

CDAPP

COMPTE RENDU du CTP du Jeudi 2 décembre 2010 à 9 H 30

Affaire suivie par
Michaël PELLERONE /
Marie LEGAIE HÉRISSON /
Sylvain GIACOMINI

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Représentants de la Communauté d'Agglomération :

Titulaires :

Jean-Michel CANTON, Secrétaire titulaire
Pierre DOMENGÉ
Jean-Claude BOURIAT *a assuré la présidence en l'absence de Madame la Présidente*
André NAHON

Représentants du personnel :

Titulaires :

Fabrice LECERF, *CGT*
Gilles BARBÉ, *FO*, Secrétaire adjoint
Christian LABAT, *FO*

Suppléants :

Michel EGEMOIN, *CGT*
Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL, *FO*
Jean-Marc VIGNARD, *SUD*

Assistaient également à la réunion :

Marc LAMARQUE, Directeur des Ressources Humaines
Gérard FAUVEAU, Directeur des Systèmes d'Information
Francine LAFOURCADE, Médecin de prévention, DRH
Jérôme BÉNÉDIC, Ingénieur prévention, DRH
Valérie LALANNE-COURRÈGES, Service Déplacements Urbains
Michaël PELLERONE, DRH
Marie LEGAIE HERISSON, DRH

ÉTAIENT ABSENTS :

Les représentants du personnel de la CFDT

Monsieur le Président constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 9 H 40.

RAPPEL ORDRE DU JOUR

- I - Modification du protocole de prévention de l'alcoolisation au travail et groupe de prévention addictions.
- II - Nouvelle charte informatique de la CDAPP et de la Mairie de PAU.
- III - Mutualisation des services de la Communauté d'Agglomération Pau Pyrénées, (CDAPP) et du Syndicat Mixte des Transports Urbains (SMTU).
- IV - Poursuite de processus de mutualisation et de réorganisation des services de la Ville de PAU et de la CDAPP.
- V - Communication sur la mise en place d'un Plan de Déplacements Administration (PDA).
- VI - Modifications réglementaires du dispositif relatif au Compte Épargne Temps (CET).
- VII - Transfert de la médiathèque de LONS.



OUVERTURE SÉANCE ET VÉRIFICATION QUORUM

Monsieur BOURIAT, Président suppléant demande aux organisations syndicales si elles sont favorables pour modifier l'ordre de présentation des rapports. Nous commençons donc par le rapport n° 2.

II - NOUVELLE CHARTE INFORMATIQUE DE LA CDAPP ET DE LA MAIRIE DE PAU

M. Gérard FAUVEAU :

Je vous remercie d'avoir accepté ce changement.

J'ai pris connaissance des remarques que vous avez faites sur la charte informatique et suis, dans l'ensemble, assez d'accord avec vous.

Néanmoins, j'ai relevé deux points dont un qui me concerne directement. Vous soulignez qu'il serait nécessaire de rajouter en fin de charte, deux articles du code pénal.

Je vous rejoins, toutefois, je vous rappelle que ces articles se terminent par les mots : « emprisonnement, trois cent mille euros, (300.000 €) d'amende » cela me semble très répressif.

Je vous propose plutôt que de faire figurer ces articles, de modifier la ligne qui fait référence à la Loi Informatique et Libertés, de la compléter en faisant référence aux articles du code pénal.

De cette façon, nous citons le mot « code pénal », ce n'est quant même pas neutre, ainsi nous donnons à tous, les numéros d'articles qu'ils peuvent, facilement, aller consulter dans lesquels on trouve ces notions « d'emprisonnement et d'amende ». Je pense qu'ainsi, c'est moins répressif, ce qui n'est pas le but de la charte en soi.

Si vous en êtes d'accord, je vous propose les modifications suivantes :

** à l'article 11 sous le rappel des principales lois françaises, en lieu et place de la mention existante, je vous suggère d'écrire que : « la Loi n° 7817 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'Informatique aux fichiers et aux Libertés, notamment le Chapitre 7 qui précise que : « les infractions aux dispositions de la présente Loi sont prévues et réprimées par les articles 226-16 à 226-24 du code pénal. »*

M. Fabrice LECERF, CGT :

C'était une demande formulée par la CGT ; cela nous convient. Ce qui est important, c'est d'ajouter des articles sans spécialement les nommer dans leur forme.

M. Gérard FAUVEAU :

Il s'agit du deuxième point formulé également par la CGT relatif à la suppression dans l'introduction de la phrase : « il devra s'engager à la respecter en nous retournant l'exemplaire signé de sa main ainsi que la mention finale d'engagement à respecter la charte ». Je ne peux répondre là-dessus car ce n'est pas une question touchant à l'informatique ; je pense que c'est plutôt à la DRH de répondre.

M. Marc LAMARQUE :

Juste pour la compréhension des débats, après le séminaire du 17 novembre 2010, nous avons reçu des observations écrites du syndicat CGT qui portent sur ce point ainsi que sur le groupe de prévention addictions, sur le processus de mutualisation et sur le compte épargne temps, (CET). Effectivement, Gérard FAUVEAU a répondu sur ce qui le concerne; Michaël PELLERONE va répondre sur les autres remarques.

M. Michaël PELLERONE :

Vous avez voté en CTP, il y a 2 ans, la charte sur l'utilisation des véhicules de service.

Ces chartes constituent des outils que nous avons instauré dans la collectivité pour s'engager dans une voie de transparence complète entre l'administration et les agents.

On procède ainsi : l'agent reconnaît avoir eu connaissance des documents mais effectivement, il suffirait que nous diffusons une note de service avec annexée la charte ou en la rendant accessible de façon électronique pour que cette dernière puisse s'appliquer.

C'est un arbitrage que je propose aux élus, à savoir :

* soit on se sert du même procédé utilisé depuis toujours c'est-à-dire que la personne prend connaissance et elle signe simplement cette charte en mentionnant : « *j'ai pris connaissance et je m'engage à respecter ce qui a été décidé collectivement en CTP* ».

* soit nous la diffusons par note de service pour application telle quelle.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Nous ne souhaitons pas de formulaire individuel mais l'idée est d'aller vers une feuille d'émargement.

M. le Président : Y a-t-il d'autres observations ? Nous passons donc au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : aucun
- **Favorables : CGT, FO, SUD**
- Défavorable : aucun

Je vous propose de passer au rapport n° 3 modifié remis sur table.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Nous avons également formulé le souhait de respecter l'ordre de présentation des dossiers. Nous avons le rapport n° 4 qui passe avant le n°3. C'est pour que ce soit dans l'ordre des choses.

M. Michaël PELLERONE :

Nous en sommes conscients mais ce sont de simples facilités d'ordre pratique.

Comme vous le constatez, des chefs de service viennent présenter leur dossier spécifique ; aussi pour éviter qu'ils assistent à l'ensemble du CTP, nous souhaitons les faire passer en début de séance afin de les libérer ensuite. Sur le principe, nous sommes d'accord.

**III - MUTUALISATION DES SERVICES DE LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
PAU PYRÉNÉES (CDAPP) ET DU SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS URBAINS
(SMTU)**

M. Fabrice LECERF, CGT :

Nous avons encore une nouvelle demande concernant l'ordre des dossiers. Il est plus souhaitable d'avoir le dossier numéro 4 qui passe avant le dossier numéro 3, pour que ce soit dans l'ordre des choses.

M. Michaël PELLERONE :

Comme je viens de le dire, c'est simplement pour des commodités pratiques. Effectivement dans la logique, c'est d'abord la mutualisation des services agglomération ville et dans un second temps la mutualisation avec les satellites.

Mlle Valérie LALANNE-COURRÈGES :

Il s'agit de l'approbation d'une convention de mutualisation entre la Communauté d'agglomération et le Syndicat mixte des transports urbains créée en avril dernier.

Elle met à disposition de façon permanente le service Déplacements, la Gestion des feux, la Cellule administrative et financière du Pôle Aménagement de l'Espace.

Elle organise, également, des mises à disposition ponctuelles des fonctions ressources de la Communauté d'agglomération à savoir la direction des finances, les marchés publics, les ressources humaines, l'informatique, les bâtiments et logistique, le conseil juridique, la communication.

Dans le rapport, on peut trouver les quotités de mise à disposition permanentes :

- 25% pour le service de la gestion des feux, ce qui équivaut au nombre de personnes affectées au poste de régulation du trafic,
- 75% pour le service déplacements,
- 10% pour la cellule administrative et financière et le Directeur général adjoint, (DGA) du Pôle 5.

Concernant les mises à disposition plus ponctuelles, nous avons essayé de définir des quotités provisoires pour cette année :

- 2% de la masse salariale pour la direction des finances,
- 2% pour la direction des achats,

Voici les directions que nous allons solliciter en priorité.

- 0,5% pour la direction des ressources humaines,
- 0,5% pour le service informatique,
- 2% pour la communication,
- 9% pour le bureau d'étude technique du Pôle aménagement de l'espace,
- 1% pour la direction bâtiments et logistique pour l'achat de bus essentiellement,
- 0,5% pour la direction du conseil juridique.

Comme il existe entre la Ville de Pau et l'agglomération, on propose également la création d'une

Commission de suivi de la convention de mutualisation qui sera composée de trois Conseillers communautaires et de trois Conseillers syndicaux.

Mme Frédérique GERARD-DUTILLEUL, FO:

Dans le document qui vient de nous être donné, l'indemnité forfaitaire a donc été rajoutée par rapport au dossier de départ ?

Mlle Valérie LALANNE-COURRÈGES :

La convention étant approuvée en fin d'année et ne pouvant s'appliquer de façon rétroactive, il est proposé pour 2010, de verser une indemnité forfaitaire du Syndicat mixte à la Communauté d'agglomération correspondant au coût des services mis à disposition.

Il faut noter que le service Déplacements a largement contribué au fonctionnement du Syndicat et à sa mise en route depuis sa création.

M. le Président : Y a t-il des observations ? Nous passons au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : FO
- **Favorable : CGT**
- Défavorable : SUD

IV – POURSUITE DU PROCESSUS DE MUTUALISATION ET DE RÉORGANISATION DES SERVICES DE LA VILLE DE PAU ET DE LA CDAPP

M. Michaël PELLERONE :

Ce dossier a été examiné lors du dernier séminaire. Deux types de mutualisation vous sont présentées :

– Premièrement, il s'agit d'une régularisation par rapport à l'ancien schéma de fonctionnement des services communs tel qu'il existait depuis les années 2000.

Je rappelle que les services des ressources humaines, informatique, finances étaient déjà mutualisés mais avec un autre montage juridique.

Aujourd'hui, il s'agit simplement de fonctionner toujours en service commun mais en mutant les agents de ces services, de la ville centre (Pau) à la Communauté d'agglomération. Ensuite, ce personnel sera remis pour partie à disposition de la Mairie de Pau.

Quant à la charge de travail, elle est intégrée depuis plus de 10 ans dans le fonctionnement de ces directions.

– Deuxièmement, les collectivités formalisent aujourd'hui la mutualisation du service communication et protocole.

M. Fabrice LECERF, CGT :

En ce qui concerne les mutations, on s'aperçoit que cela concerne un nombre important d'agents, c'est-à-dire entre 105 et 110.

Il va alors se poser de plus en plus le problème de la répartition des instances paritaires, c'est-à-dire la représentativité puisqu'on est en train de changer de paysage. On commence à avoir une certaine gêne par rapport à ça.

De plus, on a le sentiment que les listes des élections de 2008 sont en train de se vider petit à petit avec ces gros mouvements de personnel. Il va falloir avoir une vraie concertation sur ce point.

Je souhaite faire une deuxième observation concernant le compte rendu du dernier CTP que nous n'avons pas eu et qui s'est déroulé le 8 octobre de cette année.

M. Marc LAMARQUE :

Sur la première question, nous avons la même préoccupation que vous. On est en train de faire une étude au regard également de la parution de la loi sur la rénovation du dialogue social..

Concernant le dernier compte rendu du CTP, je reconnais certaines difficultés mais nous nous attachons à rattraper le retard.

M. le Président : Y a-t-il d'autres observations ? Nous procédons au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : FO
- **Favorable : CGT**
- Défavorable : SUD

I - MODIFICATION DU PROTOCOLE DE PRÉVENTION DE L'ALCOOLISATION AU TRAVAIL ET GROUPE DE PRÉVENTION ADDICTIONS, (GPA)

M. Marc LAMARQUE :

Le GPA a été créé en 2006. Une présentation a été faite aux CTP des deux collectivités voici deux ans.

Le groupe de travail s'est réuni pour la dernière fois le 2 novembre 2010.

Nous avons au sein du groupe de travail toujours la même réflexion entre la prévention, la sanction, la répression, le suivi médical etc..., c'est ce qui ressort de cette réunion.

Nous avons recueilli des observations en interne et également au niveau du syndicat CGT concernant ce nouveau protocole.

Vu les délais qui se sont écoulés et les difficultés rencontrées dans les services, en passage en CTP(s), j'ai souhaité en reparler aujourd'hui car nous devons maintenant appliquer ce protocole.

Nous devons aller dans les services en soutien aux agents, aux chefs de services pour leur faire connaître les mesures qui s'appliqueront.

Il y a encore des débats qui peuvent durer éternellement mais je crois qu'à un moment il faut, une fois ces mesures connues, travailler et pas seulement sur l'alcool. Il faudra élargir notre réflexion à tout ce qui est addiction. En effet, il y a de nouvelles tendances, à l'heure actuelle, qui sont aussi néfastes pour la santé au travail que l'alcool.

M. Michaël PELLERONE :

Pour compléter les propos de M. LAMARQUE, je m'attarderais sur la structure du rapport pour rappeler à tout le monde comment nous avons travaillé.

Dans une première partie, il y a le volet **prévention** qui est décliné. Ce dernier a été travaillé de façon collective avec le groupe de travail que vous avez en page 4.

Au niveau de cette partie, on est sur la mise en place concrète des propositions consensuelles du groupe de travail. A ce titre, on vous a joint le powerpoint qu'on pourra, dès lors que le dossier sera validé, présenter dans les services.

Au niveau de la prévention, nous souhaitons sensibiliser, en priorité, l'encadrement pour arriver jusqu'aux agents de terrain, dans un second temps.

La nouveauté consiste à formaliser également ce que l'on a appelé « la responsabilisation » de chacun sur le dossier. Je laisserai la CGT s'exprimer puisqu'ils ont fait des observations.

Nous avons, par la suite, quand même essayé, à titre préventif, de mettre toute une assistance au niveau des agents, des chefs de service, de la collectivité.

Mais il est entendu qu'en bout de course, dans certaines situations, le cadre réglementaire doit quand même s'appliquer.

Certains agents dans leur vie privée, n'ont malheureusement pas de cadre de référence et la collectivité se retrouve être, dans certaines situations, le seul repère humain pour l'agent.

Si au sein de cette collectivité nous n'avons pas un cadre imposant des limites, le dispositif sera inefficace, étant entendu que, dans des cas très particuliers où l'alcoolisation chronique est une maladie, il est bien évident que la collectivité ne va pas sanctionner sans faire de distinction.

Nous constatons aussi au niveau de la collectivité, comme vous me l'avez fait remonter, que la culture a changé dans les services. Même si le dossier a mis du temps à se concrétiser, les choses ont quand même évolué dans le bon sens. Aujourd'hui on vient parapher tout ce processus avec ce document.

Francine LAFOURCADE:

Je suis prête à répondre à l'ensemble des questions qui seront posées.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Une intervention écrite a été transmise à Messieurs LAMARQUE et PELLERONE.

On a été partie prenante au groupe de travail afin de l'amener à la validation. Toutefois, on a des propositions et modifications notamment sur la notion du poste à risque élargi.

Il ne nous semble pas très efficace d'établir un parallèle strict avec le Centre Hospitalier.

La dernière phrase du paragraphe n'est pas vraiment crédible : « des contrôles d'alcoolémie seraient effectués sur tous les agents indépendamment de leur grade, filière et poste ». Là effectivement, il y a une gêne.

Il serait préférable de l'aborder d'une autre manière en réservant par exemple sur la fiche de poste un espace sur le risque d'addiction permettant de préciser si le poste fait l'objet de contrôles systématiques ou de contrôles inopinés.

Ensuite, sur le vocabulaire, au chapitre 4 « responsabilisation », alors qu'il ne traite que des contrôles et des mesures de répression, on trouve que ce n'est pas légitime. Nous proposons de l'intituler « contrôles ».

Sur l'utilisation d'une terminologie à caractère disciplinaire, nous sommes en total désaccord avec la formulation du paragraphe C intitulé « dispositions communes ». D'une part, il utilise la notion de sanction systématique qui est contraire à une conception de la justice appliquée en fonction des conditions propres. D'autre part, il entretient une confusion entre sanction et retenue sur salaire. Rappelons que l'échelle des sanctions est prévue par le statut.

Nous proposons donc la formulation suivante: « après mise en œuvre des procédures de prévention, un agent qui se mettrait en situation de ne pas être en mesure de travailler pour cause d'imprégnation alcoolique avérée, ne serait pas admis au travail et en conséquence subirait une retenue de salaire pour absence de service fait ».

Francine LAFOURCADE:

Je n'ai pas très bien compris lorsque vous avez fait allusion à l'ensemble des postes, grades et fonctions ?

M. Fabrice LECERF, CGT :

Nous, à la CGT, nous avons le sentiment qu'il est plus facile d'effectuer les contrôles sur des agents de catégorie C et un peu plus difficile de le faire pour des agents de catégorie A.

Francine LAFOURCADE:

Je ne vois pas très bien pourquoi ?

M. le Président : C'est le poids de la hiérarchie qui pèse, je le traduis comme ça. Qui va reconnaître que quelqu'un de catégorie A est en état d'ébriété ?

Francine LAFOURCADE:

Je ne crois pas que le problème se pose comme cela.

Les contrôles sont inopinés, donc on peut très bien faire « souffler » quelqu'un de catégorie A, moi par exemple, ou quelqu'un de catégorie C, puisque ces contrôles ne sont pas ciblés.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Il me semble un peu difficile d'aller dire à un chef de service:« je vais faire un contrôle d'alcoolémie » ; et si ce dernier refuse d'être contrôlé ?

Francine LAFOURCADE:

C'est la même chose que pour un collègue de la propreté urbaine, ou des espaces verts, ou de la voirie-entretien. Il peut très bien dire lui aussi « non je ne souhaite pas être contrôlé par vous ».

Je ne fais pas trop la différence.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Et si l'agent refuse ?

Francine LAFOURCADE:

C'est prévu.

Jérôme BÉNÉDIC:

D'un point de vue réglementaire, on ne peut faire un contrôle d'alcoolémie sur un agent, qu'à partir du moment où on l'a intégré dans la liste des personnes qui peuvent y être soumises.

Par rapport à votre crainte, entre les catégories A, B, C, qui va faire le contrôle ? Pour le moment on n'est pas rentré dans ce détail là.

De plus, le fait d'avoir introduit la notion de poste à risque élargi permet de ne pas faire de « tri » entre ceux avec qui on va faire un contrôle plus facilement et ceux avec qui on aurait des contrôles plus durs.

Donc le fait de dire que les contrôles d'alcoolémie seraient effectués sur tous les agents, peu importe leur grade, leur filière et leur poste, permet de dire, qu'on soit chef de service ou agent, à un moment donné, si je ne respecte pas la règle, je peux aussi être sanctionné.

Sur votre crainte de dire : « le chef de service peut refuser le contrôle », il va falloir voir comment dans le détail vont se passer les contrôles sur la hiérarchie.

Je ne suis pas certain que ce soit une bonne idée de dire que c'est un subordonné qui va contrôler un supérieur hiérarchique.

Par contre le fait de dire, tous les postes sont des postes à risques et que nous pourrions faire des contrôles sur n'importe quel agent quelque soit son grade, ça veut dire que n'importe quel agent, qu'on soit A+ ou C peut être soumis à un contrôle d'alcoolémie.

Du coup, à partir du moment où on a introduit ces deux phrases là et ces deux notions, on ne peut plus refuser ce contrôle.

Or si on refuse, comme vous l'avez évoqué, on est présumé comme étant positif et qu'on soit chef de service ou agent de catégorie C, la procédure qui va suivre sera exactement la même.

Ce n'est pas simple parce qu'on n'est pas très aidé par le code du travail qui est très vague et qui énonce que l'employeur doit faire certains choix.

A un moment donné, il faut qu'on puisse « ratisser large » en étant suffisamment généraliste pour qu'on sache que n'importe qui, chef de service ou agent sur le terrain, peut être soumis à ces contrôles systématiques ou pas selon la procédure. Mais sur la notion de poste à risque élargi, cela permet que n'importe qui puisse être soumis au contrôle et que d'un point de vue réglementaire, on soit en phase.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Concernant la demande visant à noter sur la fiche de poste les personnes à définir qui seront dans un contrôle systématique des autres ?

Francine LAFOURCADE:

Ce n'est pas du tout l'objet d'une fiche de poste. Cela relève d'un règlement intérieur, éventuellement.

M. Jean-Marc VIGNARD, SUD :

J'ajoute que c'est une chose positive que l'existence de ce protocole au niveau de l'alcoolisation.

Après, il est intéressant d'élargir sur les addictions au niveau des médicaments, par exemple, car cela est différent de l'alcoolisation.

La prise d'antidépresseurs peut être prise en compte dans des situations où il y a des risques majeurs, notamment pour les personnes qui conduisent un véhicule. Il faudra également tenir compte du fait que la preuve sera plus difficile à obtenir.

M. André NAHON :

Est-ce que ces notions d'interdiction d'alcoolisation, les risques liés à certains services, sont-ils intégrés dans le contrat de travail ? La signature du contrat de travail engagerait directement la responsabilité de l'agent concerné.

M. Marc LAMARQUE :

Nous sommes dans la Fonction publique donc c'est le statut qui s'applique. Nous ne signons pas de contrat de travail.

Nous sommes soumis aux obligations de la loi de 1984. Il existe un règlement intérieur auquel on va intégrer ce protocole qui s'appliquera à l'ensemble des agents des collectivités.

Il y avait une divergence entre nos deux collectivités, la Ville et la CDAPP. Donc, on part du postulat que c'est zéro alcool dans les deux collectivités et que tous les postes sont considérés à risque.

Christophe GARCIA, FO:

Nous souhaitons que les agents malades soient d'abord aidés avant d'être sanctionnés.

M. Marc LAMARQUE :

On a bien conscience de ce fléau, l'alcoolisation est une maladie. D'ailleurs, cela est rappelé aux chefs de service, mais ils sont là pour rappeler la règle.

S'il y a des retards etc..., le rôle du chef de service est de rappeler à l'agent qu'il y a un cadre professionnel et certaines obligations à respecter. Mais c'est vrai que parallèlement, il y a des démarches qui sont effectuées régulièrement auprès du médecin de prévention.

M. LECERF parlait de la distinction entre services administratifs et techniques.

Il faut savoir que dans les services administratifs, l'alcoolisation existe aussi.

Quoiqu'il en soit, ce sont des cas difficiles à gérer car il y a bien souvent derrière d'autres choses.

Puisque vous parliez des retenues sur salaire, on s'est aperçu qu'il y avait des chefs de service qui mettaient l'agent en congé par mesure de protection. Je ne sais pas qu'elles peuvent en être les conséquences ? Notre rôle est de rappeler la règle.

On est dans une collectivité et par conséquent, on se doit de respecter les horaires, de travailler. Si après il y a des troubles de comportements, il faut effectivement le signaler.

Il y avait donc des chefs de service qui anticipaient lorsque l'agent n'était pas là en le mettant en congé ou si il était imprégné d'alcool le matin, le renvoyait chez lui ou le raccompagnait.

J'ai commis, moi-même, l'erreur de raccompagner un agent chez lui alors qu'il ne faut pas le faire. Ce sont des choses que l'on apprend au fur et à mesure. Il est vrai que la conduite à tenir face à une personne alcoolisée n'est pas évidente.

Francine LAFOURCADE:

Le but n'est pas de sanctionner les gens, l'alcoolisme est une maladie.

Cela dit, on ne peut pas faire le bonheur des gens malgré eux. A partir du moment où on a essayé d'aider les gens et si manifestement ils n'ont pas la volonté, de se soigner pour des raisons diverses, que l'on n'a pas à juger, la collectivité doit leur montrer qu'il est impossible de continuer ainsi.

Le but premier est d'essayer de les aider, bien que des fois nous n'y arrivons pas.

Il faut aussi que les gens sachent qu'il y a des limites, qu'on ne peut pas tout accepter. Souvent cela les fait réagir, car à partir du moment où ils cessent d'être protégés, certains ont un déclic et prennent conscience qu'ils doivent se faire soigner. On ne gagne pas à tous les coups, mais il nous arrive de gagner. L'objectif étant de les soigner.

M. André NAHON :

Le protocole n'engage pas suffisamment la responsabilité des agents : « le non respect de cette procédure par l'encadrement, engagerait sa responsabilité ». Dans la mesure où l'agent n'a pas signé quelque chose, il y a une convention certes, mais on la lit ou on ne la lit pas et dans la majorité des cas, elle n'est pas lue. L'agent peut dire qu'il n'est pas au courant.

M. Marc LAMARQUE :

Nous allons nous rendre dans les services avec le service Santé et sécurité au travail, comme nous l'avons fait pour présenter l'aménagement du temps de travail.

Il y aura aussi une communication sous la forme administrative avec des notes de service mais il y aura également un déplacement au plus près des agents pour présenter le dispositif.

Tous les agents sont informés lorsqu'ils entrent dans la Fonction publique qu'il y a un règlement intérieur des services municipaux et qu'il s'applique à tout le monde.

Toutefois, je pense que vous avez raison. Il faut rappeler certaines choses, régulièrement, car il y a des débordements que nous n'imaginons pas au sein de la collectivité comme dans la société.

Il faudra donc intensifier la communication sur des règles simples comme la non consommation d'alcool mais aussi des règles de bienséance : le travail en commun, le respect mutuel, que l'on perd un peu de vue. Il va falloir revenir à des fondamentaux, mais là pour l'alcool, on va s'engager pour l'année prochaine sur une forte campagne de communication au plus près des agents.

Mme Frédérique GERARD-DUTILLEUL, FO:

Justement, lors de la campagne de communication, serait-il possible de donner des repères par rapport à la note écrite ? Pourrait-il y avoir une aide et des repères pour faciliter la démarche de la note écrite par les agents ?

M. Michaël PELLERONE :

Dès lors que ce rapport sera validé, le règlement intérieur de la collectivité sera modifié et rediffusé dans les services.

De plus dans le protocole, il y a l'accompagnement auprès des chefs de service. Il va donc y avoir une note de service adressée uniquement aux chefs de service les informant de ce que la collectivité met en place pour les aider. Elle leur indiquera leurs obligations en tant que chef de service.

Enfin, en plus du support, les agents devront être informés des modalités concrètes d'aides ainsi que du cadre tel qu'on va le valider lors de ce CTP. Sachez que derrière, il y aura un accompagnement administratif classique mais qui sera quand même effectué. C'est là où nous avons un peu pêché y a un an. Nous veillerons particulièrement en début d'année à rester sur du concret.

A propos des observations de la CGT, il y a un accord de principe sur l'ensemble à l'exception de la non prise en compte des postes à risque pour l'ensemble des agents. C'est-à-dire que l'on resterait véritablement sur ce qui est indiqué sur le protocole, à savoir l'ensemble des agents de la collectivité qui sont sur un poste à risque, sont susceptibles d'un contrôle.

Pour le reste de vos observations, la DGA du Pôle I est en accord avec vous concernant la définition juridique de la retenue sur salaire.

La retenue sur salaire n'est pas une sanction administrative mais c'est une conséquence administrative du service fait ou non.

L'agent a droit à une rémunération si le service est fait mais si le service n'est pas fait il y a donc une retenue sur salaire.

Ce que demande la CGT, c'est de ne pas appliquer une double sanction mais de faire soit la retenue sur salaire soit la sanction disciplinaire.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Ce n'est pas une sanction mais c'est écrit dans ces termes là, c'est ce qui nous gêne. C'est la terminologie qui pose problème.

Le chapitre IV est intitulé « la responsabilisation » alors qu'il ne traite que des contrôles et des mesures de répression. Nous, on proposait l'intitulé « contrôle ».

M. Michaël PELLERONE :

D'accord, on le change en ce sens en reformulant que la retenue sur salaire n'est pas une sanction.

M. le Président : procède au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : aucune
- **Favorables : CGT, FO, SUD**
- Défavorable : aucun

**V – COMMUNICATION SUR LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE DEPLACEMENTS
ADMINISTRATION (PDA)**

M. Michaël PELLERONE :

Ce dossier a également été examiné lors de notre précédent séminaire. Il s'agit juste de faire une information officielle en CTP pour vous informer que Madame la Présidente a souhaité lancer dans

le cadre des deux collectivités Ville de Pau et CDAPP, ce document.

L'objectif va être de rationaliser les déplacements des agents de leur domicile privé jusqu'à leurs lieux de travail, pendant la journée de travail, pendant la pose méridienne ; cela dans une logique de développement durable et d'économie pour la collectivité.

C'est donc un rapport descriptif pour expliquer ce qu'est un PDA. Vous serez associés prochainement à un groupe de travail pour aider la collectivité à s'engager dans cette démarche qui va s'inscrire sur le long terme.

On a déjà créé un Comité Technique, (COTECH) avec les chefs de service responsables dans la collectivité, à savoir le service des déplacements, la mission développement durable, le parc du matériel.

Prochainement, on va demander à l'autorité territoriale de réunir un comité de pilotage pour qu'on puisse avoir des arbitrages ; à partir de là, on pourra enclencher un travail en partenariat avec les représentants sociaux.

M. le Président : Cela a donc un lien alors avec ce qui sera proposé, c'est-à-dire de faire déplacer les agents par le bus ?

M. Michaël PELLERONE :

Ce sera une mesure parmi tant d'autres. Il y aura également l'accessibilité des sites pour les vélos, etc...

M. Fabrice LECERF, CGT :

On voudrait en parallèle évoquer ce qui se passe pour certains services où les agents sont amenés à utiliser leurs propres véhicules.

Je sais qu'il y a un travail qui s'est mis en place mais ce que nous demandons c'est d'avoir la communication de l'argumentation écrite de Mme la Trésorière principale municipale concernant l'interprétation des textes: « que les frais engagés par les agents leur soient effectivement remboursés. Il s'agit de remboursement de frais et non de complément de rémunération. Que partout où cela est possible, des solutions soient apportées pour éviter que les agents n'utilisent leur véhicule personnel pour les besoins du service, solution concertée avec les agents sous la responsabilité des chefs de service ». Pour nous c'est la priorité actuellement.

M. Marc LAMARQUE :

Lors du séminaire du 17 novembre 2010, j'ai fait une communication orale qui a été suivie d'une information dans les différents services.

J'ai moi-même reçu un représentant de votre syndicat pour expliquer la démarche. Effectivement, cela n'a pas fait l'objet d'un rapport pour le moment, mais il sera soumis aux Conseils municipal et communautaire.

En fait, on s'est aperçu que dans les modifications, il y a eu une remise à plat par la nouvelle Trésorière principale municipale sur de nombreuses procédures et notamment, les frais de déplacement.

La collectivité savait qu'on ne respectait pas exactement la réglementation.

Il a donc fallu ce coup de semonce pour que l'on puisse se mettre en règle au 1er janvier 2011.

Des assurances ont été données pour que tous les états en attente de paiement à la DRH soient payés.

A priori, c'est ce qui a été fait. Les chefs de service ont été tenus de trouver des situations alternatives à ces frais de déplacement, sachant que l'on restera, compte tenu du fait qu'il y avait confusion dans la réglementation, à l'utilisation du véhicule personnel, remboursement par indemnité kilométrique et le forfait annuel de 210 €.

Là aussi, on fera une note précise. On restera sur le forfait annuel de 210 € pour les agents des services dont les missions auront été déclarées itinérantes. On travaille donc en liaison avec tous les chefs de service à ce sujet et pour trouver des moyens alternatifs de déplacement. Par

exemple, pour les ASVP, on est parti sur l'achat de scooters.

M. le Président :

Les 210 € forfaitaires sont-ils pour des gens qui assurent l'astreinte ?

M. Marc LAMARQUE :

Non.

Ils concernent les gens qui exercent leur mission de façon itinérante.

Tels les ASVP, les releveurs de compteurs d'eau etc.... Peu d'agents étaient concernés mais les sommes étaient bien au-delà des 210 € ; donc 210 € ce n'est rien.

La délibération, suite à la demande de la Trésorière Principale Municipale (TPM), va inclure aussi les avances.

Pour les formations qui nécessitaient par exemple des déplacements, les agents pouvaient bénéficier d'avances en numéraire, mais la TPM ne l'accepte plus. Il va falloir un délai de plus de 16 jours avant le début de la formation pour pouvoir bénéficier d'avances.

On a donc remis à jour, la délibération par rapport à ces demandes puisqu'elle nous a fait observer qu'on n'appliquait pas la réglementation comme on aurait dû. De plus au niveau de la paie, cela nous demande un surcroît de travail par rapport à nos procédures informatiques.

M. le Président : Y a-t-il d'autres observations ?

Gilles BARBÉ, FO :

C'est par rapport à l'inquiétude des A.S.V.P. et ceux du service des eaux ; mais à partir du moment où on leur met à disposition un moyen de locomotion, ils sont satisfaits.

M. le Président : Nous passons au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : aucune
- **Favorables : CGT, FO, SUD**
- Défavorable : aucun

VI – MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES DU DISPOSITIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

M. Michaël PELLERONE :

Ce dossier est également une demande des représentants du personnel qui ont sollicité la collectivité pour une application dans les meilleurs délais.

A ce titre, on vous a déjà présenté les évolutions réglementaires.

Le CET auparavant était un dispositif extrêmement lourd, pour que les agents puissent l'utiliser et le mettre en œuvre. A ce jour, il y a une simplification très importante de ce dernier. Vous savez que dans la collectivité il y avait un principe : on devait impérativement solder ses congés et RTT au 31 décembre de l'année.

Aujourd'hui grâce au nouveau dispositif, les agents n'auront plus cette contrainte et pourront au mois de janvier de l'année suivante ouvrir un CET en alimentant du solde de congés qui leur reste.

Ce crédit sera alors disponible à compter du mois de mars 2011.

Toutefois, l'agent devra avoir posé 20 jours de congés annuels pour avoir droit d'ouvrir un CET.

Une précision, la collectivité a décidé en plus au niveau des RTT ou des récupérations, qui étaient plafonnées à 13 jours au maximum comme on l'a vu en séminaire, sont portées à 15.

Gilles BARBÉ, FO :

Des agents ont eu des accidents de service. Ils n'ont donc pas pris leurs 20 jours. Comment cela se passe t-il ?

M. Michaël PELLERONE :

Cette problématique est délicate pour la collectivité et pour les agents.

Le CET ne sera pas l'outil qui apportera une solution à l'agent puisque le texte est clair. Il faut avoir posé 20 jours de congés annuels.

Si administrativement l'autorité territoriale accepte l'ouverture d'un CET alors que les 20 jours ne sont pas posés, on est dans l'illégalité.

Ceci étant, le principe acté dans la collectivité jusqu'à présent consistait à dire que l'agent qui avait plus de trois mois d'arrêt maladie sur l'année et si il lui restait un solde quelconque de congés annuels, la seule dérogation administrative était de demander à ce qu'on lui reporte 10 jours maximum.

A ce propos, je suis en train de faire une étude juridique car il y a eu des décisions jurisprudentielles au niveau européen qui ont eu récemment une application dans le secteur privé. Je m'apprête donc à rédiger une note à l'autorité territoriale pour savoir quelle position on va prendre par rapport à ce document. Malheureusement, aujourd'hui la seule porte de sortie, ce n'est pas le CET, mais le report dans la limite de 10 jours.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Cela va permettre de supprimer un certain nombre de difficultés dont les agents étaient les premiers à pâtir.

Le problème se pose par contre par rapport aux dernières modifications qui ont fait sauter presque tous les verrous qui s'opposaient à une flexibilité à outrance.

Nous souhaitons que l'autorité territoriale donne les directives nécessaires à l'encadrement pour éviter toutes dérives.

M. le Président :

Je souhaiterai comprendre le CET, parce que dans mon idée j'étais persuadé que cela ne concernait que les gens qui partaient à la retraite dans un ou deux ans, mais en fait pas du tout. Donc si j'ai bien compris, l'agent est obligé de prendre 20 jours de congés annuels par an et ce qui a changé pour lui c'est qu'avant il fallait qu'au 31 décembre il ait apuré tous ses congés. Maintenant, il peut les reporter sur l'année N+1. Ceci dit, il ne peut pas aller au-delà de combien de jours ?

M. Michaël PELLERONE :

C'est dans la limite de 60 jours. Suite à ce CTP, il y a une note de service qui va être diffusée pour répondre à la CGT.

M. le Président : Donc, un agent qui va partir à la retraite ne peut pas épargner plus de 60 jours ?

M. Michaël PELLERONE :

Globalement, il pourra partir trois mois avant plus ses congés de l'année ; il peut même partir à 4 mois.

M. André NAHON :

Si les congés étaient pris de mai à mai comme dans le privé ?

M. Marc LAMARQUE :

On avait ces dispositions il y a quelques années, mais on est revenu à l'année civile.

M. le Président : Nous procédons au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : 1, (SUD)
- **Favorables : 2, (CGT, CFDT)**

VII – TRANSFERT DE LA MEDIATHEQUE DE LONS

M. Marc LAMARQUE :

Nous avons travaillé avec les services de la mairie de Lons. Ce dossier a également été présenté en séminaire le 17 novembre 2010.

En fait, c'est la poursuite de la constitution du réseau intercommunal de lecture publique qui est composée des médiathèques d'Este à Billère, celle de Jurançon, de la BIPP à Pau.

A partir du 1er janvier 2011, la médiathèque de Lons et son personnel vont nous rejoindre.

Vous avez le détail des charges et des transferts de personnel, sachant que le personnel dans son ensemble est satisfait puisque le régime indemnitaire de la CDAPP est plus favorable que celui de la ville de Lons ainsi que le temps de travail. A priori, il n'y pas eu beaucoup de crispations.

M. le Président : Il est bien évident que pour la Ville de Lons, il y aura une déduction de la dotation de compensation de 308 000 €, ça fait un peu débat aussi.

Mme Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL FO:

Juste une question, par rapport au service de navette au sein du réseau des médiathèques, puisque ce sera une médiathèque supplémentaire, quels seront les moyens en terme de véhicule et humain.

M. Marc LAMARQUE :

Un système de navette a été mis en place depuis 6 mois par Mme CARRÉGA et il semble que cela donne entière satisfaction. Mme CARRÉGA a demandé la prise en charge de la médiathèque de Lons dans le processus.

Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL, FO:

Il y a une attente de véhicule, des besoins que fait remonter Mme CARRÉGA et que tout le monde ressent sur le terrain.

M. le Président : A ce jour, il y a quand même la navette ?

Frédérique GERARD-DUTILLEUL, FO:

La navette y est, et suite au succès de ce service il y a eu un mi temps de créé. Maintenant il y a un besoin de véhicule concret, de temps et de logistique supplémentaire.

M. le Président : Pour vous, il faudrait transformer le mi-temps en temps plein avec un véhicule en plus ?

Frédérique GERARD-DUTILLEUL, FO:

C'est à voir avec Mme CARRÉGA, mais je tenais à faire remonter les besoins.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Nous sommes allés nous aussi à la rencontre des agents de la médiathèque de Lons.

Nous avons eu effectivement un retour positif et aussi des questionnements sur la réorganisation des grilles d'horaires, puisqu'ils passent de 37h30 à 35h . est-ce que cela concerne tout le

monde ?

On leur a dit qu'il y aurait 7 heures supplémentaires par cycle de 4 semaines, ce qui fait 12 journées de récupérations ?

M. Michaël PELLERONE :

Au niveau de la DRH, nous sommes allés rencontrer toute l'équipe de la médiathèque en présence des représentants de la collectivité.

Nous avons présenté le régime indemnitaire, l'évolution de carrière, l'action sociale, l'aménagement du temps de travail, etc...

Dès le mois de janvier 2011, il est prévu que les agents basculent sur le même régime horaire que les médiathèques de l'agglomération.

A priori, le système de RTT est plus favorable au niveau de l'agglomération qu'au niveau de leur collectivité. Pour la période de transition qu'il va y avoir au mois de janvier, puisqu'on aura pas eu le temps de mettre en place une badgeuse sur le site, c'est la directrice en liaison avec Mme CARRÉGA de voir quelle période transitoire au niveau du régime horaire, ils veulent utiliser. Vraisemblablement, dès le mois de janvier, ils seront sous le régime horaire des autres médiathèques mais avec une gestion papier sous la responsabilité du chef de service. Courant mars 2011, le service informatique nous a promis une connexion.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Il va être important d'être derrière eux les premiers temps, car on a vu ce qui c'est passé avec la badgeuse au niveau de la bibliothèque Lafond.

Il y a ce souci d'adaptation entre les horaires variables, les plages fixes. Il y a donc un certain nombre de soucis et d'inquiétudes. Apparemment, ils n'ont pas tout à fait intégré certains aspects des avantages de la CDAPP par rapport à celle de Lons.

En effet, j'ai dû préciser l'existence des chèques restaurant, du régime indemnitaire de base. Je pense que le travail a été fait par vous.

M. Michaël PELLERONE :

Sur l'action sociale, on leur a laissé des fiches « flash info ».

J'ai expliqué au niveau du régime social ce à quoi ils pouvaient prétendre. Ils sont tous repartis avec une mallette avec tout le détail. Il y a même des agents de Lons qui ont contacté mon collègue Franck PAYEN à la DRH. On s'est également préoccupé des mutuelles, pour les contrats groupe, s'il y avait bien une continuité de couverture. Après peut être y a t-il des agents qui n'ont pas osé poser de questions lors de la réunion.

M. le Président :

Actuellement à Lons, ont-ils ont un régime indemnitaire ?

M. Fabrice LECERF, CGT :

Oui, mais il est vraiment moins favorable. Le souci qui se pose c'est qu'on a un Maire qui va voter pour un régime indemnitaire pour notre collectivité mais qu'il n'applique pas sur la sienne. Il y a des questions à se poser quand même !

M. Michaël PELLERONE :

Je vais quand même me soucier de ce que vous venez de dire, je contacterai Mme COURREGES-LONGUE, à la DRH de Lons, pour savoir s'il y a besoin qu'on représente le dispositif. La DRH est au service des agents.

M. Jean-Marc VIGNARD, SUD:

SUD reste favorable au transfert de la médiathèque, mais aurait souhaité, comme on est attaché aux 35 heures, de l'embauche supplémentaire plutôt que de passer à 37h30 hebdomadaires.

M. Michaël PELLERONE :

A Lons tous les agents sont à 37h30 avec un régime de RTT, de mémoire de 14 jours.

Là, les agents de Lons vont passer à 35 heures. Je rebondis sur ce que vous disiez sur la problématique des horaires au niveau des bibliothèques, on a lancé un groupe de travail suite à des observations qui avaient été faites en CTP de l'agglomération, au niveau du service aménagement du temps de travail. On a revu une troisième ou une quatrième fois notre copie, on a lancé différentes pistes en partenariat avec les agents et on attend que la concertation se fasse dans les services, on est véritablement à l'écoute du service des bibliothèques pour éventuellement réagir.

M. Fabrice LECERF, CGT :

Par rapport à cela, ils avaient également des inquiétudes en ce qui concerne les roulements de congés et des arrêts maladie. Le problème va se poser puisque c'est une petite médiathèque donc, ils sont amenés à utiliser du personnel vacataire. Est-ce qu'il ne serait pas souhaitable de créer un pool d'agents statutaires qui soient en capacité d'agir sur l'ensemble du réseau ? Des gens formés, capables de s'adapter.

M. Jean-Michel CANTON :

C'est une revendication qui ne touche pas uniquement au personnel des bibliothèques. Je sais que vous étiez très attaché à ce « pool » de remplaçants ou statutaires à la DOD, à la PU. Il faut que les collectivités y réfléchissent, ce n'est peut-être pas la solution idéale, mais c'est une solution.

Mme Frédérique GÉRARD-DUTILLEUL , FO :

Pour reprendre sur le réseau des médiathèques, à l'origine du projet de mise en réseau, il y avait eu des demandes.

Le réseau a été pensé sur des besoins en personnel très importants qui n'ont pas suivis, c'est ce qui explique la grande demande de vacataires pour les remplacements et les mises en équipe. Bien sûr, une nouvelle médiathèque vient s'ajouter à la problématique.

M. Jean-Michel CANTON :

L'enjeu demain de l'ouverture de la médiathèque va complètement redistribuer les cartes en matière d'organisation d'équipe et autre. Donc, plutôt que de bouleverser l'existant aujourd'hui, il faut attendre les nouvelles organisations et voir de quelle manière on va innover dans ce domaine avec le nouvel outil. Je crois que c'est vers ça qu'il faut qu'on tende.

M. le Président : Nous procédons au vote.

Avis formulés : 3

- Abstention : aucune
- **Favorables : CGT, FO, SUD**
- Défavorable : aucune

La séance est levée à 10 h 45

Le Président de séance

Le Secrétaire

Le Secrétaire adjoint

Jean-Claude BOURIAT

Jean-Michel CANTON

Balbino MARTINEZ

