



[Spécial] - ENTREVUE AVEC
MONSIEUR LE DGS DU 12/10/2026



EN DIRECT DE NOS ACTIONS

OCTOBRE 2026

Nous avons rencontré Monsieur Lataste le nouveau Directeur Général des Services, et avons évoqué avec lui les points abordés avec Mr le Maire au mois de juin, ainsi que ceux vus avec l'ancien DGS.

Ces points sont notre priorité et notre feuille de route pour les mois à venir.

1. DIALOGUE SOCIAL => Nous expliquons notre fonctionnement actuel et souhaitons savoir si cela lui convient.

> Accord de principe sur la continuité. Concernant les bilatérales avec le DGS ce sera 1 fois/trimestre mais selon l'urgence nous pourrons demander une entrevue plus tôt.

2. ORGANISATION DES SERVICES => Nous nous questionnons sur une éventuelle réorganisation et le climat pesant que cela génère.

> Une évolution de l'organisation est envisagée selon un calendrier prévisionnel au printemps 2027. Arbitrage du budget prévu pour la 1^{ère} quinzaine de février avec un PLF (Projet loi de finance) de - 2,5 millions par collectivités.

3. TRAVAUX CTM ET DÉPÔT DU GRAND TOUR => Nous avons argumenté sur l'urgence nécessaire de finaliser ce projet rapidement ; que ce soit pour éviter de perdre l'argent déjà investi, mais également en raison de locaux déclarés insalubres, des ateliers non conformes, des locaux mal isolés et mal entretenus.

Nous avons également identifié Rémi Lasserre comme référent de ce chantier pour notre organisation.

Nous avons également dénoncé l'inadaptation des locaux du Grand tour (pas assez de vestiaires, un espace de restauration trop exigu nécessitant un roulement pour la pause repas, des machines localisées à l'extérieur du dépôt notamment au couvent des réparatrices) et demandé la création d'un bâtiment pour l'équipe Espace vert Centre-ville (20 agents) comme prévu à l'origine.

4. CAP => Nous sommes satisfaits des CAP 2026 pour lesquelles le texte de loi supprimant les quotas des avancements de grade a été pris en compte, ce qui a permis à l'ensemble des agents promouvables d'être promus.

Nous soulignons malgré tout le peu de poste en promotion interne notamment pour les agents "Faisant fonction" et souhaitons avoir un échange, avant la mise en œuvre des nouvelles Lignes de Gestion concernant la reconnaissance des agents "Faisant fonction", y compris sur la prise en compte du nombre d'année. Nous demandons également la suppression du délai de 15 ans restrictif d'ancienneté dans le grade précédent pour la promotion interne au grade d'agent de maîtrise, puisque se déroulant dans le même cadre d'emploi, et de considérer cette PI comme un avancement de grade.

5. PARKING POUR LES AGENTS DU CENTRE-VILLE => Nous avons de nouveau demandé une prise en charge des frais de parking des agents travaillant au centre-ville. Nous insistons sur l'injustice qui pèse sur les agents concernés et les difficultés financières induites pour ceux-ci.

> La DRH doit fournir rapidement un fichier qui recense l'ensemble des agents concernés. Cela sera la base travail pour l'étude d'une éventuelle compensation.

6. PRIME D'INTÉRESSEMENT COLLECTIF (PIPC) => Comme depuis la création de cette prime pour la police et la D3D, nous demandons un élargissement à l'ensemble des agents étant donné que tous les agents ont des objectifs identifiés lors des entretiens professionnels.

> Mr le DGS nous indique que c'est une vision assez proche de celle de notre maire et qu'un chantier va être ouvert sur une évolution de cette pyramide avec un plan RH pluriannuel.

7. TRAVAIL DU DIMANCHE => Nous demandons une réévaluation de la prime de travail le dimanche qui n'a pas été revue depuis plusieurs années. Cela concerne les heures de dimanche hors heures supplémentaires mais uniquement celles incluses dans le temps de travail.

> Mr le DGS en prend note.

8. POLICE INTERCO => Comme demandé au DGS précédent, où en est-on du placement hiérarchique de l'équipe interco directement sous l'autorité de Mme la Directrice de la DPSP et plutôt que sous celle du Chef de Police Municipale. De même et au vu des demandes de la plupart des Maires de la Communauté, il semble nécessaire de redimensionner cette brigade.

> *L'étude est en cours*

9. RECLASSEMENTS ET 2^{ÈME} PARTIE DE CARRIÈRE => Nous dénonçons un grand nombre d'agents cassés par leur métier pour lesquels il est toujours très compliqué de trouver des postes adaptés en reclassement, notamment pour les agents sociaux : Nouste Sourreilh, Service d'Aide à domicile, crèches, etc. Il est nécessaire de faire plus de prévention avec notamment des formations anticipées à d'autres métiers.

10. MANAGEMENT

Nous avons remonté au DGS les problèmes de management, quel que soit le niveau hiérarchique.

> *Sa réponse dans le texte : "L'encadrement c'est là où on gagne et perd le service public". Il restera très attentif sur les difficultés qui lui seront remontées.*

11. PÉNIBILITÉ => Nous demandons que tous les critères soient additionnés dans l'étude de pénibilité effectuée par le Centre de gestion sur les métiers du social, mais aussi sur d'autres métiers afin de reconnaître la pénibilité partout où elle existe.

> *Le DGS va regarder le rapport.*

12. HORAIRES ADAPTÉS CANICULE => Nous alertons le DGS sur la volonté de certains à mettre en place une annualisation du temps de travail en conséquence des périodes de canicule dans les services. Nous y sommes farouchement opposés. Il existe en interne (D3D) un protocole canicule cohérent à mettre en place pour tous les services de nos collectivités.

13. CAS INDIVIDUEL => Nous avons remonté également les différents cas individuels d'agents qui ont fait appel à nous dans le cadre de la défense de leurs droits.



L'UNSA SERA TOUJOURS À VOS CÔTÉS POUR DÉFENDRE VOS DROITS ET PORTER VOTRE VOIX.



UNSA PAU-PYRENEES
Villa Bois Louis (Stade Tissié)



05.59.84.87.10



unsa.pau@agglo-pau.fr



UNSA Pau-Pyrénées



unsa-pau.org