

MAIRIE DE PAU

COMPTE RENDU du CTP du Lundi 13 décembre 2010 à 15H00

<p><i>Affaire suivie par</i> Michaël PELLERONE / Marie LEGAIE HÉRISSON / Sylvain GIACOMINI</p>
--

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Représentants de la Collectivité :

Titulaires

Monsieur Alain LAVIGNOTTE

Monsieur Jean-Michel CANTON a assuré la présidence en l'absence de Madame la Présidente

Suppléants

Madame Anne CASTÉRA

Monsieur Louis de FONTENELLE

Monsieur Daniel LEROY

Représentants du personnel :

Titulaires

Monsieur Thierry POEY DOMENGE, *CFDT*

Madame Marie-Christine LAMARQUE, *CFDT*

Monsieur Robert POCINO-VENIN, *CGT*

Monsieur Balbino MARTINEZ, *FO*, Secrétaire adjoint

Madame Marie-Jeanne ROYO, *FO*

Madame Geneviève LAYE, *FO*

Monsieur Morad TAHRAOUI, *SUD*

Suppléants

Monsieur Patrick KAPUSTA, *CFDT*

Madame Christine BASSET, *CFDT*

Monsieur Jean MONGET, *CGT*

Monsieur Jérôme PASSICOS

Monsieur Octave CIVILETTI, *FO*

Monsieur Régis POMMÉ, *SUD*

Assistaient également à la réunion :

Madame Anne-Laure DAVID, DGA, pôle Ressources et Pilotage

Monsieur Marc LAMARQUE, DRH

Monsieur Gérard FAUVEAU, Direction des Systèmes d'Information (DSI)

Monsieur Michaël PELLERONE, DRH

Madame Marie LEGAIE HÉRISSON, DRH

Monsieur Jérôme BÉNÉDIC, DRH, Ingénieur prévention au service Santé et Sécurité au Travail.

Monsieur CANTON constate que le quorum est atteint et ouvre la séance à 15H05.

RAPPEL ORDRE DU JOUR

- I - Modification du protocole de prévention de l'alcoolisation au travail et groupe de prévention addictions, (GPA).
- II - Nouvelle charte informatique de la CDAPP et de la Mairie de PAU.
- III - Répartition des compétences en matière sociale entre la Ville de PAU et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) :
Transfert des douches municipales de la Ville de PAU vers le CCAS.
- IV - Poursuite du 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 d'Administration (PDA).
- VI - Modifications réglementaires du dispositif relatif au Compte Épargne-Temps (CET).



OUVERTURE SÉANCE ET VÉRIFICATION QUORUM

M. Jean-Michel CANTON, préside la séance en l'absence de Madame la Présidente et procède à l'appel.

M. le Président présente M. Daniel LEROY, conseiller municipal lequel remplace M. Patrick BORBON démissionnaire et demande aux organisations syndicales si elles sont favorables pour bousculer l'ordre du jour ? Nous démarrons donc par le rapport n° 2.

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

M. Gérard FAUVEAU :

Il nous a semblé indispensable de mettre en place une charte informatique qui définisse les droits et les devoirs des utilisateurs.

C'est pour un meilleur usage des ressources qu'elles soient téléphoniques, du système d'information géographique (SIG) ou des ressources informatiques. Avez-vous des remarques sur ce document ?

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Les modifications de la charte demandées lors du CTP de la CDAPP du 2 décembre 2010 ont été apportées (pour mémoire la photo et la date d'entrée en vigueur).

M. Robert POCINO-VENIN, CGT :

La modification demandée lors du CTP de la CDAPP du 2 décembre 2010 a été prise en compte, à savoir l'utilisateur s'engage à respecter cette charte en retournant un exemplaire signé de sa main).

Mme Anne-Laure DAVID :

Il était prévu que la charte devait être notifiée à chaque agent et signée par ce dernier.

Nous sommes, effectivement, dans une relation non pas contractuelle mais statutaire. La collectivité adopte un règlement, donc pour le cas présent, une charte informatique qui est automatiquement applicable à tous les agents.

C'est plus une notification collective et un affichage de ce nouveau règlement intérieur ou de cette annexe qu'une notification individuelle dans lequel l'agent doit accepter de la mettre en œuvre et de la respecter ; cela fait partie, tout simplement, de ses obligations quasi-statutaires.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Les agents nous ont fait part des filtrages rencontrés sur internet au niveau du « proxy » (à savoir le système qui permet le filtrage des mails et des accès internet de l'intérieur vers l'extérieur). Plusieurs demandes ont été faites pour accéder à certains sites, pour raison professionnelle. Les sites fonctionnent puis quelques mois plus tard, il y a un nouveau blocage. Il faudrait améliorer l'outil, le rendre moins contraignant. L'accès à internet est limité ou les paramètres du « proxy » sont un peu trop exigeants.

M. Gérard FAUVEAU :

Dans la mesure du possible, nous essayons de donner suite aux problèmes rencontrés et apportons les modifications nécessaires. Si cet incident se reproduit, souvent le contenu du site peut être amené à changer et il nous faut réajuster. Je vous engage à m'informer de ce dysfonctionnement. Notez que ce n'est pas une volonté de notre part de rebloquer le travail fait en amont ; ce n'est pas du tout notre état d'esprit.

M. le Président : Nous allons passer au vote.

Avis formulés : 4

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

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

M. Michaël PELLERONE :

Le rapport qui vous est présenté concerne la finalisation d'un travail qui a été fait en partenariat avec les représentants du personnel et également les professionnels de la santé de la collectivité.

M. CANTON a rejoint ce groupe de travail.

Aujourd'hui, il est question de vous rappeler toute la démarche prévention qui a été proposée par le groupe de travail *alcool (GPA)* étendu désormais aux addictions, mais également de la compléter par un dispositif permettant de formaliser de façon juste et équitable, les contrôles d'alcoolémie dans les collectivités.

Nous sommes donc partis du postulat, que l'ensemble des agents étaient affectés sur **un poste à risques** pour éviter tout problème d'inégalité entre certains services.

Nous avons donc créé, pour ces postes, deux familles :

➤ la première : les agents qui se trouvent sur des postes à risques spécifiques, relativement importants tels que la conduite d'engins, de véhicules poids lourds, l'utilisation, la manipulation des outils ou des machines dangereuses.

Pour cette catégorie, nous serions sur une extension des contrôles systématiques, soit tous les jours.

➤ la deuxième catégorie, nous serions également sur des contrôles systématiques réalisés par l'encadrement mais nous opterions pour la mise en place d'un contrôle aléatoire qui serait établi de façon que tous soient concernés par cette problématique.

Dans le rapport, vous avez également les modalités déclinées de la procédure des contrôles.

M. Balbino MARTINEZ :

J'ai participé à ce travail en 2006.

Néanmoins, je ferai trois remarques :

- la première, à la page 6, au paragraphe zéro alcool au sein de la collectivité : « toute présence... ».

Il est vrai qu'à la Ville de PAU jusqu'à maintenant, nous pouvions boire un verre de vin et une bière.

Nous avons discuté ensemble et il en ressort qu'il serait bien de fixer la limite à un verre de vin ou à une bière. Il faut fixer une limite car comme c'est présenté, il n'en existe pas.

M. le Président : Préconise qu'il vaut mieux prévenir que guérir. Aller vers la tolérance zéro, me semble être la meilleure des façons d'éradiquer les dysfonctionnements rencontrés au quotidien.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Pour ma part, je vais manger au CASI. Je peux prendre 3 bouteilles de 25cl, personne ne me dit rien.

M. le Président : Précise qu'aujourd'hui, de manière aléatoire, vous pourrez être contrôlé.

Mme Anne-Laure DAVID :

Nous avons, effectivement, un souci d'incohérence sur les textes réglementaires légaux.

A la fois, il est interdit d'introduire de l'alcool sur les lieux de travail et en même temps, il est autorisé sur les lieux de travail et ce dans le Code du Travail, de consommer du vin, de la bière dans des limites raisonnables et pendant les pauses repas.

A partir du moment où nous décidons d'être clairs, nous choisissons le zéro alcool parce que :

- nous pouvons contrôler, à tout moment, qu'il n'y a pas d'alcool dans les lieux de travail (placards...).

Si nous autorisons la prise de boissons, éventuellement le midi, cela veut dire que des bouteilles traînent et nous n'avons aucun moyen de lutter efficacement et de manière transparente. La question d'auto-contrôle se pose, elle a des limites. C'est très difficile.

La CDA, en plus, avait déjà mis zéro alcool dans son règlement intérieur. Nous avons beaucoup d'agents mutualisés, nous avons des locaux communs ; il est extrêmement difficile d'être cohérents. Nous n'allons pas revenir en arrière à la CDAPP.

Nous rappelons que tout agent est sur un poste à risques. Aucun agent n'est autorisé à être en état d'ivresse sur son lieu de travail.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

De cette manière, nous n'empêchons pas les gens de boire un verre de vin à table.

Nous cherchons la solution pour que les gens ne soient pas alcoolisés pendant leur temps de travail.

Puisque nous sommes dans le cadre de la prévention aujourd'hui, lors du premier contrôle, dans le cas où la personne est « positive », il est écrit : « que l'agent rentrera chez lui sans percevoir de salaire ».

Je pense qu'il faut lui laisser une chance. Si on est pris une fois, la personne prend une journée de congé avec une mise à l'épreuve d'un an. Si pendant l'année qui suit, il n'y a pas de souci, c'est un bon signe de l'agent ; nous pouvons, peut-être, oublier ce qui s'est passé. Nous ne devons pas être pénalisés toute notre vie.

M. le Président : Quelqu'un peut-il rappeler la procédure de « dégrisement » ?

M. Michaël PELLERONE :

Lorsqu'un agent est, de façon manifeste, dans l'inaptitude d'occuper son poste, il existe une règle dans la fonction publique qui est celle du service fait. Dès lors, la règle administrative qui s'applique en cas d'absence est la retenue sur salaire.

Ceci étant, à la marge, nous pouvons avoir des personnes qui sont entre 0,6/0,7. Mais, il ne faut pas oublier que la collectivité détient une responsabilité.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Donc, nous disons à l'agent de prendre une journée de congé ou de récupération et de rentrer chez lui.

Mme Anne-Laure DAVID :

Une chose à ne pas faire, que nous faisons avant, est : « je ne t'ai pas vu ce matin, tu rentres chez toi ».

Il faut bien noter que le chef de service prend la responsabilité de laisser partir l'agent au volant de son véhicule alors qu'il est alcoolisé. Il est bien entendu que nous ne pouvons pas continuer comme cela.

Si il y a contrôle, il y a donc responsabilité de la hiérarchie qui connaît le résultat. C'est pour cela que, par exemple, à la DOD, la personne est maintenue sur le site en attendant de pouvoir reprendre le volant ; il y a clairement cette question là à poser. Nous ne pouvons plus fermer les yeux.

Effectivement, l'agent ne travaille pas, donc nous le payons pas. Nous pouvons régulariser, le lendemain, par une récupération, peut être, mais pas le renvoyer chez lui en disant : « tu es en congé ». Il faut que soit acté, le fait qu'il n'a pas pris son travail parce qu'il n'était pas en état de travailler.

M. le Président : C'est de la responsabilité de la collectivité.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Je pense que nous avons tous le droit à l'erreur une fois quand même.

Mme Anne-Laure DAVID :

La vraie question est : est ce que c'est une sanction ? Non, ce n'est pas une sanction.

Pendant une journée ou une demie journée, l'agent ne travaille pas ; la sanction est : la retenue sur salaire. On peut éventuellement mettre une demie journée de récupération.

Par contre, on ne va pas mettre une trace dans le dossier qui va empêcher tout avancement. Il n'y a donc pas de sanction inscrite dans le dossier.

Toutefois, il y a un geste fort qui est de ne pas fermer les yeux, on ne le couvre pas.

M. Morad TAHRAOUI , SUD :

On est contre la systématisation des contrôles car cela crée un climat de suspicion dans le service. Dans le cadre d'une politique de prévention, on aurait aimé autre chose.

M. le Président : Je vous rappelle que la collectivité fait de la prévention car à ce jour il n'y a eu aucune sanction prise à l'encontre d'un agent, pour ce motif.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Quels services vont être ciblés ? Parce que vous ne parlez que des agents qui conduisent des poids lourds ou des agents de catégorie C.

M. le Président : Vous n'avez pas bien écouté. On a parlé de systématiser les contrôles sur l'ensemble des services, donc toutes les filières : les agents administratifs, du cadre C au cadre A pourront être amenés à être contrôlés.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

On considère que c'est une pathologie et dans ce cas là, ce ne sont pas des sanctions adéquates.

M. le Président : C'est une maladie effectivement, mais ce n'est pas toujours cela.

M. Morad TAHRAOUI , SUD :

C'est une sanction supplémentaire venant s'ajouter à une lourde pathologie.

M. le Président : Cela met en danger à la fois les agents de la collectivité et les usagers si la personne qui est en état d'ébriété ne peut assumer sa fonction.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

De là à le systématiser et à créer un climat de suspicion.

M. le Président : Loin de nous l'idée de créer un climat de suspicion. Nous sommes là pour mettre les agents devant leurs responsabilités mais aussi pour veiller à leur santé.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Qui contrôle l'agent de maîtrise alors ?

M. le Président : L'agent de maîtrise sera contrôlé par le cadre supérieur.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Mais le cadre supérieur n'est pas toujours dans les services. Si c'est le service entier qui est alcoolisé ? Il faut que tout le monde soit logé à la même enseigne.

M. le Président : Tout le monde sera logé à la même enseigne et les contrôles se feront en lien direct avec la direction des ressources humaines.

Mme Anne-Laure DAVID :

Il y avait justement un problème d'équité puisque seuls deux services actuellement avaient un contrôle systématique:

- la DOD avec qui ça se passe très bien puisqu'il n'y a eu qu'un seul cas positif.
- le Parc du matériel avec les chauffeurs des véhicules poids lourds.

Cela est inéquitable et c'est ce que disent les agents de ces deux services, puisque dans d'autres services, tels que la propreté urbaine ou les espaces verts il y a aussi des véhicules poids lourds.

Il y a aussi d'autres postes où il y a des risques comme les nacelles, le travail en hauteur, les machines dangereuses utilisées aux ateliers. Dès lors, pourquoi cette systématisation sur ces deux services ? C'était inéquitable, donc avec la notion de poste à risques, le contrôle est systématique, comme cela tous les services et tous les agents sont traités de la même manière.

Ce que l'on a voulu affirmer également, c'est que tout agent dans la collectivité est susceptible de faire l'objet d'un contrôle, ce qui permet aussi de ne pas stigmatiser les agents de la DOD ou du parc du matériel. On organisera pour les autres services (autres que DOD et le parc du matériel) un système de contrôle aléatoire qui permet de rappeler le fait qu'aucun agent n'est à l'abri d'un contrôle.

M. Thierry POEY DOMENGE, CFDT :

Je voudrais rappeler que dans le titre, il y a les autres addictions ; c'est quelque chose d'important. En ce qui nous concerne, nous serons plutôt favorables à la tolérance zéro, d'autant plus que dans les droits et obligations du fonctionnaire, l'agent doit avoir une tenue exemplaire sur son lieu de travail mais aussi à l'extérieur de sa mission.

M. Robert POCINO-VENIN, CGT :

Il y a eu à ce sujet un groupe de travail en 2006 auquel nous avons participé. A partir de là, des effets bénéfiques se sont fait ressentir. On a vu des collègues occupant le plus souvent des métiers peu valorisés être sujets à cette maladie. En 2006, on parlait sur une phase de pédagogie et selon nous, la sanction envisagée aujourd'hui ne règle en rien le problème car nous avons des personnes malades.

A propos des contrôles systématiques, on a des doutes sur la façon dont cela va se mettre en place.

Quoiqu'il en soit, il y a des choses qui ont évolué dans le bon sens. Toutefois, nous nous prononcerons de façon défavorable sur ce dossier si le terme de « sanction » reste mentionné, car on considère que quelqu'un qui souffre de cette pathologie ou d'une autre addiction, doit être considéré d'abord d'un point de vue humain.

M. le Président : Le service médicosocial avec Marc LAMARQUE, DRH fait un important travail de prévention en étant au côté des agents au quotidien et bien sûr doit l'accentuer.

Le groupe de travail qui est constitué depuis 2006 avec cette thématique de l'alcoolisation au travail doit évoluer et prendre en compte l'ensemble des addictions qui perturbent au quotidien le fonctionnement des services et conduit à l'aggravation de l'état de santé des agents.

Je pense qu'il faut intégrer sur toutes les fiches de postes qu'il peut être réalisé un contrôle aléatoire. Sur le terme « sanctions », il faudrait peut-être le revoir.

M. Marc LAMARQUE :

Le groupe de travail de 2006 a travaillé jusqu'en 2009.

On est tous d'accord pour dire que l'alcool est une maladie et qu'une sanction ne permettra pas d'améliorer la santé de l'agent.

Toutefois, on s'est aperçu que les chefs de service qui ne savaient pas comment régler le problème renvoyaient les agents chez eux et, vous en conviendrez, ce n'est plus acceptable.

On essaie également d'aider les chefs de services quant à l'attitude à adopter face à un comportement qui ne paraît pas normal. On ne parle pas d'alcool, les chefs de service ne sont pas médecins.

A partir de là, le chef de service doit déterminer si l'agent est apte à assurer son service ou pas. Il dirige l'agent vers le médecin de prévention ou le SAMU dans les cas les plus graves.

Il n'est pas dans l'intérêt de la collectivité de sanctionner. Par contre, ce qui peut être sanctionné c'est l'introduction d'alcool sur les lieux de travail.

Le but de ce processus enclenché en 2006 est d'intégrer cette problématique dans le règlement intérieur et de l'élargir aussi à d'autres addictions. Nous visons la prévention car la sanction ne s'avèrera pas curative.

M. le Président : Si on enlève donc la terminologie de sanction qui n'est pas appropriée, qui est d'accord pour continuer dans ce sens et qui est contre ?

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Dans le mot sanction, on parle bien de retenue sur salaire ?

M. Marc LAMARQUE :

La retenue de salaire n'est pas à proprement parler une sanction administrative, c'est la conséquence de l'absence de service fait.

Mme Anne-Laure DAVID :

On ne place donc pas l'agent en congé pour masquer sa non présence au travail, ce qui implique que le service n'est pas fait et par conséquent, il y a une retenue sur salaire.

Cependant, comme cela n'est pas considéré comme une sanction, cela n'apparaît pas dans le dossier administratif de l'agent, cela ne le pénalise donc pas dans son avancement ou autre.

M. Thierry POEY DOMENGE, CFDT :

La sanction devrait être applicable lorsqu'il y a introduction d'alcool, car si il n'y en a pas, il n'y a pas consommation.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

On ne vote pas pour, si il y a maintien de la retenue sur salaire car c'est très difficile lorsqu'on gagne peu et qu'on est malade et qu'en plus on est sanctionné.

M. le Président : Si on est pas en capacité de faire son travail et d'exercer sa mission, il y a un droit de retrait et par conséquent l'agent n'est pas payé.

Mme Anne-Laure DAVID :

On peut imaginer que si l'agent bénéficie de récupérations, on les lui décompte dans un premier temps avant d'effectuer une retenue sur salaire.

Ce qui compte c'est qu'il y ait un rapport circonstancié transmis à la DRH expliquant pourquoi il n'a pu être maintenu à son poste.

Ce qui est important c'est qu'on acte cela et que le processus de prévention puisse se mettre en place en lien avec le service Santé au travail et non pas que l'on ferme les yeux.

M. Jérôme BÉNÉDIC :

Les médecins alcoologues nous ont conseillé de conserver la possibilité d'avoir recours à une retenue sur salaire, parce que cela fait partie de la thérapie et qu'il est important de fixer un cadre.

M. Alain LAVIGNOTTE :

Il y a deux cas de figure :

– la personne qui a, un jour, accidentellement trop bu et qui une fois qu'on lui aura expliqué que c'est « hors jeu » ne recommencera pas.

– la personne malade, alcoolique, et là, le rôle de la hiérarchie administrative est de ne pas être tolérant. Il s'agit à ce moment précis de bien montrer que ce n'est pas admissible, et de dire à la personne que la limite est atteinte afin qu'elle fasse la démarche de se soigner et après c'est l'accompagnement médico-social qui prendra le relais.

M. le Président : Dès lors que l'on a décelé une difficulté, il y a tout un système préventif qui doit se mettre en place afin de trouver avec l'agent une solution pour que cela ne se reproduise pas.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Comment fait-on lorsqu'un agent veut faire un pot de départ à la retraite pendant les heures de services, puisque dans la pratique c'est ce qui se produit, et ce malgré que ce soit interdit ?

M. le Président : A partir du moment où il n'y a pas d'alcool dans la collectivité, l'agent qui part à la retraite peut offrir un pot non alcoolisé à ses collègues ou bien alors il le fait en dehors des heures et du lieu de travail.

Nous passons au vote.

Avis formulés : 4

- Abstention : aucune
- **Favorables : CGT, CFDT**
- Défavorables : FO, SUD

M. le Président : remercie les organisations syndicales pour ce débat riche et animé. Il cède la parole à M. Régis POMMÉ du syndicat SUD lequel doit quitter la séance et nous informe également qu'il assiste à son dernier CTP car il part à la retraite. Il a donc des questions à poser sur les piscines municipales.

M. Régis POMMÉ, SUD :

Nous souhaiterions avoir des précisions sur l'intervention de M. Guillaume DESCORPS sur France 3 Pau Sud Aquitaine.

En effet, le Conseil Municipal a évoqué le coût annuel de fonctionnement des piscines soit 400.000,00 €. Dans quel but a-t-il donné cette information ?

Faut-il en déduire que la prochaine piscine sera privatisée avec les conséquences connues pour le personnel ?

Les promesses de non privatisation des services seront-elles tenues ?

Nous sommes en présence d'une municipalité de gauche dont nous interpellons toutes les sensibilités si ce site devenait une délégation de service public

M. le Président : M. POMMÉ, je vous remercie pour cette intervention et vous informe que vous allez nous manquer au CTP.

Je vais vous répondre et je confirme que nous sommes une municipalité de « gauche » avec ce que cela veut dire. Il n'y aura pas de privatisation.

Ensuite, il a été dit et présenté en Conseil Municipal que le service public serait maintenu dans la nouvelle piscine mais cela implique une réorganisation ; nous serons vigilants là-dessus.

Pour ce qui est du chiffre annoncé, je n'ai pas d'information, mais quoiqu'il en soit, soyez assuré que nous resterons de « gauche » et nous continuerons en régie et si il le faut, nous embaucherons plutôt que de confier cela à des sociétés privées.

Mme Anne-Laure DAVID :

Il y avait un débat sur la construction de la nouvelle piscine, sur son coût de fonctionnement par rapport aux deux autres piscines qui fermeront en substitution de ce nouvel équipement.

La question centrale concernait la consommation de fluides et non le coût de fonctionnement par les charges de personnel. Compte tenu du fait que ce sont deux anciens bâtiments mal isolés, leur coût de fonctionnement est plus lourd au regard de la nouvelle piscine, et ce malgré un très gros investissement pour la collectivité. Il n'a jamais été envisagé de changer le mode de gestion.

**III - RÉPARTITION DES COMPÉTENCES EN MATIÈRE SOCIALE ENTRE LA VILLE DE PAU ET LE CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE (CCAS) :
TRANSFERT DES DOUCHES MUNICIPALES DE LA VILLE DE PAU VERS LE CCAS**

Mme Anne-Laure DAVID :

C'est un service très particulier de la ville de Pau. Le CCAS a conduit l'année dernière une étude sur leur fréquentation et leur fonctionnement.

En effet, se posait la question de l'utilité de ce service et de sa cohérence avec d'autres services associatifs. Ce rapport a démontré que ce service a une utilité sociale importante puisqu'il y a une très forte fréquentation.

Le public concerné n'est pas celui des « sans domicile fixe », (SDF) qui fréquentent des associations. En réalité, il s'agit de personnes dans la précarité ou qui vivent dans des logements insalubres.

Le CCAS souhaite prendre en charge ce service d'accès à l'eau afin de pouvoir identifier ces personnes en difficulté pour les diriger vers le dispositif habituel du CCAS. Cela semble en cohérence avec les actions menées par le CCAS.

Les seules difficultés concernent le gardien des douches municipales qui en plus de cette fonction gère aussi le Foirail (équipement municipal) et la consommation de fluides qui est mélangée.

Donc, on ne parle pas de transfert de compétences mais d'une gestion confiée en régie au CCAS. En ce qui concerne le gardien, il est proposé qu'il reste agent de la ville de Pau mis à disposition partiellement au CCAS.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Le service des douches municipales est essentiel. J'espère que le prix de la douche sera maintenu au prix actuel afin de ne pas pénaliser les gens dans la précarité.

M. le Président : Le prix ne bougera pas.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Nous aussi, nous soulignons que c'est une très bonne démarche de confier la gestion de ce service au CCAS.

Avis formulés : 4

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

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

Mme Anne-Laure DAVID :

Il s'agit d'une régularisation puisqu'il y a un certain nombre d'agents qui travaillent déjà pour la Communauté d'agglomération. Ils étaient des agents ville de Pau, donc il convenait de leur redonner leur statut normal dans le cadre des mutualisations.

Ces agents basculent donc à l'agglomération. Les services concernés sont : la Direction des Ressources Humaines, (DRH), la Direction des Systèmes d'Information, (DSI), les finances, la communication et les Cellules Administratives et Financières, (CAF) pour lesquels les responsables étaient déjà rattachés à l'agglomération.

Il n'y a aucune création ou suppression de postes dans ces services. Il s'agit juste d'un transfert de postes à l'agglomération.

M. Thierry POEY DOMENGE, CFDT :

On parle toujours de régularisation, mais je pense que l'on est passé à la vitesse supérieure puisque cela concerne 133 agents. Ce qui pose le problème de la représentativité, on perd de plus en plus d'élus dans les instances paritaires.

M. le Président : Avant cette phase de mutualisation, il y avait 650 agents à l'agglomération et 1550 agents à la ville. En ce qui concerne les transferts, je suis d'accord avec vous, cela fait évoluer la représentativité.

Mme Anne-Laure DAVID :

Il y a deux problèmes, lorsque l'on transfère un agent de la ville vers l'agglomération. Cet agent est parfois représentant du personnel à la ville et donc il ne garde pas son mandat à l'agglomération. La loi prévoyait que s'il y avait une modification substantielle des effectifs d'une collectivité, dans ce cas, on dissout pour réélire les représentants du personnel.

Autre piste, la loi de rénovation du dialogue social prévoit la création d'un comité hygiène et sécurité à l'agglomération qui pourrait être mutualisé avec celui de la ville. C'est donc dans ce cadre là que l'on va pouvoir remettre les compteurs à zéro puisque cela impliquera de procéder à de nouvelles élections.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Peut-on avoir des éclaircissements sur ces nouvelles élections ?

Mme Anne-Laure DAVID :

On est dans l'attente de la parution des décrets. Par conséquent, on ne sait pas si l'on devra procéder à de nouvelles élections avant la fin de ce mandat ou s'il faudra attendre d'arriver à son terme.

En ce qui nous concerne, on ne serait pas favorable à ce qu'il y ait de nouvelles élections l'année prochaine, sauf si c'est une obligation légale.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Nous, on n'est pas favorable non plus.

M. le Président : On verra donc en fonction du contenu des décrets.

M. Robert POCINO-VENIN, CGT :

Ce que nous demandons, c'est que les élus puissent exercer leur mandat de la meilleure façon possible. Nous souhaiterions également qu'il y ait un organigramme mis à jour.

M. le Président : Des demandes ont été faites dans ce sens auprès de tous les chefs de service

Mme Anne-Laure DAVID :

On les a pratiquement tous récupérés. On aura donc des organigrammes détaillés par service dans lesquels tous les agents de la collectivité seront cités.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

En ce qui nous concerne on s'abstiendra, parce que l'on est contre les modalités de mise en place de la mutualisation.

M. le Président : Je note une avancée parce qu'aujourd'hui vous vous abstenez alors que vous votez contre depuis le début. On vous fera un compte rendu de la mutualisation et vous verrez que les effets pervers que vous pouviez imaginer n'y sont pas.

Avis formulés : 4

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

V - COMMUNICATION SUR LA MISE EN PLACE D'UN PLAN DE DÉPLACEMENTS D'ADMINISTRATION (PDA).

M. Michaël PELLERONE :

A la demande de Mme la Maire Présidente, la DRH a été saisie pour mettre en place avec des services partenaires dans nos collectivités un plan de déplacements d'administration (PDA).

Aujourd'hui, c'est simplement une sensibilisation sur ce dossier que l'on a souhaité faire en CTP, où l'on rappelle brièvement ce qu'est un plan de déplacements d'administration, (PDA).

Il va permettre à la collectivité de s'engager dans une démarche de développement durable notamment concernant le déplacement des agents de leur domicile jusqu'à leur lieu de travail et également sur les déplacements pendant le temps de travail. On inclut également la pause méridienne entre midi et deux heures.

Une réunion s'est tenue en interne, avec les responsables des différents services pour réfléchir à la problématique.

Nous présenterons, prochainement, lors d'un comité de pilotage, une procédure pour lancer ce projet. Dans un second temps, les représentants du personnel seront associés pour aider la collectivité à s'engager dans cette démarche.

Aujourd'hui, on est actuellement dans la phase de diagnostic. On associera les agents via un questionnaire pour connaître leurs habitudes en matière de déplacements et ce sera mis en corrélation avec le réseau de transports existant. Puis, courant 2011, après une phase de concertation, on pourra entrer dans un plan d'actions.

M. Thierry POEY DOMENGE, CFDT :

C'est une bonne démarche, j'incite d'ailleurs les agents à visiter le site « covoiturage.fr » qui fonctionne très bien et qui s'inscrit dans cette logique.

M. Robert POCINO-VENIN, CGT :

En terme de remboursement, il y a des choses qui ont avancé.

Ce que nous aimerions, c'est avoir l'argumentaire précis de la Trésorière principale municipale.

Dans le cadre des déplacements, nous souhaiterions également un règlement intérieur de l'utilisation des véhicules de service.

Mme Anne-Laure DAVID :

On vous fera passer son courrier.

Le Centre de gestion l'interprète également de la même manière puisque ce décret relatif à l'utilisation des véhicules personnel dans le cadre du service et à l'intérieur de la résidence administrative plafonne le remboursement dans tous les cas.

Ce n'est pas ce que l'on faisait puisque l'on remboursait aux frais réels alors que c'est interdit. Ce qui doit être proposé est soit l'utilisation des transports en commun, soit un forfait annuel de 210 €.

M. le Président : Nous mettons tout en œuvre pour que les agents concernés, notamment les Agents de Surveillance de la Voie Publique, (ASVP) puissent continuer à exercer leur mission de la meilleure manière. Le service se réorganise.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

L'initiative est intéressante et on est plutôt pour.

Par contre, dans certains services on utilise son propre véhicule et sans remboursement.

Pour ma part, j'ai déjà eu un accident en utilisant mon propre véhicule en allant travailler pour la collectivité dans le cadre d'un groupe de travail et je n'ai pas été remboursé.

On a un devoir d'information à ce niveau là afin que les chefs de service ne demandent pas à un agent de se rendre à une réunion par exemple avec sa voiture personnelle.

C'est à la collectivité de lui en fournir une.

M. le Président : Il y a un pool de 300 véhicules à la disposition des agents.

Mme Anne-Laure DAVID :

Il y a une liste d'agents qui peuvent être autorisés à utiliser leur véhicule personnel, nous avons demandé qu'elle soit mise à jour.

Dans ce cas là, les personnes seront remboursées selon les nouvelles règles au forfait.

Toutefois, si un agent n'est pas dans cette liste, il ne sera donc pas couvert par l'assurance de la collectivité ni par son assurance personnelle. Il est tout à fait en droit de refuser d'utiliser son véhicule personnel et un chef de service ne peut pas contraindre l'agent.

C'est pour cela qu'en travaillant sur le PDA, on essaie de donner à chaque agent, à tout moment, un moyen de transport légal.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Je pense qu'il y a un manque d'information aux agents car beaucoup pensent qu'ils sont assurés lorsqu'ils prennent leur véhicule personnel pendant leur temps de travail.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Actuellement, tous les régisseurs de la ville de Pau prennent leur véhicule personnel pour se rendre à la Trésorerie place Royale.

Ils se garent au parking souterrain et payent de leur poche ; il n'y a aucun remboursement. Aussi puisque vous faites un état des lieux, il serait bien que ces personnes soient prises en compte et ici la solution du transport en commun pourrait être appliquée.

Mme Anne-Laure DAVID :

Ils font partie des cas que l'on commence à identifier.

M. le Président : Nous procédons au vote.

Avis formulés : 4

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

VI - MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES DU DISPOSITIF RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS (CET)

M. Michaël PELLERONE :

L'autorité territoriale a été saisie concernant l'application de la nouvelle réglementation. Une note de service a été dernièrement diffusée.

La nouvelle formule des CET que je vais vous présenter aujourd'hui a été assouplie.

Par exemple, dès lors que l'agent a posé 20 jours de congés dans l'année, il a la possibilité de mettre son reliquat dans un compte épargne temps dans la limite de 60 jours et sans limite dans le temps.

Le principe établi jusqu'ici, du non report d'une année sur l'autre des congés, est dévoyé par l'utilisation d'un compte épargne temps.

Les récupérations peuvent être créditées sur le compte épargne temps ; de 13 jours, nous sommes passés à 15.

M. Thierry POEY DOMENGE, CFDT :

Je tiens à féliciter la DRH pour sa diligence d'avoir sorti la note de service avant le CTP.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

On est contre cette modification, cela annonce la fin des 35 heures.

M. Robert POCINO-VENIN, CGT :

Cette disposition, pour certains services notamment à la DOD, permet d'éviter de perdre les congés en les mettant sur un compte épargne temps.

Mais cela pose d'autres problèmes sur le fond, notamment la remise en question des 35 heures ou la flexibilité qui va en découler.

Il faudra donc sensibiliser les chefs de service afin qu'il n'y ait pas une flexibilité à outrance.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

On trouve cela positif mais on ne souhaite pas qu'il y ait une dérive qui consisterait à ce que les chefs de service obligent les agents à mettre leurs congés sur le compte épargne temps.

Ensuite, concernant les agents en longue maladie ou en accident du travail, ils ne savent pas qu'il existe un compte épargne temps, ces derniers perdent leurs congés.

En janvier, ne pourrait-on pas basculer automatiquement leurs congés sur le compte épargne temps ?

Mme la Maire Présidente : Il faut que la démarche soit volontaire pour ne pas tomber dans des situations où les agents sont contraints.

A t-on la possibilité de savoir dans quel service le compte épargne temps est utilisé et par quelle catégorie, afin de transmettre, plus efficacement, l'information sur l'existence et le fonctionnement d'un compte épargne temps.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

Nous sommes d'accord. L'idée était seulement, que l'on prenne l'initiative, pour les agents en longue maladie ou en accident du travail, de créditer leurs congés dans un CET et qu'ils n'aient plus qu'à le valider par leur signature.

Mme Anne-Laure DAVID :

Le CET qui existait avait des contraintes et le personnel qui s'en servait était très particulier.

On avait proposé, à titre dérogatoire, que tous les agents qui vont perdre des congés en fin d'année soient recensés par la DRH afin de les informer qu'ils peuvent bénéficier du CET.

On reste, bien entendu, sur le volontariat parce que c'est à l'agent de faire la demande. On l'incite en l'informant qu'il risque de perdre des jours.

Concernant l'incitation et le rythme de travail, c'est pour cette raison que nous n'avons pas mis en place l'autre partie possible du décret qui est la « monétisation » du CET.

Effectivement, elle aurait pu inciter, pour des raisons financières, certains agents à dépasser les 35 heures et du coup à s'imposer eux-mêmes un rythme de travail trop lourd.

C'était dangereux et cela « cassait » très clairement, les 35 heures d'où la volonté de ne pas mettre en place ce volet afin de ne pas déréguler le rythme de travail.

M. le Président : Sur cette proposition, nous allons procéder au vote.

Avis formulés : 4

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

VII - QUESTIONS DIVERSES

Certains ont souhaité que Madame la Maire soit présente pour ouvrir un débat ou poser quelques questions donc c'est le moment.

Madame la Maire rappelle qu'il y a un adjoint au personnel mais précise qu'elle écoute les organisations syndicales.

M. Balbino MARTINEZ, FO :

C'est un plaisir Madame la Maire de pouvoir vous tenir informée de certaines choses parce que nous n'en avons pas souvent l'occasion. C'est seulement pour vous faire part de ce qui se passe à la Ville de Pau.

Nous commençons si vous le voulez bien par la journée de vendredi 10 décembre dernier concernant le personnel des parkings. Ces agents nous ont contactés pour nous rapporter qu'on les a appelés le vendredi les informant qu'ils devaient travailler le dimanche.

Il est évident que ce n'est pas une bonne organisation du travail et je tiens à le signaler.

Concernant le lundi de Pentecôte, Mme la Maire, vous avez offert une journée à l'ensemble du personnel. Toutefois, certains agents ont été avertis au dernier moment qu'ils devaient travailler. Ils ont été payés en heures normales et non en heures de jour férié.

Mme Anne-Laure DAVID :

Ça été régularisé. Par contre, il faudra réfléchir à la façon de faire l'année prochaine parce que si c'est un jour férié, cela veut dire que l'ensemble des agents donne 7 heures au titre de la journée de solidarité.

Le chef de service des parkings a lui même découvert, au dernier moment, qu'il était censé ouvrir. C'est une information dans la presse qui l'en a informé. Il n'a donc pas pu en avertir plus en amont ses agents. C'est donc un dysfonctionnement au sein de la collectivité et non au sein du service des parkings.

M. Balbino MARTINEZ , FO :

Lors du Comité de suivi ATT n° 4, les syndicats FO et Sud se sont opposés aux heures supplémentaires avant l'horaire théorique, c'est-à-dire que tout le monde pourrait commencer à 6 heures sans heures supplémentaires.

Or, les chefs de services ont déjà rapporté à leurs équipes qu'à compter du lendemain, les agents pourraient commencer à 6 heures. Nous réclamons donc que l'application de cette mesure soit suspendue dans l'attente de l'avis du CTP.

Mme Anne-Laure DAVID :

Le Comité ATT est censé être un consensus de changements d'horaires de service. Ce qui était convenu, c'est que si il n'y a pas de consensus en comité, on attend le CTP.

Donc en principe si le Comité se réunit et qu'un consensus est trouvé, dans ce cas, la mesure est applicable de suite.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

Nous aussi nous sommes contre le fait de commencer la journée de travail à 6 heures sans le consentement des agents.

Pour nous, le fait de commencer à 6 heures du matin, permet d'enlever un peu d'heures supplémentaires et donc d'augmenter la charge de travail. On est contre la systématisation des 6 heures du matin d'autant plus que certains agents y sont opposés.

Mme Anne-Laure DAVID :

On ne change pas les horaires d'un service comme ça ponctuellement, c'est bien en Comité ATT et service par service.

Donc certains services ont modifié leurs horaires de travail pour pouvoir commencer à 6 heures, 7 heures ou 8 heures.

L'objectif est que le service cale ses horaires sur les besoins de la population et donc du service public. Pour le service Voirie par exemple, dans le cadre de la planification des travaux, ce qui est proposé c'est que le chef de service demande à ses agents, quand c'est nécessaire, de commencer à 6 heures. Cela implique de ne pas commencer la journée par des heures supplémentaires mais cela permet aussi aux agents de pouvoir partir plus tôt. Mais cela ne fonctionne que dans les services qui ont adopté ces changements d'horaires.

M. Morad TAHRAOUI, SUD :

A quelle date se réunira le prochain groupe de travail sur la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ?

Mme Anne-Laure DAVID :

On a jamais envisagé un groupe de travail sur la NBI puisqu'elle est encadrée par des textes. La seule question était que la collectivité mette à jour la liste des bénéficiaires pour qu'elle soit en adéquation avec la réglementation en vigueur. Une étude a été faite en interne et les nouvelles règles vous seront communiquées.

M. le Président : Des agents perçoivent la NBI, or aujourd'hui avec cette étude certaines de ces personnes n'y ont plus droit. Nous nous questionnons sur la façon de procéder au retrait de la NBI. Nous sommes conscients que cela va alourdir la masse salariale aussi, nous travaillons sur cette mesure d'accompagnement.

M. Robert POCINO-VENIN , CGT :

Dans le cadre du CTP, la question des mutuelles a été évoquée il y a quelques temps ? Où en est-on aujourd'hui ?

Mme Anne-Laure DAVID :

Ça avance puisqu'il y a un projet de décret qui a été déposé pour avis devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, (CSFPT) et il devrait ensuite être publié.

M. le Président : remercie les organisations syndicales pour cette séance de travail constructive.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16 h 40.

Le Président de séance

Le Secrétaire adjoint

Jean-Michel CANTON

Balbino MARTINEZ