

DELEGATION DE Monsieur Jean Charles PALAU

D-2012/407

Régime indemnitaire. Décision. Autorisation.

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Ce projet vous est proposé dans le cadre d'un dialogue social constructif et en lien avec le contrat de progrès social signé par le Maire et les organisations syndicales de la Ville.

Par délibération en date du 31 janvier 2005, vous avez donné un avis favorable au dispositif en matière de régime indemnitaire visant aux objectifs suivants :

- Assurer une transposition et des ajustements sur le régime indemnitaire en fonction des textes nouveaux parus à l'époque.
Les ajustements visaient à rapprocher les régimes indemnitaires des différentes filières afin de favoriser la parité entre métiers et non exclusivement par grade.
- Proposer une nouvelle politique de mise en œuvre du régime indemnitaire assise sur 3 piliers : l'assiduité, les responsabilités et la manière de servir, les sujétions particulières.
- Améliorer sensiblement le régime indemnitaire des agents de la filière technique.

Par ailleurs, le comité technique paritaire du 28 mai 2008 avait émis un avis favorable à la reconnaissance d'un régime indemnitaire d'encadrement et de sujétions spéciales, complétant le régime indemnitaire de grade et permettant la valorisation de certaines fonctions exercées.

Compte tenu du contexte national en matière de rémunération dans la fonction publique et des efforts de notre collectivité en matière de maîtrise de la masse salariale, notamment ces deux dernières années. Il vous est proposé de faire évoluer l'ensemble de ce dispositif avec les objectifs suivants :

- Améliorer la parité entre les filières pour développer une gestion davantage liée au poste, et au grade.

- Définir une nouvelle cohérence hiérarchique à l'intérieur des cadres d'emplois, en lien avec la politique des promotions statutaires mises en œuvre pour les agents de la Ville.
- Renforcer l'attractivité de notre collectivité pour favoriser le recrutement de titulaires dans un bassin d'emploi très concurrentiel.
- Développer notre politique de reconnaissance de la particularité de certains métiers (pénibilité, expertise...) avec un régime indemnitaire pour sujétions particulières collectives, telles qu'elles ont été adoptées en CTP ces dernières années.
- Maintenir la reconnaissance liée aux fonctions d'encadrement.
- Favoriser le présentéisme.

I – Propositions de revalorisation

Dans ce cadre, il vous est proposé de vous prononcer sur un ensemble de mesures, les unes concernant tous les agents de la Ville, les autres certains cadres ou catégories d'emploi, avec un échelonnement sur 2012 – 2013 – 2014.

1. Augmentation générale du régime indemnitaire de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires occupant un poste permanent de la collectivité, y compris pour les assistantes maternelles, de 30 euros bruts et ce dès le 1^{er} juillet 2012.
2. Revalorisation de certains grades :
 - Pour la catégorie A, les grades des filières administrative, culturelle et sportive seront revalorisés et repyramidés pour répondre aux objectifs d'attractivité vis-à-vis des autres collectivités et de parité avec la filière technique.
 - Pour les catégories B, les différents cadres d'emplois ayant dorénavant une progression de carrière quasi identique, il est proposé de rééquilibrer les régimes indemnitaires de l'ensemble des agents des filières administrative, culturelle et sportive. Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux ne sera pas concerné du fait du niveau déjà élevé de leur régime indemnitaire actuel, supérieur à la moyenne des régimes indemnitaires de même catégorie et concurrentiel vis-à-vis des autres collectivités.
 - Pour la catégorie C, un effort particulier sera fait pour les échelles de rémunération 5 et 6, afin de reconnaître la réelle technicité des agents ayant réussi les examens professionnels de déroulement de carrière et pour lesquels il n'existe pas de grade de maîtrise comme en filière technique.
 - Pour les agents de catégorie C des échelles de rémunérations 3 et 4, il est proposé un effort supplémentaire de 10 euros brut par agent au 1^{er} janvier 2013, en plus de l'augmentation générale de 30 euros bruts intervenant au 1^{er} juillet 2012

Ces propositions prennent en compte les plafonds réglementaires, sachant que certains cadres d'emplois ne peuvent pas bénéficier de ces augmentations catégorielles compte tenu des plafonds qui s'appliquent à eux.

Elles sont détaillées en pièce jointe (document remis à titre indicatif concernant les augmentations catégorielles).

Elles seront appliquées en deux phases :

- Versement de 50 % des montants proposés à compter du 1^{er} janvier 2013, sauf pour les agents de catégorie C, échelle 3 et 4, pour lesquels la totalité de l'augmentation interviendra en 2013
- Versement de 100 % des montants proposés à compter du 1^{er} janvier 2014

3. Création d'un niveau d'encadrement de proximité nommé « N-3 ».

Il est en effet apparu nécessaire pour des agents particulièrement éloignés de leur hiérarchie directe (comme les futurs responsables de site des écoles) ou ayant une particulière autonomie dans la mise en œuvre de leurs missions (futur responsable de quartier) de reconnaître un niveau d'encadrement supplémentaire.

En catégorie C, ce niveau doit permettre de reconnaître des missions d'encadrement pour des agents qui ne pourraient notamment pas atteindre le grade d'agent de maîtrise. Le nombre d'agents éligibles à ce nouveau niveau ne pourra excéder 10 % de cette même catégorie.

Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2012 pour les responsables de sites des écoles et sera mise en œuvre progressivement au fur et à mesure de l'élaboration des projets d'organisation déployés dans la collectivité pour les autres postes concernés.

Le régime indemnitaire (au sens large) correspondant sera de 70 euros brut, y compris la NBI d'encadrement pour les agents qui peuvent en bénéficier

4. Intégration de la NBI d'accueil des adjoints administratifs dans leur régime indemnitaire et recensement des agents ayant des fonctions d'accueil à titre principal tels que définies lors du CTP (28 mai 2008). Elle sera mise en œuvre au 1^{er} janvier 2014, après recensement des postes d'accueil administratif de la collectivité.

Cette mesure permettra concrètement la reconnaissance des fonctions d'accueil de certains de nos agents en situation quotidienne de relations avec les usagers (comme les agents de l'état civil par exemple)

II – Propositions complémentaires liées à l'absentéisme

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif se fera de façon pluriannuelle et sera accompagnée de l'abandon de l'actuelle prime d'assiduité dont les effets s'estompent progressivement. Cependant, pour tenir compte du fait que la mise en œuvre de ce nouveau dispositif n'intervient qu'au 1^{er} juillet, une demi prime d'assiduité (soit respectivement 250, 200 et 150 € pour les cadres A, B et C) sera versée en janvier 2013 pour les agents remplissant les conditions de présentéisme au 1^{er} semestre 2012 (moins de 5 jours d'absence pour un montant total de cette prime, et entre 5 et 10 jours pour la moitié de cette prime).

L'effort financier réalisé par la collectivité prend en compte l'objectif d'une amélioration de l'assiduité dans les services, permettant ainsi de maîtriser la masse salariale avec un recours moindre aux agents en remplacement.

Il ressort sur ce point des analyses menées sur l'absentéisme que celui-ci se concentre sur deux types de situations :

- les petits arrêts de moins de 3 jours (plusieurs milliers d'arrêts par an) qui pénalisent fortement l'organisation des services
- les arrêts longs de plus de 3 mois qui, s'ils témoignent d'une réelle difficulté des agents, représentent à eux seuls plus de 40 000 jours de maladie ordinaire sur 60 000 jours pour l'ensemble des arrêts.

Actuellement le régime indemnitaire des agents en congés de longue maladie et de longue durée est abattu de 50 %. Il est proposé, dans un souci d'équité, que soit réduit :

- de 15 % le régime indemnitaire (de grade et de sujétion) des agents comptant plus de 90 jours d'absence sur les 12 derniers mois, et à partir du 91^{ème} jour
- de 25 % le régime indemnitaire (de grade et de sujétion) des agents comptant plus de 180 jours d'absence sur les 12 derniers mois, et à partir du 181^{ème} jour

Cette mesure pourrait être mise en œuvre à compter du 1^{er} octobre, sans prise en compte des absences antérieures à cette date. Ainsi, concrètement, la réduction de régime indemnitaire n'interviendrait qu'au 1^{er} janvier 2013 pour les agents absents depuis le 1^{er} octobre 2012.

La mise en œuvre de la journée de carence devrait avoir quant à elle un impact sur la répétition des arrêts de très courte durée.

Ces propositions prennent en compte les possibilités offertes par les dispositions réglementaires actuellement en vigueur : la Ville de Bordeaux intégrera par conséquent le recours, en tant que de besoin, à la Prime de Fonction et de Résultat (PFR) notamment.

Et pour finaliser le déploiement des mesures catégorielles qui interviendront le 1^{er} janvier 2013, une délibération complémentaire actualisant le cadre réglementaire général annexé à la délibération du 31 janvier 2005 vous sera présentée au conseil municipal du 19 novembre 2012.

Aussi, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter à compter du 1^{er} juillet 2012, le cadre général d'évolution du régime indemnitaire tel que présenté ci-dessus ;

et autoriser Monsieur le Maire :

- à fixer les attributions individuelles,
- à prendre les arrêtés individuels correspondants à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire décrit par cette délibération.

ADOpte A L'UNANIMITE

PIECE JOINTE

ANNEXE - REVALORISATIONS CATEGORIELLES

GRADES CATEGORIE A	MONTANT ACTUEL	MONTANT REVALORISE	AUGMENTATION MENSUELLE
ATTACHE	329	490	161
ATTACHE PRINCIPAL	379	640	261
DIRECTEUR TERRITORIAL	586	840	254

BIBLIOTHECAIRE	235	330	95
ATTACHE DE CONSERVATION	235	330	95
CONSERVATEUR BIBLIOTHEQUE	395	430	35
CONSERVATEUR PATRIMOINE	383	430	47
CONSERVATEUR EN CHEF PATRIMOINE	460	530	70

CONSEILLER APS	203	255	52
CONSEILLER PRINCIPAL APS 2CL	214	266	52

GRADES CATEGORIE B	MONTANT ACTUEL	MONTANT REVALORISE	AUGMENTATION MENSUELLE
REDACTEUR	318	350	32
REDACTEUR PRINCIPAL	323	370	47
REDACTEUR CHEF	329	390	61

ASSISTANT DE CONSERVATION	221	300	79
ASSISTANT DE CONS PPAL 2CL	227	340	113
ASSISTANT DE CONS PPAL 1CL	227	380	153

EDUCATEUR APS	184	205	21
EDUCATEUR APS : echelon > 5	195	215	20
EDUCATEUR APS PRINCIPAL 2CL	196	220	24
EDUCATEUR APS PRINCIPAL 1CL	197	230	33

ANIMATEUR	165	205	40
ANIMATEUR PRINCIPAL 2CL	169	220	51
ANIMATEUR PRINCIPAL 1CL	169	230	61

EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	314	350	36
EDUCATEUR PRINCIPAL DE JEUNES ENFANTS	319	370	51
EDUCATEUR CHEF DE JEUNES ENFANTS	324	390	66

ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	200	230	30
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF PRINCIPAL	259	290	31

ASSISTANT MEDICO TECHNIQUE CL NORM	302	350	48
ASSISTANT MEDICO TECHNIQUE CL SUP	307	370	63

GRADES CATEGORIE C ECH 5 ET 6	MONTANT ACTUEL	MONTANT REVALORISE	AUGMENTATION MENSUELLE
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2CL	141	230	89
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1CL	178	260	82
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2CL	129	230	101
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1CL	148	260	112
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL 2CL	183	230	47
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL 1CL	217	260	43
OPERATEUR QUALIFIE APS	144	230	86
OPERATEUR PRINCIPAL APS	183	260	77
AGENT SPECIALISE PRINCIPAL ECOLES MATERNELLES 2CL	141	230	89
AGENT SPECIALISE PRINCIPAL ECOLES MATERNELLES 1CL	178	260	82

GRADES CATEGORIE C ECH 3 ET 4	MONTANT ACTUEL	MONTANT REVALORISE	AUGMENTATION MENSUELLE
ADJOINT ADMINISTRATIF 2CL	118	128	10
ADJOINT ADMINISTRATIF 1CL	122	132	10
ADJOINT TECHNIQUE 2CL	118	128	10
ADJOINT TECHNIQUE 1CL	122	132	10
ADJOINT DU PATRIMOINE 2CL	149	159	10
ADJOINT DU PATRIMOINE 1CL	156	166	10
ADJOINT D'ANIMATION 2CL	118	128	10
ADJOINT D'ANIMATION 1CL	122	132	10
AGENT SOCIAL 2CL	118	128	10
AGENT SOCIAL 1CL	122	132	10
OPERATEUR APS	122	132	10
AGENT SPECIALISE ECOLES MATERNELLES 1CL	122	132	10

D-2012/408

Ouvertures, modifications et suppressions de postes. Mise à jour du tableau des effectifs. Décision. Autorisation

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La modification du tableau des effectifs est sollicitée, afin de permettre des recrutements.

Ces modifications de poste ne correspondent pas à des créations mais à des transformations de poste.

Ces postes seront ouverts en priorité à des candidats titulaires de la fonction publique mais compte tenu des difficultés liées au recrutement par voie d'inscription sur liste d'aptitude, notre collectivité souhaite se réserver la possibilité de pourvoir ces postes par des non titulaires, afin de ne pas écarter des candidats dont les compétences et la technicité correspondraient parfaitement aux profils spécifiques recherchés.

La collectivité accompagnera au mieux ces agents pour leur permettre d'accéder au statut de la fonction publique territoriale par la voie des concours.

L'avis du Comité Technique Paritaire ayant été requis, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, je vous demande, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

- ✓ adopter les conclusions et mesures qui précèdent,
- ✓ accepter les ouvertures de postes et les transformations de postes précités et autoriser Monsieur le Maire à signer les contrats de recrutement si ces postes étaient pourvus par des agents non titulaires,
- ✓ autoriser Monsieur le Maire à imputer les dépenses correspondantes sur les crédits ouverts à cet effet au budget (chapitre globalisé 012).

ADOpte A L'UNANIMITE

Ouvertures de postes juillet 2012

Direction générale	Direction	Nouvel emploi	Nouvelle catégorie	Cadre d'emploi	Commentaires	Observations
DGVSC	Direction de l'éducation de la petite enfance et de la famille	Directrice de crèche	A	Puéricultrice	Ouverture	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourra être pourvu contractuellement (article 3-3,1 ^{er} et 2° de la loi 2012-347 modifiant la loi du 26 janvier 1984
DGVSC	Direction de l'éducation de la petite enfance et de la famille	Auxiliaire de puériculture	C	Auxiliaire de puériculture	Ouverture	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste pourra être pourvu contractuellement (article 3-2 de la loi 2012-347 modifiant la loi du 26 janvier 1984

Transformation de poste juillet 2012

Direction générale	Direction	Catégorie	grade actuel	Emploi	Nouvel emploi	Nouvelle catégorie	Cadre d'emploi	Commentaires	Observations
DGFG	Direction de la concurrence et de la commande publique	A	Attaché territorial principal	Juriste	Juriste	A	Attaché territorial	Ouverture en contrepartie de la suppression du poste de titulaire	Compte tenu de la spécificité des missions, ce poste sera pourvu contractuellement (article 3-3,1 ^{er} et 2° de la loi 2012-347 modifiant la loi du 26 janvier 1984

D-2012/409

Convention de mise à disposition de personnel auprès d'organismes. Décision. Autorisation

Monsieur Jean-Charles PALAU, Adjoint au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

La Ville souhaite mettre en œuvre une action innovante de partage des compétences des cadres de haut niveau des trois fonctions publiques.

A ce titre une première expérimentation est proposée à un directeur de la Ville auprès d'une administration déconcentrée de l'Etat, en l'occurrence la DRAC.

Pour que cette expérimentation puisse s'exercer dans une certaine stabilité, il est demandé une mise à disposition de longue durée, soit 3 ans.

Un bilan de cette expérimentation sera fait et étendu en fonction des opportunités.

Par conséquent, je vous propose, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir

- Ø adopter le principe de cette mise à disposition,
- Ø autoriser M. le Maire à signer les conventions correspondantes, dont vous trouverez le projet ci-joint,

ADOpte A L'UNANIMITE

M. PALAU. -

Monsieur le Maire, mes chers collègues, dans un contexte de raréfaction de la ressource, les ressources humaines sont privilégiées par Alain JUPPE et depuis quelques années maintenant sont génératrices d'un vrai effet de levier de croissance interne que nous voulons amplifier.

C'est ainsi que dans un contexte conjoncturel compliqué pour l'économie en général et pour les collectivités françaises en particulier, ici, à la Mairie de Bordeaux, nous sommes toujours en mesure d'avoir des ambitions et de les mener à bien. Le poids de la conjoncture ne nous empêche pas d'avancer.

Compte tenu du contexte national en matière de rémunération dans la fonction publique et des efforts de notre collectivité afin de maîtriser la masse salariale, notamment ces deux dernières années, il est convenu de faire évoluer l'ensemble du dispositif indemnitaire avec pour objectifs, les suivants que je vais détailler.

Le premier de ceux-ci, il s'agit d'améliorer la parité entre les filières pour développer une gestion davantage liée aux postes et aux grades.

Ensuite, définir une nouvelle cohérence hiérarchique à l'intérieur des cadres d'emploi en lien avec la politique des promotions statutaires mise en œuvre pour les agents de la ville.

Ensuite renforcer l'attractivité de notre collectivité pour favoriser le recrutement de titulaires dans un bassin d'emplois très concurrentiel.

Développer notre politique de reconnaissance de la particularité de certains métiers.

Maintenir la reconnaissance liée aux fonctions d'encadrement.

Et enfin favoriser le présentéisme.

Le présent accord comporte diverses dispositions que je vous propose de passer en revue rapidement.

La première de celles-ci, il s'agit d'une augmentation générale du régime indemnitaire de l'ensemble des agents titulaires et non titulaires occupant un poste permanent de la collectivité, y compris pour les assistantes maternelles, de 30 euros bruts mensuels et ce dès le 1^{er} juillet de cette année.

La deuxième disposition est relative à la revalorisation de certains grades :

D'abord les catégories A, pour les grades des filières administrative, culturelle, et sportive.

Autant pour les catégories B.

Pour les catégories C, un effort particulier sera fait pour les échelles de rémunération 5 et 6 afin de reconnaître la réelle technicité des agents ayant réussi les examens professionnels de déroulement de carrière et pour lesquels il n'existe pas de grade de maîtrise comme en filière technique.

Ensuite, pour les catégories C des échelles de rémunération 3 et 4.

Ensuite nous avons la création d'un niveau d'encadrement de proximité dit « N-3 » dans notre pyramide.

En catégorie C ce niveau doit permettre de reconnaître des missions d'encadrement pour des agents qui ne pourraient notamment pas atteindre le grade d'agent de maîtrise.

Intégration de la NBI d'accueil des adjoints administratifs dans leur régime indemnitaire et recensement des agents des fonctions d'accueil à titre principal telles que définies lors du CTP du 28 mai 2008.

Dernier pan de notre dispositif, il s'agit de mesures complémentaires liées à l'absentéisme.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif se fera de façon pluriannuelle et sera accompagnée de l'abandon de l'actuelle prime d'assiduité dont les effets s'estompent malheureusement progressivement.

Le régime indemnitaire des agents en congés de longue maladie et de longue durée est abattu de 50%. Il est convenu dans un souci d'équité que soit réduit :

- de 15% le régime indemnitaire (de grade et de sujétion) des agents comptant plus de 90 jours d'absence sur les 12 derniers mois et ce à partir du 91^{ème} jour ;

- de 25% le régime indemnitaire (de grade et de sujétion) comptant plus de 180 jours d'absence sur les 12 derniers mois toujours, et à partir du 181^{ème} jour.

Je ne rentre pas dans le détail du calendrier de mise en œuvre de ces dispositions.

Avant de répondre à vos éventuelles questions je tiens à souligner ici que l'ensemble de ces dispositifs, vous l'avez dit Monsieur le Maire, a reçu un avis favorable à l'unanimité lors du CTP du 5 juillet dernier.

Il a fait l'objet ce matin de la signature d'un avenant à notre Contrat de Progrès Social 2010 / 2014, évidemment lui aussi ratifié à l'unanimité de nos partenaires sociaux.

Je souhaite ici profiter de cette délibération pour remercier :

D'abord nos partenaires sociaux pour leur esprit de responsabilité. Nous travaillons à livre ouvert, en confiance et dans le plus grand respect mutuel ;

Notre Secrétaire Général pour son implication déterminante dans ces négociations ;

Les équipes de la DRH et de Laurence ROSAZZA qui ont travaillé de nombreuses heures pour modéliser les scénarios et apporter un cadre à cette discussion ;

Les directions de notre maison qui ont fait remonter leurs sensibilités ;

Et enfin, avec Constance MOLLAT, je voulais vous remercier, Monsieur le Maire, pour votre confiance renouvelée à l'occasion de ces négociations.

Merci Mesdames, Messieurs.

M. LE MAIRE. -

Merci Monsieur l'adjoint. Je souligne que j'ai évidemment ce matin signé un protocole aux termes duquel je m'engage à saisir le Conseil Municipal, et c'est le Conseil Municipal qui décide, naturellement.

M. HURMIC

M. HURMIC. -

Monsieur le Maire, mes chers collègues, deux mots pour nous féliciter à notre tour de l'accord intervenu à l'unanimité tant dans le cadre du CTP que dans le cadre de la réunion que vous avez eue ce matin même avec les trois organisations syndicales représentées à la Mairie de Bordeaux. Je pense qu'au niveau du climat social cela est une excellente décision et une excellente initiative.

Je sais aussi que dans l'accord qui a été donné par les organisations syndicales un point a été particulièrement appuyé c'est le sort réservé aux catégories C, qui sont quand même parfois les plus mal loties dans certaines collectivités locales, et les perspectives de carrière des catégories C. Je sais que cela a été vivement recommandé par l'ensemble des organisations syndicales. M. PALAU nous a annoncé que des efforts seraient réalisés dans les années qui viennent en faveur de cette catégorie d'agents territoriaux, donc naturellement nous suivrons de près tous les efforts de revalorisation qui seront faits en fonction des agents appartenant à cette catégorie-là.

Voilà les deux mots de commentaire que je souhaitais faire par rapport à cette communication.

M. LE MAIRE. -

Merci.

M. MAURIN

M. MAURIN. -

Monsieur le Maire, chers collègues, nous nous félicitons de l'accord sur le régime indemnitaire qui va permettre aux agents de notre collectivité de bénéficier de 30 à 40 euros selon les catégories.

Cet accord rend caduque la notion de prime au présentisme, dite « prime d'assiduité », très controversée tant il est injuste de sanctionner financièrement les agents malades.

Cet accord et l'investissement financier qu'il engendre va dans le sens de notre position lors des débats budgétaires où nous contestons systématiquement vos ambitions, Monsieur le Maire, de réduction des dépenses de fonctionnement en commençant par la masse salariale.

Un dernier mot. Il ne faudrait pas que le régime indemnitaire occulte une des premières revendications des organisations syndicales, c'est l'augmentation des salaires, et notamment pour ce qui est de la fonction publique territoriale, de l'augmentation du point d'indice qui est la seule garantie d'un pouvoir d'achat pérenne et ambitieux. Merci.

M. LE MAIRE. -

M. RESPAUD

M. RESPAUD. -

Pour nous féliciter également de cette négociation menée par M. PALAU et de cet accord, et nous féliciter également, cela a été déjà dit mais je le répète, de la prise en compte notamment des personnels de catégorie C parce que ce n'est pas toujours évident. C'est le cas dans cet accord et donc je trouve que c'est un bon accord. Vous avez bien fait de le signer, Monsieur le Maire.

M. LE MAIRE. -

M. MARTIN

M. MARTIN. -

Monsieur le Maire, je voudrais à mon tour me réjouir de cet accord qui se situe dans le droit-fil du Contrat de Progrès que nous avons signé il y a un an et demi maintenant. Promesse avait été faite en effet à l'époque de revoir ce dossier.

Je voudrais Monsieur le Maire, vous remercier d'avoir permis qu'il soit mis en œuvre.

Remercier Jean-Charles PALAU et toute l'équipe ainsi que nos organisations syndicales avec lesquelles, c'est vrai, nous entretenons de bonnes relations.

Et rappeler que le point d'indice résulte d'une décision gouvernementale, si tant est qu'il devait être modifié. Donc c'est bien que la Ville se substitue à l'Etat pour modifier les règles du jeu et donner un peu plus de pouvoir d'achat à nos agents qui sont tous exceptionnels.

M. LE MAIRE. -

M. PALAU, rien à ajouter ?

Je me réjouis de cette unanimité. C'est pour moi l'occasion de tirer un coup de chapeau à l'ensemble de nos agents. Ils font un métier exigeant. Leur charge de travail, je le sais, est lourde. Il y a de plus en plus de demandes de services de la part de la population dans tous les secteurs et ils assument cela avec beaucoup d'efficacité.

Je suis heureux de recevoir souvent des témoignages de satisfaction de la population ou des personnes qui visitent Bordeaux. Je le leur transmets aussi régulièrement que possible.

Pas d'oppositions ?

Pas d'abstentions ?

Je vous remercie.

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

de M.....

auprès de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC)

Entre

La Ville de Bordeaux, représentée par son Maire, Monsieur Alain JUPPÉ, dûment autorisé par Délibération n° en date du, reçue en Préfecture le

Et

La Direction régionale des affaires culturelles (DRAC), 54 rue Magendie, 33074 Bordeaux Cedex, représentée par son Directeur,

Il a été arrêté et convenu, ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

M, (grade), est mis(e) à disposition de la Direction régionale des affaires culturelles, conformément aux dispositions de la Loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 modifiée et du Décret n° 2008-580 du 18 juin 2008, afin de contribuer aux échanges de compétences des cadres entre les fonctions publiques.

ARTICLE 2 : DUREE

M..... est mis(e) à disposition de la Direction régionale des affaires culturelles pour une durée de **3 ans, à compter du 1^{er} septembre 2012.**

M..... exercera ses fonctions à temps complet.

ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EMPLOI

Les conditions de travail sont définies par l'autorité d'accueil :

- En matière de formation professionnelle ou syndicale :

Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux demeure compétent pour autoriser **M.....** à bénéficier de la formation professionnelle ou syndicale, après avoir recueilli l'avis de Monsieur le Directeur de la Direction régionale des affaires culturelles.

- En matière de travail à temps partiel :

M..... pourra être autorisé(e) à exercer ses fonctions à temps partiel, par Arrêté de Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux, après avis de Monsieur le Directeur de la Direction régionale des affaires culturelles.

- En matière disciplinaire :

Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux conserve toute autorité en matière disciplinaire et pourra intervenir sur demande de l'autorité représentant l'organisme d'accueil.

ARTICLE 4 : REMUNERATION

La rémunération de **M**..... sera versée par la Ville de Bordeaux. Cette rémunération correspondra au grade de l'intéressé(e), régime indemnitaire compris. Il ou elle ne pourra percevoir aucun complément de rémunération.

ARTICLE 5 : PRISE EN CHARGE DE DIVERSES PRESTATIONS PAR LA VILLE

La Ville de Bordeaux supportera la charge des prestations servies en cas de congé maladie, accident du travail, congé de maternité, allocation temporaire d'invalidité, congé de formation professionnelle et droit individuel à la formation.

ARTICLE 6 : NOTATION

Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux conservera le pouvoir de noter l'intéressé(e) au vu d'un rapport établi par l'autorité compétente de l'organisme d'accueil.

ARTICLE 7 : CESSATION DE LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION

Elle peut intervenir sur décision de Monsieur le Maire de la Ville de Bordeaux ou du fonctionnaire mis à disposition ou de l'autorité représentant l'organisme d'accueil.

Un délai de deux mois entre la demande de fin de mise à disposition et la date d'effet de cette fin devra être respecté.

ARTICLE 8 : LITIGES

Les litiges résultant de l'application de la présente convention seront portés devant le Tribunal Administratif de Bordeaux.

Fait à Bordeaux, en l'Hôtel de Ville, le

Le Directeur de la DRAC

**Pour le Maire de la Ville de Bordeaux et par
délégation,
Monsieur Jean Charles PALAU
Adjoint au Maire**