

Orléans le 13/04/2010

A l'attention de Monsieur GROUARD
Maire d'Orléans

OBJET : synthèse intersyndicale des réunions d'information portant sur l'Espace Public

Monsieur le Maire,

Lors de notre dernière rencontre, en date du 8 avril 2010, nous vous avons informé que cinq réunions d'information portant sur l'Espace Public seraient organisées à notre initiative collective.

Comme nous en avons convenu avec vous, nous vous faisons parvenir la synthèse des remarques faites par les agents concernés par ce service.

Les syndicats CFDT, FO, FAFPT et CGT se tiennent évidemment à votre disposition pour vous rencontrer à nouveau afin de voir l'ensemble des points qui ont été soulevés par les agents.

Veillez agréer Monsieur le Maire, les salutations distinguées des organisations syndicales.

P/O la CFDT

P/O FO

P/O la FAFPT

P/O la CGT

M. CHABROL

M. BORDONADO

M. BOULANT

Mme PETIT

Copies à : Mme SAUVEGRAIN, Mme DE QUATREBARBES, Mme FAURE, M. PILOT, M. CHASSERAY, M. PELE, M. BRETTON

CFDT FO FAFPT CGT

Direction de l'Espace Public

Synthèse des remarques des Agents Réunions HMI

A) REFERENTIEL EFFECTIFS/ CDD/ CAE :

- le calcul du référentiel est à faire en concertation avec les agents,
- les effectifs ne sont pas en adéquation avec l'ensemble des missions dévolues aux différentes équipes. La modification des secteurs, l'évolution des superficies de travail par rapport aux effectifs (exemple ; quartier nord ouest), la répartition de la charge de travail, les nouveaux ensembles rétrocedés...entraîne une charge de travail plus importante,
- des effectifs manquaient déjà avant la nouvelle organisation : l'ancienne situation doit être prise en compte dans le nouveau calcul du référentiel : les départs en retraite, les postes gelés, les mutations... qui n'ont pas été remplacés,
- le niveau et la qualité de service qui seront pris en compte pour le calcul des effectifs lors de l'établissement du référentiel doivent être affichés clairement,
- demande de stagiairisation des CDD (9 espaces verts et 1 propreté),
- CAE : il est également demandé d'intégrer dans le calcul du référentiel la possibilité d'embaucher ces agents (4 agents),
- crainte de voir un référentiel espace public réduisant le niveau de qualité de traitement de l'espace publics avec des conséquences en termes d'effectif (moins de fleurissement et plus d'engazonnement par exemple),
- plusieurs secteurs sont actuellement en forte souffrance d'effectifs,
Espaces verts :(La Source, Parc Floral, St Marceau-Cigogne, Jardin des Plantes),
Propreté :(nord-ouest, nord-est).
Pour rappel, il a été entendu concernant les espaces verts qu'« il ne faudrait pas déshabiller le nord qui est loin d'être en sureffectif, pour habiller le sud ».

B) METIERS :

Les agents demandent que soient confirmés par écrit les points suivants :

- que chaque agent conservera sa spécificité professionnelle : mosaïculteur, mécanicien, magasinier, chauffeur, etc.
- qu'il n'y aura pas de polyvalence entre les agents n'ayant pas les mêmes activités,
- que le niveau de qualification de chaque métier sera conservé,
- qu'en cas de départ d'un agent de maîtrise, c'est bien un agent de maîtrise du même métier qui le remplacera,
- concernant l'encadrement : maintien des métiers, gestion différente des espaces (verts, minéraux...), connaissance des décrets et textes...

C) LOCAUX / MATERIELS / EPI :

- les agents demandent à être accueillis dans des locaux adaptés aux effectifs (douches, sanitaires, locaux vestiaires, placards vestiaires doubles par agent, salle de restauration suffisamment équipée et spacieuse afin que le temps du repas reste un moment de détente et ne soit pas altéré par une conception insuffisante).
- ils demandent à ce que dans la conception ou la réhabilitation des locaux, les effectifs temporaires tels que les stagiaires, les TIG, les apprentis etc.. soient pris en compte,
- locaux féminins : il faut qu'ils soient respectueux de nos collègues féminines et ne pas reproduire la situation de Quatre Fils Aymond (local fermé situé dans le garage),
- les agents souhaitent être dotés de badges et clefs d'accessibilité aux locaux existants et nouveaux, ce qui n'est pas le cas partout actuellement,
- en dehors du stationnement des véhicules de service, les agents demandent à ce que soient intégrés des lieux de stationnement pour leurs véhicules personnel,
- les agents font part de divers problèmes de répartition des matériels, et des navettes des véhicules rendues nécessaires pour effectuer leur travail (temps de trajet augmenté, consommation carburant...),
- ils demandent à ce que tous les locaux soient équipés d'un local de séchage de vêtements adaptés à leurs EPI,
- St Marceau-Cigogne : la Chênaie semble le lieu définitivement retenu mais est-on sur une présence de longue durée sur ce site ou sur une période transitoire ?
- ATM la Source : par rapport à la situation antérieure, il y a de fortes interrogations sur les conditions de travail des agents qui vont s'installer au 205, sur les surfaces consacrées aux ateliers : mécanique..., la menuiserie (qui a été réhabilitée il n'y a pas si longtemps)... Actuellement ces ateliers sont performants, et exploités dans de bonnes conditions de travail et avec une surface adéquate. Les agents s'interrogent sur les coûts d'un tel transfert. La question de la compatibilité du maintien d'un atelier nord et d'un atelier sud a été posée.

D) FLEURISSEMENT :

- les référents fleurissement expriment leur ressenti au niveau du manque de dialogue, d'échange et de concertation avec l'Elue de l'espace public. Ils ont l'impression qu'elle impose ses choix,
- ils expriment le besoin d'échanger entre eux sur leur travail, les conceptions de projets, le temps qui leur est nécessaire et qu'ils doivent y consacrer...
- le Maire, l'Elue du personnel et le cadre référent du projet doivent soutenir les agents dans leur travail et intervenir auprès de l'Elue de l'Espace Public pour permettre une amélioration de la situation actuelle.

E) TRAJECTS / DEPLACEMENTS / FRAIS DE BOUCHES :

- les agents remarquent l'incohérence concernant les nombreux déplacements d'une structure à une autre : perte de temps, d'efficacité, de coûts carburant et carbone engendrés par les 20 km supplémentaires qu'ils vont devoir effectuer par jour (coût et temps).
L'exemple le plus criant : deux agents embauchent au nord au 205, puis repartent au sud aux ATM pour leur prise de fonction,
- ils s'interrogent également sur l'économie de déplacement et de regroupement des activités liées aux ateliers en un seul lieu.
- Pour les agents des ATM espaces verts qui résident majoritairement au sud les frais de route et de restauration vont augmenter dans des proportions qui ne sont pas anodines. Pour certains, cela va se traduire par environ 4000 kilomètres en plus par an. La différence du coût moyen d'un repas entre le RIA d'Orléans et le RCS de la Source est de 3 euros. Ce qui se traduit par une perte de pouvoir d'achat.

F) HEURES SUPPLEMENTAIRES/ RTT / CONGES / HORAIRES DE TRAVAIL :

Concerne principalement les agents de la propreté

- les agents demandent que la particularité des heures supplémentaires tout au long de l'année, liée au fonctionnement du service et aux métiers de la propreté soit maintenue.
Celle-ci sera t-elle maintenue en l'état, ou élargie à l'ensemble des agents d'un secteur ?
- ils souhaitent savoir si les horaires, prises de congés et ARTT seront harmonisés, pour les équipes amenées à travailler ensemble,
- ils font remarquer que les horaires de travail semblent inadaptés : trajets difficiles, pertes de temps dans les bouchons, condition de travail.

G) VOIRIE / ASTREINTES :

Concerne principalement les agents de la voirie

- les agents font part des difficultés récurrentes sur les délais d'acheminement des arrêtés entre la mairie et les services de la voirie (ceux-ci arrivent souvent après la date d'expiration). Pour les agents concernés, il semble nécessaire de rétablir les réunions de planification des interventions,
- l'affectation des agents dans les 5 secteurs de la Ville conduit à la constitution d'équipes réduites de 4 agents qui se trouvent diminuées dans leurs interventions car elles vont souvent être incomplètes (absence pour congés, maladie, formation, agents ne conduisant pas). Par ailleurs ce faible effectif limite le type et le niveau de leurs interventions. La question du matériel affecté par secteur se pose.
La conservation des 2 équipes antérieures de 10 agents paraît plus pertinente en termes d'efficacité et d'organisation. Cet éclatement est une véritable source de démotivation
- l'éclatement en plusieurs équipes du pool chauffeur n'est pas sans poser des problèmes de fonctionnement par rapport à leurs interventions,
- les agents notent également des problèmes liés aux astreintes hivernales : qui assurera les astreintes à terme ? sachant qu'à ce jour elles sont assurées principalement par la voirie,
- ils font remarquer l'importance des formations sur les astreintes hivernales, la sécurité et les responsabilités en lien avec cette prestation, vis à vis des autres personnels et des habitants,

- les agents souhaitent que des formations sur le fonctionnement de la voirie soient dispensées aux encadrants notamment au niveau de la gestion des arrêtés. Ce qui pose la question des encadrants référents métier,

Durant la période de transition, les agents constatent qu'il aurait été plus judicieux de maintenir les deux équipes existantes antérieurement.

H) HARMONISATION DES PRIMES :

A établir en concertation avec les agents, sujet sensible car lié à la rémunération. A régler avec équité pour l'ensemble des agents municipaux (tous services confondus)

I) DEROULEMENT DE CARRIERE / ENCADREMENT / RELATIONS AU TRAVAIL :

- les agents souhaitent que le déroulement de carrière des agents soit débloqué notamment sur les grades ATP2 – ATP1,
- ils demandent une clarification des critères de nomination,
- ils s'interrogent sur une éventuelle subrogation des ATP1 par rapport aux AM,
- ils ont une impression de blocage de carrière pour les agents ayant beaucoup d'ancienneté
- les fonctions, les rôles et les tâches qui sont dévolues aux AM / AMP doivent être clarifiées.
- organisation du travail : celle-ci doit reposer sur des encadrants correspondant à chacune des différentes composantes des métiers, pour qu'ils soient représentés sur chaque secteur,
- les agents demandent à ce que les postes vacants soient mis à l'information pour l'ensemble du personnel de l'espace public,
- ils constatent une augmentation des postes de cadres B et A, par rapport aux catégories C

J) INTERVENTION DES ENTREPRISES PRIVEES :

- propreté : l'intervention de Véolia dans plusieurs secteurs a pour conséquences des pertes d'heures supplémentaires pour les agents. A priori, cette intervention ne serait pas renouvelée : ce temps fait par entreprise sera-t-il repris en régie ou la recherche d'un autre prestataire est-elle en cours ?
- espaces verts : intervention de nombreuses entreprises : Gabriel..., à certains moments ces sociétés interviennent sans que pour autant l'encadrement ou les agents soient au courant. Pourtant certains travaux sont réalisables par les agents. Ceux-ci au vu des interventions de ces entreprises restent interrogatif sur la qualité des services rendus.

K) DIVERS :

Conception et conduite d'opération:

Comme cela a été indiqué au CTP du 17/12/09, l'augmentation de la charge de travail de ce service nécessite la création de 2 postes (missions assurées auparavant par la voirie entretien, accompagnement CLEO, travaux en lien avec le CAQ, maîtrise d'ouvrage ERDF...).

Faute de moyens suffisants, de plus en plus de missions sont confiées en 2010 au privé, y compris la rédaction du CCTP (cahier des charges techniques particulières).

TIG :

- Qui intervient et gère la situation en cas de problèmes ? Ces périodes d'emplois étaient gérées au préalable par un référent TIG aux espaces verts, est-il prévu de ré attribuer cette fonction dans le cadre de la nouvelle organisation ?
- L'encadrement souhaite pouvoir être consulté sur la possibilité ou non d'accueillir un TIG sur l'équipe,

Évaluation :

- Les AM / AMP qui évaluaient les agents doivent a priori évaluer ceux-ci avec le cadre B en charge du secteur. Or, il semblerait que selon une dernière note reçue, seul les cadres B le feraient. Ce qui laisse perplexe l'encadrement intermédiaire qui est au plus près des agents et donc le mieux à même d'évaluer le travail de l'année.
- Les agents s'interrogent sur la confidentialité des évaluations en dehors des personnes autorisées à les consulter sur les navettes qu'elles effectuent entre l'équipe et la direction du service.

Notation globale : (prime à l'intéressement)

Ce sujet a été évoqué, il laisse interrogatif, et un certain nombre d'agents souhaite connaître la position de la municipalité.