

Séminaire Commun des Comités Techniques Paritaires
Convocation à la séance du vendredi 22 novembre 2013 à 10h30
Salle du Conseil Communautaire

ORDRE DU JOUR

Dossiers communs Ville de Pau - CDAPP

Dossiers présentés pour avis :

- 1 - Ajustement de certaines dispositions de la convention de mutualisation entre la Ville de Pau et la Communauté d'Agglomération - Intégration du service Portage des repas à domicile
- 2 - Actualisation de la convention SMTU
- 3 - Mission Accueil : mise en place d'un Service d'Accueil Mutualisé (SAM)
- 4 - DSP du réseau chaleur
- 5 - Transferts :
 - des installations équestres du domaine de Sers à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées
 - du stade du Hameau à la Communauté d'Agglomération Pau- Pyrénées
 - du stade de l'Ousse des Bois à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées
- 6 - Convention d'adhésion au socle de la loi du 12 mars 2012 entre la Ville de Pau et le CDG64 ainsi qu'entre la CDAPP et le CDG64
- 7 - Modification du règlement intérieur des services (lutte contre les discriminations)
- 8 - Respect de la parité dans l'attribution des emplois de direction
- 9 - Protocole grand froid / chaleur
- 10 - Proposition de modification du règlement intérieur du CTP concernant les procès-verbaux
- 11 - Évolution du dispositif de financement de la protection sociale complémentaire

Dossiers présentés pour information :

12 - Mise en place du Contrôle Allégé Partenarial (CAP)

13 - Relogement des services

14 - Actualisation des organigrammes :

- la réorganisation de la Direction de la Vie associative - sport - animation (Pôle 2)
- la cuisine communautaire devient la restauration publique (Pôle 2)
- une approche foncière plus intégrée (Pôle 5)
- l'imprimerie devient le service reprographie (Pôle 1)
- des réflexions en cours
- organisation du service municipal des piscines (Pôle 2)

15 - Point actualisé sur l'état d'avancement du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER)

Dossiers CDAPP

Dossiers présentés pour avis :

16 - Conservatoire à Rayonnement Départemental : Convention de mise à disposition de service au profit de la commune d'Artigueloutan

17 - Approbation du compte-rendu du CTP CDAPP du 20 juin 2013

Dossiers présentés pour information :

18 - Bilan des entretiens professionnels 2012

Dossiers Ville de Pau

Dossiers présentés pour avis :

19 - Approbation du compte-rendu du CTP Ville de Pau du 4 juillet 2013

1 - AJUSTEMENT DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION DE MUTUALISATION ENTRE LA VILLE DE PAU ET LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION - INTÉGRATION DU SERVICE PORTAGE DES REPAS À DOMICILE

Rapporteur : Sophie HARISTOUY

Par délibération n°84 du Conseil Municipal de Pau du 28 juin 2012 et n°25 du Conseil Communautaire du 20 juin 2012, et après avis favorable du Comité Technique Paritaire du 21 juin 2012, il a été décidé l'actualisation de la convention relative à la mise en commun de services entre la Ville de Pau et la CDAPP.

Il apparaît nécessaire de compléter le dispositif en place en y incluant le portage des repas à domicile dont l'encadrement est assuré par l'équipe de la Cuisine Communautaire au bénéfice de la Ville de Pau depuis le 1er juillet 2013.

A ce titre, il est rappelé que le Comité Technique Paritaire du 22 octobre 2012 s'est prononcé favorablement sur la modification de l'organigramme du Pôle Services à la Population avec une nouvelle organisation de la Cuisine Communautaire intégrant la gestion du service de portage des repas à domicile de la Ville de Pau.

La proximité des métiers et des compétences a permis de renforcer la dynamique de mutualisation.

L'accueil des usagers est cependant maintenu au CCAS afin que la prestation demeure intégrée à la démarche globale d'accompagnement social des bénéficiaires.

Il s'agit donc :

- en premier lieu, de compléter la liste des services mis à la disposition de l'article 3.2 de la convention en y ajoutant la Cuisine Communautaire ;
- en second lieu, le pourcentage de mise à disposition de ce service communautaire au bénéfice de la Ville de Pau est évalué à 6,9%, calcul résultant de l'estimation des temps passés par les différents agents. Cela entraînerait la modification correspondante du tableau de l'article 7 de la convention.

2 - ACTUALISATION DE LA CONVENTION SMTU

Transmission ultérieure.

3 - MISSION ACCUEIL : MISE EN PLACE D'UN SERVICE D'ACCUEIL MUTUALISÉ (SAM)

Rapporteur : Sophie HARISTOUY

La Mission Accueil, mise en place en octobre 2009, a pour objectifs la mise en place d'une dynamique d'amélioration de la qualité de l'accueil des usagers des services de la Ville de Pau (VDP), de la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées (CDAPP) ou du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), l'organisation des complémentarités entre les accueils et la définition des différents niveaux d'accueil.

Les actions d'amélioration de la qualité de l'accueil reposent sur :

- une politique de formation au métier de l'accueil,
- le développement de pratiques et de culture communes sur l'ensemble des accueils des collectivités,
- la mise en place d'outils pour améliorer les conditions de travail des agents d'accueil,
- la création d'un service d'accueil mutualisé (SAM) directement rattaché à la Mission Accueil.

Ce service a deux objectifs :

- intégrer dans la même organisation et avec une hiérarchie commune l'ensemble des agents des deux collectivités qui sont en fonction sur les accueils de 1^o niveau afin de faciliter notamment la diffusion de l'information, le partage des pratiques et la culture d'accueil commune portée par la Mission Accueil.
- avoir une équipe d'agents d'accueil polyvalents et volontaires qui soient en capacité d'effectuer leurs missions sur plusieurs accueils. Cette organisation a permis notamment de créer des binômes qui se remplacent lors des congés, absences ou des formations afin d'éviter de positionner à temps plein deux agents sur des accueils où un agent est suffisant. Elle concourt à l'amélioration de la continuité du service public d'accueil.

Organisation actuelle :

Ce service est intégré à la Mission Accueil qui est une mission transversale rattachée au pôle « Services à la Population » et animée par la DGA du pôle 2 et la Directrice État civil et Citoyenneté dont relèvent directement les agents.

Sept agents répartis sur l'accueil de l'Hôtel de Ville, l'accueil de l'Hôtel de France, l'accueil du CTM, Re Sources, et l'état civil sont actuellement rattachés à ce service.

Évolution :

Il est proposé d'y intégrer les agents d'accueil des Allées (quand le déménagement de l'accueil au rez de chaussée de l'immeuble du Piano sera effectué). Une mobilité interne/interne va être proposée afin de s'assurer qu'ils adhèrent à cette modification.

L'agent d'accueil de l'Hôtel de France, qui travaille déjà en binôme avec un agent du SAM pourra être également intégré à ce service. Il dépend actuellement de la DRH.

L'ensemble des agents concernés seront informés de ces changements d'organisation et de lien hiérarchique.

Compte tenu des missions des agents sur ces différents accueils des liens fonctionnels devront obligatoirement subsister avec les services auprès desquels ils sont positionnés. Par exemple, l'accueil des Allées du fait de la présence d'entreprises sur ce site gardera des relations fonctionnelles avec le service du Développement Économique qui gère le site et les relations avec les entreprises locataires.

4 - DSP DU RÉSEAU CHALEUR

Transmission ultérieure.

5 - TRANSFERTS :
A) DES INSTALLATIONS ÉQUESTRES DU DOMAINE DE SERS À LA
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-PYRÉNÉES
B) DU STADE DU HAMEAU À LA COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
PAU-PYRÉNÉES
C) DU STADE DE L'OUSSE DES BOIS À LA COMMUNAUTÉ
D'AGGLOMÉRATION PAU-PYRÉNÉES

Rapporteur : Marc LAMARQUE

a) Installations équestres au Domaine de Sers à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées

1 – Contexte et enjeux :

Consciente du potentiel que représente le Sport en termes de développement économique et de promotion du territoire, la Communauté d'agglomération (CDA) a pour ambition de faire des grands équipements sportifs, le levier de la politique sportive communautaire.

Compétente à titre optionnel en matière de construction, d'aménagement, d'entretien et de gestion des équipements sportifs d'intérêt communautaire, la CDA souhaite engager le transfert des équipements à vocation communautaire, c'est-à-dire ceux qui par leur coût, leur spécificité, leur taille ou leur caractère structurant, s'inscrivent dans une logique intercommunale.

C'est à ce titre que pourraient être transférées à la CDA les installations équestres du Domaine de SERS, qui servent de support au concours complet international, à savoir :

- la Tour du Jury
- les tribunes
- le rond d'Avrincourt
- la carrière d'honneur
- la carrière blanche
- les deux parkings

2 – Mise en œuvre du transfert :

Par délibération n°13 du Conseil Municipal du 11 juillet 2013 et n° 13 du Conseil Communautaire du 12 juillet 2013, a été déclaré d'intérêt communautaire les installations équestres du domaine de SERS, au titre de la compétence optionnelle « Construction, aménagement, entretien et gestion d'équipements sportifs d'intérêt communautaire ».

La situation des personnels de la Ville de Pau intervenant ponctuellement sur le site sera traitée dans le cadre de la convention de mutualisation Ville de Pau - Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées.

b) Stade du Hameau à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées

Par délibérations respectives du 13 décembre 2012 et du 20 décembre 2012, la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées et la Ville de Pau ont approuvé la déclaration d'intérêt communautaire du stade du Hameau à compter du 1^{er} janvier 2013.

Cet équipement est donc transféré à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées.

Un concierge titulaire est affecté au stade du Hameau.

Un adjoint technique titulaire y effectue l'entretien à raison de 26 heures hebdomadaires.

Conformément à la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, le transfert de compétences entraîne automatiquement le transfert des agents.

Les membres du CTP sont donc informés du transfert du concierge du stade du Hameau à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées depuis le 1^{er} janvier 2013.

Les modalités de financement du poste d'entretien partagé entre les deux collectivités seront réglées dans le cadre de la convention de mutualisation des services Ville de Pau - C.D.A.P.P.

c) Stade de l'Ousse des Bois à la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées

Par délibérations respectives des 26 septembre 2013 et du 3 octobre 2013, la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées et la Ville de Pau ont approuvé le principe du transfert du stade de l'Ousse des Bois à la C.D.A.P.P. au titre de sa compétence relative à la construction, à l'aménagement, à l'entretien et à la gestion d'équipements sportifs d'intérêt communautaire.

Une concierge titulaire est affectée au stade de l'Ousse des Bois.

Conformément à la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité, le transfert de compétences entraîne automatiquement le transfert des agents.

En conséquence, la concierge du stade de l'Ousse des Bois est transférée à la C.D.A.P.P. à compter du 3 octobre 2013.

Sachant qu'elle intervient pour la gestion de la salle festive de l'Ousse des Bois, la participation financière de la Ville de Pau pour cette mission sera traitée dans le cadre de la convention de mutualisation des services Ville de Pau - C.D.A.P.P.

6 - CONVENTION D'ADHÉSION AU SOCLE DE LA LOI DU 12 MARS 2012 ENTRE LA VILLE DE PAU ET CDG 64 AINSI QU'ENTRE LA CDAPP ET LE CDG 64

Rapporteur : Marc LAMARQUE

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 permet aux collectivités non affiliées (employant plus de 350 fonctionnaires) à un centre de gestion, d'adhérer à un socle de missions gérées par celui-ci qui constituent un appui technique à la gestion des ressources humaines.

Ce socle **indivisible** recouvre plusieurs aspects :

- Secrétariat des commissions de réforme et comités médicaux
- Aide au recrutement et à la mobilité
- Assistance juridique statutaire
- Assistance retraite et recours administratif préalable

Le CDG 64 est un partenaire des collectivités non affiliées depuis de nombreuses années et sur des missions qui vont au-delà du socle défini par la loi. Ainsi, la Ville de PAU et la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées ont pu bénéficier jusqu'à présent **à titre gratuit** des prestations suivantes :

- Séances d'information relatives aux examens professionnels
- Organisation de concours et examens
- Préparation au diplôme universitaire d'attaché territorial
- Formations organisées par le CDG 64 dans des domaines statutaires et RH
- Formation de l'encadrement intermédiaire à la rédaction des fiches de poste et aux entretiens professionnels
- Réunions du réseau des RH du 64

Les missions que le CDG 64 se propose d'assurer à compter du **1^{er} janvier 2014** pour le compte de la Ville de Pau et de la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées, et ce, pour une durée de 2 ans, sont les suivantes :

- Le secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
- Un avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable dans les conditions prévues à l'article 23 de la loi n°2000-597 du 30 juin 2000, relative au référé devant les juridictions administratives
- Une assistance juridique statutaire
- Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite

Une convention sera signée entre la Ville de Pau et le CDG 64, ainsi qu'entre la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées et le CDG 64.

7 - MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DES SERVICES (LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS)

Rapporteur : Marc LAMARQUE

La Fonction publique, comme d'autres sphères de la société, est concernée par des enjeux de diversité, de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

Ces enjeux et préoccupations sont largement impulsés et encadrés par des dispositifs législatifs issus du droit communautaire.

Originellement, l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, prévoyait que *«La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires. Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe ou de leur appartenance ethnique (...)»*

La loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations a élargi la liste des critères de discrimination prohibés par la loi.

La loi 2012-347 du 12 mars 2012 a modifié l'article 6 précité qui prévoit qu'*«aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».*

Il est proposé aux membres du CTP d'intégrer un nouvel article dans le règlement intérieur visant à exclure de leur comportement toute forme de discrimination.

II/ Modification du règlement intérieur

Article 12 in fine : du bon comportement entre les agents

En application de l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012, les agents se doivent d'exclure de leur comportement toute forme de discrimination. Ainsi aucune *«distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race ».*

II/ Proposition de Charte

Dans le même temps, il est proposé aux membres du CTP la création d'un groupe de travail commun Ville de Pau/Agglo afin d'étudier la mise en place d'une charte de lutte contre les discriminations au sein de nos collectivités.

8 - RESPECT DE LA PARITÉ DANS L'ATTRIBUTION DES EMPLOIS DE DIRECTION

Rapporteur : Marc LAMARQUE

Il existe depuis le 1er janvier 2013 un mécanisme incitatif de respect de la parité entre les hommes et les femmes dans l'attribution des emplois de direction de la fonction publique territoriale.

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dispose à cet effet que les nominations au sein de l'encadrement dirigeant et supérieur de la fonction publique doivent concerner annuellement au moins 40% de personne de chaque sexe à partir **de 2018**.

Pour atteindre cet objectif, le législateur a prévu une période transitoire du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2017 inclus. Pour les années 2013 et 2014 l'obligation est fixée à 20% et pour les années 2015, 2016 et 2017 l'obligation est fixée à 30%.

Pour les communes et les EPCI de plus de 80 000 habitants sont concernés les directeurs généraux des services, les directeurs généraux adjoints des services et les directeurs généraux des services techniques.

A titre d'information, pour l'année 2013, la Ville de Pau et la CDAPP, dont les postes détaillés ci-dessus sont mutualisés la répartition est la suivante :

Poste	Femme	Homme
Directeure générale des services	x	
Directeur général adjoint des services pôle 1		x
Directeur général adjoint des services pôle 2	x	
Directeur général adjoint des services pôle 3		x
Directeur général adjoint des services pôle 4		x
Directeur général adjoint des services pôle 5		x
Directeur général adjoint des services (DRH)		x
Directeure générale adjoint des services (Conseil juridique et gestion du patrimoine)	x	
8 postes concernés	3 femmes	5 hommes
	37,5%	62,5%

Pour l'année 2013, l'obligation de 20 % est bien respectée.

Chaque année un rapport sera transmis avant le 30 avril, à Monsieur le Préfet des Pyrénées-Atlantiques sur l'état de la répartition qui est faite entre homme et femme sur ces postes de direction.

Pour l'année 2013 le rapport doit être transmis même s'il n'y a eu aucune nomination à ces postes de direction.

Ensuite, la vérification de l'équilibre des nominations sera fait dès lors que 5 primo-nominations à ces emplois fonctionnels auront été atteintes. C'est à partir de ce moment que serait éventuellement calculée la contribution de nos collectivités en cas de non respect de cet équilibre.

Rapporteur : Jérôme BENEDIC

Depuis plusieurs étés, de nombreux agents ont fait part de difficultés liées à la température dans les locaux ou à l'extérieur lors de plusieurs épisodes de chaleurs alors que le département des Pyrénées-Atlantiques n'a pas été classé en vigilance orange « canicule ». Ces problèmes de températures se retrouvent aussi en hiver avec les périodes de froid.

Aucune indication de température minimale ou maximale n'est donnée dans le Code du travail. Toutefois, l'employeur doit « mettre en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail), en mettant en place des mesures de prévention appropriées.

A ce titre, on doit aussi intégrer les dispositions réglementaires sur **l'aération** (Art. R. 4222-1 « *Dans les locaux fermés, l'employeur est tenu de renouveler l'air des locaux de travail en évitant les élévations exagérées de températures* »), **le chauffage** (Art. R. 4223-13 « *Le chauffage doit être assuré de telle façon qu'il maintienne une température adaptée à l'organisme humain [...] compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs* ») et **l'aménagement des locaux** (Art. R. 4225-2 « *L'employeur met à disposition de l'eau potable et fraîche pour la boisson* »).

Lors de la réunion préparatoire au CHSCT de la Ville de Pau le 17 octobre 2013, les représentants du personnel ont souhaité que cette problématique, qui doit permettre d'améliorer les conditions de travail des agents, soit abordée sous 2 angles :

- une amélioration des performances énergétiques des bâtiments en matière d'isolation
- des propositions par les services eux-mêmes de mesures applicables à court terme.

Dans ce cadre, la CDAPP devrait pouvoir engager une étude pour établir un bilan thermique de tous ses bâtiments et lister les mesures à prendre ou les travaux à faire pour se mettre en conformité avec le Code du travail, le Code de l'habitat, le Code de l'environnement et les engagements pris en matière de Développement Durable.

Il faudra sans doute engager un plan pluriannuel de réalisation de travaux nécessaires pour que les températures dans les locaux se situent, quelques soient les conditions climatiques à l'extérieur, autour des recommandations de températures de confort.

En parallèle, chaque Pôle ou Mission doit faire un recensement exhaustif des difficultés rencontrées cet été par les agents vis à vis des températures (chaleur ou froid) dans les locaux ou à l'extérieur afin de proposer des mesures pour adapter le travail à l'homme, notamment en matière d'aménagements des horaires de travail, sans que cela perturbe la continuité du service public. Ces mesures devront être applicables aussi tôt que possible et devront être révisées après chaque épisode de forte chaleur ou de grand froid pour être améliorées.

10 - PROPOSITION DE MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CTP CONCERNANT LES PROCÈS-VERBAUX

Rapporteur : Sylvain GIACOMINI

1) **BILAN ET PROBLEMATIQUE :**

L'article 12 du règlement intérieur du CTP de la CDAPP, énonce qu'après chaque séance, un procès-verbal (PV) est établi par le secrétariat administratif.

Il est signé par le Président, contresigné par le Secrétaire et le Secrétaire adjoint et transmis, dans un délai de quinze jours à compter de la date de séance aux membres du Comité.

Dans la pratique, ces engagements vis à vis des membres du CTP sont difficiles à tenir, de plus la diffusion à l'ensemble du personnel se fait généralement plusieurs mois après la tenue des instances.

Cela s'explique principalement par le fait que les procès-verbaux sont retranscrits au mot à mot. Cela implique donc un travail de frappe long et fastidieux, d'autant plus que les séances peuvent durer parfois plus de 3h.

Au final, le PV peut atteindre une centaine de pages.

2) **PROPOSITIONS D'AMELIORATION :**

L'objectif d'un PV est de permettre aux agents de connaître les avis rendus par leurs représentants siégeant en CTP, sur des questions d'ordre général les concernant.

Pour que cette information soit efficace, cela suppose que les agents soient informés de façon concomitante aux séances.

Suite à un « benchmark » réalisé dans plusieurs collectivités, il est apparu que rares sont celles qui continuent de saisir mot pour mot les débats ; la majorité préférant opter pour des PV concis, ce qui leur permet donc d'informer rapidement les agents.

De plus, un arrêt du Conseil d'État du 25 mars 1994, M. BIONDINI, précise que le procès-verbal n'a pas à rapporter l'intégralité des débats qui ont lieu au cours d'une séance.

Au vu de ces éléments, il est proposé d'autoriser la réalisation de PV concis, mentionnant le thème de chaque point à l'ordre du jour et les avis émis.

11 - ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Rapporteur : Sylvain GIACOMINI

1) BILAN DU DISPOSITIF ACTUEL :

A compter du 1er novembre 2012, la Ville de Pau et la CDAPP ont mis en place une participation financière en matière de protection sociale complémentaire, qui prévoit le versement mensuel d'une aide pour la santé et la prévoyance, au bénéfice des agents qui remplissent certains critères de rémunération brute et qui adhèrent à une mutuelle labellisée.

Un bilan du dispositif a été présenté au comité de pilotage réuni le mardi 15 octobre 2013, comme cela avait été demandé par Madame la Maire-Présidente lors des CTP d'octobre 2012.

Il est apparu que :

- **60 %** des agents éligibles à l'aide en bénéficient, ce qui paraît convenable pour une première année de lancement du dispositif
- **40 %** du budget alloué à ce dispositif a été utilisé
- **449** agents potentiellement bénéficiaires, n'adhèrent pas au dispositif pour des raisons qui seront analysées le 13 décembre prochain, par le comité de pilotage suite à l'envoi d'un questionnaire par la DRH, soit 288 à la Ville de PAU et 161 à la CDA.
- **+ 13,29 %** d'agents CDA qui ont adhéré entre 2012 et 2013 à une garantie prévoyance (de 346 à 392)
- **+ 45,76 %** d'agents Ville de PAU qui ont adhéré entre 2012 et 2013 à une garantie prévoyance (de 413 à 602)

2) PROPOSITIONS D'AMELIORATION :

- **Critère d'attribution par l'indice brut :**

Au vu de ce constat, et afin de trouver des solutions pour optimiser la gestion de ce dossier, il est proposé de choisir l'indice comme critère d'attribution de l'aide, comme cela a été évoqué en comité de pilotage avec les représentants du personnel.

- **Augmenter le nombre des bénéficiaires de l'aide :**

En passant à l'indice, mais en maintenant les mêmes montants d'aide selon le tableau ci-dessous, le nombre de bénéficiaires passerait de 1121 agents à 1326 agents, soit une augmentation de 20%.

De plus, parmi les agents qui bénéficieraient de l'aide, 52% auraient une augmentation de celle-ci.

	NOMBRE D'AGENTS		
	VILLE	CDA	TOTAL
30 € (20€-10€) INDICE BRUT 297 à 310	273	155	428
24 € (16€-8€) INDICE BRUT 311 à 334	266	112	378
18 € (12€-6€) INDICE BRUT 335 à 364	219	88	307
12 € (8€-4€) INDICE BRUT 365 à 398	143	70	213
	901	425	1326

- **Améliorer la compréhension du dispositif :**

L'aide est aujourd'hui attribuée au vu du salaire brut moyen mensuel perçu sur l'année précédente, ce qui est relativement complexe à appréhender pour les agents.
Avec l'indice les agents pourraient facilement déterminer s'ils peuvent bénéficier d'une participation ou pas.

- **Améliorer l'équité du dispositif :**

Le dispositif actuel inclut des éléments variables de la paye tels que les heures supplémentaires (HS), or celles-ci sont généralement faites à la demande du chef de service et pour nécessité de service. Par conséquent, les agents travaillant dans un service amené à faire de nombreux HS, étaient exclus du dispositif d'aide.

Le passage à l'indice permettrait de gommer cela, conformément aux observations des représentants du personnel lors d'une précédente réunion.

- **Automatiser la gestion :**

Par le biais du logiciel GRH Full Web rendrait alors possible un versement automatisé de l'aide.

- **Fin du précompte :**

Le maintien du précompte mobilise tous les mois de façon importante le service de la paye, pour une mission qui n'a plus lieu d'être effectuée par ce service. De plus cela peut s'apparenter au niveau du droit européen à une aide indirecte de la collectivité auprès d'un organisme privé et à de la concurrence déloyale (risque juridique).

12 - MISE EN PLACE DU CONTRÔLE ALLÉGÉ PARTENARIAL (CAP)

Rapporteur : Marc LAMARQUE

Encadré par l'arrêté du 11 mai 2011, le contrôle allégé en partenariat (CAP) vise à mieux coordonner les contrôles respectifs de l'ordonnateur et du comptable sur l'ensemble de la chaîne de la dépense. Le Trésorier a demandé l'étude de la mise en place d'un tel contrôle sur la paye des agents, dans le cadre de la convention de services comptables et financiers en vigueur entre la Communauté d'Agglomération Pau-Pyrénées (CDAPP), la Ville de Pau (VDP), et la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP).

Il repose sur un audit mené conjointement par l'Inspection Générale et Audit et une auditrice de la Direction départementale des finances publiques (DDFIP) ayant pour but l'analyse de la sécurité comptable de la chaîne d'établissement et de paiement des salaires des agents. Cet audit a constaté un niveau de qualité satisfaisant du contrôle interne de la paye. C'est pourquoi l'avis rendu par les auditeurs conclut à la possibilité de signature d'une convention tripartite Ville de Pau-CDAPP-DDFIP de mise en place du contrôle allégé partenarial, sous condition de la mise en œuvre des préconisations suivantes :

- rédaction d'un organigramme fonctionnel du service paye ;
- établissement d'une note de service relative à la mise à jour des dossiers individuels des agents ;
- rédaction du plan de contrôle interne et des procédures de la paye.

Il s'agit donc de formaliser les modes opératoires existants afin d'en assurer la traçabilité permanente.

Les documents ont d'ores et déjà été réalisés et validés par les services audités (paye et d'autres services de la DRH), ce qui permet d'envisager la signature rapide de la convention, et sa transmission à la Chambre Régionale des Comptes d'Aquitaine, après contrôle de leur mise en œuvre effective par le Trésorier.

Ce type de partenariat contribue à l'amélioration globale de l'action publique.

13 - RELOGEMENT DES SERVICES

Rapporteur : Marie-Laure ETIENNE

Présentation orale.

Rapporteur : Marie-Laure ETIENNE

L'organigramme traduit une organisation. Il accompagne et contribue à sa dynamique et son amélioration.

Parce que les politiques publiques évoluent, des objectifs sont atteints, des projets réalisés, des processus modernisés, des outils nouveaux font leur apparition et les priorités changent, régulièrement, deux à trois fois par an, une mise à jour de l'organigramme est nécessaire.

1 - La réorganisation de la Direction de la Vie associative - sport - animation

a - des périmètres clarifiés

La clarification des périmètres entre les Pôles « Services à la population » et « Développement et Attractivité » constituait une obligation au regard des transferts de compétences en cours entre la Ville et l'Agglomération notamment en matière d'équipements sportifs.

La mutualisation a pour objectif de regrouper les compétences autour de sujets identifiés sachant que le pôle « Services à la population » intégrait un service équipements et installations sportives de proximité.

b - vers la mutualisation

Naturellement, le transfert de compétences de ces grands équipements ne pouvait conduire au dédoublement du service. Ainsi, il convient de mutualiser le service des équipements sportifs. Et pour assurer un meilleur lien des politiques publiques sportives allant du sport pour tous au haut niveau il est proposé de reconstituer un service des sports.

c - l'intégration de la Ville éducatrice dans les politiques de droit commun

Jusqu'à présent, la Ville éducatrice, dossier en construction se trouvait affectée auprès de la Mission Développement durable (MDD) pour son rôle d'incubateur d'idées et de recherche d'innovation.

L'achèvement du PEL Programme Éducatif Local et la mise en œuvre dès septembre 2013 de la réforme des rythmes scolaires, traduisant la maturité de ce nouveau dossier, a plaidé en faveur du positionnement de la Ville Éducatrice au sein même des services à connotation éducative (Éducation, vie associative, animation sportive).

Le regroupement de « Vie associative et de la Ville Éducatrice » affirme le rôle de la société civile et la participation des acteurs locaux dans la construction des politiques publiques de ce secteur.

d - voir le rapport spécifique pour le stade nautique Pyrénéo

Transfert des électro-mécaniciens du pôle « Ressources » au pôle « Services à la population ».

e - la meilleure définition du rôle des grands événements dans le rayonnement du territoire

Le pôle attractivité du territoire était en charge des grands événements sans que ceux-ci soient clairement définis. Les objectifs qui ont prévalu à la nouvelle organisation sont de nature à :

- mieux définir les objectifs en matière de grands événements et de rayonnement du territoire
- mieux accrocher ces grands événements à leur vocation touristique
- stabiliser et anticiper l'organisation des événements à partir d'un modèle opérationnel modulable en fonction de leurs caractéristiques spécifiques et des compétences des services

Pour ce faire, les grands événements seront rattachés à la direction du tourisme communautaire dirigée par le responsable de cet établissement sur la quotité CDA de son poste.

2 - La cuisine communautaire devient la restauration publique

Le portage des repas afin de trouver de meilleures synergies avec l'équipe de la cuisine communautaire rejoint cette direction. D'un point de vue opérationnel, l'agent en relation avec les différents usagers reste localisé au CCAS.

3 - Une approche foncière plus intégrée

Le pôle « Aménagement de l'espace » était en charge du devenir des espaces urbains communs tandis que le pôle « Développement et Attractivité » gère le foncier d'entreprise. Cette scission opérationnelle a pu montrer ses limites notamment au travers de l'évolution de la ZAC de Lonstechnord. Aussi les deux missions seront regroupées au sein de la direction de l'espace Urbain du pôle « Aménagement de l'espace ».

4 - L'imprimerie devient le service reprographie

L'imprimerie depuis l'achat de nouveaux matériels est plus orientée vers la reprographie. Dans cette logique et afin de mieux contenir les dépenses en la matière, ce service sera rattaché au service « Achats et marchés publics ».

5 - Des réflexions en cours

La gestion des bâtiments suscite un certain nombre d'interrogations. Un audit réalisé par l'UPPA a pu venir compléter les pistes proposées par une mission de l'Inspection Générale. Des modifications d'organisation seront à prévoir dans le deuxième semestre 2014.

Les questions de logistique et achats mériteront d'être réinterrogées. La montée en puissance et le déploiement d'Astech seront des bases utiles et indispensables à la réflexion.

6 - Organisation du service municipal des piscines

A 3 mois de la livraison du Stade Nautique Pyréné, et à environ 6 mois de sa mise en exploitation effective, l'organisation du service municipal des piscines doit être finalisée en lien avec la mise en œuvre des moyens humains liés.

L'évolution nécessaire de l'organisation des piscines marque un changement de relation à l'usager et de fonctionnement du service.

Le plan RH mis en œuvre autour de la mise en exploitation du Stade Nautique Pyrénéo, amène notamment les évolutions suivantes :

- fin des statuts précaires des MNS, notamment grâce au processus de sélection professionnelle (2 vacataires titularisés), et du recrutement de MNS titulaires de la fonction publique territoriale.
- intégration de l'équipe des mécaniciens piscines au sein du service municipal des piscines au 1er janvier 2014.
- recrutement de 7 électro-mécaniciens au 1er janvier 2014 (dont un chef d'équipe)
- recrutement d' 1 responsable administratif et financier au 1er janvier 2014
- recrutement de 8 MNS au 1er avril 2014 (dont un chef d'équipe)
- recrutement d' 1 agent d'entretien au 1er avril 2014
- recrutement d' 1 agent d'accueil / caisse au 1er avril 2014

Les jurys de recrutement sont programmés en décembre 2013, de manière à composer l'équipe en prenant en compte les contraintes liées à la prise en main de l'équipement, de la formation, des délais de mobilité éventuels, etc.

Seuls les jurys liés au personnel d'entretien et accueil/caisse seront programmés début 2014.

L'organigramme hiérarchique lié est donc la traduction de la volonté :

- de réussir une mise en exploitation en régie
- de développer la notion d'équipe et de solidarité, en s'appuyant sur des agents compétents dans leur spécialité
- d'assurer le respect et la lisibilité des procédures liées à l'exploitation de tels équipements (hygiène, sécurité, régie, communication, etc)

Organigrammes présentés en annexe.

15 - POINT ACTUALISÉ SUR L'ÉTAT D'AVANCEMENT DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES (DUE)

1 - Tableau général : *présenté en annexe.*

2 - DUE finalisé de l'Hôtel de France : *présenté en annexe.*

16 - CONSERVATOIRE A RAYONNEMENT DÉPARTEMENTAL : CONVENTION DE MISE À DISPOSITION DE SERVICE AU PROFIT DE LA COMMUNE D'ARTIGUELOUTAN

La commune d'Artigueloutan met en place, dans le cadre de la réforme des rythmes scolaires, issue de la loi 2013-595 du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République, des ateliers culturels et sportifs à destination des élèves de l'école publique de la commune.

Le Conservatoire à Rayonnement Départemental Pau-Pyrénées peut mettre à disposition de la commune son service d'enseignement d'art dramatique pour assurer la tenue d'ateliers théâtre durant l'année scolaire 2013-2014, à raison d'une heure hebdomadaire, dans le cadre d'une convention de mise à disposition de service.

C'est pourquoi il est proposé de signer avec la commune d'Artigueloutan une convention de mise à disposition de service pour la mise en place d'une sensibilisation artistique.

La commune d'Artigueloutan remboursera à la CDAPP le coût du service calculé conformément au décret du 10 mai 2011 relatif au calcul du remboursement des services mis à disposition.

17 - APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU CTP CDAPP DU 20 JUIN 2013

Rapporteur : Marc LAMARQUE

PV présenté en annexe.

Rapporteur : Marc LAMARQUE

Pour rappel, l'article 9 du décret du 29 juin 2010 relatif à la mise en œuvre de l'expérimentation de l'entretien professionnel prévoit que le bilan annuel de l'expérimentation doit être présenté aux membres du CTP.

Tel est l'objet du présent rapport qui vous est soumis pour information.

L'entretien professionnel a été expérimenté auprès des agents de la Communauté d'Agglomération de Pau depuis 2011 (à l'exception des agents de la Collecte des déchets).

En 2012 l'expérimentation s'est poursuivie en y incluant le personnel de la Collecte des déchets.

Cette année en 2013 ce dispositif est généralisé aux agents de la Ville de Pau, des actions de formations à destination des agents évaluateurs ont été effectuées au cours des mois de mai, juin et septembre 2013 par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Atlantiques (CDG64). Des ateliers pratiques ont également été proposés aux agents évaluateurs dans le cadre de formations intra avec le CNFPT sur les thèmes : « gérer un entretien difficile et apprécier la valeur professionnelle des agents ».

16 réunions d'informations à destination des agents évalués se sont déroulées depuis le mois de juin dans différents sites : Complexe de la République, écoles, complexe de pelote, CTM, musée, État civil, service hygiène, piscines, parc du matériel, logistique événementielle....

L'expérimentation est prévue jusqu'au 31 décembre 2014, un nouveau texte législatif ou réglementaire viendra préciser les nouvelles modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel.

L'ensemble des grilles d'entretien ont été traitées par la Direction des Ressources Humaines. Il s'agit aussi d'un outil de management pour le chef de service qui doit en assurer le suivi.

Les grilles d'entretien des agents seront insérées au dossier individuel de l'agent.

Vous trouverez en annexe présenté par pôle, un bilan statistique des entretiens professionnels 2012 de la CDAPP reprenant les différents critères de la grille d'entretien.

19 - APPROBATION DU COMPTE-RENDU DU CTP VILLE DE PAU DU 4 JUILLET 2013

Rapporteur : Marc LAMARQUE

Transmission ultérieure.