



[Spécial] - RÉUNION AVEC  
MONSIEUR LE MAIRE-PRÉSIDENT



# EN DIRECT DE NOS ACTIONS

MAI 2026

Nous avons rencontré Monsieur le Maire-Président, **le 29 avril 2026**, afin de lui faire part de nos revendications du moment, de notre vision du dialogue social et de connaître ses intentions concernant l'organisation de nos collectivités.

Voici en 16 points un résumé de cette entrevue :

**1. DIALOGUE SOCIAL =>** Nous lui avons indiqué notre fonctionnement avec la direction générale, la DRH, les directions et le service du dialogue social ainsi que la périodicité des échanges. Nous souhaiterions continuer ainsi car cela permet de bons résultats.

> *Monsieur le Maire souhaite maintenir le dialogue avec les organisations syndicales.*

*Le format actuel fonctionne. Néanmoins, il se rendra disponible au besoin.*

*Il va également proposer d'organiser une « conférence sociale » tous les ans avec l'ensemble des organisations syndicales.*

**2. ORGANISATION DES SERVICES =>** Nous lui avons demandé s'il comptait réorganiser les directions tant sur les organigrammes que sur les personnes.

> *A ce jour, il n'a pas relevé d'incohérences dans les organisations de service mais se réserve le droit de faire des ajustements.*

**3. TRAVAUX CTM =>** Cet épineux dossier n'a pas abouti avec l'ancienne mandature mais la vétusté des locaux demeure et nous avons avancé certaines propositions. Il faut que ce dossier se concrétise.

> *Monsieur le Maire est conscient que ce dossier doit avancer car il en va des conditions de travail des agents, qui vont de pair avec l'exécution d'un service public de qualité. Des arbitrages budgétaires devront être pris, mais le nécessaire sera fait pour poursuivre ce travail rapidement.*

**4. CAP =>** Nous avons rappelé notre implication pour un passage à 100 % en catégorie C, ainsi que le décret de l'année dernière concernant les avancements de grade des catégories A et B.

> *Il ne souhaite rien changer.*

**5. MUTUELLE ET PRÉVOYANCE =>** La participation de nos collectivités aux contrats mutuelle (MGEFI/WTW) et prévoyance (Collecteam) est une avancée majeure de la dernière mandature au même titre que les quotas en CAP. Il était prévu une augmentation annuelle de cette participation sur la mutuelle santé jusqu'en 2027. Nous souhaitons que la collectivité maintienne ce calendrier et qu'elle revoie à la hausse la participation sur la prévoyance (Collecteam).

> *Pas de remarque particulière, si cela fonctionne, pas de raison de revenir en arrière mais il va vérifier que la hausse de la participation soit toujours soutenable par la collectivité.*

**6. PARKING DES AGENTS =>** Nous avons remis sur le tapis cette injustice visant les agents travaillant en centre-ville qui doivent payer leur parking. C'est une violation du droit à l'égalité de traitement et de sécurité (police et agents d'entretien).

> *Les options proposées actuellement doivent évoluer (navette/nouveaux horaires pour s'adapter aux agents) avec au préalable un diagnostic territorial pour connaître les lieux de résidences. En effet, il souhaite encourager les mobilités douces pour les agents « palois » mais est conscient que pour les autres une réflexion est à mener.*

*C'est une première prise de conscience qui nous rend optimistes.*

**7. CRISE CARBURANT ET TÉLÉTRAVAIL =>** Nous avons rappelé le contexte actuel au Moyen-Orient et son incidence directe sur le prix du carburant et du gaz. Certains de nos collègues rencontrent d'énormes difficultés pour se rendre à leur travail. Nous avons avancé certaines pistes (prime exceptionnelle, assouplissement du télétravail, aménagement de plannings...)

> *Une aide potentielle est à l'étude pour certains agents, sous condition de ressources. Le télétravail pourrait être temporairement assoupli et une étude sera menée sur l'aménagement des plannings.*

**8. PRIME INTÉRESSÉMENT COLLECTIF =>** Au prochain CST, nous allons voter le maintien de la prime d'intéressement collectif pour les agents de la Police Municipale et de la D3D. Nous dénonçons chaque année que cette prime ne soit pas étendue à l'ensemble des agents car TOUS remplissent leurs objectifs, base de cette prime.

> *Cette demande est à l'étude, avec une possible harmonisation des traitements.*

**9. EFFECTIFS =>** Le manque d'effectifs dans certaines directions impacte directement la qualité du service public mais aussi la qualité des conditions de travail des agents sur le terrain. Nous avons rappelé les directions les plus en difficulté.

> *Monsieur le Maire a indiqué que l'enveloppe budgétaire dédiée ne devait pas augmenter. Il a précisé qu'il ferait des économies sur les CAT A en faveur des CAT C. Pour cela, il doit rentrer dans le détail pour faire évoluer les effectifs.*

### **10. RAPPEL DES POINTS IMPORTANTS DE NOTRE DERNIER RDV AVEC LE DGS**

- **DUACD** : Nous avons fait part à Monsieur le Maire des problématiques rencontrées dans cette direction. Aujourd'hui, la charge de travail des agents a explosé et provoque des tensions et des difficultés pour assurer la maintenance des bâtiments.
- **EHPAD** : Nous lui avons exposé les dysfonctionnements au niveau des conditions de vie des résidents et des agents (31°C dans les chambres en plein été). Effectifs à consolider et à pérenniser.
- **Primes du dimanche** : Nous avons attiré son attention sur l'importance d'engager une réévaluation de ces primes pour une meilleure équité.

> *Il a pris note et regarde l'avancée de ces dossiers.*

**11. POLICE MUNICIPALE =>** Nous avons rappelé le contexte difficile rencontré dans ce service et demandé à ce que le climat s'apaise car la grande majorité des policiers souhaite travailler dans la sérénité, ce qui semble indispensable dans ce métier. Il est temps que des décisions soient prises une bonne fois pour toute !

> *L'affaire est en cours.*

**12. POLICE INTERCO =>** Au regard de nos différents retours de ce service, nous avons proposé d'engager une réflexion sur l'organisation ainsi que sur sa montée en puissance car elle apporte pleine satisfaction aux différents maires concernés.

> *C'est à l'étude.*

**13. RECLASSEMENT ET DEUXIÈME PARTIE DE CARRIÈRE =>** Ces étapes de la vie professionnelle font déjà partie de dispositifs mis en place par la Direction des Ressources Humaines mais ils présentent certaines limites. Les agents concernés sont fortement en difficulté et les directions impactées.

> *C'est un vrai sujet dont le Maire est parfaitement conscient et il encourage l'anticipation.*

**14. RÉDUCTION DE LA PRÉCARITÉ =>** Pendant 3 ans, les collectivités ont titularisé un bon nombre de nos CDD et nous étions à l'initiative de ces recrutements. Malheureusement ces efforts n'étaient prévus que pour 3 ans. Nous souhaitons réenclencher une série de pérennisation de CDD car ils sont encore bien nombreux (et tous dans une situation précaire), alors qu'ils sont indispensables au bon fonctionnement de nos services.

> *Monsieur le Maire est sensible à cette démarche et va étudier la situation.*

**15. DISCRIMINATION SYNDICALE ET MANAGEMENT =>** Il est malheureusement fréquent que des agents subissent des pressions liées à leur engagement syndical ou au simple fait qu'ils se soient rapprochés de nous. Cela est non seulement insupportable pour nous, mais aussi tout simplement **ILLÉGAL**. De la même manière des agents (toutes catégories confondues) de plus en plus nombreux, viennent au travail avec la « boule au ventre » simplement à cause d'un relationnel conflictuel. La DRH a engagé une réflexion sur le bien-être au travail et la pression injustifiée faite aux agents doit être une de nos priorités.

> *Monsieur le Maire est également sensible à cette problématique et sera à notre écoute pour les différents cas que nous aurons à lui exposer.*

**16. PÉNIBILITÉ =>** Il est anormal qu'aussi peu d'agents de nos collectivités puisse bénéficier de la prime pénibilité. Les normes de la loi réglementant l'octroi de cette prime sont trop restrictives, notamment sur l'impossibilité de cumuler 2 critères. Cette loi ne s'appliquant que pour le privé, nous demandons à Monsieur le Maire de l'assouplir et de l'étendre à d'autres services fortement impactés. Il est temps de reconnaître et d'identifier l'ensemble des métiers pénibles.

> *Une étude sera menée.*

Voilà pour cette première entrevue qui sera certainement suivie de beaucoup d'autres.

Bien entendu, Monsieur le Maire-Président vient d'être élu : il faut lui laisser le temps de bien appréhender le lourd fonctionnement de notre administration. Il annonce une nouvelle ère pour notre ville : nous souhaitons que ce soit une nouvelle ère de bien-être au travail pour tous en plaçant l'humain au centre des priorités !

**UNE CHOSE EST SÛRE : VOUS POURREZ TOUJOURS COMPTER SUR NOUS POUR FAIRE ENTENDRE VOTRE VOIX ET POUR CONTINUER À DÉFENDRE VOS INTÉRÊTS SANS RELÂCHE.**



UNSA PAU-PYRENEES  
Villa Bois Louis (Stade Tissié)



05.59.84.87.10



unsa.pau@agglo-pau.fr



UNSA Pau-Pyrénées



unsa-pau.org