

Le 11 SEPTEMBRE 2018, a eu lieu, à l'Hôtel de Ville de Perpignan, la réunion du Comité Technique du Personnel de la Ville de PERPIGNAN.

MEMBRES TITULAIRES REPRESENTANT LA COLLECTIVITE :

- **Madame Danièle PAGES**, Adjoint au Maire
- **Madame Isabelle DE NOELL MARCHESAN**, Adjoint au Maire
- **Madame Nathalie BEAUFILS**, Adjoint au Maire
- **Madame Michèle FABRE**, Conseiller Municipal, suppléante de Monsieur Jean-Marc PUJOL, membre titulaire excusé
- **Monsieur Jean-Pierre BROUSSE**, Directeur Général des Services

MEMBRES TITULAIRES REPRESENTANT LE PERSONNEL :

- **Madame Véronique DANOY**, Ingénieur Principal
- **Madame Laurence BELLOT**, ATSEM Principal 1^{ère} Classe, suppléante de Monsieur Jean-Jacques PARAIRE, membre titulaire excusé
- **Monsieur Jean AMOROS**, Agent de Maîtrise Principal, suppléant de Madame Noëlle MAURY, membre titulaire excusée
- **Monsieur Frédéric PUIGSEGUR**, Agent de Maîtrise, suppléant de Monsieur Stéphane MAROSELLI, membre titulaire excusé
- **Madame Brigitte PAYROU-NEVEU**, Attaché Territorial
- **Monsieur Georges BOTET**, Adjoint Technique Principal 1^{ère} Classe

MEMBRES SUPPLEANTS REPRESENTANT LE PERSONNEL :

- **Madame Bénédicte VINCENT**, Animateur
- **Monsieur Patrick ALIBERT**, Agent de Maîtrise

A titre d'experts de l'administration :

- **Monsieur Denis SAEZ**, Directeur de la Direction de la Culture, pour le dossier concernant l'organisation du temps de travail des agents affectés à la Régie Technique
- **Madame Christelle BORREIL**, Responsable du Service Formation, pour les dossiers concernant l'expérimentation pour la mise en place d'un Socle de Connaissances et de Compétences Professionnelles et la mise à jour du Règlement Formation

A titre d'expert, à la demande du Syndicat FO :

- **Monsieur Laurent SELVE**, Agent de Maîtrise à la Direction de la Culture, pour le dossier concernant l'organisation du temps de travail des agents affectés à la Régie Technique

Secrétariat Technique :

- **Monsieur Frédéric CARBONNE**, Directeur de la DRH,
- **Madame Martine LARESCHE**, Rédacteur Principal 1^{ère} Classe à la DRH, Division Organisation Etudes Conseil

ORDRE DU JOUR :

1. APPROBATION PV COMITE TECHNIQUE DU 26 JUIN 2018

2. DEPARTEMENT CITOYENNETE, VIE SOCIALE, CULTURELLE, SPORTIVE ET EDUCATIVE

DIRECTION DE LA CULTURE, Organisation du temps de travail des agents affectés à la régie technique

3. DEPARTEMENT RESSOURCES

3.1-DRH, Formation : Expérimentation pour la mise en place d'un Socle de Connaissances et de Compétences professionnelles

3.2-DRH, Formation : mise à jour du Règlement Formation

3.3-DRH, Médiation Préalable Obligatoire (information)

Madame Danièle PAGES après avoir salué les membres du Comité Technique, procède à l'appel.

Le Quorum étant atteint, la séance est ouverte.

Le secrétaire de séance est Madame Isabelle DE NOELL MARCHESAN et le secrétaire adjoint Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

L'ordre du jour est ensuite abordé.

1. APPROBATION PV COMITE TECHNIQUE DU 26 JUIN 2018

Madame Danièle PAGES propose de relever les votes, ce PV ne soulevant aucune observation.

VOTES

Avis Favorable à l'unanimité des deux collègues.

2. DEPARTEMENT CITOYENNETE, VIE SOCIALE, CULTURELLE, SPORTIVE ET EDUCATIVE

DIRECTION DE LA CULTURE, Organisation du temps de travail des agents affectés à la régie technique

Madame Danièle PAGES rappelle que ce dossier avait été reporté, dans l'attente de précisions et accueille Monsieur Denis SAEZ, Directeur de la Culture, afin qu'il explique cette nouvelle organisation, ainsi que Monsieur Laurent SELVE, Agent de Maîtrise Principal à la Régie Technique, désigné par le syndicat FO, en qualité d'expert.

Elle passe ensuite la parole à Monsieur Denis SAEZ.

Monsieur Denis SAEZ explique que la Direction de la Culture propose un aménagement du temps de travail afin que l'organisation corresponde aux missions du service.

En effet la Direction et sa régie technique gèrent un certain nombre de sites et participent surtout, soit en direct, s'agissant de manifestations de la Ville, soit en appui de manifestations organisées par des partenaires extérieurs.

Or les horaires en place avec 4 pointages présentent une difficulté pour l'organisation car très souvent ces manifestations ont lieu en soirée ou en week-end.

La règle générale impose que la plage mobile pour la prise de service se situe entre 8h et 9h, alors que les agents doivent gérer des manifestations qui durent jusqu'à 21h ou 22h.

Il est donc souhaité que les agents puissent débiter leur service à 11h ou 12h, afin de respecter l'amplitude maximum de 12h travaillées.

Cette organisation doit également permettre de limiter le nombre d'heures compensées puisque cela permet, en évaluant la fin de la manifestation, de déterminer à quel moment le travail peut débiter.

Cette proposition de réorganisation tient compte de plusieurs obligations légales :

- 10 heures de travail maximum, avec amplitude horaire de 12h
- 11 heures de repos minimum après la fin de service

Il a également été tenu compte que lorsque le personnel travaillait en continu lors de la préparation d'une manifestation, la question se posait de la pause méridienne d'une heure et il est donc proposé qu'il travaille en journée continue avec une pause méridienne de 20 mn comptée dans le temps de travail et qu'il bénéficie d'une journée de repos après 6 jours de travail.

Par ailleurs, une heure supplémentaire travaillée après 22 heures ou le dimanche correspond à 2 heures compensées.

La proposition faite est, d'une part, la règle générale et la règle qui regroupe le maximum de jours de travail dans l'année, avec 4 pointages et une pause méridienne d'une heure.

D'autre part, par rapport à la programmation de la Direction de la Culture, il y a des journées exceptionnelles, avec la mise en place d'un système particulier.

Ces journées exceptionnelles sont proposées par le chef de service et validées par le directeur :

- Les bornes de la pointeuse sont portées de 7h à 23h (avec uniquement 2 pointages, à la prise et à la fin de service). Cela permet de faire débiter un agent à 11h ou 12h, en lui conservant la garantie de la couverture administrative puisque son absence est justifiée.
- La pause de 20 mn intervient, ainsi que la loi l'exige, après 6 heures consécutives de travail
- L'heure de prise de service est calculée en fonction de l'heure prévisionnelle de fin de la manifestation
- Les heures supplémentaires sont compensées et font l'objet d'un crédit et doivent permettre, à hauteur de 37 h, une fermeture du service entre Noël et le jour de l'an, s'agissant d'une période où le service est très peu sollicité.

Par ailleurs, les agents disposant de jours de congés pourront en poser avant ou après cette période.

Madame Danièle PAGES remercie Monsieur Denis SAEZ et donne la parole à Monsieur Georges BOTET.

Monsieur Georges BOTET demande si le repos hebdomadaire ne doit pas être au moins de 48 heures.

Monsieur Denis SAEZ répond que le repos hebdomadaire est de 35 heures.

Monsieur Georges BOTET réplique qu'un jour de repos ne correspond pas à 35 heures puisque Monsieur Denis SAEZ a indiqué qu'il y aurait 1 jour de repos après 6 jours de travail.

Monsieur Denis SAEZ explique que si l'agent termine son service à 18h, les 35 heures qui suivent constituent le jour de repos.

Il rappelle qu'il s'agit là uniquement du rappel de la réglementation mais qu'il est extrêmement rare que la régie technique soit dans cette configuration.

Madame Danièle PAGES passe la parole à Monsieur Laurent SELVE.

Monsieur Laurent SELVE souhaite préciser qu'un essai de cette nouvelle organisation a été fait sur 6 dates cet été.

Il s'agissait, d'une part, de la manifestation France Bleu Occitanie, avec une journée exceptionnelle où le service est intervenu sur le Tribunal, au théâtre municipal et sur une conférence de presse qui s'est déroulée au Musée Rigaud. 3 agents étaient concernés : 1 qui a travaillé du matin jusqu'à 18h, quant au chef de service et lui-même, ils ont travaillé du matin jusqu'à 23h pour les 2 spectacles qui se sont déroulés au Théâtre Municipal.

D'autre part, 5 dates ont suivi au Campo Santo et les agents ont bien « joué le jeu » afin de voir si l'expérience était concluante ou s'il existait des dysfonctionnements.

Il en résulte certains points négatifs concernant la réorganisation de l'équipe, le jour d'après.

Il explique que l'équipe est composée de 6 agents, dont une femme qui ne travaille pas le soir, notamment car elle n'est pas titulaire du permis de conduire, et un agent qui est concierge.

Il reste donc 4 personnes pour assurer ces manifestations. Or, lorsque 2 d'entre elles travaillent tard le soir, cela signifie qu'elles ne vont pas travailler le lendemain matin et que le service ne sera donc pas au complet pour assurer les autres missions, notamment celles concernant le Live au Campo.

Il insiste sur le fait que 2 agents sont insuffisants pour assurer un peu de nettoyage, du barriérage sur le Palais des Congrès pour accueillir des bus de musiciens, ou encore faire la circulation (lorsque la PM n'a pas été prévenue à temps) pour permettre aux semi-remorques d'accéder au Campo Santo, avec le danger que cela peut représenter, compte tenu des manœuvres périlleuses pour accéder au site.

Madame Danièle PAGES lui demande si « jouer le jeu » signifie que le service a fonctionné avec 2 agents ou si d'autres agents sont venus en renfort de leur propre initiative pour pouvoir assurer le travail.

Monsieur Laurent SELVE lui répond qu'au départ les agents, pour la plupart d'entre eux, désapprouvaient cette réorganisation et que le Directeur Général des Services leur a demandé par courrier, de faire un essai sur ces 6 dates.

Ils ont donc accepté afin de démontrer les dysfonctionnements dus au manque d'effectif.

Il donne l'exemple d'un agent qui a travaillé 2 soirs et qui, de ce fait, a commencé son service les lendemains, à 15h.

Par ailleurs, cette réorganisation rend encore plus complexe les plannings puisque durant cette période, il y avait également des expositions dans la verrière de

l'Hôtel Pams et il déplore de devoir répondre plusieurs fois par jour à des appels concernant des pointages afin d'expliquer pour quelles raisons un agent n'est arrivé qu'à 15h, d'autant que les plannings ont bien été transmis.

Il explique ensuite que lorsque cette réorganisation a été envisagée, les agents ont demandé un renforcement de l'équipe, en précisant qu'il sait qu'un nouvel agent est attendu très prochainement.

Par ailleurs, les agents ont également demandé un traitement spécifique concernant 3 événements afin que les heures supplémentaires ne soient pas compensées mais payées.

Ces heures supplémentaires payées ont été accordées pour la soirée de clôture de Visa qui débute à 18h et se termine à 7h du matin et il souhaiterait que cela soit le cas également pour les 2 autres événements, à savoir le Festival de Musique Sacrée qui engendre des heures de nuit et le Live au Campo.

Il revient ensuite sur la fermeture du service entre Noël et le jour de l'An.

S'il est exact que jusqu'à présent les agents comptabilisaient beaucoup d'heures compensées (dues en majorité à ces manifestations car elles se déroulent la nuit). Il insiste sur le fait que les agents ne souhaitent pas avoir des centaines d'heures compensées car il faut les poser avant le 31 décembre afin de ne pas les perdre. Or, le planning du service rend parfois impossible la pose de congés compensateurs.

Par ailleurs, la période concernée par la fermeture à Noël représente 10 jours et il n'y a aucun intérêt à être en congé alors que ce n'est pas le cas du conjoint et des enfants.

Madame Danièle PAGES comprend que les demandes des agents peuvent se résumer à du personnel supplémentaire et le paiement des heures pour les manifestations qu'il a citées puisque les agents ont suffisamment de compensateurs.

Monsieur Laurent SELVE lui répond qu'ils souhaitent effectivement que ces 3 manifestations soient payées et non compensées. En revanche, il y aura toujours des heures compensées pour les autres manifestations.

C'est ainsi que lorsque les agents procèdent à un montage, s'ils restent jusqu'à 12h30 pour terminer, ils bénéficient d'un compensateur.

Par ailleurs, lorsqu'ils doivent partir livrer des œuvres en dehors du département, même si l'amplitude horaire est dépassée, les agents ne vont pas stopper net le camion en raison de l'horaire.

Madame Danièle PAGES lui indique qu'elle a bien compris que les agents souhaitent que les heures effectuées pour ces 3 manifestations soient payées mais que cela ne remet pas en cause les autres heures compensées.

Elle ajoute qu'un agent va arriver dans le service le 1^{er} octobre, ce qui répond à l'autre demande des agents.

Monsieur Georges BOTET intervient pour préciser que Monsieur Laurent SELVE a bien mis en évidence la nécessité de renforcer le service afin de faire face à toutes les manifestations.

Madame Danièle PAGES répète qu'un jury s'est tenu et que la personne retenue qui fait partie des effectifs de la Ville et qui connaît bien le milieu des expositions et du spectacle, est affectée à partir du 1^{er} octobre.

Elle passe la parole à Madame Véronique DANOY.

Madame Véronique DANOY explique que le problème réside dans le fait que 3 manifestations engendrent beaucoup d'heures supplémentaires compensées et que la solution proposée pour les diminuer est une fermeture du service durant 10 jours, ce qui ne convient pas aux agents qui préfèrent une rémunération de ces heures supplémentaires.

Madame Danièle PAGES passe la parole à Monsieur Denis SAEZ qui souhaite s'exprimer.

Monsieur Denis SAEZ indique qu'au niveau de cette expérimentation, il est très fier que les agents aient commencé leur journée de travail à midi ou 15h alors que jusqu'à présent, même s'ils terminaient à minuit, on pouvait leur demander d'être présents le matin à 8h30.

Par ailleurs, deux problèmes se posent.

Le premier problème concerne des agents de cette équipe qui n'ont pas forcément la compétence nécessaire pour assumer la diversité des tâches. Il s'agit d'une femme et d'un agent avec un lourd handicap physique, qui était par ailleurs en arrêt maladie durant une partie de cette période.

L'équipe n'était de ce fait constituée que de 3 agents et non de 4 ainsi que l'a mentionné Monsieur Laurent SELVE.

Il tient à rendre hommage au sens des responsabilités de ces agents compte tenu de la difficulté à parfois pouvoir respecter l'amplitude et indique qu'ils ont parfois repris le travail plus tôt afin de pouvoir assurer le service.

IL ajoute que la personne qui va renforcer l'équipe bénéficie d'une solide expérience dans le spectacle vivant et que la grande difficulté du poste réside dans la diversité des tâches demandées : monter une exposition, des concerts, organiser des conférences... ce qui, à moment donné, peut s'avérer épuisant.

Pour ce qui concerne la pointeuse, il insiste sur le fait qu'il refusera que l'on oblige un agent qui a terminé tard le soir, à reprendre le travail le matin à 8h.

Madame Danièle PAGES donne la parole à Madame Laurence BELLOT.

Madame Laurence BELLOT indique que son syndicat se félicite de cette mesure et a d'ailleurs travaillé dans ce sens.

Par ailleurs, ainsi que l'a indiqué Monsieur Denis SAEZ, il s'agit d'un personnel polyvalent, qui a un sens de la responsabilité et il est question de rémunérer les heures supplémentaires de 4 agents sur 2 manifestations, ce qui représente un montant qui, à son sens, ne va pas mettre à mal les finances de la Ville.

Madame Danièle PAGES répond que ce sont deux événements mais que l'un d'entre eux dure 6 jours.

Monsieur Laurent SELVE précise qu'il s'agit de 5 dates, étalées sur 2 semaines l'an dernier.

Madame Danièle PAGES souhaite revenir sur la proposition de Monsieur Denis SAEZ, d'un congé entre Noël et le jour de l'An.

Il est logique qu'il propose cette période, compte tenu de la charge de travail durant cette période, même si elle peut comprendre que cela ne convienne pas à tout le monde.

Monsieur Denis SAEZ indique qu'après 4 ans de direction, il a constaté au regard des historiques des congés posés en période de Noël, que tous les agents de la Direction, y compris ceux de la Régie Technique, ont pris l'une des 2 semaines. Ce n'est qu'exceptionnellement, pour un voyage par exemple, que cela n'a pas été le cas. Il insiste sur le fait que les seules vacances sanctuarisées sont bien celles de fin d'année car ce sont des fêtes de famille même pour ceux qui n'ont pas d'enfants.

Aussi, puisqu'une majorité d'agents posaient des congés durant cette période et compte tenu de l'absence d'activité durant la période, il a donc proposé la fermeture du service entre Noël et le jour de l'An.

Il rappelle que dans la proposition, il était aussi question de limiter le nombre d'heures compensées et qu'une fermeture durant cette période correspond à 35 heures de compensateurs, soit 5 jours.

Madame Danièle PAGES repasse la parole à Monsieur Laurent SELVE.

Monsieur Laurent SELVE souhaite revenir sur le fait de fermer le service pendant 10 jours.

Monsieur Denis SAEZ réplique qu'il ne s'agit pas de 10 jours mais de 5 jours.

Monsieur Laurent SELVE répond qu'il s'agit de 5 jours effectifs mais que, en comptant du vendredi jusqu'au lundi après le jour de l'An, cela correspond à 10 jours.

Monsieur Denis SAEZ précise que le travail est repris le 2 janvier.

Monsieur Laurent SELVE indique que début janvier, le couvent des minimes doit gérer les galettes de roi et la remise des médailles. Aussi, si les agents sont en congés, il demande comment pourront être gérées ces manifestations.

Monsieur Denis SAEZ lui répond qu'aucune cérémonie n'a lieu dès le 2 janvier. Suivant sa proposition, les agents sont en poste le 2 janvier, sauf ceux qui souhaitent poser du congé supplémentaire.

Madame Danièle PAGES tient à rappeler qu'il est question de compensateurs qui s'ajoutent aux congés annuels.

Monsieur Georges BOTET réplique qu'il ne s'agit pas d'un cadeau mais de jours qui leur sont dus.

Madame Danièle PAGES ne dit pas qu'il s'agit d'un cadeau. Simplement, ces compensateurs, qui correspondent au travail supplémentaire qu'ils ont effectué, s'ajoutent aux congés annuels.

Elle donne la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU relève que Monsieur Laurent SELVE a expliqué que les agents ne pouvaient pas être partout à la fois.

Elle demande pour quelle raison on ne parle pas dans ce dossier d'annualisation du temps de travail. Elle sait que peu de services ont été annualisés mais il lui semble qu'il s'agit, pour ce service, de la solution la plus opportune.

Elle rappelle que l'annualisation sur les sites culturels a apporté une solution aux problèmes, avec des périodes d'activité haute et des périodes d'activité basse et des durées de journées de travail qui ne sont pas égales, à savoir période d'été et période d'hiver.

Plutôt que de tergiverser sur la façon de pouvoir gérer les compensateurs, la mise en place de l'annualisation avec des semaines pleines et des semaines plus courtes lui semble être une bonne solution pour la Régie Technique.

Elle rappelle que ce dossier devait être présenté au CT du mois de juin et qu'il a été ajourné, Madame Danièle PAGES ayant précisé que ce dossier ferait l'objet d'une période d'essai durant l'été et serait examiné au terme de cette période.

Elle ajoute que la NBI ZUS a été attribuée en juin aux agents, ce qui est très légitime. Pour autant, tous les problèmes ne sont pas réglés puisqu'il est question de sous-effectif, même si un recrutement intervient le 1^{er} octobre.

Par ailleurs, elle a des difficultés à comprendre le Directeur de la Culture qui évoque le sens des responsabilités de ses agents qui, terminant leur journée de travail à minuit, revenaient travailler à 8h le matin, alors que cela sort du cadre légal et que les agents auraient pu faire valoir leur droit de retrait, en raison d'amplitudes horaires non respectées.

Aujourd'hui, il faut constater que ce service, créé depuis quelques années, est de plus en plus sollicité, ce qui aboutit à des conditions de travail qui ne sont pas satisfaisantes, notamment en matière de sécurité lorsque les agents sont amenés à assurer la circulation si la PM tarde à intervenir.

C'est pourquoi, elle estime que la Collectivité aurait dû proposer une annualisation.

Madame Danièle PAGES donne la parole à Monsieur Denis SAEZ.

Monsieur Denis SAEZ tient à assurer à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU qu'il a mûrement réfléchi sur cette réorganisation.

Il est bien placé pour parler de l'annualisation du temps de travail puisqu'il a participé à la réflexion sur les agents d'accueil et le service du Musée Rigaud.

Il rappelle qu'une annualisation du temps de travail consiste à déterminer très clairement des périodes hautes et des périodes basses d'activité.

L'examen du planning de la Direction de la Culture permet de distinguer au mieux, 6 à 7 événements qui s'étalent du 1^{er} janvier au 31 décembre. Toutes les autres manifestations s'inscrivent au fur et à mesure des sollicitations et ne peuvent être planifiées que 15 jours ou 1 mois avant.

Bien entendu, la Ville pourrait faire le choix de ne pas mettre à disposition le Couvent des Minimes ou le Campo Santo, de ne pas accueillir tel artiste qui souhaite exposer à la Funeraria...ce qui n'est pas le cas.

Face à cette volonté de souplesse dans la capacité d'accueil, la responsabilité du Directeur de la Culture est de gérer au mieux le service et les intérêts des agents.

L'annualisation du temps de travail ne pouvant s'appliquer, soit l'organisation proposée est mise en place, soit la situation reste en l'état, avec des difficultés

plus grandes puisque l'effectif ne permet pas de faire travailler une partie des agents le matin et l'autre le soir.

Il ajoute qu'il incite les agents à participer à des formations (notamment au niveau du son et des lumières) car il estime que cela les valorise lorsqu'ils sont confrontés à des artistes qui peuvent ainsi juger de leur investissement et de la qualité de leur travail.

Madame Danièle PAGES repasse la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU estime que la DRH qui a l'habitude d'organiser le temps de travail des agents pourrait préconiser des solutions, au lieu que ce soit la Direction de la Culture car l'annualisation du temps de travail est une organisation bien précise qui rentre dans des cadres bien précis.

Par ailleurs, elle a côtoyé pendant quelques années cette régie technique et il lui semble que les sollicitations et le travail restitué pourrait entrer dans cette annualisation, avec des semaines d'une durée plus importante que d'autres.

Elle ajoute qu'il faudrait que la Collectivité ait les moyens de ses ambitions si elle souhaite donner satisfaction à toutes les demandes.

En effet, il arrive un moment où pour des raisons logistiques ou en lien avec les conditions de travail des agents, il est nécessaire de cadrer davantage et de fixer des calendriers sur des prêts de salles lorsque les demandes arrivent trop tardivement.

Madame Danièle PAGES indique que Monsieur Denis SAEZ a fort pertinemment répondu et que la volonté de la Collectivité est de conserver la souplesse pour le Couvent des Minimes, s'agissant du seul lieu entièrement à disposition qui peut être proposé aux artistes. C'est pourquoi, elle estime qu'il n'est pas envisageable de mettre en place des semaines longues et des semaines courtes.

Il est très difficile de refuser d'accueillir une manifestation ou une exposition lorsque les autres lieux ne sont pas disponibles.

Elle estime donc qu'il faut trouver une solution dans le dialogue puisque Monsieur Denis SAEZ a rencontré les agents à plusieurs reprises.

Monsieur Denis SAEZ répond qu'il les a effectivement rencontrés en juin et juillet.

Madame Laurence BELLOT demande s'il les a rencontrés après les manifestations de l'été.

Monsieur Denis SAEZ répond que ce n'est pas le cas puisqu'ils viennent de rentrer.

Madame Danièle PAGES indique que la solution idéale va demander un peu de temps. Ainsi que l'a précisé Madame Brigitte PAYROU-NEVEU, la NBI a été accordée à ces agents, s'agissant de l'une de leur demande.

Elle donne la parole à Monsieur Laurent SELVE.

Monsieur Laurent SELVE explique qu'il a fait des recherches concernant une NBI pouvant correspondre aux missions de ce service puisque les agents la demandaient depuis plusieurs années et qu'il leur avait été répondu que le Couvent des Minimes ne faisait pas partie de la zone ZUS, le périmètre s'arrêtant la rue située derrière.

Les recherches qu'il a effectuées lui ont permis de découvrir que l'appellation de la NBI ZUS a changé puisqu'elle s'intitule « NBI pour exercice en Quartier Prioritaire », qu'elle concerne bien les missions des agents de la Régie Technique et, enfin, que le périmètre s'est élargi depuis 2015 et inclut le Couvent des Minimes. Les agents ont donc à nouveau demandé l'attribution de la NBI et elle leur a été attribuée. Il regrette tout de même d'avoir dû faire des recherches et ne pas avoir été prévenu avant.

Il indique qu'il a intégré ce service en 2017, mais que d'autres agents sont en poste depuis plus longtemps.

Pour ce qui concerne l'effectif, il tient à rappeler que même si un agent supplémentaire sera en poste le 1^{er} octobre, le service va intervenir d'ici quelques mois sur le Théâtre Municipal, dès que les travaux seront terminés, ce qui va représenter un site de plus à gérer, sans compter le Musée Rigaud où les agents interviennent également pour la mise en place des différentes conférences qui s'y déroulent.

Il souhaite enfin être le porte-parole de son équipe composée à l'heure actuelle de 4 agents car il serait dommage de perdre l'unité qui existe dans ce groupe, si des demandes de changement de service intervenaient suite au refus de rémunérer les heures supplémentaires des 2 événements restants.

Il rappelle qu'en sa qualité de chef de service, il se doit de défendre ses agents et qu'il ne sera pas facile de trouver des agents qui acceptent de travailler la nuit et le dimanche ou encore d'assurer la sécurité lors du Festival de Musique Sacrée. Il indique d'ailleurs que les agents pourraient faire valoir leur droit de retrait puisque l'utilisation des « raquettes » de sécurité nécessite une habilitation.

Il ajoute qu'ils ne l'ont pas fait car ils respectent leur direction et qu'il n'existe pas de conflit.

Il tenait simplement à mettre l'accent sur l'efficacité et l'implication de cette équipe.

Madame Danièle PAGES passe la parole à Madame Véronique DANOY.

Madame Véronique DANOY souhaiterait savoir, par rapport à l'expérience mise en place cet été, quel est le volume d'heures compensées générées par les événements dont il est question.

Monsieur Denis SAEZ et Monsieur Laurent SELVE ne sont pas en mesure de donner cette information n'ayant pas le tableau.

Madame Véronique DANOY estime qu'il aurait été important d'avoir cette information pour connaître l'impact financier représenté par le paiement de ces événements.

Monsieur Laurent SELVE indique que pour ce qui le concerne, au mois de juillet, il a généré environ 35 heures, alors qu'il n'a effectué qu'un spectacle au Live au Campo.

Monsieur Denis SAEZ lui répond qu'il a aussi travaillé pour Radio France et qu'au mois de juillet, il y avait encore des activités de programmation.

Il ajoute qu'à son niveau, il ne peut pas parler d'heures payées ou non, puisque ce n'est pas son rôle.

Le système mis en place est fait pour respecter les amplitudes et générer moins d'heures.

Il explique que si le système n'est pas mis en place, à partir de 18h, les heures travaillées jusqu'à 21h ou 22h, sont compensées ou rémunérées.

Avec le système proposé, l'agent qui doit terminer à 21h, commencera 7h24 avant, soit 13h et il n'y aura pas d'heures supplémentaires.

Madame Véronique DANOY indique que cette solution est acceptable, uniquement dans le cas d'un renforcement de l'équipe.

Monsieur Denis SAEZ répond que tout dépend des manifestations, puisque certaines demandent de la préparation le jour même.

Ainsi « Couleur Culture » demande énormément de travail en amont de la manifestation et donc sur des journées dites normales. Même si les agents terminent à 19h ou 19h30, il s'agira d'heures supplémentaires mais pas de situation exceptionnelle.

En revanche, un concert de musique sacrée ou un Live au Campo sont des situations exceptionnelles qui se déroulent le soir.

Compte tenu de l'heure de prise de service, il n'y a pas d'heures supplémentaires sauf si, en raison du manque d'effectif, les agents ont dû arriver plus tôt.

Madame Véronique DANOY insiste sur le fait que les agents sont arrivés plus tôt afin de faire face à une demande mais il est évident que cela n'est plus possible.

Madame Danièle PAGES explique que c'est la raison pour laquelle un nouvel agent est affecté dans le service.

Par ailleurs, il conviendra de voir à l'usage si cela est suffisant ou s'il faut à nouveau apporter des modifications.

Elle donne la parole à Monsieur Laurent SELVE.

Monsieur Laurent SELVE souhaite revenir sur le problème de la pointeuse.

Il rappelle que tous les mois, le maximum d'heures pouvant être généré est de 7h24 et que les heures effectuées au-delà sont écrêtées. Il souhaite donc évoquer le problème du portail du Couvent des Minimes.

En effet, lorsque le concierge est absent, les agents doivent, à tout de rôle, procéder à la fermeture du portail le soir à 18h30, ce qui représente 1h30 supplémentaire par jour.

Or, il est fréquent qu'un agent ait déjà effectué 15h ou 20h supplémentaires auxquelles vont encore s'ajouter les heures du portail. Il va donc effectuer toutes ces heures pour rien puisqu'elles seront écrêtées en totalité.

Les agents ne comprennent pas pourquoi il est nécessaire de faire une permanence d'une heure et demie puisque les personnes qui se garent au Couvent des Minimes ont une télécommande leur permettant de récupérer leur véhicule et souhaiterait donc pouvoir terminer à 17h.

Madame Danièle PAGES comprend que cette permanence n'est nécessaire qu'en cas d'absence du concierge.

Monsieur Laurent SELVE répond que c'est le cas et qu'il est en congé tout le mois de juillet et pose d'autres semaines en cours d'année puisqu'il a beaucoup de

compensateurs et que cela aboutit à l'écrtage des heures effectuées par les agents qui le remplacent.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE répond qu'il n'est pas question que les agents puissent perdre des heures et que des éclaircissements sont nécessaires.

Monsieur Denis SAEZ intervient pour expliquer qu'aucune heure n'est perdue par les agents et explique que, comme tous les agents de la Ville, le concierge bénéficie de 6 semaines de congés annuels et d'une journée de repos le mercredi.

Outre les agents qui se garent habituellement dans le parking, le Couvent accueille également des expositions ainsi que le personnel du CIP qui travaille sur le site. Il n'est donc pas possible de fermer le portail à 17h.

C'est donc le concierge qui est chargé de la fermeture. Pour pallier son absence, il a donc demandé au chef de service de prévoir un planning afin qu'à tour de rôle, un agent procède à 18h30 à cette fermeture au lieu de 19h en présence du concierge.

Il ajoute que les heures effectuées sont bien comptabilisées.

Monsieur Laurent SELVE réplique que seule la demi-heure (jusqu'à 18h30) est concernée, alors que l'agent est resté 1h30 de plus.

Monsieur Denis SAEZ répond que cela n'est pas le cas. Il explique que les agents prennent leur poste entre 8h et 9h et peuvent quitter le service à partir de 16h45 jusqu'à 18h, en fonction du planning de travail.

Il a déjà expliqué à des agents qui, pour des raisons personnelles arrivent à 7h45, que leur présence n'est prise en compte sur la pointeuse qu'à partir de 8h.

D'autre part, les agents de la régie technique peuvent quitter le Couvent des Minimes à partir de 16h45 s'ils le souhaitent et si leur planning le permet. Toutefois, ils peuvent aussi travailler jusqu'à 18h qui est l'heure légale de départ.

Monsieur Laurent SELVE insiste sur le fait que, la plupart du temps, hors expositions ou manifestations, les agents partent à 17h. En l'absence du concierge, les agents n'obtiennent que ½ heure de compensateur, de 18h à 18h30.

Monsieur Denis SAEZ dément que ce soit le cas. Il explique que la pointeuse enregistre chaque jour le nombre d'heures et de minutes effectuées.

Lorsque le pointage dépasse l'heure légale de 18h, un incident de pointage s'inscrit. Il appartient alors au Directeur de valider le dépassement, en le justifiant et c'est ce qu'il fait tous les mois.

Monsieur Laurent SELVE indique qu'il a parlé de ce problème en raison des nouvelles bornes de la pointeuse.

Madame Danièle PAGES répond qu'il est souhaitable de revoir exactement la situation et assure Monsieur Laurent SELVE qu'il n'est pas question que les agents soient lésés.

Elle passe la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU souhaite intervenir sur plusieurs points.

D'une part, concernant l'attribution de la NBI qui a changé en 2015, elle souhaite signaler à Monsieur Laurent SELVE que les agents sont tout à fait en droit de réclamer la rétroactivité quadriennale, s'ils ont pu bénéficier de cette prime avant juin 2018.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE explique que le souhait a été d'attribuer cette NBI dans les meilleurs délais. Dans un premier temps, la régularisation a été faite à partir du mois de janvier 2018. Pour ce qui concerne la rétroactivité, elle va être traitée pour chaque agent, en fonction de sa date d'arrivée dans le service.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU remercie Monsieur Jean-Pierre BROUSSE et indique qu'il était important de préciser que la NBI était attribuée avec rétroactivité.

Elle revient sur les propos de Monsieur Laurent SELVE qui n'est pas favorable à la fermeture du service pour les fêtes de fin d'année, au motif qu'il ne pourrait pas profiter de ces 10 jours en famille. Elle insiste sur le fait que l'annualisation pourrait résoudre ce problème puisqu'elle pourrait par exemple lui permettre de quitter le service vers 15h pour aller chercher ses enfants à l'école.

Elle souhaiterait que le DRH démontre que, par rapport aux contraintes de travail de ce service, l'annualisation ne peut pas être mise en place et résoudre les problèmes qui ont été évoqués.

Madame Danièle PAGES lui répond que la démonstration sera faite.

Toutefois, elle lui demande si elle estime anormal que l'on puisse proposer une fermeture annuelle du service durant les fêtes de fin d'année, s'agissant d'une période où il n'y a pas d'activité.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU répond que ce n'est pas le cas mais insiste sur le fait que l'on peut prévoir des semaines avec des horaires variables permettant de ne plus prendre en compte la pointeuse.

Madame Danièle PAGES lui répond qu'une réunion spécifique se tiendra. Elle ajoute qu'à son sens la mise en place d'une annualisation ne permet pas la souplesse qui est souhaitée.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU remarque que, par rapport au mois de juin, des avancées sont intervenues dans ce dossier, puisque, au départ, seule une compensation des heures travaillées était prévue et qu'à présent le paiement d'heures supplémentaires est envisagé pour un certain volume d'heures.

Aussi, ainsi que l'a demandé Madame Véronique DANOY, il lui paraît intéressant, en sa qualité de représentant syndical, de pouvoir disposer du volume d'heures généré par ces agents et estime qu'il ne sera donc possible de se prononcer sur ce dossier que dès lors que l'administration aura proposé un volume d'heures pouvant être rémunérées.

Elle souhaite enfin indiquer qu'elle a constaté qu'aucune mise à disposition de ces agents auprès du Musée Rigaud n'a été présentée en CAP. Pourtant puisque ces agents interviennent dans ce Musée qui est un Etablissement Public Local, il faudrait qu'une mise à disposition partielle soit examinée.

Monsieur Denis SAEZ lui répond qu'il ne s'agit en aucun cas d'une mise à disposition. Simplement, en cas d'inauguration de vernissage, il est demandé à la

Régie Technique d'amener la sono portative, de l'installer et de la récupérer à la fin de l'intervention de l'élus. Ces agents ne sont donc pas mis à disposition auprès du Musée Rigaud pour une durée d'une journée ou plus par semaine.

Madame Danièle PAGES repasse la parole à Madame Véronique DANOY.

Madame Véronique DANOY souhaite évoquer un autre problème concernant ces agents de la Régie Technique, s'agissant des départs en déplacement.

En effet, les agents ont expliqué que lorsque c'est le cas, ils doivent avancer 25% des frais, parfois même prendre en charge le carburant ou l'hôtel.

Elle demande s'il ne serait pas possible, sur ces missions spécifiques, que la Direction de la Culture puisse prévoir leur hébergement et le carburant lorsque la carte TOTAL n'est pas utilisable.

Elle insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas de déplacements pour formation mais de missions spécifiques pour récupérer des œuvres souvent coûteuses.

Monsieur Denis SAEZ ajoute que le problème du carburant se posait pour les agents partant en Espagne puisque la carte TOTAL n'est pas du tout utilisable. En accord avec la Direction Générale, dans ce cas-là, l'avance est plus importante. Un autre problème concerne le trajet jusqu'à Paris puisque, entre Paris et Clermont-Ferrand, il n'y a pas de station Total. Aussi, le contenu du réservoir n'étant pas suffisant, les agents doivent faire une avance d'environ 25 €.

Monsieur Frédéric CARBONNE répond que la DRH doit appliquer les textes concernant les frais professionnels qui n'autorisent pas l'avance totale.

Madame Véronique DANOY demande s'il ne serait pas possible, s'agissant de missions spécifiques et non de formation -et sans parler d'avance-, que leur hébergement soit partie intégrante de la mission.

Monsieur Frédéric CARBONNE répète qu'il n'est pas possible de contourner les textes.

Madame Véronique DANOY demande à nouveau si, s'agissant du transport d'œuvre d'art, les frais ne pourraient pas être pris en charge sans se référer aux textes concernant les frais de formation.

Elle estime anormal que les agents soient contraints de faire l'avance et ne soient remboursés qu'avec retard.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE comprend tout à fait mais répond que la Collectivité est soumise au contrôle de diverses instances, notamment la Chambre Régionale des Comptes, qui examine ce type de dépenses et le respect des textes.

Madame Laurence BELLOT demande à nouveau si la Ville ne pourrait réserver l'Hôtel et le payer à la place des agents.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE répète que cela n'est pas possible, d'autant que les textes prévoient un barème concernant ces dépenses.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU estime qu'il faudrait donc trouver une autre solution pour le transport de ces œuvres, s'agissant d'une tâche récurrente.

En l'absence d'autres questions, Madame Danièle PAGES remercie Monsieur Denis SAEZ et Monsieur Laurent SELVE qui quittent la séance.

Elle propose ensuite de passer au vote et demande aux membres du CT s'ils sont d'accord pour voter sur la base de travail présentée et les heures supplémentaires accordées pour la dernière soirée de VISA, sous réserve que soient à nouveau discutés les points soulevés par les représentants syndicaux et l'expert.

Madame Laurence BELLOT répond que le Syndicat FO s'abstient dans l'attente de voir le fonctionnement avec le nouvel agent prévu, d'obtenir le volume des heures effectuées par les agents et de savoir si elles seront rémunérées ou non.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU indique que le Syndicat SUD vote contre et souhaite que ce dossier soit revu avec prise en compte de toutes les réflexions qui ont été faites et les pistes ouvertes.

Monsieur Georges BOTET confirme également que le syndicat UNSA vote contre dans l'attente de précisions.

VOTES

Collège Représentants Personnel		Collège Représentants Collectivité	
Pour :	0	Pour :	5
Abstention :	4 (FO)	Abstention :	0
Contre :	2 (SUD – UNSA)	Contre :	0

3. DEPARTEMENT RESSOURCES

3.1-DRH, Formation : Expérimentation pour la mise en place d'un Socle de Connaissances et de Compétences professionnelles

Madame Danièle PAGES accueille Madame Christelle BORREIL et lui passe la parole pour la présentation de ce dossier.

Madame Christelle BORREIL explique que le Socle de Connaissances et de Compétences est un dispositif mis en place à l'origine par le COPANEF (Comité Interprofessionnel pour l'Emploi et la Formation) afin de s'assurer que toutes les

personnes en situation de travail disposaient de connaissances leur permettant d'assurer au mieux leur travail.

Le service Formation effectuant déjà de nombreuses formations en interne, il a semblé opportun de s'organiser afin de proposer aux agents de la Collectivité des parcours de formation tels que définis dans le cadre du socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Il s'agit d'un dispositif individuel qui débute par une évaluation des compétences de la personne qui permet d'établir un parcours individualisé.

Certaines des formations qui constituent ce parcours concernent l'agent seul, accompagné d'un formateur, et d'autres sont collectives, en fonction des thématiques.

Il est donc prévu une expérimentation sur l'année 2018 qui concernerait environ 8 agents.

En fin d'année, un bilan est prévu afin de juger de l'opportunité de ce dispositif et la possibilité de le pérenniser.

Madame Danièle PAGES ajoute que le dossier liste les domaines dans lesquels des compétences doivent être acquises et qui rentrent dans un parcours individuel de formation de nature à améliorer la situation des agents en éprouvant le besoin. Elle passe la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU a relevé que ce dispositif concernerait 8 agents, ce qui n'est pas indiqué dans le dossier.

Madame Christelle BORREIL répond que ces agents seront volontaires et l'idée est d'avoir un nombre limité permettant d'adapter au mieux, s'agissant d'une expérimentation.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU lui demande s'il a été réfléchi à la façon de sélectionner ces 8 agents et demande quelle serait leur rémunération.

Madame Christelle BORREIL explique qu'il s'agit de formation traditionnelle, durant le temps de travail.

Madame Danièle PAGES lui demande à quel moment le bilan de cette expérimentation sera fait.

Madame Christelle BORREIL précise que ce bilan devrait intervenir au cours du dernier trimestre 2019 afin de décider, en fonction des résultats obtenus si le dispositif est pérennisé ou stoppé.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU demande quel est le moyen de diffusion choisi afin que cette expérimentation soit connue de tous les agents.

Madame Christelle BORREIL indique que le dossier est présenté en CT dans ce but et que l'information sera consultable sur le site intranet de la Formation.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU demande s'il serait possible que cela fasse l'objet d'une note de service papier, afin d'informer les agents dépourvus de messagerie électronique.

Madame Christelle BORREIL répond qu'il s'agit d'une expérimentation. Elle craint qu'une trop large diffusion ait un effet de frustration pour les agents qui ne pourraient être accueillis au sein du dispositif.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU estime que le problème ne devrait pas se poser si, d'emblée, il est indiqué qu'il s'agit d'une expérimentation concernant peu de candidats.

Madame Danièle PAGES estime également que cette initiative doit être portée à la connaissance de tous les agents.

Madame Christelle BORREIL indique qu'il avait d'ailleurs été prévu de faire paraître cette information dans la lettre mensuelle jointe au bulletin de salaire des agents.

Madame Danièle PAGES remercie Madame Christelle BORREIL pour ses explications et indique que, s'agissant d'une information, le vote n'est pas requis.

3.2-DRH, Formation : mise à jour du Règlement Formation

Madame Danièle PAGES repasse la parole à Madame Christelle BORREIL pour la présentation de ce dossier.

Madame Christelle BORREIL explique que le Règlement Formation était devenu obsolète, essentiellement pour deux raisons

Il s'agit, d'une part, de la disparition du DIF (Droit Individuel à la Formation) remplacé par le CPF (Compte Personnel Formation).

D'autre part, depuis le 1^{er} janvier 2018, le CNFPT a changé son mode de fonctionnement puisqu'il propose à présent des formations hybrides, avec des temps présentiels et à distance.

Il était indispensable de pouvoir intégrer ces nouvelles formations dans le Règlement Formation.

D'autres modifications ont également été faites, notamment concernant la formation Mise à Niveau puisque la dénomination mais également les programmes ont évolué.

Madame Danièle PAGES passe la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU souhaiterait connaître le montant du budget formation CNFPT et hors catalogue CNFPT.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE répond qu'il s'agit de 550 000 € et 130 000 €.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU relève que ces chiffres correspondent à ceux qui avaient été communiqués en septembre 2015.

Madame Christelle BORREIL ajoute que même si le budget est identique, de nombreuses formations en internes sont faites, avec une augmentation des formateurs en interne, ce qui permet d'augmenter le nombre de formations proposées.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU reconnaît la multiplication des formations en interne, tout en dénonçant la durée de certaines d'entre elles. C'est notamment le cas des remises à niveau informatiques qui sont vraiment trop longues. Ces formations, avec un même contenu, devraient avoir une durée moins longue afin de permettre aux agents d'être opérationnels plus rapidement.

Madame Christelle BORREIL répond qu'il existe plusieurs niveaux de remise à niveau. Par exemple Word Fonctionnalités de base ou avancées. Il est donc nécessaire qu'entre chaque formation, les agents puissent s'exercer.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU le conçoit tout à fait mais donne l'exemple d'un agent qui a débuté sa formation il y a 13 mois. Elle estime qu'une telle lenteur n'est pas acceptable.

Madame Christelle BORREIL répond qu'elle va examiner ce cas.

Madame Danièle PAGES, en l'absence d'autres questions, remercie Madame Christelle BORREIL qui quitte la séance.

Elle recueille ensuite les votes.

VOTES

Avis Favorable à l'unanimité des deux collègues.

3.3-DRH, Médiation Préalable Obligatoire (information)

Madame Danièle PAGES passe la parole à Monsieur Frédéric CARBONNE.

Monsieur Frédéric CARBONNE explique que ce dossier est présenté aux membres du CT, à titre d'information.

Il rappelle que la médiation est un processus par lequel les parties ayant un litige s'invitent à trouver un accord en dehors du recours à une juridiction administrative. La Collectivité a donc conventionné avec le Centre de Gestion qui propose un dispositif de Médiation Préalable Obligatoire.

Cette adhésion est faite à titre expérimental jusqu'au mois de novembre 2020.

Différentes catégories de décisions administratives peuvent faire l'objet d'une Médiation Préalable Obligatoire.

Il s'agit notamment de quelques décisions administratives individuelles relatives :

- au traitement indiciaire, à l'indemnité de résidence, au SFT, ou aux diverses indemnités instituées par des textes législatifs,
- à des questions de refus de détachement ou de placement en disponibilité
- à des décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental,
- à des décisions relatives au classement d'un agent à l'issue d'un avancement de grade
- à des décisions défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie
- à des décisions relatives aux personnes en situation de handicap
- à des décisions relatives aux conditions de travail.

La liste est relativement resserrée et l'idée est donc d'entrer dans un dispositif expérimental pendant environ 2 ans.

Un bilan sera fait afin de savoir si des saisines ont été faites sur cette cellule de médiation auprès du Centre de Gestion.

Madame Danièle PAGES passe la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU souhaite remercier la Collectivité d'avoir inscrit ce dossier à l'ordre du jour du CT, même si cela est à titre d'information car elle s'était émue de ce que la convention entre la Ville et le Centre de Gestion des PO soit présentée en séance du Conseil Municipal du mois de juin sans que le Comité Technique ait été informé sur ce point.

Elle ajoute que si la Collectivité veut faire un bilan en novembre 2020 des saisines, il est toutefois nécessaire que les agents soient informés de la possibilité d'utiliser cette médiation préalable. Elle estime qu'il est du devoir de la Collectivité de diffuser cette information auprès de l'ensemble des agents afin qu'ils sachent que la Ville a choisi de participer à cette expérimentation sur une période relativement longue, s'agissant d'une procédure nouvelle.

Elle ajoute que la presse explique avec quelle prudence les fonctionnaires territoriaux portent leurs problèmes devant les tribunaux administratifs. C'est pourquoi, cette médiation pourrait régler nombre de litiges.

Elle indique que le Syndicat SUD se félicite que cette possibilité soit offerte aux agents mais qu'il est indispensable qu'ils soient bien informés.

Madame Danièle PAGES lui donne raison et l'assure que l'information sera bien diffusée.

Elle passe la parole à Monsieur Georges BOTET.

Monsieur Georges BOTET demande si la Ville a réellement l'intention de se servir de cet outil afin d'éviter des litiges plus graves ou si elle adhère à cette convention uniquement pour être en conformité avec la loi.

Il indique que le fait que des élus déclarent faire le ménage et que les titulaires passent en conseil de discipline et les contractuels licenciés, ne lui semble pas correspondre à l'idée de la Médiation Préalable Obligatoire.

Il doute donc de la réelle volonté de la Collectivité.

Madame Danièle PAGES ne comprend pas son scepticisme.

Monsieur Georges BOTET donne l'exemple des litiges sur les avancements et dénonce le fait que suite à la CAP, plusieurs agents ont, par lettre recommandée, saisi le maire, mais que, 6 mois plus tard, ces courriers sont toujours sans réponse. Il doute donc de la réelle volonté de la Collectivité de prendre au sérieux ce dispositif.

Il évoque aussi le problème des médailles du travail qui doivent être motivées alors que ce n'est pas toujours le cas.

Enfin, concernant le prélèvement à la source qui doit intervenir le 1^{er} janvier, il indique à Monsieur Frédéric CARBONNE qu'il faudrait qu'une information soit rapidement faite à ce sujet auprès du personnel de la Ville, puisque les agents peuvent choisir le taux qui sera appliqué.

Monsieur Frédéric CARBONNE lui répond qu'une information paraîtra sur le bulletin du mois de septembre.

Il ajoute, pour ce qui concerne la Médiation Préalable Obligatoire, que Monsieur Georges BOTET a évoqué des cas pour lequel la MPO ne s'applique pas, notamment le contentieux lié aux sanctions disciplinaires et aux cas de révocations.

Madame Danièle PAGES donne la parole à Madame Véronique DANOY.

Madame Véronique DANOY estime que les organisations syndicales ont également un rôle à tenir pour faire connaître la possibilité pour les agents de recourir à la Médiation Préalable Obligatoire et ajoute que cela sera fait au niveau du syndicat FO.

Madame Danièle PAGES rappelle que ce dossier ne nécessite pas de vote, s'agissant d'une information.

Questions diverses

Madame Danièle PAGES donne la parole à Madame Brigitte PAYROU-NEVEU.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU indique que sa question porte sur un courrier qu'elle a adressé cet été à Monsieur le DGS et elle peut donc comprendre qu'il ne lui ait pas encore répondu.

Elle rappelle que le syndicat SUD avait obtenu que soit attribuée aux agents de la Vidéo Surveillance une indemnité de panier, ce qui a bien fait l'objet d'une délibération en conseil municipal en février.

Toutefois, elle rappelle que son syndicat avait également demandé une autre compensation par rapport à la fatigue visuelle puisque dans d'autres collectivités les agents perçoivent une indemnité depuis de nombreuses années.

Il est vrai que les textes ont changé et que le RIFSEEP a annulé certaines indemnités et qu'elle a obtenu une réponse eu égard aux textes de loi.

Mais elle souhaiterait savoir si une augmentation de leur RIFSSEP sera examinée au vu de cette contrainte, à savoir une fatigue visuelle avec des journées de 10 heures, les yeux rivés sur un écran, ce qui entraîne des problèmes au niveau de la concentration et une fatigue nerveuse.

La mise en place en janvier du RIFSSEP n'a pas eu pour conséquence d'augmenter leur régime indemnitaire.

Monsieur Jean-Pierre BROUSSE lui indique qu'il lui a très récemment adressé une réponse qu'elle va recevoir.

Il explique que tout le monde peut comprendre que chaque métier a des spécificités plus ou moins pénibles.

La position de la Collectivité est donc d'appliquer les textes. Pour le cas évoqué par Madame Brigitte PAYROU-NEVEU, les textes sont clairs et il n'existe pas de régime indemnitaire spécifique.

Il rappelle que pour ce qui est de l'application du RIFSSEP, il a été décidé lors de sa mise en place qu'une transposition du montant perçu serait faite à l'Euro/l'Euro. Par ailleurs, il existe d'autres métiers avec d'autres types de fatigue pour lesquels il n'est pas prévu de revoir le régime indemnitaire et ce sera donc également le cas pour ces agents.

Madame Brigitte PAYROU-NEVEU estime que cette décision est profondément injuste car d'autres collectivités ont pris en compte cette fatigue visuelle.

Elle rappelle à Monsieur Jean-Pierre BROUSSE que les agents affectés dans ce service sont souvent en reclassement thérapeutiques ou des travailleurs handicapés.

Elle ajoute que la mise en place de RIFSSEP a été très opaque puisque la possibilité n'a pas été donnée aux organisations syndicales de pouvoir négocier.

Si cela avait été le cas, elles auraient pu travailler sur le sujet avec l'administration et pointer les contraintes sur des métiers bien particuliers.

Elle indique à nouveau que l'attribution de l'indemnité a été attribuée, ce qui est une bonne chose mais elle estime qu'il aurait fallu aller au-delà et attribuer cette compensation puisque d'autres collectivités rémunèrent ce type d'inconvénient.

Madame Danièle PAGES donne la parole à Monsieur Georges BOTET.

Monsieur Georges BOTET suggère que tous les régimes indemnitaires soient examinés afin de voir si l'équité existe bien à ce niveau.

Madame Danièle PAGES, en l'absence d'autres questions, remercie les membres du Comité Technique et clôt la séance.