

montant forfaitaire part personnel 2017 **333 €**

coefficient de pondération des 80 premiers élèves **1,74**

| ETABLISSEMENTS | effectif rentrée 2016 | part personnel | versée en 3 fois | | |
|-----------------------------|-----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | | | acompte 1 | acompte 2 | solde |
| Bagnères St Vincent | 77 | 37 738 € | 12 579 € | 12 579 € | 12 580 € |
| Lourdes Peyramale St Joseph | 508 | 159 764 € | 53 254 € | 53 254 € | 53 256 € |
| Monléon Magnoac ND Garaison | 315 | 105 401 € | 35 133 € | 35 133 € | 35 135 € |
| Tarbes Jeanne d'Arc | 486 | 153 567 € | 51 189 € | 51 189 € | 51 189 € |
| Tarbes Pradeau-La Sède | 453 | 144 272 € | 48 090 € | 48 090 € | 48 092 € |
| Vic Bigorre St Martin | 98 | 44 279 € | 14 759 € | 14 759 € | 14 761 € |
| TOTAL | 1937 | 645 021 € | 215 004 € | 215 004 € | 215 013 € |

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

BUDGET PRINCIPAL : DECISION MODIFICATIVE n°3

DOSSIER N° 501

Monsieur Frédéric LAVAL, RAPPORTEUR.

Vu le budget primitif 2016 du Conseil Départemental adopté le 25 mars 2016 et les décisions modificatives des 24 juin et 21 octobre 2016,

Vu le rapport du Président,

Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré, (2 voix contre : Mme Ayéla, M. Marthe),

DECIDE

Article unique – d’adopter :

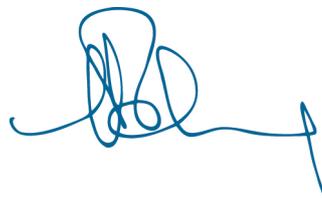
1/ la décision modificative n°3 du budget principal :
Telle qu’annexée.

La décision modificative s’équilibre en recettes et dépenses :

- en fonctionnement à : - 393 870 €,
- en investissement à : 0 €.

2/ La mise à jour des autorisations de programme (AP) et des crédits de paiements (CP) :
Telle qu'annexée.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small arrowhead.

Michel PÉLIEU

BUDGET PRINCIPAL - CONSEIL DEPARTEMENTAL 65

Décision Modificative n°3
Séance plénière du Conseil Départemental du 9 décembre 2016

**FONCTIONNEMENT
RECETTES**

| DGA | Env | Imputation | Libellé | Voté | Modification proposée | Nouvelle prévision |
|---|-------|--------------|--------------------------------------|--------------|-----------------------|--------------------|
| DRAG | 47040 | 941-01/73262 | Péréquation DMTO fonds de solidarité | 5 038 819,00 | -393 870,00 | 4 644 949,00 |
| TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT | | | | | -393 870,00 | |

**FONCTIONNEMENT
DEPENSES**

| DGA | Env | Imputation | Libellé | Voté | Modification proposée | Nouvelle prévision |
|---|-------|---------------|--|----------------------|-----------------------|----------------------|
| DRAG | 47042 | 941-01/739262 | Reversement au titre du fonds de solidarité | 1 392 000,00 | 30 425,00 | 1 422 425,00 |
| Ajustement de dépenses | | | | 1 392 000,00 | 30 425,00 | 1 422 425,00 |
| DDL | 34093 | 939-928/6574 | Subvention gardiennage estives fonctionnement | 47 018,00 | -9 000,00 | 38 018,00 |
| DDL | 243 | 939-928/6574 | Subvention de fonctionnement aux personnes privées | 241 000,00 | -1 000,00 | 240 000,00 |
| Transferts de crédits entre sections | | | | 288 018,00 | -10 000,00 | 278 018,00 |
| DRAG | 40200 | 930-0202/6817 | Dotation aux provisions Lacroix signalisation | 185 000,00 | 302 440,00 | 487 440,00 |
| Dotation aux provisions | | | | 185 000,00 | 302 440,00 | 487 440,00 |
| DRAG | 518 | 952-01/022 | Dépenses imprévues de fonctionnement | 6 448 841,01 | -716 735,00 | 5 732 106,01 |
| DRAG | 10354 | 953-01/023 | Virement à la section d'investissement | 26 847 777,00 | 0,00 | 26 847 777,00 |
| TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT | | | | | -393 870,00 | |

INVESTISSEMENT

RECETTES

| DGA | Env | Imputation | Libellé | Voté | Modification proposée | Nouvelle prévision |
|--|-------|------------|---|----------------------|-----------------------|----------------------|
| DRAG | 10353 | 951-01/021 | <i>Virement de la section de fonctionnement</i> | 26 847 777,00 | 0,00 | 26 847 777,00 |
| TOTAL RECETTES D'INVESTISSEMENT | | | | | 0,00 | |

INVESTISSEMENT

DEPENSES

| DGA | Env | Imputation | Libellé | Voté | Modification proposée | Nouvelle prévision |
|---|-------|----------------|---|---------------------|-----------------------|---------------------|
| DEB | 45022 | 909-921/231318 | Laboratoire départemental | 114,88 | -114,88 | 0,00 |
| DEB | 43021 | 905-50/231313 | Travaux sur les bâtiments sociaux et médico-sociaux | 140 721,77 | 114,88 | 140 836,65 |
| DRAG | 42338 | 900-0202/2051 | Acquisitions logiciels | 462 700,00 | -120 900,00 | 341 800,00 |
| DRAG | 46015 | 902-221/21838 | Matériel informatique scolaire | 490 800,00 | 120 900,00 | 611 700,00 |
| DRT | 43054 | 906-621/23151 | Travaux sur RD 1er et 2ème catégorie | 1 550 000,00 | -480 000,00 | 1 070 000,00 |
| DRAG | 565 | 950-01/020 | Dépenses imprévues d'investissement | 2 949 302,00 | 480 000,00 | 3 429 302,00 |
| DRAG | 3449 | 923-01/2743 | Prêts d'honneur au personnel | 32 000,00 | -7 500,00 | 24 500,00 |
| DRAG | 46006 | 900-0202/21848 | Mobilier, équipement et aménagement de poste de travail | 10 000,00 | 7 500,00 | 17 500,00 |
| DDL | 47010 | 917-74/204142 | Développement territorial communes, EPCI, bâtiments | 50 000,00 | -18 531,00 | 31 469,00 |
| DDL | 42127 | 917-72/20422 | Logements privés | 281 329,00 | 18 531,00 | 299 860,00 |
| DDL | 47010 | 917-74/204142 | Développement territorial communes, EPCI, bâtiments | 31 469,00 | -31 469,00 | 0,00 |
| DDL | 47017 | 917-71/204142 | Communes urbaines - bâtiments | 210 000,00 | 31 469,00 | 241 469,00 |
| Virements de crédits internes à la section | | | | 6 208 436,65 | 0,00 | 6 208 436,65 |
| DDL | 42145 | 919-928/20422 | Subv. Travaux d'amélioration pastorale - bâtiments | 89 000,00 | 10 000,00 | 99 000,00 |
| Transfert de crédits entre sections | | | | 89 000,00 | 10 000,00 | 99 000,00 |
| DRAG | 565 | 950-01/020 | Dépenses imprévues d'investissement | 3 429 302,00 | -10 000,00 | 3 419 302,00 |
| TOTAL DEPENSES D'INVESTISSEMENT | | | | | 0,00 | |

MISE A JOUR DES AP ET LISSAGE DES CP - DM_3

| Programme | Objet | Nature de l'opération | Millésime/ Numéro d'AP | Chap | s/fonc | Nature | Montant de l'AP | | Variation | Nature du mouvement | Lissage CP | N°LC | Total CP antérieur | Montant des CP en 2016 | | | Total CP 2017 | Total CP 2018 | Total CP 2019 | Total CP 2020 | Total CP 2021 | TOTAL CP |
|-----------|-------|-----------------------|------------------------------|------|--------|--------|-----------------|----------|-----------|------------------------|------------|------|-----------------------|------------------------|-----------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|
| | | | | | | | Avant DM | Après DM | | | | | | Avant DM | Variation | Après DM | | | | | | |

Direction des Systèmes d'Informations

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------|-----|------|------|---------------------|--------------------|------------------------|----------------|-------|--------------|---------------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| 4LOGICIEL | ACQUISITION ET MISE EN ŒUVRE DE LOGICIELS | ACQUISITION ET MISE EN ŒUVRE DE LOGICIELS 2012-2016 | 2012/3 | 900 | 0202 | 2051 | 2 131 500,00 | 2 131 500,00 | 0,00 | Lissage des CP | 42338 | 1 614 973,40 | 462 700,00 | -120 900,00 | 341 800,00 | 174 726,60 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2 131 500,00 | |
| | | | | | | | 2016 : 462 700,00 € | 2017 : 53 826,60 € | Total : 2 131 500,00 € | | | | | | | | | | | | | | |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 1 614 973,40 | 462 700,00 | -120 900,00 | 341 800,00 | 174 726,60 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2 131 500,00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|--|--------|-----|-----|-------|--------------|--------------|------|--|-------|------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|---------------------|------|------------|
| 4EQUIPT | EQUIPEMENT INFORMATIQUE | Matériel informatique | 2015/1 | 902 | 221 | 21831 | 1 515 000,00 | 1 515 000,00 | 0,00 | Augmentation d'AP et lissage des CP | 46015 | 206 561,43 | 490 800,00 | 120 900,00 | 611 700,00 | 596 738,57 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 415 000,00 | | | |
| | | Matériels informatiques Administratifs collèges | | | | | | | | | | | 902 | 221 | 21838 | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | Travaux WIFI Collèges CD65 | | | | | | | | | | | 902 | 221 | 231312 | | | | | | | 100 000,00 | 0,00 | 100 000,00 |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 206 561,43 | 590 800,00 | 120 900,00 | 711 700,00 | 596 738,57 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 515 000,00 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|---------------------|---------------------|-------------|--|--|---------------------|---------------------|-------------|---------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------------|
| MONTANT TOTAL DES AP - DSI | | | | | | | 3 646 500,00 | 3 646 500,00 | 0,00 | | | | | | | | | | | | | |
| MONTANT TOTAL DES CP | | | | | | | | | | | | 1 821 534,83 | 1 053 500,00 | 0,00 | 1 053 500,00 | 771 465,17 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3 646 500,00 |

Direction des Routes et Transports

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|--------|-----|-----|-------|----------------|----------------|------|---|-------|--------------|----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| 3TRAVRD | GROSSES REPARATIONS ROUTIERES RD | Tvx RD 1 et 2 | 2013/1 | 906 | 621 | 23151 | 162 562 000,00 | 162 562 000,00 | 0,00 | Transfert de CP / Lissage de 2016 vers 2017 | 43054 | 5 670 805,30 | 1 550 000,00 | -480 000,00 | 1 070 000,00 | 3 400 000,00 | 4 400 000,00 | 7 900 000,00 | 14 630 000,00 | 0,00 | 37 070 805,30 | | | | | | | | |
| | | GTR | | | | | | | | | | | 43055 | 5 233 190,76 | 860 000,00 | | | | | | | 0,00 | 860 000,00 | 3 806 000,00 | 3 450 000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 13 349 190,76 |
| | | Tvx RD 3 | | | | | | | | | | | 43056 | 9 040 158,66 | 3 844 414,41 | | | | | | | 0,00 | 3 844 414,41 | 4 094 000,00 | 3 700 000,00 | 3 700 000,00 | 3 700 000,00 | 0,00 | 28 078 573,07 |
| | | Grosses Rep sur RD | | | | | | | | | | | 43057 | 48 328 695,95 | 10 995 120,33 | | | | | | | 0,00 | 10 995 120,33 | 6 000 000,00 | 6 000 000,00 | 6 739 614,59 | 0,00 | 84 063 430,87 | |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 68 272 850,67 | 17 249 534,74 | -480 000,00 | 16 769 534,74 | 17 300 000,00 | 17 550 000,00 | 17 600 000,00 | 25 069 614,59 | 0,00 | 162 562 000,00 | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|-----------------------|-----------------------|-------------|--|--|----------------------|----------------------|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|-------------|-----------------------|
| MONTANT TOTAL DES AP - DRT | | | | | | | 162 562 000,00 | 162 562 000,00 | 0,00 | | | | | | | | | | | | |
| MONTANT TOTAL DES CP | | | | | | | | | | | | 68 272 850,67 | 17 249 534,74 | -480 000,00 | 16 769 534,74 | 17 300 000,00 | 17 550 000,00 | 17 600 000,00 | 25 069 614,59 | 0,00 | 162 562 000,00 |

Direction du Développement local

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--------|-----|-----|-------|-----------------|--------------------|-----------------------|----------------------|-------|------------|----------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------|
| 5PASTOR | TRAVAUX D' AMELIORATION PASTORALE | SUBV TRX AMELIORATION PASTORALE - BATIMENTS | 2012/1 | 919 | 928 | 20422 | 249 510,14 | 259 510,14 | 10 000,00 | Augmentation d'AP | 42145 | 150 287,39 | 40 000,00 | 10 000,00 | 50 000,00 | 59 222,75 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 259 510,14 | |
| | | | | | | | 2016 : 40 000 € | 2017 : 59 222,75 € | 2018 et suivant : 0 € | | | | Total : 249 510,14 € | | | | | | | | | |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 150 287,39 | 40 000,00 | 10 000,00 | 50 000,00 | 59 222,75 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 259 510,14 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|---------------------|--------|-----|----|-------|------------------|-----------------|----------------------------|--|-------|------------|---------------------|-------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------|-------------|--------------|---------------------|
| 5LOG | LOGEMENTS PARTICULIERS | LOGEMENTS PRIVES | 2012/1 | 917 | 72 | 20422 | 1 067 718,00 | 1 067 718,00 | 0,00 | Virements crédits de paiement et lissage | 42127 | 628 679,00 | 281 329,00 | 18 531,00 | 299 860,00 | 69 590,00 | 69 589,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 067 718,00 | |
| | | | | | | | 2016 : 281 329 € | 2017 : 78 859 € | 2018 et suivant : 78 851 € | | | | Total : 1 067 718 € | | | | | | | | | |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 628 679,00 | 281 329,00 | 18 531,00 | 299 860,00 | 69 590,00 | 69 589,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 067 718,00 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------|-----|----|--------|--------------|--------------|------|--|-------|------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------------|-------------|-------------|-------------|------------------|------------|------------|------|------|------|--------------|
| 5AAPST | APPEL A PROJETS DEVELOPPEMENT TERRITORIAL | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES - EPCI ETUDES | 2016/1 | 917 | 74 | 204141 | 1 488 000,00 | 1 488 000,00 | 0,00 | Virements crédits de paiement et lissage | 47009 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 25 550,00 | 25 550,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 51 100,00 | | | | | | | |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES - EPCI BÂTIMENT | | | | | | | | | | | 204142 | 50 000,00 | -50 000,00 | | | | | | | 0,00 | 914 400,00 | 476 500,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1 390 900,00 |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES ETUDES | | | | | | | | | | | 204151 | 0,00 | 0,00 | | | | | | | 0,00 | 6 000,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 6 000,00 |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES BÂTIMENTS | | | | | | | | | | | 204152 | 0,00 | 0,00 | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC ETUDES | | | | | | | | | | | 204181 | 0,00 | 0,00 | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC BÂTIMENTS | | | | | | | | | | | 204182 | 0,00 | 0,00 | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| | | DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES ETUDES | | | | | | | | | | | 20421 | 0,00 | 0,00 | | | | | | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Total des lignes de crédits de l'AP | | | | | | | | | | | | | 47009 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 25 550,00 | 25 550,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 51 100,00 | | | | | | |

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

PRE BUDGETS 2017

DOSSIER N° 502

Monsieur Frédéric LAVAL, RAPPORTEUR.

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment l'article L1612-1,

Vu le rapport du Président,

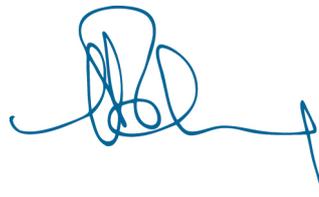
Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré, (2 voix contre : Mme Ayéla, M. Marthe),

DECIDE

d'adopter les pré-budgets 2017 comme présentés en annexe.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU

Conseil départemental des Hautes-Pyrénées
Pré-budgets 2017

Budget principal
Investissement

| Chapitres | Budget voté 2016 | Autorisation 25% pour 2017 |
|--|------------------|-------------------------------|
| 906 - Réseaux et infrastructures | | |
| 44145 - loyer GER-PPP-routier (906-621/2151) | 185 000 | 46 250 |
| 907- Aménagement et environnement | | |
| 42091 - Subvention équipement RHD (907-74/204132) | 2 800 000 | 700 000 |
| 913-Culture, vie sociale, sports | | |
| 42041 - Subvention annuités Calendreta - Bâtiments et installations (913-3111/20422) | 4 631 | 1 158 |
| 914 - Prévention médico-sociale | | |
| 42088-Subvention d'équipement à la MDEF (914-41/2041781) | 30 000 | 7 500 |
| 916-Réseaux et infrastructures | | |
| 42036-Subvention en annuités Institution Adour (916-61/2041783) | 50 434 | 12 609 |
| 917-Aménagement et environnement | | |
| 42037 - Subvention en annuités SDE (917-74/2041783) | 27 248 | 6 812 |
| 45079-Aménagement numérique territoire études (917-74/2031) | 80 000 | 20 000 |
| 45111-Travaux Aménagement Territoire numérique (917-74/2153) | 60 000 | 15 000 |
| 923-Dette et opérations financières | | |
| 3449- Prêts d'honneur personnel (923-01/2743) | 24 500 | 6 125 |
| 950- Dépenses imprévues | | |
| 565-Dépenses imprévues (950-01/020) | 2 702 567 | 675 642 |
| | | |
| TOTAL | 5 964 380 | 1 491 095 |

Budget annexe Transport
Investissement

| Chapitres | Budget voté 2016 | Autorisation 25% pour 2017 |
|----------------------------------|------------------|-------------------------------|
| 20-Immobilisations incorporelles | 5 000 | 1 250 |
| 21-Immobilisations corporelles | 2 000 | 500 |
| 23-Immobilisations en cours | 30 000 | 7 500 |
| 020 - Dépenses imprévues | 5 000 | 1 250 |
| TOTAL | 42 000 | 10 500 |

Budget annexe de la Maison de l'Enfance et de la Famille
Investissement

| Chapitres | Budget voté 2016 | Autorisation 25% pour 2017 |
|----------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| 21-Immobilisations incorporelles | 43 332 | 10 833 |
| TOTAL | 43 332 | 10 833 |

REPUBLIQUE FRANCAISE

**DEPARTEMENT
DES HAUTES-PYRENEES**

**EXTRAIT DES PROCES-VERBAUX
DES DELIBERATIONS DU
CONSEIL DEPARTEMENTAL**

CINQUIEME REUNION DE 2016

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

INDIVIDUALISATION DE SUBVENTIONS AU TITRE DE 2017

DOSSIER N° 503

Monsieur Jean BURON, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président,

Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré, (2 abstentions : Mme Ayéla, M. Marthe),

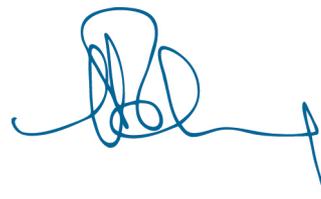
M. Brune n'ayant participé ni au débat ni au vote pour ce qui concerne HPTE,
Mme Robin-Rodrigo n'ayant participé ni au débat ni au vote pour ce qui concerne le CDDE,
Mme Autigeon n'ayant participé ni au débat ni au vote pour ce qui concerne le CAUE,
M. Armary n'ayant participé ni au débat ni au vote pour ce qui concerne l'ODS.

DECIDE

Article 1 – d'attribuer les subventions de fonctionnement suivantes pour la période du 1^{er} janvier 2017 au vote du BP prévu en mars.

| Organismes | 2016 | 2017 Montants proposés |
|----------------------|----------------------|----------------------------------|
| MDPH (F) | 559 500,00 | 279 750,00 |
| Régie Haut Débit (F) | 2 000 000,00 | 1 000 000,00 |
| Régie Haut Débit (I) | 2 800 000,00 | 1 400 000,00 |
| ADAC | 304 533,00 | 152 266,50 |
| HPTE | 3 160 460,00 | 1 580 230,00 |
| CAUE | 435 404,00 | 217 702,00 |
| CDDE | 1 065 587,00 | 50 000,00 |
| ODS | 167 900,00 | 113 950,00 |
| TOTAL | 10 493 384,00 | 4 793 898,50 |

LE PRESIDENT,



Michel PÉLIEU

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

ADMISSION EN NON-VALEUR TOUS BUDGETS

DOSSIER N° 504

Monsieur Gilles CRASPAY, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président,

Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

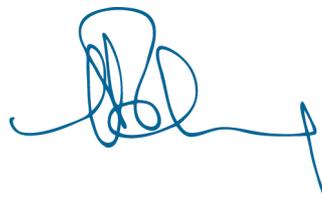
DECIDE

Article unique – d'approuver, à la demande de M. le Payeur départemental, les admissions en non-valeur suivantes :

- Pour le Budget général : 70 689,81 €,
- Pour le Budget annexe MDEF : 376,65 €.

Les crédits nécessaires à la constatation de ces pertes ont été prévus au budget.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small arrowhead.

Michel PÉLIEU

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

TEMPS DE TRAVAIL

REGLEMENT D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

DOSSIER N° 505

Monsieur André FOURCADE, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président concluant à l'approbation du règlement d'organisation du temps de travail et à sa mise en application à compter du 1^{er} janvier 2017 pour l'ensemble des agents de la collectivité.

Exposé des motifs

La renégociation du protocole relatif à la gestion du temps de travail de notre collectivité, appliqué depuis 1999, constituait un chantier nécessaire qui devait aboutir à une mise en conformité au 1^{er} janvier 2017. L'ensemble des collectivités est d'ailleurs engagé dans cette démarche, à la demande du Gouvernement.

Retrouver un temps de travail légal conforme aux 1607h réglementaires est donc une priorité pour la collectivité. Les enjeux liés à la gestion du temps de travail sont multiples :

- améliorer la qualité du service public et accroître l'efficacité des services dans la réponse apportée à l'utilisateur,
- accompagner les réflexions en cours sur les changements d'organisation (notamment la dématérialisation des procédures et l'optimisation des effectifs),
- améliorer les conditions de travail des agents, en organisant le temps en fonction des cycles de travail adaptés aux missions et aux métiers, en conciliant davantage vie professionnelle et vie personnelle (télétravail),
- renforcer l'équité et la transparence entre tous les agents par un contrôle généralisé du temps de travail effectif et la formalisation de règles claires concernant les heures supplémentaires, les astreintes, les temps de déplacement,...

La mise en œuvre de la démarche s'appuie sur le dialogue social avec les organisations syndicales et la concertation de l'ensemble des agents de la collectivité.

La synthèse des propositions des groupes de travail a été présentée aux représentants syndicaux de la CGT et de la CFDT le 7 juillet dernier. Un dossier a été publié sur le journal d'information interne « Ha-Py Mag » de juillet.

La version finalisée du texte a été présentée une première fois à l'avis du Comité technique le 3 novembre, puis une seconde fois le 1^{er} décembre, après une nouvelle réunion de négociation le 18 novembre avec les représentants syndicaux.

Le règlement portant sur l'organisation du temps de travail est fondé sur les principes suivants :

Une durée annuelle de travail de référence conforme à la durée légale, soit 1607 heures/an. Le cycle de référence est basé sur une durée de travail de 36 h par semaine, soit 72 heures par quinzaine. Ce cycle de référence peut être organisé sur 9 ou 10 jours travaillés, à raison d'une demi-journée par semaine ou 1 journée par quinzaine de temps libéré laissé à la discrétion des agents. La durée hebdomadaire de 36 heures par semaine permet de générer 5 jours de réduction du temps de travail (RTT) dont certains seront figés sur des ponts après avis du Comité technique.

Deux options complémentaires à horaires fixes de 36 heures sur 4,5 jours soit 8 heures par jour et de 36 heures sur 4 jours soit 9 heures par jour sont par ailleurs offertes aux agents.

Le respect de la réglementation : le nouveau règlement garantit un temps de travail conforme à la réglementation, notamment le respect des garanties minimales du droit du travail.

Enfin, l'organisation des astreintes, notamment pour certains services d'interventions techniques mais également sociaux ainsi que pour l'encadrement, sera consolidée dans le courant de l'année 2017.

L'organisation du temps de travail des cycles atypiques est annexée au règlement. Le projet de service de la Maison départementale de l'enfance et de la famille (MDEF), présenté à l'avis du Comité technique le 2 juin 2016 suite au regroupement dans un même bâtiment du Foyer de l'enfance et de la Maison maternelle, sera réexaminé en 2017 à l'issue de l'expérimentation réalisée depuis septembre 2016.

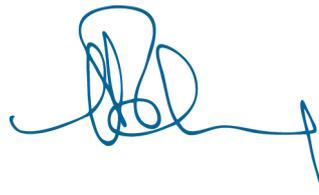
Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré, (2 contre : M. Buron, Mme Souquet),

DECIDE

Article unique - d'approuver le règlement d'organisation du temps de travail joint à la présente délibération pour l'ensemble des agents de la collectivité, qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU



REGLEMENT

D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

AU DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES

Version finale présentée au conseil départemental du 9 décembre 2016

(Avis du Comité technique du 1^{er} décembre 2016)

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| PREAMBULE | 3 |
| REFERENCES REGLEMENTAIRES | 3 |
| TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL | 4 |
| LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF | 4 |
| DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL | 5 |
| TITRE II – MODALITES D’ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 6 |
| ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL | 6 |
| POINTAGE | 7 |
| PLANNIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES | 8 |
| TEMPS PARTIELS | 9 |
| HEURES ATYPIQUES | 12 |
| HEURES SUPPLEMENTAIRES | 12 |
| ASTREINTES | 13 |
| TELETRAVAIL | 14 |
| TITRE III – JOURS NON TRAVAILLES | 15 |
| AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL | 15 |
| CONGES ANNUELS | 16 |
| CONGES BONIFIES | 19 |
| CONGES LIES A L’ARRIVEE D’UN ENFANT | 20 |
| CONGES LIES A L’ETAT DE SANTE | 23 |
| CUMUL D’ACTIVITE | 26 |
| AUTORISATIONS D’ABSENCES | 26 |
| ANNEXES | 33 |

PREAMBULE

Le protocole de gestion du temps de travail appliqué dans notre collectivité depuis 2000 doit être actualisé pour tenir compte des nombreuses évolutions liées aux transferts de compétences et de personnels.

Ce protocole a pour objectif d'appliquer un temps de travail légal conforme aux 1607 heures fixé par la Loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, d'assurer l'équité entre les agents de la collectivité, d'améliorer les conditions de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Le présent protocole fixe les règles communes d'organisation du temps de travail à l'ensemble des agents et des services du département des Hautes-Pyrénées. Ces règles sont soumises aux évolutions législatives et réglementaires de la Fonction publique territoriale et de la Fonction publique hospitalière.

REFERENCES REGLEMENTAIRES

Le régime du temps de travail au Département des Hautes-Pyrénées est fondé sur les références juridiques suivantes :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée (article 7-1) portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale ;
- Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la Fonction publique d'Etat ;
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'ARTT dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 modifié relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

La notion de temps de travail effectif est définie par les articles 1 et 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat (applicable à la fonction publique territoriale).

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 leurs occupations personnelles.

Est inclus dans le temps de travail effectif tout le temps passé par l'agent dans le service ou à l'extérieur du service dans le cadre de ses activités professionnelles dès lors que l'agent se trouve à la disposition de l'employeur.

Seront notamment comptabilisés à ce titre :

- les déplacements professionnels accomplis pendant l'horaire habituel de travail de l'agent, par exemple, le temps de déplacement entre deux postes de travail pour le compte du même employeur,
- le temps pendant lequel l'agent suit une formation professionnelle décidée par l'employeur ou acceptée par lui,
- les temps de pause de courte durée que les agents prennent sur leur lieu de travail (20 mn de pause pour toute durée de travail de 6 h, «pause-café»),
- Les temps d'intervention pendant une période d'astreinte y compris le temps de déplacement entre le domicile et le lieu d'intervention (aller-retour),
- Le temps de permanence assuré sur le lieu de travail ou dans un lieu imposé par l'employeur,
- Le temps consacré aux visites médicales dans le cadre professionnel,
- Les absences liées à la mise en œuvre du droit syndical :
 - o Les décharges d'activités de service et autorisations spéciales d'absence pour exercer un mandat syndical,
 - o Le temps de congé de formation syndicale,
 - o La participation aux réunions des instances paritaires,
 - o L'heure mensuelle d'information syndicale,
- Les autorisations d'absence,
- Les périodes de congé de maternité, adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Les périodes de congé de maladie, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Le temps d'habillage, de déshabillage, le temps de douche notamment lorsque ces opérations sont consécutives à la mise en œuvre de règles d'hygiène et de sécurité,

Temps exclu :

- Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail,
- Le temps passé en congés annuels,
- La pause méridienne
- Le temps pendant lequel l'agent dispense une formation, pour laquelle il est rémunéré par un organisme extérieur
- Le temps pendant lequel l'agent participe à un jury de concours ou d'examen de la fonction publique

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Durée officielle de travail

La durée légale de travail, hors Fonction Publique Hospitalière, est de 1607 heures/an pour une personne travaillant à temps plein.

Le décompte des 1 607 heures s'établit comme suit :

| | |
|---|-------------------------|
| Nombre de jours de l'année : | 365 |
| Nombre de jours non travaillés : | - 137 |
| Repos hebdomadaire | -104 |
| Congés annuels | -25 |
| Jours fériés (moyenne) | -8 |
| Solde jours travaillés : | 228 |
| | |
| 228 jours x 7 h = | 1596 h arrondis à 1600h |
| + journée de solidarité | +7 h |
| Total | 1607 h |

Durée du travail de référence dans le Département

En application de la durée légale du temps de travail, **la durée de travail annuelle de référence au département des Hautes-Pyrénées est fixée à 1607 heures**, du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit :

- $365j - (104+25+8+5) = 223$ jours travaillés
- $1607/223 = 7,2$, soit 7h12 minutes quotidiennes

La durée journalière de référence dans le Département est fixée à 7h12 pour un agent à temps plein et la durée hebdomadaire de référence est de 36h, du lundi au vendredi (sauf cycles atypiques).

Cette durée permet de générer 5 jours de RTT, dont tout ou partie sera figée sur des jours de fermeture des services (veille ou lendemain de jours fériés), dont les dates seront soumises annuellement à l'avis du Comité Technique.

N.B : la Journée de solidarité (lundi de Pentecôte) est intégrée dans le décompte global des 1607h travaillées par année.

TITRE II - MODALITES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail est annualisée. Le temps de travail est donc variable et peut être organisé sur une ou deux semaines : soit 36h à la semaine et 72h à la quinzaine.

Le temps de travail est comptabilisé à la quinzaine. La journée de travail ne peut être inférieure à 4 heures, réparties en 2 heures minimum sur chaque période avec une pause méridienne comprise dans une plage horaire de 11h30 à 14h30. Les temps d'absence sont comptabilisés sur la durée de la journée de référence du cycle de travail.

3 cycles de travail sont proposés pour l'organisation du temps de travail de référence de 36h/semaine (hors cycles atypiques) : 1 cycle à horaires variables et 2 cycles à horaires fixes.

1) Cycle de référence : journée à 7h12 minutes (horaires variables)

Pour un agent à temps plein, le temps peut être organisé à la quinzaine, soit 72heures réparties comme suit :

- Sur 2 semaines de 5 jours
- Sur 2 semaines de 4,5 jours
- Sur 1 semaine de 5 jours et 1 semaine de 4 jours

Le temps de travail effectif sur la semaine pourra donc être inférieur à 36h s'il est égal à 72h sur la quinzaine.

La journée ou demi-journée non travaillée constitue du « temps libéré ».

Chaque agent pourra organiser son temps de travail librement sur la journée et la semaine tout au long de l'année. Cette liberté est cependant soumise aux nécessités de services qui seront précisées dans les projets de services. Le temps libéré pourra faire l'objet de modulation sur l'année, en accord avec le chef de service.

2) Cycle à horaires fixes : journée de référence à 8h sur 4,5 jours/semaine

Pour un agent à temps plein, le temps de travail est organisé à la semaine sur 4,5 jours ou à la quinzaine sur 9 jours à raison de 8h/jour (1 journée de temps non travaillé/quinzaine). Le nombre de jours de RTT est limité à 5 sur l'année (dont une partie figée sur les ponts) et le droit à congés est proratisé à l'obligation de service, soit 22,5 jours de congés annuels pour un semaine de référence de 4,5 jours.

3) Cycle à horaires fixes : journée de référence à 9h sur 4 jours/semaine

Pour un agent à temps plein, le temps de travail est organisé à la semaine sur 4 jours ou à la quinzaine sur 8 jours à raison de 9h/jour (1 journée de temps non travaillé/semaine). Le nombre de jours de RTT est limité à 5 sur l'année (dont une partie figée sur les ponts) et le

droit à congés est proratisé à l'obligation de service, soit 20 jours de congés annuels pour un semaine de référence de 4 jours.

Hors cycles spécifiques, le régime du cycle « horaires variables » est appliqué par défaut. Les agents qui souhaitent organiser leur temps de travail en cycles fixes (8h/jour ou 9h/jour) devront confirmer leur choix par écrit avant le 15 décembre. Le cycle fixe est défini sur l'année et ne pourra pas être modifié avant le 31 décembre.

Services organisés en cycles spécifiques de travail

Certains services du département suivent un régime particulier d'organisation du temps de travail :

- **Les agences Départementales des routes et le Parc routier**
- **Les abbayes**
- **Les agents d'entretiens des bâtiments**
- **Les agents territoriaux des établissements d'enseignement**
- **Les agents de la Réserve ornithologique du lac de Puydarrieux**
- **Les agents de la MDEF relevant de la fonction publique hospitalière**

L'organisation de ces cycles spécifiques de travail est détaillée en annexe du présent protocole.

Chaque cycle atypique définit une journée de référence spécifique.

Les agents qui sont appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail peuvent percevoir, par heure de travail effectif, une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Conformément à l'arrêté du 31 décembre 1992, le taux de l'indemnité pour travail dimanche et jours fériés dans la fonction publique territoriale est fixé à 0,74€ de l'heure.

Le bénéfice de cette indemnité horaire est exclusif pour la même période de toute rémunération horaire pour travaux supplémentaires ou de toute autre indemnité attribuée au même titre.

POINTAGE

Tous les agents du Département, à l'exception des agents sous contrats horaires, sont obligatoirement soumis au décompte de leurs temps de travail à compter du 1^{er} janvier 2017 par l'intermédiaire d'un nombre pair de pointages journaliers (au moins 4 pointages par jour).

L'application de ce principe s'accompagne donc d'un système de comptabilisation automatique des horaires.

Le principe de comptabilisation fonctionne à partir d'un logiciel de gestion du temps et d'une base de données qui enregistrent les heures d'entrée et de sortie des agents.

Chaque agent doit pouvoir avoir accès à un dispositif de pointage.

Les agents pointent habituellement sur le site correspondant à leur résidence administrative. Toutefois, ils peuvent exceptionnellement pointer sur un autre site si leur emploi du temps les contraint à se déplacer pour un motif professionnel.

Le pointage engage la responsabilité de l'agent, il est régi par un principe de confiance réciproque.

Chaque agent pourra vérifier sur la pointeuse son temps de travail cumulé à réaliser par quinzaine de référence.

PLANIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES

Le temps de travail journalier est comptabilisé entre 7h30 et 19h30.

L'organisation du temps de travail sur la journée est soumise :

- à la continuité de service durant les heures d'ouverture au public ;
- au bon fonctionnement du service.

Le temps de travail est planifié à la quinzaine dans les services afin de répondre aux contraintes calendaires spécifiques de chacun d'entre eux **dans le respect des garanties minimales ci-après définies (Décret n°2000-815 du 25 août 2000, article 3-1) :**

- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48h au cours d'une même semaine, ni 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
- Le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35h consécutives
- La durée quotidienne de travail ne peut être supérieure à 10h, avec un repos minimum de 11h par jour. L'amplitude maximale de la journée de travail ne peut excéder 12h
- Dans le cadre de la journée continue, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les directions devront organiser une continuité et un fonctionnement adaptés des services.

Le projet de service, soumis à l'avis du Comité Technique, décrira les modalités d'organisation du temps de travail et les rendra lisibles pour les agents en fonction de la nature de l'activité et des besoins du service. Pour les services ouverts au public, les horaires d'ouverture seront précisés ainsi que les modalités d'organisation garantissant les conditions d'accueil du public.

Un dispositif accessible sur l'intranet permettra à chaque agent de déclarer ses intentions d'organisation du temps de travail à la quinzaine et ainsi d'alimenter les projets de plannings de services.

Des réunions de services devront être obligatoirement organisées régulièrement permettant des temps d'échanges dans les équipes et le cas échéant, des régularisations de plannings.

Pause méridienne

La pause méridienne correspond à un **temps de pause de 30 minutes minimum obligatoires** pris entre 11h30 et 14h30 et l'agent doit impérativement dépointer pendant sa pause. A défaut de pointage ou de régularisation sur le logiciel de gestion du temps, un débit automatique de 3h sera appliqué.

Si les obligations de service le justifient, des permanences pendant l'heure de repas sont organisées par service, sous la responsabilité du chef de service.

Exceptionnellement, si un agent est amené à rester à disposition de l'employeur pendant le temps de pause méridienne, sans pouvoir s'absenter sur la plage comprise entre 11h30 et 14h30, ce temps est considéré comme du travail effectif et ne sera pas décompté.

Temps de pause

En dehors du temps légal de pause de 20 minutes prévu dans le cadre des garanties minimales, les pauses sont tolérées mais leur durée doit rester raisonnable. Les chefs de services ont la responsabilité de veiller à l'application mesurée de cette tolérance.

Temps de missions et de formation

Le temps passé en mission ou en formation constitue du temps de travail effectif. La journée de mission ou de formation est comptabilisée pour la journée forfaitaire du cycle de travail. Si le lieu de mission/formation est différent du lieu de la résidence administrative de l'agent, le temps de déplacement compris entre la résidence administrative et le lieu de la mission/formation peut être comptabilisé au temps réel, sous réserve de régularisation à posteriori dans le logiciel de gestion du temps.

TEMPS PARTIELS

L'activité à temps partiel est une position d'activité permettant à l'agent de réduire son temps de travail en contrepartie d'une baisse de rémunération. Le temps partiel est accordé aux agents stagiaires, titulaires ainsi qu'aux non titulaires en activité depuis plus d'un an.

Le temps partiel est accordé pour une période déterminée, éventuellement renouvelable. Il est, sous certaines conditions décrites ci-dessous, de droit ou soumis à autorisation.

Les modalités de mise en œuvre sont définies en accord avec chef de service, sous réserve des nécessités de service.

Remarque : Si un jour férié coïncide avec le jour d'absence autorisé, l'agent n'est pas fondé à en demander la récupération.

Les agents à temps partiel peuvent organiser leur temps de travail :

- Sur une semaine de 5 jours en réduisant la durée de la journée de référence en fonction de leur quotité de travail
- Sur une semaine de moins de 5 jours, à raison d'1/2 journée de temps partiel par 10% de quotité de travail. La journée de référence est alors de 7h12minutes.

| Durées de références | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|---|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Durée annuelle de référence | 1607h | 1446h18 | 1285h36 | 1124h54 | 964h12 | 803h30 |
| Durée mensuelle de référence | 133h55 | 120h31 | 107h08 | 93h44 | 80h21 | 66h57 |
| Durée hebdomadaire de référence en heure mn | 36h | 32h24 | 28h48 | 25h12 | 21h36 | 18h00 |
| Durée journalière de référence en heure mn : « horaires variables » | 7h12 | 6h29 | 5h46 | 5h04 | 4h19 | 3h36 |
| Durée journalière de référence en heure mn : « horaires fixes à 8h » | 8h | 7h12 | 6h24 | 5h36 | 4h48 | 4h00 |
| Durée journalière de référence en heure mn : « horaires fixes à 9h » | 9h | 8h06 | 7h12 | 6h18 | 5h24 | 4h30 |

Les agents à temps partiel peuvent également organiser leur temps de travail de manière à bénéficier d'une demi-journée de temps libéré par semaine ou d'une journée par quinzaine (pour les agents de 50% à 70% : ½ journée de temps libéré par quinzaine). Dans ce cas, le nombre d'heures travaillées sera réparti sur les autres jours de la semaine.

Cette organisation devra être compatible avec les nécessités de service et fera l'objet d'un dialogue entre l'agent et son supérieur.

Temps partiel de droit

Une demande écrite est à formuler, par la voie hiérarchique, dans un délai de deux mois avant le début de la période souhaitée, pour une période de six mois ou un an, renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique.

| Conditions | Justificatifs à fournir |
|---|--|
| - A l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer | Livret de famille, ou acte de naissance de l'enfant, ou décision du tribunal de grande instance portant adoption |
| Soins donnés à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne | Attestation de versement de l'allocation d'éducation spéciale, ou carte d'invalidité, ou attestation de versement de l'allocation adulte handicapé et/ou de l'indemnité compensatrice pour tierce personne |
| Soins donnés à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant victime d'un accident ou d'une maladie grave | Certificat médical renouvelé tous les 6 mois, émanant d'un praticien hospitalier attestant la nécessité d'une présence partielle de l'agent |
| Agent reconnu travailleur handicapé ou invalide | Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé |
| Agent qui crée son entreprise | Accordé pour 2 ans maxi renouvelable 1 an |

Temps partiel soumis à autorisation

La demande écrite doit être adressée par la voie hiérarchique dans un délai de trois mois avant le début de la période souhaitée pour une période de six mois ou un an, renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique, dans la limite de trois ans.

L'autorité territoriale accorde cette autorisation en fonction de la continuité et de la qualité du fonctionnement de service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.

La quotité de travail peut s'organiser sur 15 jours sous réserve de nécessité de service (par exemple, deux demi-journées prises en une seule journée toutes les deux semaines).

Temps partiel thérapeutique

Un temps partiel thérapeutique peut-être accordé à un agent dans certaines conditions, sur demande de l'agent à l'appui d'un certificat médical et après validation du comité médical ou de la commission de réforme :

- Après 6 mois d'arrêt de maladie ordinaire non interrompue ;
- Après un congé longue maladie ou congé longue durée ;
- Après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

HEURES ATYPIQUES

Les heures dites atypiques sont les heures effectuées :

- avant 7 h 30 ou après 19 h 30 les jours ouvrés
- les week-ends et jours fériés,

Les heures de travail atypiques sont réalisées par nécessité de service et à la demande du chef de service. Elles sont comptabilisées après régularisation de pointage sur le logiciel de gestion du temps validée par le chef de service.

HEURES SUPPLEMENTAIRES¹

Les heures supplémentaires correspondent aux heures atypiques (réalisées avant 7h30 et après 19h30, les week-ends et jours fériés) effectuées à la demande du chef de service pour garantir l'exécution des obligations de service, et comptabilisées au-delà de la durée du cycle de travail de référence.

Le fonctionnement normal des services ne doit pas donner lieu à la production d'heures supplémentaires.

Les travaux supplémentaires doivent présenter un caractère exceptionnel et correspondent à un plan de charge ne pouvant être réalisé dans le cadre des horaires du cycle de travail. Tout dépassement horaire pour nécessité de service fera l'objet d'une récupération horaire, de préférence dans la semaine suivante.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser un contingent de 25 heures par mois. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé, sur décision motivée du président du Conseil départemental, qui en informe immédiatement le Comité technique.

Les modalités de gestion des heures supplémentaires réalisées dans le cadre du dispositif de la viabilité hivernale sont définies par la délibération du 6 décembre 2013.

Compensation des heures supplémentaires

Les modalités de compensation des heures supplémentaires des agents relevant de la fonction publique territoriale sont définies en application de la circulaire interministérielle n°DGCL-FPT3-2002 du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.

Les agents de catégorie B et C peuvent bénéficier d'une compensation horaire ou financière.

¹ Note DRH du 21 mars 2014

Les agents de catégorie A bénéficiant d'un régime indemnitaire incluant des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires ne perçoivent aucune compensation, horaire ou financière, pour toute heure supplémentaire qu'ils seraient amenés à effectuer.

Par dérogation au principe général de non compensation des heures supplémentaires des cadres, un agent de catégorie A travaillant pour nécessité de service de nuit, samedi, dimanche ou jour férié, bénéficiera d'une récupération horaire, de préférence le lendemain, afin de respecter l'amplitude horaire règlementaire et son repos hebdomadaire.

Les modalités de récupération sont les suivantes :

- Semaine : 1h récupérée pour 1 heure supplémentaire travaillée
- Samedi : 1h30 récupérée par heure supplémentaire travaillée
- Dimanche et jour férié : 1h40 récupérée par heure supplémentaire travaillée
- Nuit (entre 22h et 5h) : 2h récupérées par heure supplémentaire travaillée

A défaut d'une compensation horaire, un agent bénéficie d'une indemnité horaire compensatrice dans les conditions prévues par le décret du 4 janvier 2002.

Remarque : les majorations des heures supplémentaires de nuit et de dimanche et jours fériés ne sont pas cumulables.

Agents à temps partiel et agents à temps non complet

Les agents travaillant à temps partiel, notamment lorsque le temps partiel est accordé sur autorisation et sous réserve des nécessités de service, n'ont pas vocation à effectuer des heures supplémentaires, sauf de manière très exceptionnelle et si le service l'exige.

Pour les agents à temps non complet, en cas de dépassement du cycle de travail prévu, les heures supplémentaires peuvent être compensées dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

ASTREINTES

L'astreinte se définit comme une période continue pendant laquelle, sans être à disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

Si cette intervention a lieu, elle est considérée et rémunérée comme un travail effectif.

Les conditions et modalités de rémunération et de compensation des périodes d'astreintes sont définies par délibération du Conseil départemental, après avis du Comité technique et dans les conditions prévues par les décrets.

Sapeurs-Pompiers Volontaires

Les agents de la collectivité qui sont par ailleurs sapeurs-pompiers volontaires ne pourront pas être simultanément d'astreinte pour leur service et pour le Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS).

L'astreinte au titre de la viabilité hivernale est prioritaire sur l'astreinte au titre du volontariat chez les sapeurs-pompiers. (Cf : Convention relative à la disponibilité des sapeurs-pompiers volontaires pendant leurs temps de travail)

TELETRAVAIL

Le télétravail est organisé dans chaque service conformément au cadre fixé par le Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Le télétravail est mis en place dans les services sur la base du volontariat.

L'organisation du télétravail fera l'objet d'une délibération spécifique qui sera annexée au présent protocole à l'issue d'une période d'expérimentation de 6 mois et après avis du Comité technique.

TITRE III - JOURS NON TRAVAILLES

La pose de jours d'absence doit être réalisée dans le logiciel de gestion du temps, dans un délai d'au moins 48h pour une absence inférieure à 5 jours et un délai de 15 jours pour une absence supérieure à 5 jours.

La validation de la demande de congé est effectuée par le supérieur hiérarchique de l'agent en amont de la date prévisionnelle de départ de l'agent, après concertation éventuelle avec les agents du service.

AMENAGEMENT ET REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les agents dont le temps de travail est régi par le cycle des horaires variables bénéficient de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) pour les heures réalisées au-delà des 36 heures hebdomadaires.

Chaque agent à temps plein générera un droit ARTT minimum de 5 jours par an, acquis en raison de la durée journalière de référence fixée à 7h12 au lieu de 7h00 pour un agent à temps plein soit 36h hebdomadaires au lieu de 35h.

Tout ou partie de ces 5 jours de RTT sera figée sur des jours de fermeture des services correspondant à des veilles ou lendemains de jours fériés (Ascension, mai...). Les jours de fermeture des services seront définis chaque année sur décision de l'autorité territoriale après avis du Comité technique.

Le temps de travail réalisé au-delà de 36h par semaine génère des jours de RTT supplémentaires dans la limite de 18 jours par an, qui sont posés librement par l'agent.

Pour un agent arrivant en cours d'année, sont crédités à l'avantage de l'agent :

- Soit le nombre de RTT figés définis entre la date d'entrée et la fin de l'année
- Soit le prorata à la date d'entrée de l'agent des 5 jours de RTT définis

Les agents à temps partiel génèrent également 5 jours de RTT figés (la durée du temps partiel étant calculée sur la base de 36h hebdomadaires).

| RTT (dont 5 jours figés) | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|--|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Durée de travail hebdomadaire de référence | 36h | 32h24 | 28h48 | 25h12 | 21h36 | 18h00 |
| Nombre maximum de RTT | 23 | 20 | 18,5 | 16 | 14 | 11,5 |

Les agents, qui par nécessité de service, travaillent sur les jours de fermeture pourront récupérer librement, en accord avec leur chef de service. De même si le jour de RTT figé est un jour de temps partiel ou un jour non travaillé.

Pour un agent à temps plein, toutes les heures cumulées au-delà de 36h par semaine génèrent des jours de RTT dès 3h36 (1/2 journée de RTT générée, la journée de référence

étant définie à 7h12), puis par multiple de 3h36. Le solde non converti en RTT est reporté sur la quinzaine suivante. **Les RTT « libres » sont posés par demi-journée ou journée à la quinzaine, dans la limite de 5 jours cumulés.**

Les agents des services organisés en cycles de travail spécifiques peuvent ouvrir des droits à l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT). Ces règles sont spécifiquement définies par service, dans les annexes régissant leurs temps de travail.

CONGES ANNUELS

Le nombre de congés annuels est fixé à 25 jours ouvrés pour un agent à temps plein, du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année civile.

Toutes absences confondues (congés annuels et RTT), ne peuvent excéder 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés compris) sauf dans le cas de congés bonifiés.

Pour un agent à temps plein, une semaine de congés doit être couverte par 5 jours (congés annuels et RTT éventuellement générés) dans le cadre du cycle à horaires variables, par 4,5 jours pour le cycle à horaires fixes de 8h/jour et 4 jours pour le cycle à horaires fixes de 9h/jour.

Jours d'étalement:

- Un jour de congé supplémentaire est attribué aux agents dont le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est de 5 à 7 jours.
- Un deuxième jour de congé supplémentaire est accordé lorsque ce nombre est au moins égal à 8 jours.

Droits à congés annuels en fonction de la quotité de travail (cycle horaires variables)

| CONGES ANNUELS | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|-------------------------|------|------|-----|------|-----|------|
| Droits à congés annuels | 25 | 22,5 | 20 | 17,5 | 15 | 12,5 |

Pour un agent à temps complet, les droits à congés annuels (hors jours d'étalement) sont ramenés à :

- 22,5 jours/an pour le cycle à horaires fixes de 8h/jour (semaine travaillée de 4,5 jours)
- 20 jours/an pour le cycle à horaires fixes de 9h/jour (semaine travaillée de 4 jours).

Absence de possibilité de report :

Les congés doivent être posés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, le solde bascule au 31 décembre dans le CET suivant les règles de fonctionnement du CET.

Dérogation : en cas d'absence supérieure ou égale à 180 jours en continu ou en discontinu dans l'année, chaque agent pourra bénéficier du report de tous les jours de congés annuels non pris pendant une période de 15 mois consécutifs, à l'expiration de laquelle ce droit sera perdu, pour quelle cause que ce soit.

En cas d'arrêt maladie, d'accident de service ou de maternité sur une période de plusieurs années consécutives, les jours congés annuels sont plafonnés à 25 jours pendant une année.

Compte Epargne Temps (CET)

L'ouverture d'un CET est de droit sauf pour les stagiaires, les agents non titulaires recrutés pour une durée inférieure à une année (agents recrutés pour faire face à un besoin saisonnier ou occasionnel), les bénéficiaires d'un contrat de droit privé (CAE, contrat avenir et contrat apprentissage) et les assistants familiaux.

Chaque agent ne dispose que d'un seul compte épargne temps (sauf, le cas échéant, les agents à temps non complet employés par plusieurs collectivités).

Seuls peuvent être épargnés par journée ou par ½ journée les jours de congés annuels et les jours de RTT capitalisés et non pris sur l'année civile.

La date limite de prise des congés annuels étant fixée au **31 décembre**, les jours de congés non consommés avant le 31 décembre pourront être versés sur le Compte Epargne Temps, à raison de 7 jours versés au CET pour 20 jours de congés consommés (agent à temps plein).

Compte Epargne Temps en fonction de la quotité de travail

| EPARGNE | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|--|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Nombre de jours de congés annuels maximum pouvant être épargnés par an | 7 | 6 | 5.5 | 5.5 | 5 | 4.5 |
| A condition d'avoir consommé (en jours) | 20 | 18,5 | 16.5 | 14 | 12 | 10 |

Le nombre maximum de jours pouvant être épargnés sur le CET s'élève à **60 jours**.

Les jours épargnés sur le CET se consomment comme des congés annuels dans le respect des nécessités de service.

Les agents recrutés par voie de mutation, de détachement ou de mise à disposition qui auraient ouvert un CET dans leur administration d'origine, conservent leurs droits acquis et peuvent l'utiliser dans le respect des dispositions applicables dans le Département.

Les agents recrutés par voie de mutation, de détachement ou de mise à disposition dans une autre administration, devront s'assurer que celle-ci pourra reprendre leur CET, à défaut ils devront solder leurs droits acquis avant de quitter la collectivité.

Monétisation du Compte Epargne-Temps

Si au 31 décembre, le nombre de jours épargnés est inférieur ou égal à 20, l'agent peut les conserver sur son CET ou les utiliser comme jours de congés.

Si au 31 décembre, le nombre de jours épargnés est supérieur ou égal à 21 :

L'agent titulaire peut opter avant le **31 janvier** de l'année suivante pour :

- le maintien des jours dans le CET (dans la limite maximum de 60 jours),
- l'indemnisation des jours au-delà du 21^{ème} jour,
- la conversion en point retraite du régime RAFP.

L'agent non titulaire peut opter avant le **31 janvier** de l'année suivante pour :

- le maintien des jours dans le CET (dans la limite maximum de 60 jours),
- l'indemnisation des jours au-delà du 21^{ème} jour.

Si l'agent titulaire n'a exercé aucune option au 31 janvier de l'année suivante, les jours à partir du 21^{ème} seront automatiquement basculés dans le régime RAFP.

Si l'agent non titulaire n'a exercé aucune option au 31 janvier de l'année suivante, les jours à partir du 21^{ème} seront automatiquement indemnisés.

L'arrêté du 28 août 2009 fixe le montant brut de l'indemnisation en fonction de la catégorie hiérarchique :

| | |
|-------------------|----------------|
| Catégorie A | 125 € par jour |
| Catégorie B | 80 € par jour |
| Catégorie C | 65 € par jour |

CONGES BONIFIES

Peuvent bénéficier du congé bonifié les fonctionnaires territoriaux travaillant sur le territoire européen de la France (métropole + Corse) et dont le lieu de résidence habituelle est situé en Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte.

Modalités de pose

Le congé bonifié comprend le congé annuel de 5 semaines auquel s'ajoute, si les nécessités de service ne s'y opposent pas, une bonification de 30 jours consécutifs maximum.

La durée totale du congé bonifié est donc de 65 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus).

L'agent concerné peut bénéficier d'un congé bonifié tous les 3 ans : il doit pour ce faire justifier de 36 mois de services ininterrompus. La demande de congé peut être faite à partir du premier jour du 35^{ème} mois de service.

L'agent ayant des enfants à charge scolarisés peut faire coïncider le congé bonifié avec les vacances scolaires d'été.

Il peut aussi reporter la date de son congé, si les obligations de service ne s'y opposent pas, jusqu'au premier jour du 59^{ème} mois de service, c'est-à-dire presque 5 ans après son précédent congé bonifié.

Prise en charge des frais de voyage

L'agent bénéficie, de la part de son administration, d'une prise en charge de ses frais de voyage aérien et de ceux de ses enfants à charge.

Les frais de son conjoint, concubin ou partenaire pacsé peuvent aussi être pris en charge, si les ressources de celui-ci sont inférieures au traitement mensuel brut correspondant à l'indice brut 340.

Cette prise en charge s'effectue sur la base du tarif "vols vacances" pratiqué par Air France au moment de l'achat des billets.

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement.

Les frais de transport intérieur pour rejoindre le lieu de résidence ne sont pas pris en charge.

Indemnité de vie chère. Pendant son congé bonifié, l'agent perçoit, outre sa rémunération habituelle, un complément de rémunération appelé indemnité de cherté de vie, égale à :

- 40 % du traitement indiciaire brut détenu par l'agent, en cas de congé bonifié aux Antilles, en Guyane et à Saint-Pierre-et-Miquelon,
- 35 % du traitement indiciaire brut détenu par l'agent, en cas de congé bonifié à la Réunion.

CONGES LIES A L'ARRIVEE D'UN ENFANT AU FOYER

Maternité

Le congé de maternité est identique pour les agents titulaires ou non-titulaires, il relève de l'application des règles de la Sécurité Sociale.

| Grossesse unique | Congé prénatal | Congé postnatal | Observations |
|--|----------------|-----------------|--|
| 1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant | 6 semaines | 10 semaines | Le Congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines, sur simple demande mais cela réduira d'autant le congé postnatal. Le Congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines, en cas d'état pathologique (certificat médical) Le Congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines, en cas d'état pathologique (certificat médical) |
| 3 ^{ème} enfant | 8 semaines | 18 semaines | Idem précédent |
| Grossesse multiple | Congé prénatal | Congé postnatal | Observations |
| Jumeaux | 12 semaines | 22 semaines | Le Congé prénatal peut être augmenté de 4 semaines, sur simple demande mais cela réduira d'autant le congé postnatal. Le Congé prénatal peut être augmenté de 2 semaines, en cas d'état pathologique (certificat médical) Le Congé postnatal peut être augmenté de 4 semaines, en cas d'état pathologique (certificat médical) |
| Triplés ou plus | 24 semaines | 22 semaines | Idem précédent |

Antérieurement au congé de maternité, une réduction d'une heure de travail par jour peut être accordée aux femmes enceintes à partir du 3^{ème} mois de grossesse.

Paternité - accueil de l'enfant

Les pères ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire, en position d'activité, ont droit à un congé de paternité en cas de naissance ou d'adoption.

Le congé de paternité et d'accueil a une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs, en cas de naissance unique
- 18 jours consécutifs, en cas de naissances multiples.

Il est cumulable avec le congé de naissance de 3 jours.

Le congé doit être pris, sauf exception, dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. L'agent doit avertir l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du congé.

Adoption

Le congé d'adoption peut être réparti entre les parents adoptifs lorsque les deux conjoints travaillent, sous réserve que la durée du congé d'adoption ne soit pas fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte ne peut être inférieure à 4 semaines.

A compter du moment où l'enfant est effectivement accueilli dans son nouveau foyer, ce congé est accordé à celui des deux parents adoptifs qui en fait la demande, sur présentation d'une déclaration sur l'honneur du conjoint attestant qu'il ne bénéficie pas d'un congé d'adoption pendant cette période.

| Type d'adoption | Situation | Durée du congé d'adoption |
|-------------------|--|---------------------------|
| Adoption simple | Si le nombre d'enfants du ménage est 1 ou 2 | 10 semaines |
| | Si le nombre d'enfants du ménage passe à 3 ou plus | 18 semaines |
| Adoption multiple | | 22 semaines |

Congé parental

Ce congé non rémunéré est accordé de plein droit aux agents ayant au moins un enfant de moins de trois ans. Il est accordé par période de six mois renouvelable jusqu'à la date du troisième anniversaire de l'enfant.

La demande est adressée à la DRH par voie hiérarchique dans un délai de 2 mois précédant la date de début du congé. Il en est de même pour une demande de renouvellement de congé parental.

L'agent est reçu par la DRH six semaines avant la date de sa reprise.

L'agent bénéficiant d'un congé parental :

- Perd ses droits à rémunération,
- Voit ses droits à avancement d'échelon, avancement de grade et promotion interne réduits de moitié à partir de la deuxième année,
- Conserve sa qualité d'électeur lors de l'élection des représentants du personnel au sein des CAP et des CT.
- N'acquiert pas de droit à la retraite, sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en matière de pension
- Peut bénéficier de la préparation au concours et examens de la fonction publique territoriale, de la formation professionnelle ou personnelle dispensée en cours de carrière et peut se présenter aux concours internes.
- Pour une absence de plus de 6 mois, l'agent n'est pas garanti de retrouver son poste, il sera réintégré sur un poste correspondant à son grade ou en surnombre en attendant qu'un poste se libère.

CONGES LIES A L'ETAT DE SANTE

Congé maladie

En cas de maladie y compris hospitalisation, et quelle qu'en soit la durée, l'agent doit :

- le jour-même de son début de congé maladie : prévenir ou faire prévenir téléphoniquement son chef de service (à défaut la DRH qui transmettra au service).
- faire établir obligatoirement un certificat médical prescrivant un arrêt de travail et/ou le bulletin de situation
- dans les 48 heures : transmettre son arrêt de travail et /ou le bulletin de situation sous pli confidentiel avec la mention «**INFORMATION MEDICALE - CONFIDENTIEL** » à la DRH.

Pour les agents fonctionnaires (titulaires ou stagiaires), l'arrêt maladie peut être établi par le médecin sur papier libre ou sur les formulaires sécurité sociale. Dans ce cas, un feuillet ne mentionnant pas la pathologie doit être adressé à la DRH. Les autres feuillets doivent être conservés par l'agent ; ils ne concernent ni la sécurité sociale, ni l'employeur.

Pour les agents non fonctionnaires, l'arrêt de travail doit obligatoirement être établi sur les formulaires sécurité sociale. Un feuillet seulement est à adresser à la DRH, un autre feuillet à la sécurité sociale et un à conserver par l'agent

Dans tous les cas, l'agent doit veiller à ce que le document procédant à l'arrêt de travail et adressé à la DRH ne mentionne pas la pathologie dont il relève.

Un congé maladie intervenant pendant les congés et les RTT suspend ceux-ci dès le premier jour de l'arrêt de travail.

En cas d'arrêt pour maladie ordinaire supérieur ou égal à 30 jours, une visite médicale de reprise auprès du médecin de prévention est obligatoire dans les huit jours qui suivent la reprise, sur convocation de la DRH.

Toute personne devant faire l'objet d'un suivi médical régulier de longue durée, soit sous forme d'un traitement ambulatoire en milieu hospitalier ou à domicile, soit sous forme de consultations spécialisées, devra fournir à la DRH un certificat médical qui sera adressé au médecin de prévention. Ce dernier informera la DRH des autorisations d'absences et de la durée de ces absences. La DRH en informera ensuite l'agent ainsi que sa direction.

Les différents types de congés maladie

Le congé de maladie ordinaire correspond à toute maladie ne présentant pas de gravité particulière.

L'agent doit aviser le chef de service et la DRH le plus rapidement possible puis adresser au plus tard dans les 48 H à la DRH, l'avis d'arrêt de travail initial du médecin traitant, puis si tel est le cas de prolongation (seul modèle recevable pages 2 et 3 du Triptyque de la sécurité sociale).

Si l'agent est arrêté depuis plus de 6 mois, le comité médical est saisi pour avis.

Au-delà de 12 mois, l'agent, après avis du comité médical, pourra être reclassé dans un autre emploi ou placé en disponibilité d'office ou enfin, admis à la retraite après avis de la commission de réforme.

Le congé de longue maladie (Régime Spécial) ou **grave maladie** (Régime général) est accordé lorsque la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaires un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Le comité médical est saisi à la demande de l'agent.

L'impossibilité d'exercer ses fonctions par suite d'une maladie grave ou invalidante nécessite un traitement et des soins prolongés, dont la liste a été établie par arrêté du 14 mars 1986 (JO du 16 mars 1986).

Le congé de longue durée peut être accordé uniquement au fonctionnaire relevant du Régime spécial affecté par certaines maladies.

Le comité médical est saisi à la demande de l'agent.

Le congé de longue durée est accordé, par périodes de 3 à 6 mois. L'agent est alors placé en congé de longue maladie puis, à l'issue d'une année à plein traitement, maintenu en CLM ou l'agent peut passer en CLD

Durée et droits à traitement :

| | Type de congé | Durée | Plein traitement | Demi-traitement |
|----------------------------------|--------------------------------------|-------|---|------------------|
| Agent relevant du Régime Spécial | maladie ordinaire | 1 an | 3 mois | 9 mois |
| | longue maladie | 3 ans | 1 an | 2 ans |
| | longue durée | 5 ans | 3 ans | 2 ans |
| Agent relevant du Régime Général | maladie ordinaire | 1 an | 3 mois | 9 mois |
| | longue maladie | 3 ans | 1 an | 2 ans |
| Agent non-titulaire | maladie ordinaire (selon ancienneté) | 1 an | Anc <4 mois : sans Anc >4 mois : 1 Anc >2 ans : 2 mois | 1 mois 2 mois |

| | | | | |
|------------------|-----------------------------------|-------|---------------------|--------|
| (Régime Général) | | | Anc +3 ans : 3 mois | 3 mois |
| | longue maladie (selon ancienneté) | 3 ans | 1 an | 2 ans |

Le congé pour cure thermale

Peuvent bénéficier du congé pour cure thermale, les agents stagiaires, titulaires, non titulaires et apprentis.

Un agent peut suivre une cure thermale pendant :

- un congé annuel,
- une disponibilité pour convenances personnelles,
- un congé ordinaire de maladie.

Pour bénéficier du congé maladie pour une cure thermale, la cure doit être prescrite médicalement ou liée au traitement d'une maladie dûment constatée mettant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions ou susceptible de le conduire à cette situation s'il ne suit pas la cure dans les délais prescrits.

L'agent doit, en même temps, présenter :

- une demande de prise en charge de la cure à la caisse primaire d'assurance maladie pour le remboursement des prestations en nature
- une demande de congé maladie avec un certificat médical prescrivant la cure, la date de départ et sa durée auprès de la DRH.

L'autorité territoriale doit recueillir l'avis du médecin agréé, du comité médical ou de la commission de réforme (selon le cas). Si la cure thermale n'est pas médicalement justifiée, l'agent régularise son absence au moyen d'un congé.

L'organisation de cette procédure pouvant nécessiter un certain délai, l'agent doit informer l'autorité territoriale suffisamment tôt pour tenir compte à la fois de son état de santé et des nécessités de la continuité du service.

CUMUL D'ACTIVITE

Les agents fonctionnaires, stagiaires ou non titulaires doivent consacrer l'intégralité de leur activité professionnelle à leur emploi dans la fonction publique. Toutefois, ils peuvent être autorisés, sous certaines conditions, à exercer d'autres activités (lucratives ou non) à titre accessoire (cf. article 25 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

L'agent qui envisage d'exercer une activité accessoire soumise à autorisation doit en faire la demande par écrit, à l'aide du formulaire disponible dans l'intranet, et doit préciser :

- l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel l'activité sera exercée,
- la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité.

L'agent doit attendre d'avoir obtenu l'autorisation écrite de son administration avant de commencer à exercer une activité accessoire.

Cette activité ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent.

Tout changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité est assimilé à l'exercice d'une nouvelle activité. L'agent doit alors formuler une nouvelle demande d'autorisation de cumul.

AUTORISATIONS D'ABSENCES

Une autorisation d'absence est accordée sur production d'une pièce justificative pour différents motifs liés à la famille, à un événement particulier ou une activité extraprofessionnelle.

La demande visée par le supérieur hiérarchique, est à adresser à la DRH via le formulaire d'autorisation exceptionnelle d'absence disponible sur intranet.

La liste des motifs, la durée maximale de l'absence, les justificatifs à fournir et certaines conditions particulières sont détaillés dans les tableaux suivants.

Tout autre motif d'absence ne peut donner droit à l'attribution d'un congé exceptionnel.

Toute demande d'autorisation exceptionnelle doit faire l'objet d'un accord du chef de service. Le temps nécessaire fera l'objet d'une demande de congé ou de récupération d'heures.

Les autorisations d'absence ne sont pas accordées si ces événements interviennent pendant les congés annuels, de maternité, de maladie, ou d'ARTT.

Toute absence autorisée doit être enregistrée sur le logiciel de gestion du temps.

Les agents partenaires d'un pacte civil de solidarité et les concubins peuvent bénéficier des mêmes autorisations d'absence que celles prévues pour les agents mariés.

Evénements familiaux

| Evènement | Durée | Conditions | Pièces à fournir |
|---|-------|--|---|
| Mariage ou PACS de l'agent | 5 J | Une fois dans la carrière | Extrait acte de mariage ou PACS |
| Mariage d'un enfant | 1 J | Une fois par enfant | Extrait acte de mariage |
| Déménagement | 1 J | Tous les 2 ans | Justificatif adresse |
| Décès du conjoint | 5 J | | Extrait acte de décès |
| Décès d'un enfant | 5 J | | |
| Décès des parents | 3 J | | |
| Décès frères et sœurs | 3 J | | |
| Décès des grands-parents | 1 J | | |
| Décès des beaux-parents | 1 J | | |
| Enfant malade (à charge du foyer fiscal) qui doit rester au domicile, ou en visite en milieu hospitalier ou en garde momentanée : indisponibilité ou fermeture de la structure d'accueil (crèche école, nourrice) | 6 J | Accordé jusqu'à la date d'anniversaire des 16 ans. | Certificat médical (pour présence obligatoire auprès de l'enfant au domicile ou en milieu hospitalier) |
| | | Pour un enfant handicapé l'âge limite est porté à 20 ans. | Attestation de l'école ou de la nourrice (pour indisponibilité ou fermeture de la structure) |
| | | 6 jours supplémentaires peuvent être accordés si le conjoint n'en bénéficie pas ou renonce à ses droits. | Justificatif de l'employeur mentionnant que le conjoint ne bénéficie d'aucun jour pour enfant malade ou attestation sur l'honneur du conjoint renonçant à ses droits. |

| | | | |
|---|-------------------|---|---|
| Hospitalisation, maladie grave parents, enfants, époux, beaux-parents | 3 J | Au titre de l'année civile | Certificat d'hospitalisation Justificatif de l'employeur mentionnant que le conjoint ne bénéficie d'aucun jour pour hospitalisation de ses parents |
| Examens et concours : admissibilité admission | 3J + 1 3 J + 1 | Le jour de l'épreuve d'admissibilité et le jour de l'épreuve d'admission + 3 jours supplémentaires pour chaque épreuve } 1 concours ou examen par an | Convocation aux épreuves |
| Absence exceptionnelle : intempérie, maladie, obsèques, etc. | 1 | Pas de justificatif obligatoire | 1 jour dans l'année pris en une seule fois |

Congés liés à l'accompagnement des aidants familiaux

| Motif | Durée | Observations | Justificatifs à fournir |
|---|---|---|--------------------------------|
| Congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie : ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le domicile) | 3 mois maximum renouvelable ou période fractionnée en temps partiel | Congé non rémunéré assimilé à une période de service effectif. | Attestation de soin palliatif. |
| Congé de présence parentale pour un enfant gravement malade, handicapé ou victime d'un accident nécessitant une présence. | 4 mois renouvelables sur une durée maxi de 1 an | Congé non rémunéré. Le fonctionnaire a droit sur sa demande à une « allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie » | Justificatif médical. |

Don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de la collectivité qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

Représentation

| Motifs | Durée | Observations | Justificatifs |
|--|---------------------|--|---------------------------------------|
| Membres mandatés d'organisations mutualistes | 9 jours / an | Durée de réunions des organismes, sous réserve de nécessité de service | Justificatif du mandat et convocation |
| Représentants élus ou désignés au conseil d'administration du comité des œuvres sociales | 600 heures / an | Crédit d'heures global pour l'ensemble des membres du conseil d'administration | Convocation |
| Représentation de parents d'élèves | Durée de la réunion | Prise en compte du délai de route | Justificatif du mandat et convocation |
| Jury d'assises | Durée de la session | | Convocation du tribunal |

Mandat électif

Deux contingents existent au titre du mandat électif : les autorisations d'absences et le crédit d'heures.

Remarque : les absences liées à l'exercice d'un mandat syndical sont comptabilisées en travail effectif.

Les autorisations d'absences

Sur présentation de la convocation, l'agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre :

- aux séances plénières du conseil municipal et aux assemblées des organismes d'un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) ;
- aux réunions de commissions dont il est membre et instituées par une délibération du conseil municipal ;
- aux réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où il a été désigné pour représenter la commune/l'EPCI.

Crédit d'heures

Le crédit d'heure est attribué par trimestre selon les conditions de mandat et de taille de circonscription détaillées ci-dessous :

| Taille de la commune/l'EPCI | Maire/Président | Adjoint/vice-président | Conseiller/membre |
|-----------------------------|-----------------|------------------------|-------------------|
| moins de 3 500 habitants | 105h | 52h30 | 0 |
| 3 500 à 9 999 habitants | 105h | 52h30 | 10h30 |
| 10 000 à 29 999 habitants | 140h | 105h | 21h00 |
| 30 000 à 99 999 habitants | 140h | 140h | 35h00 |
| 100 000 habitants et plus | 140h | 140h | 52h30 |

Agent candidat à une élection

L'agent peut bénéficier de facilités de service s'il se présente à des élections.

La durée des facilités de service accordées est limitée à 10 ou 20 jours selon l'élection :

- élections municipales; élections départementales; élections régionales (10 jours)
- élections présidentielles, législatives, sénatoriales ou européennes (20 jours)

Cette autorisation d'absence est accordée jusqu'au jour de l'élection du candidat (1er ou 2d tour).

Sur ces 10 ou 20 jours, 5 sont accordés en autorisation exceptionnelle d'absence, et 5 ou 15 jours sont imputés sur le contingent de congés annuels, RTT ou soumises à récupération, au choix de l'agent.

Les jours d'absence peuvent être fractionnés ou pris en continu sous réserve des nécessités de service.

L'agent concerné est tenu de faire une demande à l'autorité territoriale.

Information syndicale

Chaque agent dispose d'un contingent d'une heure par mois pour information syndicale. Ce contingent est cumulable sur un trimestre calendaire, soit trois heures par trimestre.

Sapeurs-pompiers volontaires

La loi prévoit des autorisations d'absence pour les sapeurs-pompiers volontaires (SPV) pendant leur temps de travail, dans le respect du fonctionnement de la collectivité.

Une convention signée entre le Président du Conseil Départemental et le représentant du Service Départemental d'Incendie et de Secours (SDIS) précise ces modalités d'application.

La collectivité autorise l'absence des sapeurs-pompiers volontaires pendant le temps de travail pour participer aux missions opérationnelles dès le déclenchement de l'appel.

La collectivité peut refuser l'autorisation d'absence dans le cas où la nécessité de fonctionnement de ses services l'exige.

La collectivité autorise l'absence des sapeurs-pompiers volontaires afin qu'ils participent aux actions de formation prévues au plan départemental. Avant chaque action de formation, la collectivité signe une « convention simplifiée de formation professionnelle continue » qui vaut autorisation d'absence. Un sapeur-pompier volontaire ne peut se rendre en formation sans que cette convention n'ait été signée.

Réserve militaire

La réserve militaire a pour objet de renforcer les capacités opérationnelles des forces armées.

Le réserviste opérationnel souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle (ESR) pour une durée de un à cinq ans renouvelable. Il est alors pleinement intégré aux « unités actives » et peut être employé en tout temps et en tout lieu.

En fonction des emplois tenus, les durées d'activité peuvent atteindre :

- 30 jours/an dans le cadre de la formation et de l'entraînement ou d'un renfort temporaire au profit des forces armées ;
- 60 jours/an pour l'encadrement des préparations militaires et des journées d'appel de préparation à la défense (JAPD) ;
- 120 jours/an dans des affectations liées à l'emploi opérationnel des forces, notamment lors d'opérations extérieures.

La procédure permettant d'effectuer des périodes dans la réserve opérationnelle durant le temps de travail prévoit deux types de préavis à respecter vis-à-vis de l'employeur :

- le premier concerne l'absence pour une durée d'activité annuelle inférieure ou égale à 5 jours. Le préavis est fixé à un mois et l'employeur ne peut s'y opposer ;
- au-delà de 5 jours/an, le préavis est porté à deux mois et l'accord de l'employeur est nécessaire pour que le réserviste puisse effectuer la période prévue.

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle sont planifiées annuellement entre l'autorité militaire d'emploi et le réserviste.

L'agent conserve ses droits à traitement pendant 30 jours cumulés malgré l'absence de service fait. Les périodes de réserve ne sont pas décomptées des droits à congés annuels. La période d'activité dans la réserve opérationnelle n'entre pas en compte dans le calcul des jours de congés octroyés (ARTT).

ANNEXES

Est annexée au présent protocole l'organisation du temps de travail des services en cycles spécifiques suivants :

- **Les agences Départementales des routes et le Parc routier**
- **Les abbayes**
- **Les agents d'entretiens des bâtiments**
- **Les agents territoriaux des établissements d'enseignement**
- **Les agents de la réserve ornithologique du lac de Puydarrieux**

Remarque : temps de travail des agents de la MDEF

Le temps de travail des agents de la Maison départementale de l'enfance et de la famille (MDEF) relevant de la fonction publique hospitalière, est régi par le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'organisation du temps de travail de la MDEF est intégrée dans le projet de service présenté au Comité technique du 2 juin 2016, issu du regroupement dans un même bâtiment du Foyer de l'enfance et de la Maison maternelle.

La durée du travail des agents de la MDEF est établie sur la base légale de :

- 1607 heures par an pour les agents administratifs, services généraux et éducatifs avec un cycle maximal de 350 heures sur 10 semaines (44h/semaine maximum)
- 1476 heures par an pour les agents travaillant exclusivement de nuit et qui correspondent à des cycles maximum de 65 heures par quinzaine.

Le projet de service de la MDEF sera confirmé au premier semestre 2017 au vu des résultats de l'expérimentation réalisée sur la période de septembre à décembre 2016.



REGLEMENT RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

* * *

ANNEXE RELATIVE AUX AGENCES DEPARTEMENTALES DES ROUTES

ET AU PARC ROUTIER DEPARTEMENTAL

PREAMBULE

Cette annexe décrit les spécificités propres aux agences départementales des routes et au parc routier, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : les éléments ou sujets non abordés dans cette annexe sont traités dans le cadre du protocole relatif au temps de travail.

REFERENCES REGLEMENTAIRES

L'organisation du travail au sein des services routiers du Conseil Départemental repose, outre les textes visés dans le protocole, sur les textes suivants :

- décret n° 2002-259 du 22 février 2002 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement ;
- décret n° 2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux collectivités territoriales en application des articles 18, 19, 30 et 104 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

1. Agences départementales des routes

1.1. Périmètre

Sont concernés par cette partie 1, les adjoints techniques et agents de maîtrise effectuant des missions d'entretien et d'exploitation du domaine public routier, dont le travail repose essentiellement sur une organisation en équipe, sauf le paragraphe 1.3 ci-dessous, relatif aux garanties minimales en matière de durée de travail et de repos.

Les autres agents, qui sont affectés à des tâches administratives ou de coordination, relèvent du régime d'annualisation libre décrit dans le protocole relatif au temps de travail, sous réserve des précisions apportées au paragraphe 1.3 ci-dessous.

1.2. Gestion et organisation du temps de travail

Les tâches d'entretien, d'exploitation, de maintien de la viabilité du réseau, sont réalisées par des équipes qui travaillent sur un même secteur, en groupe, et de façon synchrone. De plus, ces équipes se déplacent entre leur lieu d'affectation et leur lieu d'intervention dans les mêmes véhicules.

Aussi, afin de permettre le bon fonctionnement du service, il est nécessaire que la durée de travail et les horaires de travail de référence soient fixes et identiques au sein d'une même équipe.

En conséquence, la durée et les horaires de travail quotidiens sont fixes, et sont définis selon le principe suivant dans l'hypothèse d'un emploi à temps plein :

- durée quotidienne de 8 heures ;
- horaires quotidiens 8h – 12h / 13h30 – 17h30, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la pause méridienne, ainsi que celles relatives à la journée continue ou au travail posté ;
- cycle de travail de 9 jours travaillés sur 10 jours ouvrés, aboutissant à une base annuelle de 201 jours travaillés ;
- 5 jours de RTT fixés par la collectivité ;
- 22 jours non travaillés (JNT) libérés par ce cycle de travail.

Sur ces bases, la durée annuelle de travail est de 1607 h pour un emploi à temps plein :

| | |
|--|--------------------------------|
| Jours calendaires | 365 |
| Week-ends | -104 |
| Congés annuels | -25 |
| Jours fériés | -8 |
| TOTAL | 228 jours travaillables |
| Jours de RTT fixés par la collectivité | -5 |
| NOMBRE DE JOURS OUVRES | 223 jours ouvrés |
| Jours Non Travaillés | 22 JNT |
| NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES | 201 jours travaillés |
| Soit une durée annuelle de 201 j x 8h | 1608 h, arrondis à 1607 h |

1.3. Garanties minimales en matière de durée de travail et de repos

Les décrets du 22 février 2002 et du 5 janvier 2007 définissent des dérogations aux garanties minimales en matière de durée de travail et de repos en considérant trois types de situation :

- les activités relevant d'une organisation du travail programmée ;
- les interventions aléatoires ;
- les situations dites d' « action renforcée ».

1.3.1. Activités relevant d'une organisation du travail programmée

Les activités concernées au sein de la collectivité sont :

- la viabilité des voies de circulation en période hivernale ;
- les travaux de signalisation et de balisage des voies de circulation routière ;
- la surveillance des chantiers de génie civil sous fortes contraintes techniques, de trafic ou d'exploitation.

Les agents concernés sont, outre les adjoints techniques et agents de maîtrise, tous ceux concourant à la réalisation de ces activités (notamment les cadres d'astreinte du siège, les responsables d'astreinte, les techniciens surveillant des chantiers spécifiques).

Pour les agents exerçant ces activités :

- la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre 12 heures ;
- la durée de repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures et l'amplitude quotidienne de la journée de travail peut atteindre 15 heures ;
- De plus, pour la viabilité hivernale, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif peut atteindre 60 heures sur une semaine isolée (c'est-à-dire du lundi 0h00 au dimanche 24h), dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

1.3.2. Interventions aléatoires

Il s'agit d'une intervention destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.

Sont concernés par cette situation tous les agents, quelle que soit leur fonction au siège ou en agence, qui peuvent être amenés à intervenir dans le cadre du maintien de la viabilité, qu'elle soit estivale ou hivernale.

Dans ce cas :

- La durée hebdomadaire de travail effectif peut dépasser 60 heures ;
- le repos quotidien minimum de 11 heures peut être interrompu ou réduit ;
- si, à l'issue de l'intervention aléatoire, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention ou de la dernière des interventions effectuée avant la reprise du service pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence ;
- lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation citée au deuxième alinéa, un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à

l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence ;

- Si la durée des interventions aléatoires dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures est supérieure à 4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives.
- le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit à la condition que, si ce repos observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.

1.3.3. Action renforcée

Il s'agit d'une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.

Peuvent être concernés par cette situation tous les agents, quelle que soit leur fonction au siège ou en agence, appelés à intervenir pour concourir à la résolution de la situation de crise.

Dans ce cas :

- les agents peuvent demeurer pendant une durée maximale de 72 heures à la disposition permanente de l'autorité hiérarchique sous réserve de repos quotidiens continus qui ne peuvent être inférieurs, par tranches de 24 heures, à 7 heures pendant la première tranche, 8 heures pendant la deuxième tranche et 9 heures pendant la troisième tranche.
- la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures par période quelconque de sept jours consécutifs comprenant la période de mise en œuvre de l'action renforcée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.
- l'agent participant à une action renforcée pendant une période comportant trois repos quotidiens continus et successifs dont la somme est inférieure à 27 heures est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention, pendant 35 heures consécutives.

1.4. Planification des jours d'absence

Les jours d'absence sont fixés en concertation entre les agents et leur hiérarchie, dans le cadre de la programmation pluri-mensuelle des astreintes hivernales et estivales, compte-tenu des conditions suivantes :

- les JNT seront posés par journée entière ;
- à raison de 3 JNT par mois maximum ;
- les agents effectuant des périodes d'astreinte hivernale, devront poser un JNT le mercredi ou le jeudi précédant leurs astreintes, afin de faciliter le respect des garanties minimales de temps de travail et de repos.

Lorsqu'un agent souhaite poser ou modifier une journée d'absence, il devra en exprimer la demande au plus tard le mercredi de la semaine précédente, hors circonstance exceptionnelle. Ainsi, la réunion de programmation du travail de la semaine concernée, qui a lieu le jeudi ou le vendredi selon les agences, peut prendre en compte le nombre effectif d'agents et organiser plus efficacement le travail des équipes.

1.5. Pause méridienne

La durée de la pause méridienne définie au 1.2 ci-dessus peut être réduite sous les conditions suivantes :

- l'ensemble des agents du centre ou du site concerné doivent être volontaires ;
- cette durée doit s'appliquer à l'ensemble des agents du centre ou du site concerné ;
- cette réduction doit être compatible avec les nécessités de service ;
- sa diminution conduit à décaler d'autant l'heure de fin de la journée ;
- la durée est au minimum d'une heure ;
- les nouveaux horaires sont définis pour une période de 6 mois, prorogable sous réserve que le bilan en soit positif.

Cette possibilité d'adaptation de la pause méridienne, et donc des horaires quotidiens, sera examinée dans le cadre du projet de service de la direction des routes et transports.

1.6. Astreintes

Les astreintes sont réalisées selon des rythmes définis dans le cadre des plans d'exploitation en viabilité hivernale ou en viabilité estivale. Ces plans donnent lieu à l'établissement de tableaux prévisionnels définissant nominativement, pour chaque tour d'astreinte, les agents susceptibles d'être appelés à intervenir.

Par définition de l'astreinte, ces agents ne peuvent être en même temps en congés, en RTT ou en JNT.

Par conséquent, lorsqu'un motif imprévisible conduit un agent à solliciter la pose d'un congé, d'une autorisation d'absence, d'un RTT ou d'un JNT pendant une période d'astreinte, il devra au préalable se faire remplacer par un autre agent.

En période hivernale, les agents assurant la fonction de responsable d'astreinte sont soumis aux mêmes conditions d'organisation du temps de travail que les agents d'exploitation.

Ils organiseront leur temps de travail de telle sorte que, la semaine ouvrée pendant laquelle se fait la prise de l'astreinte, ils puissent prendre un repos hebdomadaire continu de 35 heures, de préférence le mercredi ou le jeudi.

Cette organisation pourra se faire de plusieurs manières, dans le cadre de l'annualisation libre :

- ou bien, par la récupération d'heures supplémentaires déjà réalisées ;
- ou bien, par la pose d'un jour de RTT ;
- ou bien, par la réalisation du temps de travail standard de 72 heures sur 9 jours des 10 jours ouvrés précédant la prise de l'astreinte, permettant ainsi de libérer le jour d'absence nécessaire ;
- ou bien, à titre dérogatoire, par la réalisation de la durée hebdomadaire de travail de 36 heures sur 4 jours pendant la semaine de prise de l'astreinte, afin également de libérer le jour d'absence nécessaire.

Lorsqu'un jour férié se produira pendant la semaine ouvrée concernée, il n'y aura pas lieu de poser un jour supplémentaire puisque l'agent aura déjà eu son repos hebdomadaire.

1.7. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures réalisées en-dehors des heures normales de travail. La spécificité des tâches d'entretien et d'exploitation peut conduire à ce que le nombre d'heures supplémentaires réalisées dépasse 25 heures par mois.

Leur compensation est possible soit sous la forme d'une rémunération, soit sous la forme de récupérations, sachant que dans ce cas, le nombre de journée récupérées est limité à 7,5 jours par an.

La récupération sera possible par demi-journée, sauf si l'agent est en journée continue, auquel cas il devra rebasculer en journée normale, ou sauf si des nécessités de service ne le permettent pas.

Cette récupération se fait en considérant qu'une journée récupérée fait 8h, et qu'une demi-journée récupérée fait 4h.

Les modalités de récupération des heures supplémentaires sont applicables aux techniciens dans les conditions prévues au 1.6.

1.8. Temps partiels

1.8.1. Dispositions générales

Le travail à temps partiel est incompatible avec :

- la réalisation d'heures supplémentaires ;

- la réalisation d’astreintes, sauf dans le cas éventuel d’un temps partiel qui serait réalisé une semaine sur deux, la semaine où l’agent est présent 5 jours.

1.8.2. Temps partiels non thérapeutiques

Dans le cas d’un agent travaillant à temps partiel, qu’il soit de droit ou pour convenance personnelle, mais à l’exception des temps partiels thérapeutiques, la durée quotidienne et les bornes horaires de travail seront identiques à celles définies au paragraphe 1.2 ci-dessus, afin de permettre le fonctionnement effectif de l’équipe au sein de laquelle cet agent est affecté (notamment pour éviter des trajets supplémentaires depuis/vers le site d’intervention).

De plus, toujours afin de permettre un bon fonctionnement du service, les modalités de mise en place des temps partiels, hormis les temps partiels thérapeutiques, devront conduire à privilégier un travail par journées entières, et donc une répartition des journées d’absence par quinzaine comme précisé dans le tableau suivant.

Sous ces conditions, les quantités relatives aux différentes quotités de travail sont :

| Quotité | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|---|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| durée annuelle théorique | 1607 | 1446 | 1285 | 1124 | 964 | 803 |
| nombre de jours travaillés / quinzaine | 10 = 5 (S1) 5 (S2) | 9 = 5 (S1) 4 (S2) | 8 = 4 (S1) 4 (S2) | 7 = 4 (S1) 3 (S2) | 6 = 3 (S1) 3 (S2) | 5 = 3 (S1) 2 (S2) |
| nombre de jours de congés | 25 | 22,5 | 20 | 17,5 | 15 | 12,5 |
| durée journée | 8h | 8h | 8h | 8h | 8h | 8h |
| RTT figés | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| JNT | 22 | 19 | 15,5 | 12 | 8,5 | 5 |
| durée annuelle effective | 1608 | 1444 | 1284 | 1124 | 964 | 804 |

1.8.3. Temps partiels thérapeutiques

Les modalités relatives aux agents placés en temps partiel thérapeutiques seront définies en fonction des prescriptions du comité médical ou de la commission de réforme, en visant à obtenir les mêmes durées hebdomadaires que celles résultant de l’application du tableau du paragraphe précédent.

1.9. Journée continue en période estivale

Afin de permettre aux agents de travailler dans de meilleures conditions climatiques et de circulation, et d'autre part de réduire les temps de déplacement des équipes, le travail peut être organisé selon la modalité dite de la « journée continue ».

La mise en place de cette modalité n'a pas de caractère obligatoire ni de systématisme, mais est subordonnée aux conditions suivantes :

- elle doit être nécessaire pour atteindre l'objectif assigné pour la réalisation de la 1^{ère} passe de fauchage, et elle doit permettre une efficacité accrue de l'activité en régie ;
- elle doit permettre une activité dans de meilleures conditions d'hygiène et de sécurité, et donc notamment l'heure de démarrage est fixée en fonction de l'heure du lever du soleil ;
- les agents en astreinte doivent rester en journée normale ;
- sa durée est limitée à 9 semaines pour les tâches en régie, 12 semaines pour les équipes en charge du fauchage si cela s'avère nécessaire pour atteindre l'objectif précité ;
- pendant la période de journée continue liée au fauchage, un report des jours de RTT pourra être réalisé afin de permettre une activité effective et continue des épaveuses.

La période concernée par cette possibilité est précisée dans une note annuelle, qui définit également l'objectif à atteindre pour la réalisation de la 1^{ère} passe, ainsi que les périodes pendant lesquelles seront possibles :

- un fonctionnement en « journée continue simple poste », c'est-à-dire, lorsque sur un secteur ou sur une activité, la/les équipes ne travaillent que selon la vacation du matin définie dans le tableau ci-après ;
- un fonctionnement en « journée continue un poste et demi », c'est-à-dire, lorsque sur un secteur ou sur une activité, une équipe en journée normale prend le relais, l'après-midi, d'une équipe ayant fonctionné selon la vacation du matin ;
- un fonctionnement en « journée continue double poste », c'est-à-dire, lorsque sur un secteur ou sur une activité, deux équipes travaillent en journée continue et alternent, l'une selon la vacation du matin, l'autre selon la vacation de l'après-midi. Cette modalité n'intervient que pour achever la 1^{ère} passe de fauchage dans le respect de l'objectif, et donc n'est pas prévue au-delà du mois de juin ;

Les agents travaillant en journée continue se voient attribués une indemnité de sujétions horaires, définie comme suit :

- une part fixe par vacation ;
- une part variable, compensée en temps, à raison de 30% pour le temps réalisé avant 7h00 et de 10% pour celui réalisé après 18h.

En conséquence, les bornes horaires des vacances de l'organisation en journée continue sont :

| Début (à titre indicatif) | Fin (à titre indicatif) | Vacation du matin | Vacation de l'après-midi |
|---|----------------------------------|-------------------|--------------------------|
| Début fixé par une note annuelle (en général début mai) | dernier vendredi de juillet | 6h00 - 13h42 | 13h30 – 21h10 |
| 1 ^{er} lundi d'août | 1 ^{er} vendredi d'août | 6h15 - 14h01 | Sans objet |
| 2 ^{ème} lundi d'août | 2 ^{ème} vendredi d'août | 6h30 - 14h21 | Sans objet |

Ces périodes sont données à titre indicatif, et seront précisées chaque année dans une note de la direction des routes adressée aux agences.

Travail en double poste

Lors de conditions climatiques exceptionnelles, et de façon ponctuelle, le maintien de la viabilité hivernale peut être organisé en double poste afin de permettre d'atteindre la mise en sécurité de certains itinéraires.

Cette organisation permet de travailler sur une plus grande amplitude, tout en respectant les garanties minimales en matière de temps de travail et de repos, telles qu'elles sont rappelées au paragraphe 1.3 ci-dessus, avec deux équipes, la première (dénommée « équipe 1 » dans le tableau suivant) étant en principe l'équipe d'astreinte :

| | ../.. | 05:00 | 06:00 | 07:00 | 08:00 | 09:00 | 10:00 | 11:00 | 12:00 | 13:00 | 14:00 | 15:00 | 16:00 | 17:00 | 18:00 | 19:00 | 20:00 | ../.. |
|-----------------|------------------|--------------------------------|-------|---------------------------------|------------------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------------|-------|-------|------------------|-------------------|-------|-------|-------|-------|
| Equipe 1 | HS | Heures Normales 5h00 - 8h30 | | | Repos obligatoire (9h) | | | | | | | | | HN 17h30 - 20h | | HS | | |
| Equipe 2 | HS si nécessaire | | | Heures normales 8h00 - 12h00 | | | | Repas | | Heures normales 13h30 - 17h30 | | | HS si nécessaire | | | | | |

Pour l'équipe 1 :

- les deux heures réalisées par l'équipe 1 entre 5h et 7h sont valorisées en temps et comptent pour quatre heures, elles sont rémunérées selon le taux horaire normal.
- le temps réalisé par l'équipe 1 après 18h est indemnisé selon un taux de bonification de 10% ;
- les heures réalisées entre 20h45 et 5h sont rémunérées en heures supplémentaires.

Pour l'équipe 2 :

- interventions dans le cadre de la journée normale, sans mise en astreinte ;
- possibilité d'effectuer des HS si nécessaire dans le respect des garanties minimales.

1.10. Maintiens en service

Afin de permettre le fonctionnement du service, et notamment l'accomplissement des missions de service public liées au maintien de la viabilité, le nombre d'agents à maintenir en service en cas de grève, y compris les responsables d'astreinte pouvant être des techniciens responsables de secteur ou des chefs d'agence, est :

| | ETE | | HIVER Situation normale | | HIVER Situation exceptionnelle | |
|--|------------------|------------------|----------------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|
| | Nbre d'agents | Nbre de resp. | Nbre d'agents | Nbre de resp. | Nbre d'agents | Nbre de resp. |
| Tarbes - Haut Adour | 2 | 1 | 6 | 2 | 9 | 2 |
| Plateau de Lannemezan, des Vallées de Nestes et Barousse | 4 | 1 | 8 | 2 | 14 | 2 |
| Coteaux | 4 | 1 | 6 | 1 | 8 | 1 |
| Gaves | 5 | 1 | 12 | 2 | 14 | 3 |
| Val d'Adour | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| Total | 16 | 5 | 44 | 10 | 61 | 11 |

2. Parc routier départemental

2.1. Périmètre

Sont concernés par cette partie 2, les agents et les chefs d'équipe du parc routier effectuant des tâches d'entretien et d'investissement sur le domaine public routier, dont le travail repose essentiellement sur une organisation en équipe, avec des lieux d'intervention pouvant concerner l'ensemble du territoire (section « exploitation »).

Sont concernés également par cette partie, les agents, les chefs d'équipe du parc routier effectuant des tâches d'entretien et de réparation des engins (section « atelier »), ou des tâches qui sont nécessaires à ces interventions et ne peuvent pas être désynchronisées (section « magasin »), dont les modalités doivent correspondre avec celles des principaux

utilisateurs des engins concernés, ainsi que les chefs des sections concernées qui en assurent l'encadrement direct.

Les autres agents, qui sont affectés à des tâches administratives, de coordination, ou d'expertise, relèvent du régime d'annualisation libre décrit dans le protocole relatif au temps de travail, sous réserve des précisions apportées au paragraphe 1.3 ci-dessus.

2.2. Gestion et organisation du temps de travail

Les tâches d'entretien et d'investissement sur le réseau routier assurées par la section du parc routier départemental, sont réalisées par des équipes qui travaillent sur un même secteur, en groupe, et de façon synchrone. De plus, ces équipes se déplacent la plupart du temps entre leur lieu d'affectation et leur lieu d'intervention dans les mêmes véhicules.

Aussi, afin de permettre le bon fonctionnement du service, il est nécessaire que la durée de travail et les horaires de travail de référence soient fixes et identiques au sein d'une même équipe.

Par ailleurs, ces tâches, ainsi que celles réalisées par les agences, reposent sur le bon fonctionnement des outils mécaniques, dont sont garants les agents de la section atelier et du magasin, dont les horaires doivent en conséquence être organisés selon les mêmes modalités.

En conséquence, la durée et les horaires de travail quotidiens sont fixes, et sont définis selon le principe suivant dans l'hypothèse d'un emploi à temps plein :

- durée quotidienne de 8 heures ;
- horaires quotidiens 8h – 12h / 13h30 – 17h30, sous réserve des dispositions ci-après relatives à la pause méridienne, ainsi que celles relatives à la journée continue ou au travail posté ;
- cycle de travail de 9 jours travaillés sur 10 jours ouvrés, aboutissant à une base annuelle de 201 jours travaillés ;
- 5 jours de RTT fixés par la collectivité ;
- 22 jours non travaillés (JNT) libérés par ce cycle de travail.

Sur ces bases, la durée annuelle de travail est de 1607 h pour un emploi à temps plein :

| | |
|--|--------------------------------|
| Jours calendaires | 365 |
| Week-ends | -104 |
| Congés annuels | -25 |
| Jours fériés | -8 |
| TOTAL | 228 jours travaillables |
| Jours de RTT fixés par la collectivité | -5 |
| NOMBRE DE JOURS OUVRES | 223 jours ouvrés |
| Jours Non Travaillés | 22 JNT |

| | |
|---------------------------------------|-----------------------------|
| NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES | 201 jours travaillés |
| Soit une durée annuelle de 201 j x 8h | 1608 h, arrondis à 1607 h |

2.3. Garanties minimales en matière de durée de travail et de repos

Les décrets du 22 février 2002 et du 5 janvier 2007 définissent des dérogations aux garanties minimales en matière de durée de travail et de repos en considérant trois types de situation :

- les activités relevant d'une organisation du travail programmée ;
- les interventions aléatoires ;
- les situations dites d' « action renforcée ».

2.3.1. Activités relevant d'une organisation du travail programmée

Les activités concernées au sein de la collectivité sont :

- la viabilité des voies de circulation en période hivernale ;
- les travaux de signalisation et de balisage des voies de circulation routière ;
- la surveillance des chantiers de génie civil sous fortes contraintes techniques, de trafic ou d'exploitation.

Les agents concernés sont, outre les agents de la section « exploitation » ou du laboratoire du parc routier, tous ceux concourant à la réalisation de ces activités (notamment les agents de la section « atelier » assurant des dépannages ou des réparations).

Pour les agents exerçant ces activités :

- la durée quotidienne de travail effectif peut atteindre 12 heures ;
- la durée de repos quotidien continu peut être réduite à 9 heures et l'amplitude quotidienne de la journée de travail peut atteindre 15 heures ;
- De plus, pour la viabilité hivernale, la durée hebdomadaire maximale de travail effectif peut atteindre 60 heures sur une semaine isolée (c'est-à-dire du lundi 0h00 au dimanche 24h), dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

2.3.2. Interventions aléatoires

Il s'agit d'une intervention destinée à répondre à un événement incertain ou imprévisible, survenant de façon soudaine, qui requiert une action immédiatement nécessaire pour assurer la continuité du service ou la protection des personnes et des biens.

Sont concernés par cette situation tous les agents, quelle que soit leur fonction au parc routier, qui peuvent être amenés à intervenir dans le cadre du maintien de la viabilité, qu'elle soit estivale ou hivernale.

Dans ce cas :

- La durée hebdomadaire de travail effectif peut dépasser 60 heures ;
- le repos quotidien minimum de 11 heures peut être interrompu ou réduit ;
- si, à l'issue de l'intervention aléatoire, il est constaté que l'agent n'a eu qu'un repos quotidien continu inférieur ou égal à 7 heures, l'intéressé est placé en repos récupérateur à l'issue de cette intervention ou de la dernière des interventions effectuée avant la reprise du service pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence ;
- lorsqu'au cours de la même semaine, et s'il n'a pas bénéficié de la compensation citée au deuxième alinéa, un agent est amené à réduire pour la seconde fois son repos quotidien continu en deçà de 9 heures, il est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives. La prise de service suivante est reportée en conséquence ;
- Si la durée des interventions aléatoires dans une même période comprise entre 22 heures et 7 heures est supérieure à 4 heures et si l'agent n'a pas bénéficié d'un repos quotidien continu de 11 heures, l'agent est également placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention pendant une période de 11 heures consécutives.
- le repos minimum hebdomadaire peut être interrompu ou réduit à la condition que, si ce repos observé antérieurement à une intervention est inférieur à 24 heures, l'agent est placé en repos récupérateur pendant une nouvelle période de 35 heures consécutives à l'issue de l'intervention.

2.3.3. Action renforcée

Il s'agit d'une intervention intensive non programmée exigée par un événement requérant, notamment dans le cadre de la protection civile, la mobilisation de l'ensemble des personnels d'intervention et qui nécessite, pendant une période limitée, le dépassement, pour ces agents, des durées habituelles de travail.

Peuvent être concernés par cette situation tous les agents, quelle que soit leur fonction au siège ou en agence, appelés à intervenir pour concourir à la résolution de la situation de crise.

Dans ce cas :

- les agents peuvent demeurer pendant une durée maximale de 72 heures à la disposition permanente de l'autorité hiérarchique sous réserve de repos quotidiens continus qui ne peuvent être inférieurs, par tranches de 24 heures, à 7 heures

pendant la première tranche, 8 heures pendant la deuxième tranche et 9 heures pendant la troisième tranche.

- la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 60 heures par période quelconque de sept jours consécutifs comprenant la période de mise en œuvre de l'action renforcée, dans le respect de la moyenne de 44 heures sur une période de douze semaines consécutives.

l'agent participant à une action renforcée pendant une période comportant trois repos quotidiens continus et successifs dont la somme est inférieure à 27 heures est placé en repos récupérateur à l'issue de sa dernière intervention, pendant 35 heures consécutives.

2.4. Planification

2.4.1. Règles générales

Une planification des présences est réalisée sur les périodes hivernales (mi-novembre à mi-avril) et estivales (mi-avril à mi-novembre), intégrant les jours de congés et les jours de RTT, afin de s'assurer de leur compatibilité avec la programmation des chantiers, des tâches à réaliser par le Parc routier et des astreintes.

2.4.2. Planification des jours d'absence

Pour les agents des sections « atelier » et « magasin », les JNT sont fixés en concertation entre les agents et leur hiérarchie, dans le cadre de la programmation semestrielle des astreintes hivernales, compte-tenu des conditions suivantes :

- 3 JNT par mois maximum, qu'ils soient figés ou mobiles ;
- cette programmation devra permettre d'assurer la répartition des journées d'absence la plus adaptée à l'échelle de la semaine de travail, compte-tenu des nécessités de service, en excluant le mardi qui sera réservé aux réunions, formations et activités de groupe.

Pour les agents de la section « exploitation », les JNT mobiles sont fixés, en concertation entre les agents et leur hiérarchie, dans le cadre de la programmation semestrielle des astreintes hivernales et des chantiers estivaux, compte-tenu des conditions suivantes :

- 3 JNT par mois maximum, qu'ils soient figés ou mobiles ;
- hors période hivernale, les JNT seront les mêmes pour l'ensemble des agents de la section « exploitation », sauf pour le chauffeur du porte-char, pour qui le JNT sera décalé pour nécessités de service (déplacement de matériel de l'exploitation ou de l'atelier) ;
- en période de viabilité hivernale, les JNT seront posés de telle sorte que l'on puisse assurer le respect des garanties minimales de temps de travail et de repos, tout en optimisant l'organisation des chantiers, c'est-à-dire

- le vendredi pour les agents prenant l’astreinte sur les sites de Nistos, Lourdes, Capvern et Tarbes,
- le jour de la prise de l’astreinte pour les agents allant à la Mongie ;
- le jeudi pour les équipes allant à Fabian.

2.5. Pause méridienne pour la section exploitation

La durée de la pause méridienne définie au 2.2 ci-dessus peut être réduite ponctuellement, en fonction de l’emplacement du chantier ou des tâches à réaliser, sous les conditions suivantes :

- l’ensemble des agents de l’équipe concernée doivent être volontaires ;
- cette durée doit s’appliquer à l’ensemble des agents de l’équipe concernée ;
- cette réduction doit être compatible avec les nécessités de service ;
- la durée de la pause méridienne doit être au minimum d’une heure ;
- sa diminution conduit à décaler d’autant l’heure de fin de la journée ;
- elle doit être au préalable acceptée par le chef de la section, ou l’un de ces adjoints, sur proposition du chef d’équipe.

De même, les horaires de la pause méridienne pourront être ponctuellement décalés de trente minutes maximum, pour tenir compte des aléas de chantier (mise en œuvre des matériaux livrés, chargement anticipé) ou de contingences particulières (livraison des agences en journée continue pour l’usine de Capvern).

2.6. Astreintes

Les astreintes sont réalisées selon des rythmes définis dans le cadre de la programmation de la période hivernale : des tableaux prévisionnels définissent nominativement, pour chaque tour d’astreinte, les agents susceptibles d’être appelés à intervenir.

Par définition de l’astreinte, ces agents ne peuvent être en même temps en congés, en RTT ou en JNT.

Par conséquent, lorsqu’un motif imprévisible conduit un agent à solliciter la pose d’un congé, d’une autorisation d’absence, d’un RTT ou d’un JNT pendant une période d’astreinte, il devra au préalable se faire remplacer par un autre agent.

2.7. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures réalisées en-dehors des heures normales de travail. La spécificité des tâches réalisées, notamment avec des chantiers éloignés ou des

interventions en astreinte, peut conduire à ce que le nombre d'heures supplémentaires réalisées dépasse 25 heures par mois.

Leur compensation est possible soit sous la forme d'une rémunération, soit sous la forme de récupérations, sachant que dans ce cas, le nombre de journée récupérées est limité à 7,5 jours par an.

La récupération sera possible par demi-journée, sauf si des nécessités de service ne le permettent pas.

Cette récupération se fait en considérant qu'une journée récupérée fait 8h, et qu'une demi-journée récupérée fait 4h.

2.8. Temps partiels

2.8.1. Dispositions générales

Le travail à temps partiel est incompatible avec :

- la réalisation d'heures supplémentaires ;
- la réalisation d'astreintes, sauf dans le cas éventuel d'un temps partiel à 90% qui serait réalisé selon un rythme 5 jours / 4 jours, uniquement la semaine de 5 jours travaillés et si le service le nécessite.

2.8.2. Temps partiels non thérapeutiques

Dans le cas d'un agent travaillant à temps partiel, qu'il soit de droit ou pour convenance personnelle, mais à l'exception des temps partiels thérapeutiques, la durée quotidienne et les bornes horaires de travail seront identiques à celles définies au paragraphe 2.2 ci-dessus, afin de permettre le fonctionnement effectif de l'équipe au sein de laquelle cet agent est affecté (notamment pour éviter des trajets supplémentaires depuis/vers le site d'intervention).

De plus, toujours afin de permettre un bon fonctionnement du service, les modalités de mise en place des temps partiels, hormis les temps partiels thérapeutiques, devront conduire à privilégier un travail par journées entières, et donc une répartition des journées d'absence par quinzaine comme précisé dans le tableau suivant.

Sous ces conditions, les quantités relatives aux différentes quotités de travail sont :

| Quotité | 100% | 90% | 80% | 70% | 60% | 50% |
|---|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| durée annuelle théorique | 1607 | 1446 | 1285 | 1124 | 964 | 803 |
| nombre de jours travaillés / quinzaine | 10 = 5 (S1) 5 (S2) | 9 = 5 (S1) 4 (S2) | 8 = 4 (S1) 4 (S2) | 7 = 4 (S1) 3 (S2) | 6 = 3 (S1) 3 (S2) | 5 = 3 (S1) 2 (S2) |
| nombre de jours de congés | 25 | 22,5 | 20 | 17,5 | 15 | 12,5 |

| | | | | | | |
|---------------------------------|------|------|------|------|-----|-----|
| durée journée | 8h | 8h | 8h | 8h | 8h | 8h |
| RTT figés | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| JNT | 22 | 19 | 15,5 | 12 | 8,5 | 5 |
| durée annuelle effective | 1608 | 1444 | 1284 | 1124 | 964 | 804 |

2.8.3. Temps partiels thérapeutiques

Les modalités relatives aux agents placés en temps partiel thérapeutiques seront définies en fonction des prescriptions du comité médical ou de la commission de réforme, en visant à obtenir les mêmes durées hebdomadaires que celles résultant de l'application du tableau du paragraphe précédent.

2.9. Organisation en période estivale pour la section exploitation

Les horaires normaux de travail de la section « exploitation », tels que définis au 2.22.2 ci-dessus, restent inchangés pendant la période estivale. Toutefois, durant cette période, afin de permettre la meilleure efficacité de cette section (maximisation des unités d'œuvre quotidiennes réalisées par chantier), les heures d'embauche pourront être avancées en fonction de l'activité, des conditions météorologiques, ou de contingences particulières (chantiers éloignés par exemple).

Dans ce cas, les bornes quotidiennes les plus étendues seront, sous réserve des dispositions du paragraphe 2.5 ci-dessus :

- pour l'ensemble des activités programmées, hormis les cas particuliers précisés aux alinéas suivants,
 - de mi-avril (début de la campagne d'émulsion) à fin août
 - 6h30 - 12h00 / 13h30 - 17h30,
 - embauche et débauche au parc,
 - de fin août à mi-octobre
 - 7h15 - 12h00 / 13h30 - 17h30,
 - embauche et débauche au parc,
- pour l'usine de Capvern
 - pendant la période des chantiers de grave-émulsion et d'enduits, les horaires des deux agents affectés à l'usine seront décalés par rapport à l'équipe d'application, afin de permettre de charger les camions dès leur arrivée sur le site
 - ces agents effectueront les horaires suivants 6h00 - 12h00 / 13h30 – 17h
- pour le curage de fossé
 - au cas par cas, en fonction de la période, de l'éloignement, de l'urgence des chantiers et de la participation des agences, les horaires de travail pourront être adaptés comme suit

- 7h15 - 12h00 / 13h30 - 17h30
- Rotofaucheuse Inter Pays (RIP)
 - Début de période
 - Travail en double poste
 - De mi-avril à fin août
 - 6h30 - 12h00 / 13h30 - 17h30
 - A partir de fin-août
 - 7h15 - 12h00 / 13h30 - 17h30
- Chantiers décalés et spécifiques
 - La nécessité d'augmenter la durée de la journée de travail sera examinée, dans les limites imposées par le respect des garanties minimales définies au 2.3 ci-dessus,
 - Ponctuellement, la pause méridienne pourra être réduite à 1h.

De manière très exceptionnelle, en cas de nécessité de service et avec l'accord préalable de la hiérarchie, l'heure de débauche pourra être décalée dans la limite imposée par le respect des garanties minimales définies au 2.3 ci-dessus.

Ces plages horaires seront définies dans la programmation du travail de la semaine à venir, et inscrites sur le planning hebdomadaire de chaque équipe, diffusée aux agents le dernier jour de la semaine précédente.

En cas d'intempéries ou d'événements particuliers, les horaires normaux seront appliqués et les agents seront alors prévenus la veille du jour concerné.

2.10. Concierges

Deux agents ont mission d'assurer, à tour de rôle, la fonction de concierge, comprenant des tâches à réaliser en dehors des horaires définis au paragraphe 2.2 ci-dessus, et notamment l'accueil téléphonique 24h/24h, la réception de livraisons et la surveillance des installations.

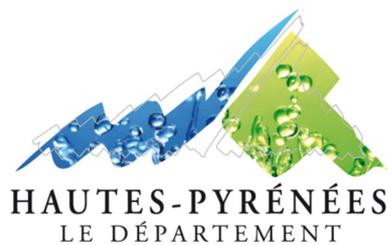
En conséquence, ces agents doivent planifier leurs absences de telle sorte que l'un des deux soit toujours présent.

Cette fonction donne lieu à la concession d'un logement pour nécessité absolue de service, qui est exclusive de toute rémunération complémentaire.

2.11. Maintiens en service

Afin de permettre le fonctionnement du service, et notamment l'accomplissement des missions de service public liées au maintien de la viabilité, le nombre d'agents à maintenir en service en cas de grève, est :

| | ETE | | HIVER Situation normale | | HIVER Situation exceptionnelle | |
|--|------------------|------------------|----------------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|
| | Nbre d'agents | Nbre de resp. | Nbre d'agents | Nbre de resp. | Nbre d'agents | Nbre de resp. |
| section atelier | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| section exploitation hors la Mongie et Nistos | 0 | 0 | 4 | 1 | 4 | 1 |
| section exploitation : VH la Mongie et Nistos | 0 | 0 | 3 | | 4 | |
| Total | 1 | 1 | 11 | 2 | 12 | 2 |



REGLEMENT RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

* * *

ANNEXE RELATIVE AUX AGENTS EXERCANT LEURS FONCTIONS

DANS LES COLLEGES PUBLICS DU DEPARTEMENT

PREAMBULE

Cette annexe décrit les spécificités propres aux collèges publics des hautes-pyrénées, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : les éléments ou sujets non abordés dans cette annexe sont traités dans le cadre du protocole général relatif au temps de travail.

REFERENCES REGLEMENTAIRES

L'organisation du travail au sein des collèges repose, outre les textes cités dans le protocole, sur les textes suivants :

- Titre V de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales qui organise le transfert des services de l'Etat et permet donc l'arrivée des agents ATTEE (ex TOS) au sein des collectivités territoriales ;
- décret n° 2007-913 du 15 Mai 2007 modifié (articles 3 et 4) portant statut particulier du cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux des Etablissements d'Enseignement;
- Décret relatif aux agents de maîtrise et techniciens territoriaux

Collèges publics des Hautes-Pyrénées

1. Périmètre

Sont concernés par cette annexe au protocole du temps de travail, les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement, les agents de maîtrise et techniciens territoriaux exerçant leurs missions dans les collèges publics du département.

Ces agents appartiennent à la communauté éducative.

Ils sont chargés des tâches nécessaires au fonctionnement des services matériels des établissements d'enseignement, principalement dans les domaines de l'accueil, de l'entretien des espaces intérieurs et extérieurs verts, de la restauration, et de la maintenance.

2. Temps de travail annuel : 1607 h et 1730 h pour les « nécessités absolues de service » (NAS), moins 14 h (fractionnement) soit 1593 h et 1716 h

Les agents exerçant leurs fonctions dans les collèges ne sont pas concernés par le travail de nuit.

3. Gestion et organisation du temps de travail

Compte tenu des contraintes de service des agents exerçant leurs missions dans les collèges, il est proposé de prévoir un régime de travail distinct de celui appliqué aux agents du Département. Ce régime de travail est construit de façon à respecter un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des agents, sous réserve des nécessités de service.

Ce présent règlement du temps de travail respectera les grands principes régissant le temps de travail au sein du Département des Hautes-Pyrénées dont la durée annuelle de travail de 1607 h pour un emploi à temps plein.

La formulation retenue pour l'Education Nationale et reprise par le Département pour les agents exerçant leurs fonctions dans les collèges, reconnaît et préserve la durée de congés directement liée aux rythmes scolaires, dans le respect de la durée annuelle de référence (1607 heures ou 1730 heures pour les agents logés par NAS moins les 14h correspondant aux 2 jours de fractionnement).

Les emplois du temps

En début d'année, une réunion est obligatoirement organisée par le chef d'établissement ou son adjoint gestionnaire, avec les personnels pour présenter le calendrier prévisionnel de travail, de congés et les modalités d'organisation du service. Après cette réunion visant à harmoniser, chaque fois que cela est possible, l'intérêt du service et la vie personnelle des agents, le chef de service arrête le calendrier et communique à chaque agent par écrit son emploi du temps avec son service durant les vacances, un mois au plus tard après la rentrée.

Une copie de ces emplois du temps devra être adressée à la collectivité au plus tard le 15 octobre de chaque année.

Les obligations de service sont mises en œuvre pour la période allant du 1er septembre au 31 août de l'année suivante.

Les cycles de travail

Un cycle de travail est une période de référence permettant l'organisation du travail. C'est à l'intérieur du cycle que sont définis les horaires de travail, de manière à ce que la durée totale du travail soit conforme sur l'année à la durée de référence de 1607 heures ou de 1730 heures pour les personnels logés par nécessité absolue de service.

En fonction des variations de l'activité et selon les métiers, le cycle peut comprendre des semaines d'amplitude variable, les unes à durée plus élevée et les autres à durée plus faible. Les modalités d'organisation du cycle et les horaires applicables aux semaines le composant feront obligatoirement l'objet d'une concertation.

L'organisation retenue tient compte de la distinction entre temps de présence des élèves et temps hors présence des élèves.

Pour les collèges des Hautes-Pyrénées, on retient deux cycles de travail :

- le temps scolaire : il s'agit des 36 semaines pendant lesquelles sont accueillis les élèves,
- le hors temps scolaire : il s'agit des journées de travail effectuées pendant les périodes de congés scolaires, dits « jours de permanence ».

Ces cycles peuvent faire l'objet de modifications en fonction des nécessités de service.

L'organisation du travail retenue doit permettre d'améliorer le service rendu aux usagers.

L'organisation de la journée et de la semaine

La semaine d'activité se répartit sur cinq journées au moins, à l'exception de celle des personnels bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel pour une quotité inférieure ou égale à 80 % d'un temps plein.

Pause Méridienne : une pause-repas de 30 minutes minimum est obligatoirement prévue pour chaque emploi du temps individuel, quelle que soit la période d'activité de l'agent concerné (semaine scolaire ou semaine de permanence). Durant cette pause, l'agent est libéré de tout travail afin de lui permettre de prendre son repas.

Temps de pause : Au vu de la spécificité des missions exercées, il peut être octroyé aux personnels dont le temps de travail quotidien atteint six heures, un temps de pause non fractionnable d'une durée de vingt minutes. La place de ce temps de pause dans l'emploi du temps quotidien est déterminée en concertation avec l'agent dans le cadre des contraintes de travail de l'équipe ou du service concerné. Cette pause s'effectue toujours à l'intérieur de la journée dont elle n'est pas détachable et ne peut être placée en début ou en fin de service. Il est inclus dans les obligations de service quotidiennes des personnels, dans le cadre des missions de service public propres au fonctionnement des établissements scolaires. L'ouverture des services au public est ainsi aménagée dans le souci d'accueillir en continu les usagers dans les meilleures conditions, notamment à l'heure de la pause méridienne.

Ce temps de pause de vingt minutes peut coïncider avec le temps de restauration (pause méridienne) de l'agent. Par contre, ce temps de pause (20 mn) étant considéré comme du temps de travail effectif, l'agent reste donc à la disposition de l'employeur.

Le travail en demi-journée s'entend dans le sens d'une plage de travail d'une durée inférieure à 5 heures effectuée avant ou après 12 heures.

L'élaboration du planning de chaque agent doit prendre en compte les éléments suivants :

- Une durée journalière de temps de travail maximale de 10 heures,
- Une amplitude journalière maximale de 12 heures (pause comprise), 13 heures pour les agents logés par nécessité absolue de service
- L'amplitude hebdomadaire est comprise, à l'intérieur d'un cycle, dans une fourchette de 35 heures à 42 heures maximum pour un temps complet (44 heures maximum pour les personnels d'accueil) en présence des élèves,
- 11 heures de repos quotidien.

Il sera possible, à titre tout à fait exceptionnel de déroger aux règles énoncées ci-dessus, par décision du chef d'établissement, lorsque les nécessités de service l'exigeront et après information immédiate de la Direction de l'Education.

Comptabilisation des heures de travail :

Tous les agents ATTEE (titulaires et contractuels) seront obligatoirement soumis au décompte de leur temps de travail à compter du 1^{ER} Janvier 2017. L'application de ce principe s'accompagnera donc d'un système de comptabilisation automatique des horaires.

Le principe de comptabilisation fonctionnera à partir d'un logiciel de gestion du temps et d'une base de données qui enregistrera **les heures d'arrivée et de départ des agents avec possibilité, pour les agents effectuant plus de 6 h consécutives, de combiner le temps de pause de 20 minutes avec le temps de restauration (pause méridienne de 30 minutes) ce qui conduira à une déduction de 10 minutes uniquement.**

Journée de permanence : jour de travail, d'une durée minimale de 7 heures.

Semaine de permanence : semaine de travail d'un agent des collèges définie dans le cadre de son emploi du temps annuel, comprise durant des vacances scolaires. Les horaires de travail s'effectuent selon l'amplitude horaire citée précédemment.

Les heures supplémentaires sont des heures de travail effectuées au-delà de la masse annuelle horaire nette définie ou, à titre exceptionnel, au-delà de l'horaire hebdomadaire maximum de 42 heures (44 heures pour les personnels logés par N.A.S.). En conséquence, le recours à ce procédé doit rester ponctuel et très exceptionnel. Il s'agit alors d'heures supplémentaires qui seront à récupérer dans les plus brefs délais.

Durée d'une journée de travail de référence : durée moyenne sur l'année scolaire. En raison du temps de travail annualisé des ATTEE, la base du temps de travail d'une journée « type »

sera de 8h20 (4h10 pour une demi-journée). Ces 8h20 seront la durée de référence pour toute absence liée à :

- Journée de maladie,
- Autorisation légale d'absence (ex : garde d'enfant malade...),
- Journée de formation dans le département (horaires réels pris en compte pour formation hors département).

Cas des agents ATTEE membres des Conseils d'Administration dans leur collège : le temps passé en Conseil d'Administration sera comptabilisé dans le temps de travail.

Horaires cuisiniers titulaires remplaçants : l'affectation des titulaires remplaçants peut impliquer des horaires différents entre l'établissement de rattachement et l'établissement d'accueil. A noter que le temps de trajet (forfait calculé sur la base de via-Michelin) résidence administrative/lieu temporaire d'affectation, sera ajouté à l'ensemble des heures effectuées au sein du collège. Les emplois du temps seront transmis à la Direction de l'Education qui transmettra à la DRH du Département afin qu'elle procède à la régularisation et aux compensations nécessaires (Récupération horaires ou Heures Supplémentaires). Les deux parties (établissement/agent) seront informées en fin d'année scolaire par l'envoi d'un état de liaison produit par la DRH.

Spécificité horaire pour le Collège de Lannemezan en raison de l'internat : en plus du service de restauration à la mi-journée, le Collège de Lannemezan fonctionne également le soir pour les élèves internes et nécessite donc la présence indispensable d'un certain nombre d'agents affectés à l'entretien général et à la restauration jusqu'à 20h. Le planning de ces agents est donc élaboré de manière à ce qu'il y ait une alternance une semaine sur deux avec une répartition équipe du matin/équipe du soir.

Les récupérations horaires seront positionnées en priorité sur les jours de permanence.

Le Département positionnera prioritairement sur certains jours de permanences les formations.

4. Modalités de récupération des congés annuels :

Les congés non pris pour cause de maladie devront être récupérés avant le 31 décembre de l'année en cours, sous réserve des nécessités de service.

Dans le cas contraire, ces jours seront basculés sur le Compte Epargne Temps (CET).



REGLEMENT RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

* * *

ANNEXE RELATIVE AUX AGENTS DE PROPLETE DU DEPARTEMENT

Périmètre

Cette annexe décrit les spécificités du service de nettoyage, assuré par les agents de propreté intervenants dans les bâtiments départementaux (hors collèges), nécessaires à l'accomplissement de leurs missions : les éléments ou sujets non abordés dans cette annexe sont traités dans le cadre du protocole relatif au temps de travail.

Sont concernés par cette partie, les adjoints techniques, effectuant des missions d'entretien et de nettoyage de locaux départementaux.

Les autres agents, qui sont affectés à des tâches administratives ou de coordination, relèvent du régime d'annualisation libre décrit dans le protocole relatif au temps de travail.

Gestion et organisation du temps de travail

Les opérations de nettoyage sont réalisées par des équipes qui travaillent sur un même secteur, en groupe, dans la mesure du possible.

Ces agents peuvent être amenés à se déplacer en équipe dans un même véhicule entre leur lieu d'embauche/lieu de travail et un autre site départemental pour une intervention de nettoyage.

Aussi, afin de permettre le bon fonctionnement du service, il est nécessaire que la durée de travail et les horaires de travail de référence soient fixes et identiques au sein d'une même équipe.

En conséquence, la durée et les horaires de travail quotidiens sont fixes, et sont définis selon le principe suivant dans l'hypothèse d'un emploi à temps plein :

- Durée quotidienne de 7h12minutes en continu avec pause de 20mn
- 36h/semaine sur 5 jours
- Horaires de travail en alternance une semaine de 5h48 à 13h et l'autre semaine de 13h18 à 20h30 excepté le vendredi de 11h48 à 19h
- 5 jours de RTT fixés par la collectivité

Sur ces bases, la durée annuelle de travail est de 1607 h pour un emploi à temps plein

Les agents devront obligatoirement pointer aux heures précédemment citées avec une tolérance de 15 minutes à la prise de poste et 30 minutes en fin de poste.



REGLEMENT RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

* * *

ANNEXE RELATIVE AUX AGENTS DE LA MISSION DU LAC DE PUYDARRIEUX

Les missions de la garderie

Le lac de Puydarrieux, dont la vocation est le soutien des étiages, est devenu un site pour les étapes de la migration postnuptiale des oiseaux inféodés aux zones humides avant le franchissement des Pyrénées ainsi qu'un lieu d'hivernage pour de nombreuses espèces, et en particulier la Grue cendrée.

La mission des deux agents en poste sur le site consiste :

- à assumer le gardiennage d'une zone de quiétude interdite à toute intrusion humaine à l'exception des propriétaires exploitants ;
- à réaliser :
 - le suivi scientifique par le comptage de l'avifaune et la production d'un rapport annuel sur l'évolution quantitative et sur l'évolution de la diversité des espèces, en participant aux différentes études conduites soit par le réseau international pour la Grue Cendrée soit par l'ONCFS pour le suivi des espèces d'anatidés par des opérations de capture et de baguage ;
 - le suivi des populations de Grands Cormorans dans le cadre du programme national de régulation de l'espèce ;
 - le comptage international des oiseaux d'eau sous l'égide du BIROE (Bureau International de Recherche sur les Oiseaux d'Eau et les Zones Humides) et maintenant, de Wetlands International ;
- à assurer l'accueil du public, (scolaires, touristes, amateurs d'ornithologie et visiteurs de proximité) en partenariat avec la Maison de la Nature et de l'Environnement.

Les caractéristiques des missions :

La mission de gardiennage s'effectue de manière continue tout au long de la durée de présence de l'agent sur le site. La zone de quiétude est fluctuante selon le niveau d'eau et en période d'étiage, elle n'autorise aucune intrusion sur 70% de la surface du lac de 220 ha, des 40 ha de forêt et des 9 ha de terres cultivées. Les agents surveillent au moyen de jumelles et de lunettes d'observation. Dès que des visiteurs pénètrent dans la zone de quiétude, les agents interviennent pour les inviter à regagner l'extérieur des limites sur lesquelles une signalétique précise bien l'interdiction d'entrer. Certaines interventions demandent un déplacement rapide sur 2 à 3 kilomètres et les interpellations se soldent parfois par des échanges très peu courtois voire virulents de la part des contrevenants. Les agents ne sont pas assermentés. Le pouvoir de police sur site est assuré par l'ONCFS, l'ONEMA et la gendarmerie de Trie sur Baïse.

La mission de suivi scientifique consiste en l'observation quasi quotidienne de la diversité des espèces et au comptage des différents effectifs. Ces données sont ensuite saisies en valeurs numériques et permettent l'élaboration d'un rapport annuel sur la fréquentation de l'avifaune auprès des services de l'Etat dans le cadre de la gestion du réseau Natura 2000. Ces données peuvent aussi servir à l'ONCFS ou au muséum d'Histoire Naturelle pour le suivi de telle ou telle espèce. Les données sont également transmises selon une convention à la Maison de la Nature de Puydarrieux (MNE) qui les utilise dans le cadre de leurs activités pédagogiques et de leurs animations. La mission scientifique se traduit aussi par la participation à des études au plan national ou international avec l'ONCFS sur certaines

espèces. Ce travail consiste à capturer des oiseaux, à effectuer une biométrie et à apposer une ou plusieurs bagues d'identification. **Cette tâche s'effectue soit le soir à la nuit tombée soit le matin avant l'aube pour ne pas effrayer les oiseaux capturés dans les cages et ceux qui sont à proximité.** Les oiseaux repris sont ensuite bagués et mesurés dans la cabane des gardes avant d'être relâchés. Enfin la mission scientifique concerne l'observation des sangliers et des renards dans la zone de quiétude. Ces deux espèces étant chassées et régulées, elles trouvent facilement un refuge dans la zone de quiétude où elles peuvent se reproduire et se protéger des actions de chasse et de régulation. Cette situation peut engendrer des dégâts sur les exploitations agricoles à proximité. Une commission se réunit pour effectuer un bilan et les services de l'Etat prennent ainsi les mesures adéquates pour réguler les effectifs.

L'accueil du public s'effectue aussi au quotidien selon la présence des agents. Il s'agit de simples visiteurs, ou d' « ornithophyles » plus ou moins habitués à venir sur site, ou encore de groupes de séniors ou de scolaires qui se présentent soit de manière spontanée soit dans le cadre de prestation avec la MNE. **En période de migration ou d'hivernage, les visiteurs sont très souvent présents le soir au moment où les agents terminent leur journée ; elles ne peuvent pas interrompre leur accompagnement au motif de l'horaire de travail.**

Le calendrier :

Trois périodes essentielles :

- La migration postnuptiale à l'automne : elle débute vers le 15 septembre même si certaines espèces débutent leur migration dès le mois de juillet pour se terminer à la fin du mois de novembre ; des mouvements d'oiseaux peuvent être observés plus tard en fonction de la météo ;
- L'hivernage commence pour certaines espèces dès leur arrivée en septembre mais pour une majorité les effectifs se stabilisent à partir du début novembre. L'hivernage se termine pour certaines espèces qui repartent vers les contrées plus au nord à partir du mois de janvier et le site voit les derniers oiseaux hivernants jusqu'au mois d'avril ;
- La migration pré-nuptiale se superpose avec la fin de l'hivernage et se termine au mois de mai, période à laquelle l'ensemble des espèces ont débuté la reproduction.

Chacune de ces périodes nécessitent une présence différente :

La migration postnuptiale et l'hivernage appellent à une présence sur site tôt le matin jusqu'au crépuscule. De plus c'est durant l'hivernage que se pratique le baguage. La migration pré-nuptiale est moins importante sur ce site et donc la présence avec une moindre amplitude est acceptable et pour les mois d'été, la fréquentation de l'avifaune est moindre ne nécessitant pas d'horaires particulier sur le site ; toutefois les intrusions en période de vacances estivales sont nombreuses.

Les contraintes des missions :

L'accueil de public génère un dépassement d'horaires le soir et sur la période octobre/novembre essentiellement pendant la migration.

Parmi les missions scientifiques, une est particulièrement à considérer : **le baguage des anatidés**. Dans l'hypothèse où cette mission serait reconduite, ce qui suppose une conformité par rapport à la situation de travailleur isolé, les horaires seront modifiés car la reprise des oiseaux se fait le soir après 18h30-19h (nuit tombée). En fonction des effectifs les travaux de biométrie et d'enregistrement peuvent durer jusqu'à 20h voire 20h30.

Une réunion avec l'ONCFS doit être organisée pour élaborer un planning avec un binôme obligatoire. Dans le cas contraire la mission ne sera pas reconduite.

Organisation du temps de travail

La mission du lac de Puydarrieux fait donc apparaître une variabilité des horaires nécessairement ajustée sur la fréquentation de l'avifaune et du public en fonction des saisons.

Ainsi, pour tenir compte de ces impératifs, quelle que soit la saison, **une journée est organisée en deux cycles de travail :**

- **6h30 à 18h30**
- **9h00 à 21h00**

Dans la limite de ces amplitudes, le temps de travail est de **8h00 par jour en moyenne et de 72h00 sur 9 journées** (1 journée de temps libéré par quinzaine).

L'activité ne justifiant pas de générer des heures supplémentaires, tout dépassement horaire pour nécessité de service fera l'objet d'une récupération horaire, si possible dans la semaine.

Chaque agent est amené à travailler un **week-end par mois** (soit 12 annuellement maximum) et **trois jours fériés par an**.

Le repos compensateur relatif aux week-end et jours fériés travaillés est pris par les agents soit par anticipation la semaine précédente soit à posteriori dans la semaine suivante sauf nécessités de service qui obligerait à décaler tout ou partie du repos compensateur (dans le respect de la réglementation de la garantie minimale de 35h de repos).

Les agents bénéficieront de **16 jours de repos supplémentaires** en raison de sujétions liées au travail dominical. Ces jours de repos seront pris par les agents à leur convenance dans le respect des nécessités de service.

Le temps de travail de référence est donc de 1480 heures annuelles et conforme à la réglementation (article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail).

Un planning sera réalisé mensuellement par le chef de service en concertation avec les agents prévoyant ainsi les jours travaillés, les jours non travaillés, les congés, et le temps libéré.



REGLEMENT RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

* * *

ANNEXE RELATIVE AUX AGENTS DU SERVICE DES ABBAYES

Cette synthèse vient préciser les dispositions qui ne seraient pas contenues dans le projet de protocole.

Sont concernés par ces dispositions, tous les agents travaillant au service des abbayes : agents techniques, administratifs, chef de service, agents d'accueil et de médiation ; soit neuf personnes. Ces agents sont basés à l'abbaye de l'Escaladieu (Bonnemazon) mais sont amenés à travailler pour chacune des abbayes : Escaladieu et Saint-Sever-de-Rustan.

Rappel des principales missions du service des abbayes

- Accueillir des publics : scolaires, familles, touristes, groupes d'adultes, pèlerins, etc.
- Développer l'offre culturelle locale en proposant des expositions, animations et spectacles de qualité, dans un lieu unique
- Favoriser l'accès à la connaissance et au savoir à un plus large public
- Animer et promouvoir le territoire en valorisant artistes et producteurs locaux
- Développer la connaissance scientifique pour les deux abbayes
- Participer, avec les services de la DEB, à l'entretien et à la restauration de deux Monuments historiques

Pour Saint-Sever, la Communauté de Communes Adour-Rustan-Arros (CCARA) en assure, par conventionnement, l'accueil et les visites guidées. Le service des abbayes coordonne la programmation culturelle avec l'ensemble des occupants.

Horaires d'ouverture au public

Les horaires d'ouverture au public de l'Escaladieu sont répartis comme suit :

- Novembre à mars (5 mois, 22 semaines) : ouverture de 13h30 à 17h
- Avril à octobre (7 mois, 30 semaines) : ouverture de 10h à 18h15.

Le nouveau protocole du temps de travail entrera en vigueur dès le 1er janvier 2017.

Néanmoins, la collectivité ayant déjà pris des engagements pour sa programmation culturelle, les périodes de fermeture définies dans le protocole ne pourront pas être appliquées qu'à compter du 1er mai 2017. Par ailleurs, l'abbaye sera ouverte exceptionnellement le samedi 11 novembre dans le cadre de l'exposition « La grande guerre à travers la presse ».

Jours et horaires d'ouverture de l'abbaye de l'Escaladieu pour l'année 2017 uniquement

| | J | F | M | A | M | J | J | A | S | O* | N | D** |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|
| Du mardi au dimanche 10h-12h30 13h30-17h | | | | | | | | | | | | |
| Du lundi au dimanche 10h-18h15 | | | | | | | | | | | | |
| Du mardi au vendredi 13h30-17h | | | | | | | | | | | | |

L'abbaye ouvrira ses portes le 4 février 2017. Des groupes pourront être accueillis en janvier, sur réservation.

L'abbaye est fermée au public le 1er mai, les week-ends et jours fériés du 1er novembre au 31 mars et pour les vacances de Noël à l'exception :

* des week-ends jusqu'à la fin des vacances de la Toussaint et du 11 novembre

** le marché de Noël

Fermeture hebdomadaire le lundi de novembre à fin mars (accueil groupes sur réservation)

Décompte annuel du temps de travail

En application de l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique territoriale, le temps de travail des agents des abbayes est de 1480h par an en moyenne. Ce temps de travail tient compte des sujétions particulières liées aux contraintes de services, notamment la saisonnalité de l'activité, le travail les week-ends et jours fériés.

Au regard des contraintes de services et des horaires d'ouverture au public de l'abbaye, le temps de travail des agents de l'Escaladieu est organisé comme suit :

- Novembre à mars (5 mois, 22 semaines) : durée quotidienne de travail de 6h/jour
- Avril à octobre (7 mois, 30 semaines) : durée quotidienne de travail de 8h/jour

La durée moyenne de travail est de 72h par quinzaine sur 9 jours (1 journée de temps libéré par quinzaine).

Les agents amenés à travailler les week-ends et les jours fériés bénéficient d'un repos compensateur équivalent. Le repos compensateur relatif aux week-ends et jours fériés travaillés est pris soit par anticipation la semaine précédente, soit à postériori la semaine suivante, sauf nécessité de service nécessitant de décaler tout ou partie du repos

compensateur, dans le respect de la réglementation portant sur la garantie minimale de 35h consécutive de repos.

Les agents bénéficieront d'un forfait de 30h comptabilisées dans le temps de travail afin de tenir compte des sujétions particulières liées à l'organisation de manifestations estivales en soirée.

Planning :

Un planning sera réalisé mensuellement par la chef de service en concertation avec les agents, prévoyant ainsi les jours travaillés et non travaillés, les congés et les jours de temps libérés.

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS

DOSSIER N° 506

Monsieur Bernard POUBLAN, RAPPORTEUR.

Vu le rapport du Président concluant à la prise en charge de l'intégralité du prix des titres d'abonnements de transport en commun des agents et à la mise en place de l'indemnisation « indemnité kilométrique vélo » dans le cadre de la mise en place du Plan de Déplacement de l'Administration, en vue de favoriser les modes de déplacements durables, et conformément aux principes établis dans le Plan Climat Energie Territorial.

Après avis de la cinquième commission,

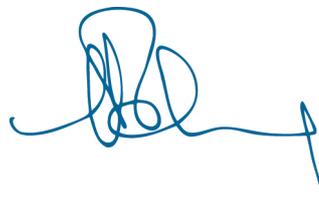
Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1^{er} – d'approuver à compter du 1^{er} janvier 2017 la prise en charge de l'intégralité du prix des titres d'abonnements souscrits par les agents pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de services de transports publics tels que métro, bus tramway, train, location de vélo.

Article 2 – d’approuver la mise en place de la mesure « indemnité kilométrique vélo » pour les trajets effectués à vélo par les agents de la collectivité fixée à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du salarié et son lieu de travail, ainsi que par le nombre de jours de travail annuel.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small vertical tick.

Michel PÉLIEU

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

TABLEAU DES EFFECTIFS

DOSSIER N° 507

Monsieur José MARTHE, RAPPORTEUR.

Vu le Budget Primitif 2016 du Conseil Départemental adopté le 25 mars 2016,

Vu le rapport du Président,

Après avis de la cinquième commission,

Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1^{er} – d’approuver la transformation d’emploi suite à mobilité ci-après :

- de supprimer un emploi d’assistant socio-éducatif principal ;
- de créer un emploi de conseiller socio-éducatif.

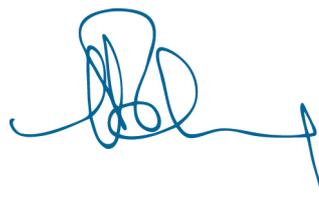
Suite à la mobilité de l’adjointe au chef de service personnes âgées à la Direction de la solidarité départementale, le poste précédemment détenu par un agent du grade d’assistant socio-éducatif principal est pourvu par un agent détenteur du grade de conseiller socio-éducatif.

Article 2 – d’approuver la transformation d’emploi suite à inscription sur le tableau d’avancement ci-après :

- de supprimer un emploi d’assistant socio-éducatif hospitalier ;
- de créer un emploi d’assistant socio-éducatif principal hospitalier.

Suite à la Commission administrative paritaire locale, l’avancement au grade d’assistant socio-éducatif principal hospitalier est accordé à un agent détenteur du grade d’assistant socio-éducatif hospitalier.

LE PRESIDENT,



Michel PÉLIEU

Séance du 9 décembre 2016

Etaient présents : Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur Frédéric LAVAL, Madame Isabelle LOUBRADOU, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Monsieur Bernard POUBLAN, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Virginie SIANI WEMBOU, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS.

Avait(aient) donné pouvoir : Monsieur Bruno VINUALES à Madame Josette BOURDEU

**PROLONGATION DU DISPOSITIF DE TITULARISATION
APPLICABLE AUX AGENTS CONTRACTUELS**

DOSSIER N° 508

Madame Andrée DOUBRERE, RAPPORTEUR.

Vu le Budget Primitif 2016 du Conseil Départemental adopté le 25 mars 2016,

Vu le rapport du Président,

Vu la Loi n°2012-347 du 12/03/2012,

Vu la Loi n°2016-483 du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, prolonge de deux ans la durée d'application du dispositif de titularisation prévu à l'article 13 de la Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Vu le décret n°2016-1123 du 11 août 2016, relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents, précise les conditions de mise en œuvre de ce dispositif : le décret prolonge de deux années, soit jusqu'au 12/03/2018, le dispositif de recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013. Il actualise également les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours.

I. BILAN DU PLAN DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE POUR LA PÉRIODE DU 13/03/2012 AU 12/03/2016 (ANNEXE 1)

Le bilan sur la mise en œuvre du plan de résorption de l'emploi précaire précise les prévisions de recrutements programmés et le nombre de recrutements réservés effectivement réalisés sur la période du 13/03/2012 au 12/03/2016. Les données de recrutement sont présentées par grade et par cadre d'emplois. Le bilan indique également le nombre de personnes auxquelles a été proposée une transformation de leur contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

En 2013, 33 postes ont été ouverts à la titularisation dans le cadre du programme pluriannuel de titularisation : 24 titularisations ont été réalisées, 5 agents ont souhaité rester en CDI, 1 a refusé pour cause de départ en retraite, 1 agent a souhaité rester en CDD et 2 ont quitté la collectivité.

De plus, 19 agents étaient éligibles au dispositif de CDIisation. A l'issue des propositions, 16 CDD ont été transformés en CDI au 1^{er} janvier 2013, 1 agent a quitté la collectivité et 2 agents ont refusé la CDIisation dans la mesure où ils partaient en retraite.

II. RAPPORT SUR LA SITUATION DES AGENTS REMPLISSANT LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI TITULAIRE (ANNEXE 2)

Le rapport sur la situation des agents remplissant les conditions d'accès à l'emploi titulaire précise le nombre d'agents éligibles aux recrutements réservés, la nature et la catégorie hiérarchique des fonctions exercées, l'ancienneté acquise en équivalent temps plein auprès de la collectivité au 31/03/2013 ainsi que l'ancienneté acquise en équivalent temps plein auprès de la collectivité à la date du rapport (soit au 1^{er} décembre 2016).

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles les agents recrutés sur emplois permanents à temps complet ou à temps non complet pour une quotité de temps de travail au moins égale à 50% d'un temps complet (sauf travailleurs handicapés), soit :

- Les agents en CDI au 31/03/2013, dont ceux ayant bénéficié d'une transformation de leur CDD en CDI en 2012
- Les agents en CDD au 31/03/2013 justifiant de 4 ans de service effectif en équivalent temps plein entre le 31/03/2007 et le 30/03/2013 auprès du même employeur
- Les agents en CDD au 31/03/2013 justifiant de 4 ans de service effectif en équivalent temps plein au 01/12/2016 auprès du même employeur, dont au moins 2 ans accomplis entre le 31/03/2009 et le 30/03/2013.

Les agents en CDI ou ayant bénéficié d'une transformation de leur CDD en CDI n'ont pas à justifier de conditions d'ancienneté de service pour prétendre au dispositif de titularisation.

Les agents qui remplissaient les conditions d'éligibilité prévues par la Loi n°2012-347 du 12/03/2012 dans sa rédaction antérieure à la Loi n°2016-483 du 20/04/2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, demeurent éligibles au dispositif de titularisation jusqu'au 12/03/2018.

Après avis de la cinquième commission,

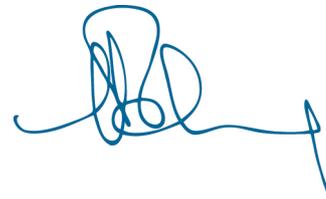
Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article unique – d’approuver le programme pluriannuel de titularisation pour la période du 01/01/2017 au 12/03/2018 soit 19 postes éligibles aux recrutements réservés sous condition de la manière de servir des agents concernés et d’occupation d’un emploi permanent identifié au tableau des effectifs :

- 13 postes éligibles au recrutement par voie de sélection professionnelle :
 - 1 poste de directeur (emploi de directeur)
 - 1 poste d’attaché principal (emploi de chargé de mission)
 - 3 postes d’attachés territoriaux (emplois de chargé de mission et chefs de services)
 - 1 poste de rédacteur (emploi de référent professionnel)
 - 2 postes de technicien principal 2^{ème} classe (emplois de techniciens informatique et bâtiment)
 - 1 poste de technicien principal 1^{ère} classe (emploi de technicien)
 - 3 postes d’assistants socio-éducatifs (2 emplois de travailleur social et 1 coordinateur d’insertion)
 - 1 poste de psychologue (emploi de psychologue)
- 6 postes éligibles au recrutement sans concours sur des emplois d’agents de propreté au grade d’adjoint technique de 2^{ème} classe.

LE PRESIDENT,



Michel PÉLIEU