



Direction générale adjointe des Relations Humaines

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE TECHNIQUE
PARITAIRE DE LA VILLE D'ORLEANS
DU VENDREDI 23 AVRIL 2010
(SUITE DU COMITE TECHNIQUE PARITAIRE DU 1^{er} AVRIL 2010)

Sommaire

- 1/ Recensement des questions diverses.
- 2/ Approbation du procès-verbal du CTP du 25 février 2010 (vote)
- 3/ DGA Familles et solidarité : Présentation de l'étude recrutement volet CCAS (vote)
- 4/ DGA Familles et solidarité : Présentation des projets de service du CCAS, du pôle prévention-réussite, de la mission insertion, de l'espace famille, de la mission handicap-santé et de la mission logement (vote)
- 5/ DGA Vie culturelle et sportive : Présentation des projets de service des Directions de la culture et de la création artistique, des sports et des loisirs, de l'évènementiel et de la mission jeunesse (vote)
- 6/ DGA Relations humaines : Contrat d'objectifs territorialisés avec le CNFPT (vote)
- 7/ DG des services techniques : Délégation de service public du parking Jean Jaurès (vote)
- 8/ DGA Développement : ARENA : Contrat de partenariat et délégation de service de public (vote)

* * *

* *

ETAIENT PRESENTS :

I - REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres titulaires

Mme SAUVEGRAIN Muriel

Adjoint au Maire pour le personnel municipal, les affaires administratives et les moyens généraux -
Vice-Président du CTP

Mme PILET-DUCHATEAU
Marie-Thérèse

Adjoint au Maire pour les relations internationales et européennes, les villes jumelles, la coopération décentralisée et le tourisme

Mr TORREILLES Guy
(à compter de 10h30)
Mr MONTEBELLO Claude

Conseiller Municipal délégué auprès du Maire pour la démocratie locale
Conseiller Municipal pour le quartier de La Source

M. PILOT Patrick
M. BAZIN Jean-François

Directeur général des services
Directeur général des services techniques

M. PREVOST Patrick

Directeur général adjoint finances
Administration

Mme FAURE Mireille

Directeur général adjoint relations humaines

Membres suppléants

Mme LECLERC Alexandrine
(jusqu'à 10h45)

Adjoint au Maire pour la solidarité, la politique de la famille, la petite enfance, les personnes âgées, le handicap.

M. SANKHON Soufiane

Adjoint au Maire à la jeunesse et animation des quartiers

M. LEBaupin Patrick

Directeur général adjoint familles et solidarité

M. FRICHETEAU Jean-Michel
Mme FOUCHET Nadine

Directeur général adjoint proximité
Responsable du personnel des écoles

M. GLOUZOUIC Christian	Directeur de la maîtrise de l'énergie et des risques.
Mme BONHEUR Sylvie	Responsable administratif Médiathèque
M. HUGUENIN Julien	Ingénieur sécurité

II - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Membres titulaires

M. CHABROL Jean-Paul	C.F.D.T.
M. BLANCHET Eric	C.F.D.T.
Mme JUBIN Véronique	C.F.D.T.
Mme OSBORNE Karen	C.F.D.T.
M. JATHAN Philippe	C.G.T.
Mme RAULT Marie-Chantal	F.A.F.P.T.
M. BOULANT Florent	F.A.F.P.T.
M. BORDONADO Roger	F.O.
M. GALOPIN David	F.O.

Membres suppléants

M. SAGHAAR Bruno	C.F.D.T.
M. RECARD Philippe	C.G.T.
M. FILLIAU Yannick	F.A.F.P.T
M. MOREAU Pascal	F.A.F.P.T
Mme DURIS Christel	F.O.

ETAIENT EXCUSES :

I - REPRESENTANTS DE LA COLLECTIVITE

Membres titulaires

M. GROUARD Serge	Maire, Président du CTP
Mme HEAU Catherine	Conseiller Municipal délégué pour le spectacle vivant, les enseignements

Membres suppléants

Mme DE CHANGY Alexandra	Conseillère municipale déléguée pour la vie associative
Mme DE QUATREBARBES Aude	Adjoint au Maire pour la coordination de la politique de proximité et la gestion du domaine public

II - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Membre titulaire

Mme PETIT Pascale	CGT
-------------------	-----

Membres suppléants

M. LITIERE Luc	CFDT
Mme CHABON Suzy	CFDT
Melle HEBRARD Alexiane	CFDT
M. BELTZUNG Joël	C.G.T.
Mme GRINOVERO Marie-Claude	F.O.

La séance est ouverte à 9h15.

Madame SAUVEGRAIN annonce l'arrivée au sein des services de la Ville de Madame Delphine REGALASTI-MULTON, Directrice de la culture et de la création artistique et de Madame Pascale GRAVEJAL, Responsable administratif et financier à la DGA Relations humaines.

1/ Recensement des questions diverses

Monsieur RECARD estime que le rythme imposé par l'administration pour la préparation des Comités techniques paritaires ne permet pas aux représentants du personnel d'analyser les dossiers de manière approfondie.

Il souhaite que la durée des réunions préparatoires soit suffisante pour leur permettre la lecture des dossiers et favoriser les échanges et les discussions.

Il demande un point sur l'avancement de l'audit du Conservatoire et sur le recrutement du Directeur.

Monsieur CHABROL souhaite des précisions sur les conditions d'adhésion des retraités au CNAS.

2/ Approbation du procès-verbal du Comité technique paritaire du 25 février 2010

Le procès-verbal du Comité technique paritaire du 25 février 2010 est adopté à l'unanimité.

3/ DGA Familles et solidarité : Présentation de l'étude recrutement - volet CCAS

Madame FAURE présente l'étude menée sur les missions de recrutement au sein du C.C.A.S. (Centre Communal d'Action Sociale) : les recrutements permanents et temporaires, le traitement des demandes d'emploi et de stages ainsi que le suivi des effectifs.

L'objectif est de vérifier la pertinence de ce dispositif, dérogatoire aux autres services de la Ville, pour lesquels l'ensemble des recrutements sont réalisés au sein du service recrutement de la DGA Relations humaines.

Une unité spécifique est dédiée aux recrutements temporaires au sein du CCAS et de la Direction de l'Education. Cette particularité est liée au besoin de ces deux directions de recruter en urgence pour pallier les absences des agents permanents.

Dans le cadre de cette étude, un état des lieux a permis d'établir la répartition des missions entre la cellule personnel du CCAS et le service recrutement de la DGA Relations humaines :

- la cellule personnel du CCAS réalise en effet les recrutements permanents des agents d'entretien auprès d'enfants ainsi que tous les recrutements temporaires propres aux métiers de la petite enfance et des foyers d'hébergement. Au total, ces activités représentent 2.45 ETC.
- le service recrutement de la DGA Relations humaines prend en charge tous les recrutements permanents du CCAS, à l'exception de ceux des agents d'entretien auprès d'enfants, de même que les recrutements temporaires sur les métiers administratifs. Cette activité représente 0.4 ETC.

L'état des lieux fait ressortir une contrainte d'organisation propre au CCAS, avec l'obligation de respecter un taux d'encadrement dans les crèches et les foyers logement, impliquant de remplacer rapidement le personnel absent.

Madame FAURE rappelle les procédures de recrutement actuelles : Lorsqu'un agent est absent moins de 15 jours, une équipe de 8 agents volants est positionnée par le service petite enfance en fonction du nombre d'enfants présents dans les crèches. En revanche, lorsque l'agent est arrêté plus de 15

jours, le CCAS puise dans le vivier de candidatures dont il dispose pour assurer les remplacements.

L'organisation actuelle permet une proximité avec les responsables et offre une bonne connaissance des métiers et des agents. Il existe également au sein du CCAS des procédures similaires à celles mises en œuvre par le service recrutement de la DGA Relations humaines (organisations de jurys, fiches d'évaluation) avec un traitement via Profilsoft, assurant le partage de l'information et du vivier de candidatures.

Cette organisation est toutefois complexe et génère un manque de lisibilité auprès des chefs de service du CCAS, qui ont 2 interlocuteurs (la cellule du personnel du CCAS étant perçue comme un échelon supplémentaire), engendrant des doublons.

Elle ne permet pas la diffusion des postes vacants d'agents d'entretien du CCAS à l'ensemble des agents de la Ville, dans le cadre de plans de mobilité.

La réglementation et les statuts sont aujourd'hui de plus en plus complexes et requièrent une expertise spécifique pour assurer les entretiens RH menés par la cellule personnel du CCAS.

Au vu de ces différents constats, deux scénarii ont été envisagés.

Le premier maintient la cellule personnel du CCAS, accompagnée d'une décentralisation de la totalité des recrutements afin d'éviter le découpage des missions, pour renforcer la réactivité.

Cette option nécessite une harmonisation permanente des procédures et des outils avec ceux du service recrutement de la DGA Relations humaines, ce qui est déjà nécessaire aujourd'hui et dont la mise en œuvre s'avère difficile dans la pratique.

Des contrôles pour garantir la sécurité juridique seraient nécessaires. Le domaine des ressources humaines est très spécifique et requiert une validation sur les différents actes émanant du CCAS par des professionnels de la fonction. Ces contrôles seraient très difficiles à mettre en œuvre, au regard des circuits de validation.

Toutefois, la conduite des entretiens RH des agents serait transférée à la DGA Relations humaines au vu de la complexité croissante des statuts.

Le deuxième scénario envisagé crée une cellule dédiée, rattachée au service de recrutement de la DGA relations humaines, avec des chargés de recrutement assurant exclusivement les recrutements CCAS, en lien étroit avec les chefs de service et le pôle de gestion du CCAS.

Les services métiers du CCAS continueraient à gérer les remplacements de courte durée, soit en affectant les agents volants, soit en contactant les candidats repérés en jury. Une procédure spécifique devra garantir en temps réel les effectifs réglementaires.

Madame FAURE propose de retenir ce deuxième scénario.

Cette proposition permet d'harmoniser les procédures et les pratiques, de sécuriser juridiquement les actes de gestion, de mutualiser le traitement des demandes d'emploi, des jurys et des plans de mobilité et de favoriser la proximité immédiate avec l'ensemble des compétences ressources humaines.

Madame OSBORNE indique que la CFDT envisage de voter favorablement ce dossier car l'organisation proposée semble la plus cohérente.

Elle est cependant inquiète sur le devenir des agents, affectés au sein de cette cellule, dont les postes vont être transférés.

Elle souhaite que les agents affectés à la cellule personnel du CCAS soient prioritaires sur les postes.

Monsieur BORDONADO demande quels sont les services métiers qui continueront d'assurer les remplacements de courte durée.

Mme FAURE indique qu'il s'agit des différents services du CCAS et plus spécifiquement les services petite enfance et personnes âgées.

Monsieur BORDONADO relève qu'un dispositif spécifique visant à garantir en temps réel les effectifs réglementaires est envisagé dans le cadre de l'organisation proposée. Il demande des précisions complémentaires sur ce dispositif.

Madame FAURE indique qu'il s'agit d'une procédure à mettre en place pour garantir la réactivité nécessaire.

S'agissant des postes transférés, Madame FAURE précise qu'un poste de catégorie B est actuellement vacant suite au départ d'un agent ; ce dernier sera ouvert au recrutement.

Une seconde personne de catégorie C réalise aujourd'hui des missions de recrutement au sein de la cellule du personnel du CCAS et sera prioritaire sur l'autre poste.

Madame OSBORNE indique qu'il y a 2 agents aujourd'hui en poste ; les 2 personnes, si elles postulent, ne pourront pas être prioritaires.

Madame FAURE s'engage à tenir compte des attentes des agents concernés. Des tâches de gestion de personnel demeureront au CCAS, comme c'est le cas au sein des pôles de gestion traditionnels de la Ville. Un poste demeurera donc au sein du CCAS .

Madame FAURE indique que les agents n'ont pas à avoir d'inquiétudes et seront reçus prochainement. Elle précise d'ailleurs qu'ils ont déjà été rencontrés par Madame PORTIER.

Madame SAUVEGRAIN soumet le dossier au vote :

- 18 voix pour (10 Administration, 4 CFDT, 2 FAFPT, 2 FO),
- 2 abstentions (2 CGT).

4/ DGA Familles et solidarité : Présentation des projets de service

Monsieur LEBAUPIN rappelle les objectifs qui ont fondé la création de la DGA Familles et Solidarité. Il s'agissait notamment de valoriser le lien intergénérationnel, rapprocher les entités qui offrent des prestations aux familles et renforcer la cohésion de tous les services qui interviennent dans le domaine de la prévention, de la réussite et de la solidarité, et notamment la Direction de l'éducation qui œuvre dans le domaine de la réussite éducative en lien avec le pôle prévention-réussite.

Il rappelle que les projets de service de la Direction de l'éducation, de l'espace-famille et du pôle prévention-réussite ont déjà été soumis à l'approbation du CTP.

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Madame PORTIER pour la présentation du projet de service du CCAS.

Madame PORTIER expose les principaux changements qui sont intervenus au sein du CCAS, lequel est positionné en tant que direction depuis juillet 2009. Un pôle de gestion a été constitué, composé de 2 cellules : une cellule finances et personnel et une cellule analyse des besoins sociaux et conseil d'administration. Les services opérationnels n'ont pas eu de changements à l'exception des intitulés des services : le service des aînés a été renommé, de même que le service action sociale, qui s'intitule dorénavant service solidarité et insertion, plus fidèle à la réalité des missions exercées.

Les objectifs poursuivis sont de plusieurs ordres : recentrer le CCAS sur son cœur de métier, permettre une meilleure lisibilité de ses actions mais également mutualiser les moyens avec la Ville et rationaliser son organisation. Il s'agit également d'améliorer la qualité du service rendu à l'utilisateur en tenant compte des différentes évolutions, tant sur le plan de la réglementation que sur celui des besoins des usagers.

S'agissant du pôle de gestion, l'objectif était d'asseoir sa mise en place sur le service finances et personnel existant.

Il convenait également de maintenir les missions spécifiques du CCAS dues à son statut d'établissement public autonome (budget et gestion du conseil d'administration), de recentrer le pôle de gestion sur les mêmes missions RH que les autres pôles de gestion et d'introduire une compétence juridique, qui n'existait pas.

Le pôle de gestion est commun au CCAS et aux missions santé-handicap, suivi des dispositifs d'insertion, logement et au pôle prévention-réussite.

Madame PORTIER relate les missions spécifiques du pôle de gestion, parmi lesquelles figure la gestion du budget propre du CCAS (élaboration et exécution du budget, élaboration des comptes administratifs), du Conseil d'administration (préparation et contrôle des délibérations et des procès-verbaux), de l'enveloppe de l'action sociale de la Ville aux différentes associations et des contrats d'assurance.

Le pôle de gestion sera également chargé de gérer et d'organiser la mission primo-accueil, commune à tous les services du CCAS. Plusieurs agents tournent sur la mission de primo-accueil, située rue Bannier. Des procédures et des actions de formation sont aujourd'hui développées au sein de cette mission dans l'optique de parvenir à une démarche qualité pour l'accueil des usagers.

Madame PORTIER rappelle que les CCAS disposent d'une autre compétence obligatoire relative au pilotage des besoins sociaux, requérant des compétences spécifiques et un investissement temps assez important.

Cette mission de pilotage sera également assurée au sein du pôle de gestion, de même que la ventilation analytique des salaires sur les différents équipements et la production d'un compte d'exploitation pour chaque structure, obligatoires dans le cadre des financements provenant de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) en matière de petite enfance.

Enfin, en matière de ressources humaines, elle rappelle le transfert du recrutement à la DGA Relations humaines.

Le CCAS est également constitué de 3 services opérationnels : le service petite enfance, le service solidarité insertion et le service des aînés.

Le service petite enfance a en charge la gestion des différentes structures (accueil collectif, crèches familiales, relais assistants maternels) et le suivi de la crèche des Chats Ferrés, gérée dans le cadre d'une délégation de service public. L'optimisation de la gestion des structures et de la qualité du service rendu constitue l'un des principaux objectifs de ce service. Cette démarche a déjà été amorcée par la mise en œuvre de Concerto, qui a permis de disposer d'une meilleure lisibilité des taux d'occupation des structures, d'être plus réactifs sur l'accueil occasionnel des enfants et d'améliorer l'adéquation des effectifs au nombre d'enfants.

Un autre objectif de ce service est de mettre à plat des missions de la coordination petite enfance, en vue d'une meilleure répartition des tâches finances et ressources humaines assurées au sein de cette coordination.

Madame PORTIER explique que la DGA Relations humaines a apporté son appui dans le cadre de la fonction recrutement et qu'elle-même a piloté le travail de mise à plat des missions de la coordination et la finalisation de la répartition des tâches en interne, qui seront retranscrites dans le cadre de procédures.

Enfin, le service devra définir l'offre d'accueil sur 3 ans dans le cadre du Contrat Enfance Jeunesse, géré par la CAF. Dans cette perspective, il est demandé de définir les projets de la Ville sur l'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans et d'en rendre compte à la CAF en septembre.

Le service solidarité-insertion est chargé d'accueillir et d'orienter toute personne qui a besoin de renseignements liés à la situation sociale et de délivrer des aides facultatives. Il a également en charge la gestion de l'épicerie sociale, directement rattachée à ce service.

Il assure également, au sein des agences sociales, l'instruction des demandes de RSA (Revenu de Solidarité Active) et des dossiers d'aides légales.

Un accompagnement social des bénéficiaires du RSA est également opéré par ce service, par délégation du Conseil général, qui fixe le cadre et les objectifs à atteindre.

Enfin, les travailleurs sociaux du service ont également en charge la mise en place d'actions collectives auprès des différents publics qu'ils accompagnent.

Sur les objectifs fixés pour ce service, Madame PORTIER explique qu'un projet de règlement intérieur de l'épicerie sociale est en voie de finalisation et sera présenté au Conseil d'administration du CCAS au mois de mai.

Une étude de l'impact de la mise en œuvre du RSA sur l'activité du service et les missions des travailleurs sociaux est également en cours : un bilan sur l'activité du service a été proposé en vue d'initier une réflexion sur les missions et l'organisation au regard du RSA ; l'objectif étant de permettre aux travailleurs sociaux d'élaborer des propositions d'évolution sur leurs missions en général.

Enfin, il a été proposé une interaction entre le service solidarité-insertion et la mission logement grâce à un relais entre les secrétariats des 2 services qui permettrait d'accroître leurs connaissances réciproques.

S'agissant du Service des aînés, Madame PORTIER indique que la mission de prestations recouvre plus spécifiquement le portage des repas et la téléassistance. Ce service gère également les 3 foyers logements et le restaurant de quartier des Blossières, le Zodiaque, pour l'accueil des personnes âgées du quartier.

Ce service est également chargé de la gestion et de l'animation du CLIC (Centre Local d'Information et de Coordination), qui a vocation à fournir des informations aux personnes de plus de 60 ans ainsi qu'à leur entourage, sur toutes questions d'ordre gériatrique.

Il anime également le CLIC intercommunal, réunissant les 22 communes de l'Agglomération.

Le service organise enfin le programme d'animations de proximité dédiées aux seniors, qui se développe dans tous les quartiers et est clôturé en fin d'année par le spectacle au Zénith.

La prise en compte du vieillissement de la population est un objectif prioritaire du service. Il convient en effet de s'assurer que l'offre de service actuellement proposée aux personnes âgées répond aux besoins de la population.

Il s'agit également de lutter contre l'isolement des personnes âgées : l'un des axes de travail a été de développer et de diversifier le programme d'animations sur les quartiers depuis 2009 et de réfléchir aux autres propositions qui pourraient être faites d'ici la fin de l'année 2010.

Madame OSBORNE fait remarquer que plusieurs dossiers vont aboutir d'ici la fin de l'année 2010 : la formalisation de propositions sur la lutte contre l'isolement des personnes âgées, l'impact du RSA sur l'activité du service solidarité-insertion et l'offre d'accueil dans le cadre de la petite enfance. Elle demande si ces propositions seront soumises au Comité technique paritaire, lorsque les échéances présentées arriveront à leur terme.

Monsieur JATHAN souhaite connaître les projets du service solidarité-insertion.

Monsieur LEBAUPIN indique que ces dossiers ne seraient soumis au CTP que dans l'hypothèse où ils auraient un impact en terme d'organisation. S'il s'agit de définir des actions politiques, le lieu de décision n'est pas cette instance.

Madame SAUVEGRAIN indique qu'une information pourra toutefois leur être donnée sur les projets et les différentes échéances envisagées, quand bien même le vote ne serait pas nécessaire.

Les propositions seront présentées au Conseil d'Administration de la Ville et une information pourra leur être apportée à la suite, lors d'une réunion préparatoire par exemple.

Monsieur GALOPIN demande si le restaurant du Zodiaque demeure ouvert aujourd'hui car il a récemment entendu parler de sa fermeture.

Madame PORTIER indique que le Zodiaque n'est pas fermé. Elle rappelle qu'il assure d'autres activités comme par exemple l'accueil de différentes associations.

Néanmoins, elle mentionne qu'une baisse de fréquentation du restaurant a été enregistrée, nécessitant par conséquent de réfléchir à une adaptation à la demande.

Monsieur GALOPIN indique qu'il semblerait que les services solidarité-insertion et logement rencontrent des difficultés à travailler ensemble. Des incompréhensions sur le mode de fonctionnement et les activités du service logement en seraient à l'origine.

Madame PORTIER rapporte qu'une méconnaissance des activités et du fonctionnement de la mission logement par le service solidarité-insertion, a effectivement pu être constatée, d'où cette volonté de rapprocher les deux secrétariats des services, afin d'y remédier.

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Monsieur LEBAUPIN pour la présentation des autres projets de service de la DGA Familles et solidarité.

Monsieur LEBAUPIN rappelle que le projet de service de l'espace famille a déjà fait l'objet d'une présentation au Comité technique paritaire au mois de décembre 2008 et qu'un vote n'est donc pas aujourd'hui sollicité sur ce dossier. Plusieurs actions ont été menées et développées depuis la mise en place de l'Espace famille : la reprise des inscriptions dans les écoles, la mise en place du dossier famille unique intégrant le quotient familial, la facture unique petite enfance et périscolaire et le prélèvement automatique qui sera opérationnel dans

les prochaines semaines. Les actions vont se poursuivre par le déploiement de Concerto sur les CLSH et la mise en place du portail famille, permettant aux familles de communiquer par internet sur toutes les prestations les concernant.

Le pôle prévention-réussite est constitué de 4 unités qui ont un poids différent en termes d'effectifs :

- la réussite éducative concerne l'ensemble des dispositifs (« clubs coups de pouce » et « clubs coups de pouce langage ») mis en place pour favoriser la réussite scolaire, en offrant un soutien individualisé aux enfants en difficulté.

Ces dispositifs font appel au travail des associations et pour les clubs coups de pouces aux jeunes volontaires du service civil.

Ce projet nécessite d'être contrôlé, coordonné et évalué en lien avec l'Education nationale par l'intermédiaire de la Direction de l'Education.

- le carrefour des parents dont la fonction est de développer la parentalité et d'aider les familles à jouer leur rôle de parents avec tout ce que cela peut entraîner en termes de risques potentiels de délinquance et de conflits familiaux. Des informations et des échanges sont organisés régulièrement avec les parents afin qu'ils puissent assurer le mieux possible leur responsabilité.

Il s'agit d'une petite unité composée de 1 ETC : 0.5 ETC assuré par la responsable et 0.5 ETC par la secrétaire.

- T.I.G (Travaux d'Intérêts Généraux) : Jusqu'alors, la responsable de ce dispositif exerçait ses fonctions à 100% ; ces dernières sont assurées aujourd'hui à hauteur de 60%.

Monsieur LEBAUPIN souligne que le Ministère de la Justice envoie de moins en moins de personnes assujetties à des peines d'intérêt général.

En conséquence, la charge de travail se réduit pour la responsable. Il a en conséquence été proposé de redéployer le temps de travail sur une mission de gestion et d'analyse des actions du pôle et plus spécifiquement sur celle de l'observatoire du suivi des situations individuelles des 300 enfants engagés dans le processus de réussite éducative.

- le service prévention médiation réussite : Monsieur LEBAUPIN rappelle que le projet du service a déjà fait objet d'un vote au Comité technique paritaire de décembre 2008. Ce service est réorganisé au travers d'une structure territoriale constituée de 3 équipes (Argonne, Blossières et La Source) et autour des Maisons de la réussite, nouvellement créées qui regroupent les agents de prévention et les adultes relais.

Monsieur SAGHAAR demande un bilan précis du nombre de TIG accueillis car il ne lui apparaît pas que leur diminution soit une réalité sur le terrain.

Sur les secteurs techniques, un accueil très important est assuré nécessitant une gestion de ces personnes par rapport au travail quotidien à réaliser. Il souhaite préciser que la plupart du temps, leur intégration se passe bien mais ce n'est pas pour autant systématique.

Monsieur LEBAUPIN indique que le nombre d'heures de recours aux TIG est passé de 8513 heures en 2007 à 7127 heures en 2008, démontrant ainsi une baisse. En 2009, le nombre d'heures a encore diminué mais il ne dispose pas aujourd'hui de la donnée précise. Cette dernière leur sera communiquée.

Il souligne que le travail d'accueil des TIG dans les services requiert de l'encadrement.

Le rôle du responsable des TIG est d'assurer l'interface avec le service d'accueil mais également avec les services de la Justice, pour analyser dans quelles conditions cette personne travaille et s'insère.

Monsieur JATHAN demande le nombre de personnes concernées.

Monsieur LEBAUPIN indique qu'ils exercent, en règle générale, des périodes de travail courtes, ce qui explique pourquoi cela représente un investissement important pour les services d'accueil.

Il n'est pas en mesure de communiquer le nombre exact de personnes accueillies mais il précise que 200 heures en moyenne sont réalisées par les TIG.

Le chiffre précis leur sera également communiqué.

Monsieur LEBAUPIN explique que la Mission santé handicap dispose d'un rôle important sur les deux volets. Elle doit promouvoir un mode de vie favorable à la santé en faisant participer les habitants afin qu'ils deviennent acteurs de leur santé. Dans ce domaine, la prévention revêt un rôle essentiel.

Il explique en effet que la population de médecin se réduit et que dans certains quartiers, des personnes, compte tenu de leur culture, ont un rapport à la santé qui pose problème.

Face aux conduites addictives au niveau de l'alcool, de la drogue ou du tabac, il est nécessaire de développer des actions en prenant appui sur des associations mais également sur les habitants eux-mêmes grâce à des relais. L'objectif est de faire prendre conscience que la santé est un capital important qu'il est possible de préserver au regard d'une évolution de son mode de vie.

C'est dans ce but que fonctionnent des lieux d'accueil dans les quartiers de l'Argonne et de la Source, animés par des coordonnatrices-infirmières chargées d'informer la population en développant des actions de promotion de la santé.

Des actions spécifiques ont par exemple été menées en direction de la jeunesse, dans le domaine de la santé et du bien-être et en particulier auprès d'un public de jeunes filles, qui étaient en difficulté sociale importante.

Le développement des maisons de santé pluridisciplinaires constitue un dossier important à gérer par cette mission regroupant des médecins et des professions paramédicales, tout en étant un lieu de promotion de la santé alliant la prévention et l'aspect curatif.

Sur le handicap, Monsieur LEBaupin explique qu'il s'agit de revêtir un rôle plus transversal en prenant en compte les besoins des personnes handicapées dans la Ville, au sein des services municipaux et dans les écoles. Dans ce cadre, il importe de définir les adaptations à apporter aux équipements municipaux : programme d'une école adaptée aux personnes handicapées dans chaque quartier mais également l'accessibilité des personnes handicapées aux diverses manifestations et grands événements de la Ville.

L'objectif est d'être le relais et l'interlocuteur des institutions et des associations concernées par le handicap afin de capter au mieux leurs besoins. Il s'agit également de piloter les actions de sensibilisation handicap. Il cite à ce titre le forum emploi-handicap co-produit par la mission qui a permis de mettre en contact des employeurs potentiels et des personnes handicapées.

Monsieur LEBaupin indique que Madame LECLERC a rencontré l'équipe et qu'il est souhaité que les antennes de quartier s'investissent également dans le domaine du handicap.

Monsieur GALOPIN rappelle qu'un poste d'ajointe à la coordinatrice santé avait été demandé pour prendre en charge le volet handicap. Cette proposition n'a pas a priori été retenue. Il souhaiterait en connaître la cause car cela aurait permis d'équilibrer l'organigramme et de développer la polyvalence.

Madame SAUVEGRAIN indique que la fonction de coordinatrice handicap est assurée par la responsable de la mission. Elle a pour objectif de se pencher davantage sur cette thématique du handicap, étant rappelé qu'il existe une coordinatrice santé qui organise les différents projets avec les quartiers de l'Argonne et de la Source.

Madame LECLERC indique que la santé et le handicap sont des problématiques différentes. Pour autant, il importe de faire un lien entre les deux, comme en témoignent les maladies handicapantes.

Une réunion de l'équipe a été organisée récemment, ce qui a permis de prendre connaissance du souhait des agents en charge de la santé, de se former au handicap.

Monsieur JATHAN rappelle que la porte d'entrée de la Médiathèque n'est pas adaptée aux mères de famille et à leurs poussettes ainsi qu'aux personnes handicapées.

Il s'interroge également sur le taux d'emploi des travailleurs handicapés au sein des services de la Ville et si l'embauche de ces personnels s'opère selon des modalités spécifiques.

Madame SAUVEGRAIN indique qu'un jury a été organisé pour recruter le futur directeur de la Médiathèque, suite au départ à la retraite de Monsieur MARION. Concernant le recrutement des personnes handicapées, elle souhaite préciser qu'au cours de ces entretiens, quel que soit le candidat auditionné, ce sujet a été abordé et qu'il fait partie intégrante des projets à mener au sein de la Médiathèque.

Madame DUPRAZ précise que la porte d'entrée de la Médiathèque fait partie des travaux budgétés cette année.

Madame PILET s'en félicite car il s'agissait d'un véritable problème que rencontraient depuis des années à la Médiathèque les mamans et les personnes handicapées.

Madame FAURE indique que cette année encore, les 6% d'emploi de travailleurs handicapés requis par les textes, seront atteints à la Ville. Il ne s'agit pas uniquement de personnels nouvellement recrutés mais également de personnels municipaux qui ont pu être déclarés travailleurs handicapés au cours de l'année. Lorsqu'ils sont recrutés, un dispositif spécifique est appliqué prenant la forme d'un recrutement par contrat d'un an, renouvelable une fois, qui peut aboutir sur une titularisation.

Néanmoins, il est possible que cette procédure spécifique d'embauche ne puisse pas être appliquée, si les personnels n'ont pas fait connaître leur statut de travailleur handicapé.

Monsieur LEBaupin expose ensuite l'action de la cellule suivi des dispositifs d'insertion, comportant 3 volets :

- Un volet insertion et emploi pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi des orléanais et notamment des jeunes, en assurant le suivi et l'évaluation des différents dispositifs existants. La mission a posé les bases et a fortement

contribué à la création de l'OIE (Orléans Insertion Emploi), organisme ayant pris le relais des régies de quartier.

La mise en place de l'école de la deuxième chance, permettant à des jeunes sortis de l'école sans diplôme, de bénéficier d'une formation reconnue et de s'orienter vers le monde de l'emploi.

Cette mission gère par ailleurs toutes les actions d'insertion professionnelle et notamment les clauses d'insertion dans les marchés publics et dans les marchés d'entretien ménager.

-Un volet politique de la Ville pour assurer la gestion et la programmation des actions engagées dans le cadre du contrat urbain de cohésion sociale : assurer le lien avec les associations en charge des projets, l'analyse et la présentation de ces projets aux instances de l'Etat et de l'Agglo, la gestion des subventions et l'évaluation des actions menées par les associations.

-Un volet transversal pour l'animation des équipes de projet territoriales « politiques de la Ville », composées des différents services de la Ville. En effet, la programmation de la politique de la ville est évaluée à l'échelle des quartiers dans des équipes qui regroupent des représentants du CCAS, des Directions des sports, de l'éducation, de la culture et des mairies de proximité.

Monsieur LEBAUPIN présente enfin la mission logement, constituée d'une secrétaire à 50%, chargée de répondre aux demandes de logement et de gérer le contingent Ville de logements.

Monsieur JATHAN a bien pris en compte le développement de la société du numérique mais certaines personnes ne peuvent pas ou ne souhaitent pas y accéder. Il souhaite s'assurer que dans le cadre des actions menées par l'espace famille, les autres moyens existants à disposition des familles, seront conservés.

Monsieur LEBAUPIN indique qu'il a bien conscience que les nouveaux moyens mis en place ne concerneront pas la totalité de la population pour des raisons diverses.

Des estimations avaient été réalisées, en considérant que des personnes viendraient déposer les dossiers à la Mairie et que les services les traiteraient à la suite. Or, il a été surpris de constater que les usagers veulent souvent rencontrer des personnes en face à face pour s'assurer que les dossiers seront bien remis en mains propres, ce qui génère pour les agents, une charge de travail qui n'était pas prévue initialement.

Monsieur JATHAN est rassuré qu'il demeure encore des relations humaines et que la collectivité ne s'oriente pas dans le tout numérique.

Madame SAUVEGRAIN soumet le projet de service de la DGA Familles et solidarité au vote.

- 16 voix pour (10 Administration, 4 CFDT, 2 FO),
- 4 abstentions (2 CGT, 2 FAFPT)

4/ DGA Vie culturelle et sportive : Présentation des projets de service

Madame DUPRAZ rappelle les contours de l'ancienne organisation, constituée d'une Direction de la culture et de l'évènementiel, rattachée directement au Directeur général des services.

Cette direction était composée de 4 services : programmation et pilotage des événements, régie et développement évènementiel, soutien à la vie culturelle et à la création artistique et pôle des établissements culturels, auxquels il convient d'ajouter un service administratif qui constituait un embryon des pôles de gestion construits aujourd'hui à la Ville.

Elle rappelle que la Direction des sports était quant à elle rattachée à un DGA avec la mission jeunesse en transversalité.

Le pôle de gestion de la DGA a été constitué avec l'objectif de retenir les points forts des 2 services administratifs qui existaient dans les 2 anciennes directions, tout en lui permettant d'assurer les mêmes missions que celles dévolues aux autres pôles de gestion de la Ville.

Auparavant, il existait 2 services administratifs répartis dans chaque direction :

- l'un pour le compte de la culture et de l'évènementiel assurant des missions de gestion financière et de personnel avec l'appui spécifique d'un cadre A pour la gestion des marchés publics et le traitement des questions juridiques

- une unité administrative pour le compte de la Direction des sports dans laquelle les fonctions finances et personnel étaient assurées avec d'ores et déjà une mutualisation des fonctions d'assistantes.

Madame DUPRAZ propose aujourd'hui que soit créé un pôle de gestion à double tête : culture/ évènementiel et sports.

Chaque responsable d'unité administrative conservera ses missions de base, soit sur les sports et la jeunesse, soit sur la culture et l'évènementiel. Il est néanmoins prévu qu'une spécialisation dans l'un des domaines fonctionnels

(finances et gestion du personnel) intervienne entre les 2 sur l'ensemble de la DGA.

Le pôle de gestion sera ainsi constitué des 2 responsables administratifs et financiers, d'un cadre juridique disposant d'une mission transversale, d'un pool secrétariat constitué de 2 assistantes et d'un pôle comptable.

Les assistantes, rattachées à chaque direction, sont mutualisées dans chacune d'entre elles et pilotées et coordonnées par le pôle de gestion.

Madame DUPRAZ précise que cette configuration du pôle de gestion ne pourra être mise en place que lorsque les 3 directions seront regroupées dans les mêmes locaux.

Monsieur BORDONADO estime que la constitution d'un pôle de gestion à deux têtes pourrait engendrer des difficultés de fonctionnement avec le secrétariat commun. Il importe de bien définir au préalable les missions et les tâches de chacun pour ne pas créer de tension ou de conflit et ne pas dégrader le relationnel au sein de la cellule.

Il fait par ailleurs remarquer que le poste d'assistant de DGA est positionné sur 2 catégories hiérarchiques (catégorie B ou C) et sollicite qu'il soit clairement classifié dans l'une d'entre elles. Il convient en effet d'arrêter définitivement le calibrage du poste afin de n'avoir aucune zone d'incertitude, notamment sur le plan du régime indemnitaire.

Madame DUPRAZ explique qu'aujourd'hui les relations sont très bonnes entre les 2 responsables administratifs et financiers et qu'elle n'est en aucun cas inquiète sur point. Chaque responsable conserve son secteur d'activité et pilotera les assistantes en charge de son secteur.

Elle précise que le seul cas qui resterait le cas échéant à clarifier concerne la gestion des deux assistantes directement rattachées au pôle de gestion. Toutefois, elle estime que cela ne devrait pas poser problème, dans la mesure où l'assistante du PGAF travaille surtout en lien avec le cadre juridique.

Madame SAUVEGRAIN indique que la question des niveaux de poste des assistantes a déjà été posée dans le cadre d'autres projets de service.

La fonction d'assistante de Directeur général adjoint ne consiste pas à assurer uniquement du secrétariat, c'est pourquoi cette ouverture sur 2 catégories hiérarchiques a été conservée.

Cette question s'intégrera dans l'étude plus générale à mener sur la classification des postes. Elle pourra aussi être l'occasion de définir plus en détail ce que recouvrent un poste de secrétariat et un poste d'assistant de direction.

Monsieur BORDONADO rappelle qu'il avait été envisagé de calibrer davantage ce poste en catégorie B au vu des missions exercées.

Madame SAUVEGRAIN propose de prendre du temps sur cette question et de laisser des marges de manœuvre notamment dans le cadre des Commissions administratives paritaires.

Monsieur PILOT ajoute qu'il partage cette position de laisser 2 possibilités de grade sur des postes donnés pour offrir de la souplesse dans les déroulements de carrière et rappelle que la cotation précise des postes peut engendrer des inconvénients.

Il importe surtout de ne pas reproduire les difficultés observées précédemment, notamment dans le cadre du régime indemnitaire.

Madame DUPRAZ présente le projet de service de la Direction de la culture et de la création artistique, en précisant qu'un changement de l'intitulé de la direction est intervenu pour affirmer plus fortement le soutien à la création artistique.

Cette direction devra en effet poursuivre la politique de soutien au milieu associatif en développant la création artistique et en particulier l'art urbain. Elle devra également accompagner la mutation du Conservatoire vers un Conservatoire à Rayonnement Régional, ou le cas échéant, de conserver le label départemental.

S'agissant de l'IAV, ce dernier devra trouver une autonomie juridique dans le cadre d'un EPCC (Etablissement Public de Coopération Culturelle) afin d'être en capacité de continuer à délivrer le Diplôme National Supérieur d'Expression Plastique qui sanctionne 5 années d'études en communication ou en design.

Un autre projet de cette direction sera d'améliorer la coordination des établissements culturels et de renforcer la transversalité d'un certain nombre d'actions (sur le plan de la communication et de la pédagogie), la lisibilité et l'efficacité de ces établissements.

Enfin, la Ville ayant obtenu le label Ville d'Art et d'Histoire en 2009, la Direction aura à mettre en place le pôle patrimoine, en installant le Service Ville d'Art et Histoire et en développant le Service archéologie.

Madame DUPRAZ explique que la Direction est composée de 3 pôles :

- Un pôle soutien à la création artistique, Ce pôle, au-delà du suivi des associations, aura en charge le suivi des établissements culturels tels que le Théâtre Gérard Philipe ou la Maison des Arts et de la Musique, de suivre la conception de nouveaux équipements et de piloter les manifestations culturelles.
- un pôle patrimoine avec un Service archéologie, un Service monuments historiques et un Service Ville d'Art et d'Histoire. Ce pôle prendra en charge les chantiers importants nécessitant des diagnostics et des fouilles et une politique de travaux et de suivi du patrimoine protégé au titre des monuments historiques.
- un service établissements culturels regroupant tous les établissements culturels par genre (enseignement, lecture publique, musées, établissements historiques) avec une volonté affichée de favoriser la transversalité avec notamment la constitution prochaine d'un service éducatif mutualisé.

Outre l'accompagnement de la mutation des deux établissements d'enseignement artistique (IAV et Conservatoire), il est prévu, pour les centres Charles Péguy et Jeanne d'Arc, une gestion unique des deux fonds documentaires (informatisation et numérisation) et de renforcer la lisibilité du fonds Jeanne d'Arc avec son déménagement dans la Maison Jeanne d'Arc.

Madame DUPRAZ fait également part du projet de numérisation des fonds pour les bibliothèques : il s'agit d'un projet de service qui sera réalisé par le futur Directeur, qui devra prendre en compte les évolutions de la lecture publique dans les bibliothèques.

Le Muséum devra affiner son projet d'établissement. Elle explique que le Musée des Beaux Arts et le Muséum auront à réaliser les recolements informatisés des collections pour 2014. Egalement, l'un des projets du Musée historique sera de créer une salle dédiée à Jeanne d'Arc.

Monsieur RECARD déplore que le projet de service du Conservatoire ne mentionne pas qu'il est néanmoins projeté de le maintenir en CRD (Conservatoire à Rayonnement Départemental), à défaut d'être classé en CRR (Conservatoire à Rayonnement Régional).

Sur la question des locaux, il rappelle que ceux du Conservatoire sont aujourd'hui vétustes. Il s'interroge sur l'éventualité d'un déménagement.

Madame SAUVEGRAIN demande pourquoi il estime que l'objectif de parvenir à un Conservatoire à Rayonnement Régional ne serait pas maintenu.

Monsieur RECARD déplore simplement que ce maintien possible ne soit pas noté dans le dossier car l'audit est aujourd'hui en cours. Il souhaite que cela soit expressément formulé sur le document.

Madame SAUVEGRAIN rappelle que la volonté du Maire est d'aller vers un Conservatoire à Rayonnement Régional au cours du mandat, d'où la réalisation de l'audit qui vise à établir un état des lieux et à étudier comment y parvenir.

Monsieur RECARD s'interroge sur le projet de création d'un service éducatif mutualisé et souhaite savoir comment ce service interviendra pour créer du lien avec le Conservatoire et les CHAM (Classes à Horaires Aménagés de Musique).

Madame DUPRAZ explique qu'une étude va être menée afin de réaliser un état des lieux de chaque service éducatif et pédagogique des établissements culturels afin de vérifier s'il y a lieu de les mutualiser et selon quelles modalités. Elle souligne que les deux établissements d'enseignement seront néanmoins les moins impactés par cette question.

Toutefois, il y a un service éducatif et culturel au Conservatoire et la stagiaire en charge de ce projet devra le prendre en compte dans la réflexion.

Elle précise que les CHAM (Classes à Horaires Aménagés de Musique) ne sont pas concernées par ce projet de service éducatif mutualisé.

S'agissant du Conservatoire, l'objectif poursuivi est de rester à minima en Conservatoire à Rayonnement Départemental.

Au regard de la réglementation de 2004, le Conservatoire ne remplit pas aujourd'hui les conditions pour demeurer à Rayonnement Départemental et il convient de se mettre en ordre de marche d'ici 2013.

Madame SAUVEGRAIN admet que les locaux du Conservatoire ne sont pas les plus adaptés de la Ville, même s'il s'agit d'un bâtiment historique avec un cachet architectural.

Cette question des locaux se pose aujourd'hui, notamment avec le passage prochain du tramway à proximité du bâtiment. Pour autant, il n'est pas envisagé d'ici la fin du mandat, de déménager le Conservatoire.

Plusieurs hypothèses pourront être envisagées : maintenir le Conservatoire en Centre Ville ou le positionner par exemple sur le futur site universitaire Madeleine. Les propositions demeurent ouvertes pour l'avenir mais aucune réponse ne peut être apportée aujourd'hui.

Monsieur CHABROL demande que la question de la mutualisation du service pédagogique soit soumise à un prochain CTP dans la mesure où cela concerne l'organisation des services.

Madame SAUVEGRAIN indique qu'il est prévu de présenter le projet au CTP.

Monsieur CHABROL s'étonne que le service archéologie, dont l'effectif est amené à augmenter (passant de 1 à 4 archéologues), continue de fonctionner avec une assistante exerçant à 50%.

Madame DUPRAZ explique que le service archéologie comprenait auparavant la mission expertise du bâti, qui a été transférée au pôle patrimoine. Pour autant le nombre d'assistantes n'a pas été diminué.

Le service archéologie est en cours de construction et une fois le projet abouti, il sera soumis au Comité technique paritaire.

Monsieur RECARD demande de quelle manière la cellule soutien à la création artistique assurera des liaisons avec les établissements culturels de la Ville.

Madame DUPRAZ explique que cette cellule n'est pas amenée à créer du lien avec les établissements culturels mais devra plutôt suivre les associations culturelles, piloter les évènements culturels (Festival de jazz, Archilab) et les équipements (MAM, Théâtre Gérard Philipe), suivre les structures rattachées (CADO....) et de manière plus générale, tout ce qui a trait à la création artistique. Parmi ces missions, la transversalité des questions liées à la création artistique dans les établissements devra être assurée.

Les modalités précises seront à définir dans le cadre de réunions régulières qui sont organisées tous les 15 jours avec les chefs d'établissement culturels.

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Monsieur BASSET pour la présentation du projet de service de la Direction des sports et des loisirs.

Monsieur BASSET rappelle que la Direction des sports et des loisirs fonctionne actuellement sur la base du projet de service adopté au CTP en décembre 2005. Les objectifs consistent d'une part à conforter les actions engagées lors du mandat précédent et d'autre part à réussir le Très Grand Equipement Sportif. L'un des axes de travail qui a présidé à l'élaboration de ce nouveau projet de service a été de territorialiser de manière plus importante et notamment le pôle éducation et pratiques sportives. Lors du projet de service de 2005, la territorialisation avait uniquement concerné le pôle équipements ; la partie relative à l'animation était restée thématique avec d'un côté la gestion des

piscines et des maîtres-nageurs sauveteurs et d'un autre côté la gestion des bases de loisirs et des éducateurs terrestres.

Il est proposé la création de 3 secteurs géographiques identiques pour les deux pôles avec la volonté de décloisonner et de créer une synergie plus forte. Il convient en effet de remédier aux dysfonctionnements constatés aujourd'hui sur les réservations d'équipements et les questions matérielles qui polluent la vie des directions.

Pour se faire, une réorganisation de l'encadrement intermédiaire est nécessaire. Il est par ailleurs rappelé que l'équipe technique des sports a été transférée au sein de la Direction du patrimoine.

Monsieur BASSET explique que lorsque les déménagements seront opérés, il demeurera 8.5 ETC administratifs assurant des missions principalement dédiées au sport : 5 personnes sur des fonctions d'assistante et de secrétaire, 2 sur des missions de planification des équipements sportifs et 1.5 chargés des inscriptions et de l'accueil pour l'EMIS (Ecole Municipale d'Initiation Sportive) et Sport pour tous.

Le service soutien aux clubs sportifs n'évolue pas et demeure en charge des subventions et de la gestion des conventions (conventions d'objectifs avec les clubs, conventions d'occupation du domaine public).

Ce service continuera d'accompagner les clubs dans l'organisation de leurs manifestations sportives. Il souligne que 2 cadres B étaient auparavant rattachés à ce service et que l'un d'entre eux a d'ores et déjà rejoint la Direction de l'évènementiel sur un poste de régisseur.

Monsieur BASSET indique également qu'un poste de chargé de mission insertion par le sport est créé pour impulser un nouveau dispositif de stages sportifs pendant les vacances scolaires pour les enfants et les jeunes qui n'ont pas la possibilité d'intégrer les structures associatives et sportives existantes. Des stages leur seront proposés pour leur faire découvrir des structures et des associations et les inciter à poursuivre une activité sportive par la suite.

Monsieur BASSET souligne qu'au sein du pôle équipements, le Palais des sports demeure une entité indépendante.

3 secteurs géographiques d'intervention sont proposés, qui s'avèrent proches du découpage de la Direction du patrimoine :

- 1 secteur Nord et Est, qui reprend le découpage géographique des mairies de proximité de l'Argonne et des Blossières
- 1 secteur Centre qui comprend les Mairies de proximité Centre, Saint Marceau et Madeleine

- 1 secteur Sud pour le territoire de la Mairie de proximité de la Source.

Chaque pôle dans chaque secteur géographique aura à sa tête un encadrant intermédiaire.

7 cadres intermédiaires vont ainsi devoir être mis en place, dont 5 qui sont déjà actuellement en poste.

Suite à 2 départs, qui n'ont pas été remplacés jusqu'à maintenant, il sera proposé aux 5 cadres actuellement en place de se positionner sur l'un des secteurs et l'un des domaines qui les intéressent. A la suite, une procédure de recrutement sera lancée pour les deux postes qui resteront vacants.

S'agissant du poste de gestionnaire du patrimoine sportif, il a été souhaité que cet emploi, dans son contenu, soit modifié afin de soulager les missions du Responsable du pôle équipement. Il convient en effet qu'il dispose de plus de temps pour être sur le terrain et encadrer son équipe de cadres intermédiaires ainsi que l'ensemble des personnels affectés sur les équipements.

Ce gestionnaire aura la responsabilité de faire le lien avec la Direction du patrimoine sur toutes les demandes d'intervention courantes, d'assurer le suivi des investissements et des grosses réparations et de gérer l'ensemble des demandes de subventions afin de faire le lien avec l'ensemble des fédérations sportives pour l'homologation des équipements.

Monsieur FILLIAU indique que certains collègues de secteurs, qui occupent des fonctions de gardiens de stade et de gymnase, ont fait remonter quelques inquiétudes, suite à la réunion de présentation de l'organigramme de la Direction des sports.

Ils ne savent pas si leurs missions vont évoluer et si des formations seront dispensées quant à leurs futures activités. Il cite, à titre d'exemple, les gardiens de gymnase qui pourraient être amenés à intervenir sur l'Ile Charlemagne.

Par ailleurs, sur les week-ends travaillés, ils craignent de perdre leurs jours de RTT supplémentaires s'il y a moins de permanences à assurer.

Monsieur BASSET indique qu'il n'y a aucun changement dans les missions assurées par les gardiens de stade et de gymnase de même que sur les affectations.

Il précise que 2 changements d'affectation vont uniquement intervenir, pour un gardien de soutien matin et un gardien de soutien soir. Il s'agit des seules modifications concernant les agents de terrain prévues.

Sur la question du travail du week-end, Monsieur BASSET rappelle que les modalités actuelles de travail de week-end ne sont pas optimales et satisfaisantes.

Un travail devra se mettre en place avec les agents à l'automne prochain sur ce point après la mise en place effective de l'organisation et de l'encadrement.

Monsieur CHABROL s'étonne que la personne en charge de l'organisation et du soutien logistique aux manifestations ne soit pas également rattachée à la Direction de l'évènementiel.

Monsieur BASSET indique qu'en terme de volume d'activité, un dossier de manifestation sportive s'ouvre chaque jour. Aussi il est apparu nécessaire de conserver une compétence sportive et de disposer d'un lien, au sein de la Direction des sports, entre l'association et la Direction de l'évènementiel.

Monsieur LYONNET indique que cette personne assure la fonction de chargé de prestation. Cette fonction existe dans d'autres directions et a pour finalité de faire le lien avec les associations afin de faire remonter la demande auprès de la Direction de l'évènementiel, qui en assure le traitement en opérant la coordination technique avec l'ensemble des services municipaux qui interviennent sur les évènements.

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Monsieur LYONNET pour la présentation du projet de service de la Direction de l'évènementiel.

Monsieur LYONNET rappelle que l'évènementiel était auparavant directement rattaché à la Direction de la Culture et de l'évènementiel et était composé de 2 services :

- Le service régie et développement, composé de la « régie technique des grands évènements » et de la cellule « équipes techniques » intervenant pour les prestations des évènements.
- Le service pilotage et programmation constitué de 2 cellules : « pilotage des grands évènements » et « programmation » chargée de la planification des manifestations organisées à Orléans en lien avec le Comité de programmation, composé de différents élus pour l'arbitrage des demandes de manifestations.

Cette Direction a en charge d'organiser et de développer les grands évènements de la Ville (Festival de Loire, Marché de Noël, Fêtes de Jeanne d'Arc), d'en assurer la régie technique et de permettre, dans la concertation, la meilleure répartition des prestations évènementielles.

Au regard de la coordination nécessaire entre la cellule programmation et les chargés de prestations, dont la fonction est d'assurer la liaison entre la programmation et les équipes techniques, il a été proposé de transférer ces personnels dans la cellule programmation.

En terme de fonctionnement, les principales modifications ont trait à la régie technique des évènements.

En effet, afin d'assurer une cohérence générale, la régie de l'ensemble des grands évènements et la gestion des demandes de prestations matérielles de l'évènementiel sont regroupées.

Sur la régie technique de l'ensemble des grands évènements, une étude a été menée en lien avec la Direction des sports. La cellule composée de 2 agents assurait préalablement la gestion des prestations techniques des grands et petits évènements sportifs.

La moitié de l'activité de cette cellule étant consacrée à la gestion technique des grands équipements sportifs, il a ainsi été proposé de transférer le régisseur des sports dans la cellule technique de l'évènementiel. L'autre agent, assurant les missions de chargé de prestations pour les petits évènements, demeurant au sein de la Direction des sports, comme cela a été indiqué précédemment.

Concernant les prestations évènementielles qui étaient réalisées par les équipes de maintenance des bâtiments sportifs et culturels, une étude conjointe a été menée entre les Directions Sports, Patrimoine et Evènementiel.

Au sein de la Direction des sports, une équipe de 11 agents assurait la maintenance des équipements sportifs mais également le transport de matériels pour le compte de l'évènementiel sportif.

Au sein de l'ancienne Direction de la Culture et de l'Evènementiel, 2 agents de l'équipe maintenance bâtiments culturels, rattachés à la régie, étaient affectés à l'entretien des bâtiments et à l'appui des régisseurs généraux sur les évènements et le montage des expositions.

Au vu de ces divers éléments, il a été proposé de transférer 3 ETC à la cellule des équipes techniques de la régie des évènements pour continuer à assurer l'ensemble de ces missions.

Monsieur LYONNET souligne que durant une période transitoire, une équipe de 2 agents sera spécialement dédiée aux interventions urgentes avant et après le week-end afin de renforcer la réactivité et avoir une approche pédagogique vis à vis des associations. Cette phase intermédiaire permettra en effet de prendre le temps de leur expliquer les changements qui vont intervenir.

Monsieur JATHAN demande quelle sera la durée de cette période transitoire.

Monsieur LYONNET explique que l'expérience démontre que ces périodes durent en général entre 6 mois et 1 an afin que la transition s'opère le mieux possible et que l'ensemble des associations et organisateurs puissent avoir été tenus informés des nouvelles organisations internes.

Monsieur JATHAN demande où seront affectés par la suite ces agents.

Monsieur LYONNET indique qu'ils seront intégrés dans les équipes d'intervention sur le terrain, ce qui favorisera la polyvalence (les équipes de travail tournent et ne font jamais les mêmes manifestations).

Monsieur RECARD demande si les manifestations telles que la fête de la musique ou le festival de jazz sont considérées comme des grands événements.

Madame DUPRAZ rappelle que 4 grands événements sont directement pilotés par la Direction de l'évènementiel. En revanche, d'autres grands événements de la Ville, sont pilotés dans leurs directions respectives, avec des chefs de projets identifiés. La Direction de l'évènementiel en assure alors la régie technique.

Monsieur FILLIAU indique qu'au sein de l'équipe technique, les collègues sont inquiets sur la surcharge occasionnée par l'évènementiel sportif et se demandent si ces 3 transferts de personnels pourront suffire.

Monsieur LYONNET indique que le système de planification des événements qui a été mis en place permet de réguler les demandes.

Il ajoute que l'arbitrage sur les événements s'opère au regard des moyens de la Direction de l'évènementiel et des autres services municipaux.

Monsieur BASSET explique que la répartition actuelle des moyens s'est établie sur la base de l'analyse d'une année entière d'activité de l'ancienne équipe technique des sports.

Les volumes d'activités en terme de maintenance des bâtiments, d'évènementiel et de transports ont été étudiés.

La répartition des effectifs opérée entre le patrimoine et l'évènementiel est liée à la répartition annuelle des missions et des activités en nombre d'heures.

Madame SAUVEGRAIN donne la parole à Madame TUTOIS pour la présentation du projet de service de la mission jeunesse.

Madame TUTOIS rappelle que l'organisation de la mission jeunesse avait été présentée au Comité technique paritaire de décembre 2008.

Cette mission est chargée de réunir les informations liées aux actions jeunesse, réparties dans les différentes directions de la Ville et dans les associations.

Elle peut également être amenée à coordonner ces actions, à y participer et à en impulser de nouvelles.

Madame TUTOIS explique qu'un recensement des actions dédiées aux jeunes a été opéré afin de les mutualiser et de les simplifier. L'objectif était d'apporter une meilleure lisibilité auprès des publics jeunes et d'amplifier leur participation à la vie de la Ville avec la relance du Conseil consultatif des jeunes pour les 16-25 ans et l'établissement d'une passerelle avec le Conseil Municipal des Jeunes. Il convient également de participer au développement de la vie étudiante en travaillant avec le CROUS et la Vie Etudiante de l'Université pour accueillir au mieux les étudiants sur Orléans.

Le deuxième grand axe de travail consiste à mettre en place une politique d'animation pour et par les jeunes au travers de l'organisation d'événements « jeunes », du lancement de la Soirée Jeunes Talents, de l'évolution de Jour J en un Festival Jeunes et de la conception d'un skatepark. Elle souligne par ailleurs qu'une réflexion continue sur les évolutions « sociologiques » de la jeunesse est menée en lien avec les directions régionales et départementales jeunesse et sports.

Le troisième axe de travail consiste à mettre en place une politique d'insertion et de lien social, en lien avec les directions de la Ville (Réussite Educative, Prévention Médiation, Sports...), les principaux acteurs spécialisés (Mission Locale...), les associations liées à la jeunesse, au sport et à la culture avec un accent fort sur la « mixité ».

Monsieur BOULANT observe qu'une politique d'insertion et de lien social est mise en place, ce dont il se réjouit.

Il fait remarquer qu'un poste de chargé de mission insertion à travers le sport existe au sein de la Direction des sports et souhaite savoir quels sont les liens entre ce poste et la mission jeunesse.

Madame TUTOIS explique que la mission jeunesse a été associée au montage de l'opération insertion par le sport. Un travail en direct s'opère entre le chargé de mission et la mission jeunesse, qui assure notamment la liaison avec les associations jeunesse.

Monsieur SANKHON salue la cohérence et l'intelligence de l'organisation actuelle qui permet à la mission jeunesse de travailler en transversalité avec toutes les directions, de manière fluide.

Il salue également le travail mené par Madame DUPRAZ qui a permis et facilité le lien avec toutes les autres directions de la DGA Vie culturelle et sportive.

Monsieur BOULANT demande de quelle manière la mission jeunesse travaille pour favoriser et développer la vie étudiante.

Madame TUTOIS explique qu'une reprise de contact a été effectuée avec le CROUS et le service de la Vie étudiante de l'Université.

La Ville est ainsi partenaire du Projet Martin HIRSCH, lancé par le CROUS à titre expérimental, qui vise à mettre en place une résidence étudiante afin que les nouveaux étudiants puissent être tuteurés par d'autres étudiants de 2^{ème} et 3^{ème} année. Un évènement à l'attention de ces étudiants référents a été organisé afin de leur présenter la mission jeunesse et dans quel cadre les étudiants pouvaient prendre contact avec elle.

Un guide de l'indispensable a par ailleurs été rédigé avec le CRIJ (Centre Régional d'Information Jeunesse) visant à leur fournir toutes les bonnes adresses et des réflexions sont en parallèle menées comme par exemple la création d'une nouvelle carte à destination du public cible des 16-25 ans.

Enfin, elle ajoute que la mission jeunesse et le pôle enseignement supérieur-recherche-innovation sont présents sur le stand de la Ville du salon de l'étudiant.

Monsieur SANKHON souhaite que l'ensemble de ces dispositifs soient également déclinés auprès des jeunes en formation professionnelle (apprentissage) et pas uniquement auprès des étudiants de l'enseignement supérieur. Ils doivent s'adresser à toute la jeunesse sans distinction.

Madame SAUVEGRAIN soumet l'intégralité du projet de service de la DGA Vie culturelle et sportive au vote :

- 12 voix pour (10 Administration, 2 FO),
- 8 abstentions (4 CFDT, 2 CGT, 2 FAFPT)

Monsieur BORDONADO demande un bilan en fin d'année des différentes organisations de service.

Madame SAUVEGRAIN passe la parole à Mme DUPRAZ pour répondre aux questions posées en début de séance sur le recrutement du Directeur du Conservatoire et l'audit.

Madame DUPRAZ indique que la procédure de recrutement du Directeur du Conservatoire a été relancée.

Le problème rencontré aujourd'hui provient du fait que peu de personnes ont le certificat d'aptitude de directeur, en raison d'un nombre limité d'attributions par l'Etat.

Sur l'audit lancé il y a quelques mois, les problèmes de santé du responsable de l'étude ont ralenti les travaux, qui ne sont pas aujourd'hui complètement aboutis. L'étude réalisée permet néanmoins d'établir un état des lieux, dont il en sera fait retour à tous les personnels du Conservatoire courant mai.

Madame PILET souligne l'important travail de concertation réalisé dans le cadre de la mise en place de ce nouvel organigramme : elle remercie tous les services et les personnels qui ont travaillé pour permettre d'aboutir à quelque chose d'important pour la Ville d'Orléans, qui n'avait pas été observé depuis plus de 25 ans.

4/ Contrat d'objectifs territorialisés avec le CNFPT

Madame FAURE explique que le Contrat d'Objectifs Territorialisés est un contrat formalisant les modalités de partenariat entre la Ville d'Orléans et la délégation régionale Centre du CNFPT pour permettre à ce dernier de proposer des formations au plus près des attentes de la collectivité.

Madame FAURE rappelle que le CNFPT est le partenaire privilégié de la Ville dans le domaine de la formation, au titre de la cotisation annuelle fixée à 1% de la masse salariale. Cette cotisation permet au CNFPT de proposer des offres de formation inter-collectivités auxquelles les agents municipaux peuvent s'inscrire.

La Ville souhaite optimiser sa contribution auprès du CNFPT et développer des thématiques qui nécessitent une connaissance plus particulière du monde des collectivités territoriales. C'est en sa qualité de partenaire privilégié et de sa bonne connaissance des collectivités locales, qu'il est proposé de conclure ce contrat de partenariat.

4 thématiques ont été inscrites dans le projet de contrat :

- la professionnalisation des managers : la Ville a mis en place des coachings très réguliers pour les nouveaux managers ; pour accompagner ce dispositif, un plan de formation individuel est élaboré. Le CNFPT a été sollicité afin qu'il intègre les

cadres, au regard de leurs besoins individuels de formation, sur des actions de formation qu'il organise. Pour poursuivre ce travail en direction des managers, une réflexion est également entreprise sur la mise en place d'une école des bonnes pratiques des managers.

- la lutte contre l'illettrisme, domaine sur lequel le CNFPT a déjà travaillé et a fait ses preuves. La Ville travaille en collaboration avec lui pour mettre en place ce dispositif.

- l'insertion des agents handicapés : il s'agit de la formalisation d'un travail déjà en cours car des formations ont d'ores et déjà démarré avec le CNFPT; Elle rappelle par ailleurs que le CNFPT était co-signataire avec le FIPHFP pour mettre en place ces formations ;

- la professionnalisation des agents dans le cadre de la nouvelle organisation : un plan de formation individualisé a été mis en place pour les agents de maîtrise et des formations plus professionnalisantes en direction des pôles de gestion seront organisées lorsque les groupes d'échanges auront formalisé leurs besoins en formation.

Monsieur CHABROL est satisfait du travail mené sur l'insertion des agents handicapés car les questions d'intégration et de suivi dans l'équipe ont été prises en compte.

S'agissant de l'accès à la formation de lutte contre l'illettrisme, il est surpris de voir que le repérage des besoins de remise à niveau puisse s'opérer lors d'une candidature à une VAE, rappelant que ce dispositif est déjà très compliqué d'accès pour les agents qui maîtrisent en général la langue française.

Il demande également quelle méthode est adoptée pour repérer les agents concernés et les inciter à suivre cette formation de remise à niveau et de lutte contre l'illettrisme.

S'agissant de la formation aux savoirs de base, elle s'effectuerait a priori en interne alors qu'il avait cru comprendre au contraire que ces formations allaient plutôt être dispensées à l'extérieur.

Madame FAURE indique qu'en matière de lutte contre l'illettrisme, le CNFPT a déjà conclu des contrats d'objectifs sur cette thématique avec d'autres collectivités et notamment avec l'Agglo. Il doit proposer une méthodologie et un dispositif qui a déjà fonctionné dans une autre structure.

Sur la question des formations internes, il n'est pas nécessairement demandé l'organisation de formations en interne mais plutôt des formations spécifiques à l'attention des personnels municipaux.

Madame SAUVEGRAIN ajoute que le projet d'établissement du CNFPT, sur le plan national, sera prêt au mois de juin. Des modes de faire pourront donc être proposés à cette date.

Monsieur CHABROL demande que les organisations syndicales soient associées sur ce thème de la lutte contre l'illétrisme. La CFDT indique qu'elle est partie prenante sur ce dossier, dont elle assure un suivi depuis longtemps et pourrait apporter une aide à l'administration sur le repérage par exemple.

Madame FAURE rappelle qu'un groupe formation travaille régulièrement avec les représentants syndicaux sur les thématiques de la formation. Ce dernier avait d'ailleurs été associé à l'élaboration du dispositif des Contrats d'Objectifs Territorialisés. Il pourra en être de même sur le thème de la lutte contre l'illétrisme.

Le dossier est adopté à l'unanimité.

4/ Délégation de service public du parking Jean Jaurès

Monsieur BAZIN explique que dans le cadre de la requalification des mails et pour répondre aux besoins actuels et futurs en stationnement, la Ville souhaite réaliser un parking, de part et d'autre du pont de la Madeleine.

S'agissant du parking Jaurès, la capacité de l'ouvrage est comprise entre 500 et 550 places sur 3 niveaux.

La Ville envisage de confier cette mission à une entité privée dans le cadre d'une délégation de service public et plus spécifiquement sous la forme d'une concession.

Une partie sera réalisée sous la maîtrise d'ouvrage directe de la Ville afin que les travaux soient compatibles avec l'avancement et la livraison du tramway.

Monsieur RECARD demande pourquoi la durée de la délégation est fixée à 30 ans.

Monsieur BAZIN indique qu'il s'agit d'une durée d'amortissement courante sur un investissement de cette importance.

Le dossier est soumis au vote :

**10 votes pour (10 Administration)
8 abstentions (4 CFDT, 2 FO, 2 FAFPT)
2 votes contre (CGT)**

5/ Contrat de partenariat et Délégation de service public - Projet ARENA

Monsieur ROUET explique que le projet ARENA s'inscrit dans un contexte de développement des infrastructures de la Ville d'Orléans pour pouvoir répondre aux nouvelles exigences techniques et d'accueil des grandes manifestations sportives, culturelles et évènementielles.

Il précise que la France est en déficit de grandes salles au regard des pays voisins de l'Union Européenne car il n'y a aujourd'hui qu'une salle couverte de ce type qui est le Palais Omnisports de Paris Bercy.

Une Commission a ainsi été créée pour faire un bilan des infrastructures et estimer les besoins nécessaires pour rattraper ce retard : un rapport a été publié en mars 2010 qui privilégie le développement d'un réseau à hauteur de 7 salles de plus de 10 000 places. La Ville d'Orléans est inscrite dans les 7 salles de plus de 10 000 places pouvant être labélisées.

Au regard des différents montages possibles, il est proposé d'utiliser le contrat de partenariat pour la réalisation, la conception, la maintenance, le financement et l'entretien de l'équipement.

Il explique que ce montage spécifique prend tout son sens dans la mesure où il y a un partage des risques équilibré entre la personne publique et la personne privée.

S'agissant du calendrier, la procédure pourrait durer de 14 à 18 mois pour ensuite aboutir à des phases de travaux d'une durée de 2 ans, étant précisé que la livraison est envisagée à la mi-2014.

Monsieur ROUET explique qu'il convenait également d'étudier le montage juridique pour la partie exploitation. Le contrat de partenariat aurait pu être global intégrant l'exploitation mais il a été choisi de recourir à un montage dissocié avec une délégation de service public pour cette partie spécifique.

Le délégataire aura ainsi pour mission de gérer l'ARENA et d'en assurer la programmation générale (programmation et accueil des manifestations, accueil du public, gestion publicitaire et des droits, développement d'une offre à forte valeur ajoutée, gestion des ressources humaines).

Ces missions non exhaustives, seront assurées dans le respect des règles liées au développement durable et dans la stricte application des normes d'hygiène et de sécurité des Etablissements Recevant du Public (E.R.P.) d'une capacité supérieure à 5.000 places.

Monsieur ROUET explique qu'un contrat d'affermage est prévu. A ce stade du projet, le contrôle de la délégation et le régime financier ne peuvent pas être détaillés précisément.

Ce schéma a été retenu afin de disposer des exploitants les plus compétents possibles dans leur domaine.

Monsieur CHABROL indique que la CFDT votera contre le principe de la passation d'un contrat de partenariat public-privé au vu du retour d'expérience dont elle dispose sur ce type de montage. Il estime que le secteur privé, même s'il réalise l'investissement, essaie quand même au bout du compte de s'y retrouver financièrement.

Généralement, le coût global de l'opération s'avère très élevé et n'engendre pas au final une économie pour la collectivité, qui récupère souvent, à terme, un équipement qui s'est dégradé.

Monsieur PILOT indique que le secteur privé doit pouvoir faire des bénéfices pour maintenir les emplois.

Il rappelle également, que dans le cadre de ce type de contrat, la propriété du bien est immédiatement conférée à la Ville.

Sur la question de la rentabilité de l'opération, il explique que dans cette procédure, une évaluation du montage est réalisée par la mission nationale d'évaluation des contrats de partenariat.

Un dossier a donc été déposé par la Ville et un rapport doit être communiqué par cette mission d'évaluation, comprenant l'évaluation globale sur la durée de l'équipement, le financement, le gros entretien et les risques encourus pour la Ville et le partenaire privé.

Cette évaluation préalable est indispensable pour lancer la procédure. S'il est jugé que le projet ne s'avère pas intéressant pour la collectivité, il conviendra alors de choisir une autre forme de construction. Il propose d'attendre les résultats d'évaluation pour voir si le projet, dans son ensemble, est adapté ou s'il comporte trop de risques pour la Ville.

Monsieur PILOT précise par ailleurs que les partenaires privés, lorsqu'ils financent ce type d'équipements, font appel à des emprunts, dont les taux sont plus élevés que ceux négociés par les collectivités.

La réglementation a récemment évolué pour faciliter les dispositifs de financement et faire en sorte que globalement pour la collectivité, la situation soit améliorée.

Monsieur BOULANT rappelle que le maintien d'équipements périphériques à l'ARENA avait été évoqué et demande si les 3 agents affectés aujourd'hui sur ce site seront maintenus.

Il demande également qui sera chargé d'assurer l'entretien du bâtiment (patrimoine bâti).

Monsieur PILOT indique qu'il est trop tôt pour s'exprimer sur le devenir des 3 agents.

Aujourd'hui, il est proposé dans le programme de maintenir et d'aménager un grand parc public autour de l'ARENA.

Ainsi, à la demande de Madame GRIVOT, une analyse précise de l'utilisation des terrains et des équipements de sports de l'Ile Arrault est réalisée, de même qu'une étude sur le transfert des terrains et des tâches d'entretien et de gestions associés vers d'autres sites de la Ville.

Le Comité technique paritaire pourra être consulté à l'avenir sur ce point mais il est trop tôt aujourd'hui pour traiter cette question.

Monsieur PILOT indique que l'entretien technique sera assuré par le prestataire désigné pour construire l'équipement.

Ce choix peut présenter un intérêt pour la Ville, qui pourra alors définir un niveau qualitatif d'entretien garanti sur toute la durée du contrat, afin que l'équipement reste en bon état.

Monsieur RECARD se demande pourquoi la Ville, au vu du climat financier actuel, tant municipal que national, choisit d'investir dans ce projet financier important alors qu'il existe de nombreux dossiers au sein de la collectivité qui auraient besoin d'être soutenus.

Il s'interroge également sur la rentabilité du projet et la durée du contrat.

Madame SAUVEGRAIN indique que la mise en œuvre de ce projet est un choix politique, assumé par l'équipe municipale.

Monsieur PILOT indique que la durée du contrat résulte de la phase de consultation et de négociation, qui va prendre plusieurs mois. Il s'agit de contrats complexes qui intègrent la durée de plan de financement ; aussi, convient-il de trouver un équilibre financier et que le partenaire privé puisse à la fin du compte trouver un intérêt.

Il rappelle que le même débat avait eu lieu sur le ZENITH. Certains estimaient que le coût engendré mettrait en péril les finances de la Ville. Il s'agissait d'un choix politique et aujourd'hui, cette salle apporte beaucoup pour la Ville d'Orléans. Cet équipement fonctionne parfaitement tout en étant rentable.

Il s'agit d'un choix politique, pour lequel il convient de trouver les études de faisabilité et le montage économique pour faire en sorte que ce projet fonctionne.

Monsieur JATHAN ne souhaite pas revenir sur le choix politique mais il lui semblait que l'Ile Arrault était en zone inondable. Ainsi, il demande s'il y a des risques à y implanter cet équipement et si les autorisations ont été données.

En outre, il estime au vu de la superficie de l'Ile Arrault, qu'il sera difficile d'adjoindre un grand parc public à l'ARENA.

Enfin, il demande quels seront les modes d'accueil des visiteurs.

Monsieur PILOT propose de laisser la primeur de la présentation de l'ensemble de ce dossier au Maire et aux adjoints qui y travaillent lors du prochain Conseil Municipal.

Il propose par ailleurs que Messieurs ROUET et MARTIN ainsi que Madame GRIVOT communiquent, à la suite du Conseil municipal, des informations en interne sur ce dossier car les questions posées aujourd'hui ont été étudiées et des réponses pourront être apportées. A ce titre, il précise que le dossier est aujourd'hui présenté car la Ville dispose de l'ensemble des garanties nécessaires sur les questions d'accessibilité et le caractère inondable. Des points comm' et des réunions internes seront organisées mais il convient d'attendre préalablement le débat au Conseil municipal.

Monsieur CHABROL fait remarquer que les bénéficiaires des entreprises privées servent également à enrichir les actionnaires et à financer des caisses de retraite hors de France ; C'est tout le débat actuel sur le secteur privé.

Madame SAUVEGRAIN soumet le dossier au vote :

- 10 votes pour (10 Administration),
- 2 abstentions (FO),
- 8 votes contre (2 CFDT, 2 FAFPT, 2 CGT)

Madame SAUVEGRAIN propose de répondre aux différentes questions posées en début de séance.

Sur la question de l'adhésion des retraités au CNAS, Madame SAUVEGRAIN indique qu'une délibération devait passer en Conseil Municipal en avril. Cette dernière a été décalée en mai afin d'avoir le temps d'évoquer de nouveau cette question avec les organisations syndicales et notamment de voir si la Ville peut proposer un dispositif plus favorable pour les retraités adhérents du COS.

Une réunion au début du mois de mai sera proposée sur ce sujet.

Sur la question du rythme des comités techniques paritaires et des réunions préparatoires, Madame SAUVEGRAIN s'excuse de ne pas avoir pu participer à la

dernière réunion. Elle précise que 2 sujets, au cours de cette réunion, n'ont pas pu être abordés car beaucoup de questions avaient été posées sur les thèmes précédents. Toutefois, elle souhaite rappeler sa disponibilité lorsque les syndicats ont besoin de précisions complémentaires sur les dossiers présentés. Elle indique qu'il s'avérerait nécessaire d'aller à un certain rythme pour la présentation des projets de service en comité technique paritaire afin de ne pas susciter d'inquiétudes de la part des agents concernés.

Madame SAUVEGRAIN précise que 90% des projets de service ont été présentés à ce jour. Elle admet que le rythme a été important pour les services, à la fois les services administratifs mais également les services opérationnels. Ce dernier devrait néanmoins redevenir normal à la rentrée.

La séance est levée à 12H15.

Le PRÉSIDENT,

Muriel SAUVEGRAIN

LE SECRÉTAIRE,

Mireille FAURE

LE SECRÉTAIRE-ADJOINT

Philippe RECARD