



Direction générale adjointe des Relations Humaines

PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE TECHNIQUE
PARITAIRE DE LA VILLE D'ORLEANS
DU JEUDI 17 DECEMBRE 2009

Sommaire

- 1/ Recensement des questions diverses.
- 2/ Approbation du procès verbal du comité technique paritaire du 26 novembre 2009 (vote).
- 3/ Présentation des projets de service dans le cadre de la mise en place du nouvel organigramme : Direction Générale des Services Techniques : direction de l'espace public (vote)
- 4/ Direction Générale des Services Techniques : avenant à la convention de mise à disposition de certains services techniques (vote)
- 5/ Direction Générale Adjointe Finances et @dministration : convention de MADS SIG : renouvellement, approbation d'une convention (vote)
- 6/ Direction Générale Adjointe des Relations Humaines : modification du tableau des effectifs (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

M. PILOT Patrick
M. PREVOST Patrick

Directeur Général des Services
Directeur Général Adjoint Finances et
Administration

M. BAZIN Jean-François

Directeur Général des Services
Techniques

Mme FAURE Mireille

Directeur Général Adjoint Relations
Humaines

Membres suppléants

Mme de QUATREBARBES Aude

Adjoint au Maire pour la coordination
de la politique de proximité et la
gestion du domaine public

M. LEBaupin Patrick

Directeur Général Adjoint Familles et
solidarité

M. FRICHETEAU Jean-Michel

Directeur Général Adjoint Proximité
Responsable du Personnel - Direction
de l'Éducation

Mme FOUCHET Nadine

Directeur de la maîtrise de l'énergie
et des risques.

M. GLOUZOUIC Christian

Mme BONHEUR Sylvie

Responsable administratif-
Médiathèque

Melle COIGNAC Aline

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 PETIT Pascale

C.G.T

M. BOULANT Florent

FA.F.P.T.

M. BORDONADO Roger

F.O.

M. GALOPIN David

F.O.

Membres suppléants

M. SAGHAAR Bruno	C.F.D.T.
Mlle HEBRARD Alexiane	C.F.D.T.
M. RECARD Philippe	C.G.T.
M. BELTZUNG Joël	C.G.T.
M. FILLIAU Yannick	FA.F.P.T
M.MOREAU Pascal	FA.F.P.T
Mme GRINOVERO Marie-Claude	F.O.
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 artistiques et le patrimoine historique
M. TORREILLES Guy	Conseiller Municipal délégué auprès du Maire pour la démocratie locale
M. MONTEBELLO Claude	Conseiller Municipal pour le quartier de La Source

Membres suppléants

Mme LECLERC Alexandrine	Adjoint au Maire pour la solidarité, la politique de la famille, la petite enfance, les personnes âgées, le handicap.
Mme DE CHANGY Alexandra	Conseillère Municipale déléguée pour la vie associative
M. SANKHON Soufiane	Adjoint au Maire à la jeunesse et animation des quartiers

II - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Membres titulaires

Mme RAULT Marie-Chantal F.A.F.P.T

Membres suppléants

M.LITIERE Luc C.F.D.T

Mme CHABON Suzy C.F.D.T

Mme SAUVEGRAIN désigne M. CHABROL comme secrétaire de séance.

1/ Recensement des questions diverses

Mme SAUVEGRAIN recense les questions diverses.

M.JATHAN rappelle qu'une réunion des agents de maîtrise a eu lieu le 9 décembre 2009. La C.G.T a eu un retour des agents sur cette réunion et souhaite connaître le sentiment de l'Administration, plus précisément sur le profil de poste de l'agent de maîtrise et son devenir.

Mme SAUVEGRAIN répond que cette question sera abordée lors de la présentation du projet de service de la direction de l'espace public.

M. CHABROL aborde 4 points :

Il sollicite une explication sur les coûts communiqués dans le bilan relatif à la délégation de service public de la crèche des Chats Ferrés, vis à vis de ce qui avait été exprimé lors d'un précédent CTP.

La note de M.PILOT sur les temps de repos va générer un nouveau débat sur le fait de poser des ARTT ou du temps de repos.

Certains collègues de la piscine du Palais des sports souhaiteraient bénéficier de la NBI des zones urbaines à caractère sensible. Ils ne sont pas directement visés par ce dispositif, mais ils ont rencontré de grosses difficultés cet été et ont dû appeler la police.

Il demande pourquoi la Ville a recours à l'intervention d'un cabinet extérieur pour une médiation entre les agents de sécurité de la médiathèque.

Et il souhaite connaître les dates des différentes instances (CAP, CTP, CHS) pour l'année 2010.

M. SAGHAAR remercie la Ville pour le respect de l'engagement à régulariser les mauvaises imputations effectuées en conséquence des grèves de l'année 2008.

2/ Approbation du procès verbal du comité technique paritaire du 26 novembre 2009 (vote)

Mme SAUVEGRAIN demande si les représentants du personnel ont des questions.

Mme OSBORNE pense que **M. BARBERON** avait dit avoir reçu l'ensemble des agents. Or elle ne retrouve pas de traces de ses propos dans le procès verbal et les agents n'ont pas tous été reçus. **M. BARBERON** avait indiqué avoir bon espoir qu'ils aient tous ce qu'ils avaient demandé. Il ne s'était pas engagé sur leur future affectation mais sur le fait qu'il les avait tous rencontrés.

Mme FAURE répond qu'il a reçu tous les agents, collectivement ou individuellement dès lors que la demande a été faite.

Elle propose de rajouter la remarque faite par **Mme OSBORNE** au PV.

M. CHABROL rappelle l'engagement pris par la Ville de faire un bilan sur le reclassement des agents appartenant aux directions qui disparaissent comme l'avait proposé **M. PILOT** lors du dernier CTP. Sans cela, il est difficile de suivre les nouvelles affectations, notamment pour la DRCE.

Mme FAURE indique que ce bilan sera formalisé.

Mme SAUVEGRAIN passe au vote de ce dossier qui est adopté à l'unanimité.

3/ Présentation des projets de service dans le cadre de la mise en place du nouvel organigramme : Direction Générale des Services Techniques : direction de l'espace public (vote)

Mme SAUVEGRAIN rappelle les nombreux échanges sur cette direction. Elle propose aux membres du CTP une présentation de ce dossier par l'ensemble de l'équipe de la direction de l'espace public avec son nouveau directeur **M. CHASSERAY**.

M. BAZIN rappelle que deux des grandes directions des services techniques ont été présentées lors du dernier CTP, celles du patrimoine et de la maîtrise de l'énergie et des risques.

Mme SAUVEGRAIN remercie les intervenants pour leur présentation et souligne tout le travail de fond et la concertation réalisés.
Elle donne la parole aux représentants du personnel.

M. BORDONADO se propose de partir de l'architecture générale de cette nouvelle organisation pour arriver aux situations particulières.

Il n'a pas de remarques particulières concernant l'architecture générale avec les 4 unités présentées : gestion de l'espace public, conception et conduite d'opérations, déplacements et gestion de domaine public et éclairage public.

Sur les objectifs d'efficacité du service public : intégration du développement durable dans les actions, cohérence et mise en symbiose des différentes activités afin que dans un même secteur les interventions et l'achèvement du travail se réalisent rapidement, F.O ne peut qu'approuver ces objectifs.

La gestion de l'espace public est l'unité qui inquiète le plus, tant sur le personnel que sur les conditions de travail.

Il rappelle que la territorialisation, qui est moins prononcée pour les autres services, est un choix politique. Ce qui importe aux syndicats, c'est de savoir comment elle va se mettre en œuvre, et c'est à ce titre qu'ils siègent au CTP. Les syndicats sont présents pour défendre les conditions de travail des agents, la qualité des prestations qu'ils rendent et les moyens mis à leur disposition. La Ville veut améliorer les prestations sur l'espace public, en reconnaissant qu'actuellement le travail rendu est de qualité.

F.O évoque la communication des vacances de poste. Dans certains secteurs, par exemple en voirie, des propositions, des choix ont été offerts aux agents, ce qui n'a pas été fait aux espaces verts. Il n'y a donc pas eu d'homogénéisation dans la démarche d'affectation possible des agents dans les secteurs. Ils ne savent pas où ils vont travailler, avec qui et comment. C'est une première interrogation qu'il convient de dissiper rapidement.

La question est aussi de savoir qui va les commander, les 5 référents territoriaux, les 5 binômes ne sont pas encore choisis, soit parce que les candidats qui se sont manifestés n'ont pas été retenus, soit faute de candidats. Une organisation sans commandement paraît difficile. Le service propreté va perdre, dans un mois, une partie de sa direction et notamment son responsable

direct dont le contrat se termine fin janvier. Or, ces agents ont besoin d'être commandés afin de suivre les opérations sur le terrain.

Une autre interrogation concerne l'encadrement intermédiaire en difficulté dans le nouvel organigramme. Par contre-coup, ces difficultés vont se répercuter sur l'ensemble des agents de maîtrise de la Ville. Cet encadrement intermédiaire est un échelon que la Ville veut supprimer car elle estime qu'il y a trop de strates intermédiaires entre le haut et le bas de la hiérarchie. Cet échelon a donc été désigné comme l'échelon à supprimer.

F.O ne partage pas ce point de vue : les agents de maîtrise sont les premiers agents d'encadrement auprès des équipes, ils sont là pour régler les problèmes qui se posent dans l'exécution des métiers, du travail des agents sous leurs ordres.

F.O confirme sa demande de disposer des conclusions du groupe de travail qui s'est déroulé dernièrement. Lors de cette séance, les agents ont répondu à un questionnaire, ils ont travaillé en groupe, or le travail n'est pas achevé. Il souhaite une première orientation de ce que la Ville veut leur faire faire.

Une autre inquiétude concerne le devenir incertain des agents non titulaires, contractuels ou auxiliaires, principalement aux espaces verts.

Il a été fait référence à un référentiel espaces verts, qui n'est pas encore établi. Il va falloir le construire en concertation. F.O demande à ce qu'il ne s'agisse pas d'un référentiel élaboré uniquement par un directeur, aussi compétent soit-il. Il doit être partagé par les agents qui vont sur le terrain le mettre en œuvre. Cette construction présente le danger probable d'un nouveau redéploiement de personnel suite à ce référentiel.

Pour les conditions de travail, il faut d'abord examiner la problématique des locaux.

M. PELE a parlé de phases intermédiaires pendant lesquelles le personnel partirait provisoirement sur un local avant d'aller sur le local définitif. Certains locaux doivent être réaménagés afin de s'adapter aux mouvements de personnel.

Il existe un écueil de taille sur le secteur de Saint-Marceau, avec l'absence de local, tant pour l'espace public que pour le patrimoine, et il faut aussi tenir compte du matériel, le service propreté a des véhicules imposants.

Il ne faudra pas non plus oublier les véhicules du personnel qui occuperont l'espace. A titre d'illustration, le local rue des 4 fils Aymon est situé dans des petites ruelles étroites où le stationnement est difficile ; l'affectation d'autres personnels, malgré l'incitation au covoiturage et aux transports en commun, va accroître ces difficultés.

Un problème de matériel se pose : actuellement, la voirie a deux équipes qui sont stationnées au même endroit, avec l'ensemble du matériel mis à leur disposition. Désormais, avec 5 petites équipes, il va donc falloir compléter le matériel, en acheter et répartir celui qui existe.

Il faut aussi signaler les conditions de travail des agents du Parc Pasteur même si ce n'est qu'une parenthèse. Ils sont actuellement à 100 mètres des boulevards, ils vont être affectés aux Blossières pour ensuite être redéployés dans l'espace du Parc Pasteur. En terme de développement durable, il est possible de faire mieux.

Dans ce contexte, la question est de savoir s'il convient de se précipiter pour mettre en place cette organisation. Cette mise en pratique paraît prématurée, avec tous ces déplacements successifs, les mauvaises conditions de travail du fait de l'inadaptation des locaux pour accueillir les agents,.

Actuellement, les services fonctionnent bien. Les espaces verts sont bien entretenus, la voirie aussi et tout le monde le reconnaît. F.O demande la poursuite de la réflexion sur cette organisation mais une mise en place, uniquement quand l'ensemble des conditions seront réunies, en terme de locaux, d'affectations, de calibrages des effectifs.

Pour F.O, cet aspect est important : si les collègues n'adhèrent pas au projet, il y aura beaucoup plus de difficultés.

M. SAGHAAR a beaucoup d'interrogations sur les effectifs cibles, les auxiliaires, la place des agents de maîtrise qui pourrait entraîner des débats sur le passage de l'échelle 5 à 6, ou sur leur disparition.

Des inquiétudes existent sur la charge de travail, l'ensemble des locaux, les notions de déchets verts et non verts par quartier, les référents fleurissement. Les responsabilités des élus doivent être clarifiées notamment entre l'élu de quartier et l'élu en charge du service afin d'éviter des commandes différentes.

Les inquiétudes des agents portent sur les mutations : où vont-ils ? avec qui vont-ils travailler ? combien seront-ils ? qui va les diriger ? Si l'agent de maîtrise a des équipes, combien d'agents seront sous sa coupe ?.

Toutes ces questions se recoupent avec les propos de F.O., qu'il partage.

Il évoque les demandes faites sur les mouvements de personnel par quartier : soit des erreurs de calcul ont été faites, soit des précisions sont à apporter. Par exemple, sur le Coin rond, il est fait mention de 28 agents dont 16 qui viendraient et 12 qui partiraient. Or, en suivant les fléchages du document, le résultat est de 13 agents qui viendraient dans ce quartier. De plus, le calcul

global prévoit 29 personnes et non 30. Dans ce calcul, les cadres A et B sont-ils intégrés et quelle est la place des agents de maîtrise ?

Il précise que les agents tiennent au référentiel métier. Il partage la même position que FO sur le reste des problèmes abordés.

M. JATHAN trouve la phase actuelle de la réorganisation de l'espace public plus que précipitée. Certains documents comme les points comm' ont été communiqués 2 jours avant le CTP, les informations sur les lieux d'affectation parviennent tardivement. Lors du CTP de novembre, les lieux d'affectation n'étaient pas forcément connus, le devenir des ATM était flou et c'est seulement en début de semaine qu'il a appris qu'ils allaient au 205 faubourg Saint Vincent.

Il n'est donc pas possible d'avoir le recul nécessaire pour connaître le ressenti du personnel et avoir une vision objective sur ces dossiers. La stratégie adoptée par la Ville provoque une peur de l'inconnu qui, à l'heure actuelle, force les agents à accepter des postes sans pouvoir trop se poser de questions et sans savoir vers quoi ils se dirigent.

La CGT a quelques remarques sans revenir sur l'objectif poursuivi par la Ville mais sur la mise en œuvre.

Une communication a bien été faite ; par contre la concertation est toujours attendue. Certains agents ne connaissent toujours pas leur affectation à l'espace public et au patrimoine. Un calendrier des nominations ainsi que des aménagements des locaux est toujours attendu. La diffusion de la version définitive de l'organigramme devient urgente, pas seulement pour les syndicats, mais aussi au niveau des agents d'encadrement. Elle est importante afin de pouvoir rencontrer les agents, les informer et recueillir leur ressenti.

Par rapport au dernier CTP, le Parc Floral garde son statut et son organisation actuelle, et il dispose d'un point quantitatif de l'organigramme avec les différents point comm' diffusés en début de semaine.

Le report de ce dossier a permis une information moins partielle mais tardive des agents, certains services n'ont eu cette information qu'en début de semaine. Les documents de travail arrivent au compte-goutte. Dès lors, quelle est la réelle efficience de ce projet qui semble mal ficelé ?

Le ressenti des agents est que la concertation, l'information n'est qu'une façade. Les agents sont écoutés, mais pas entendus et la solution semble écrite à l'avance. L'organisation actuelle est professionnelle, performante et adaptée, cela est illustré par le nettoyage rapide de la rue après la manifestation des paysans. Si les soucis de proximité pour le travail courant peuvent amener à la territorialisation, il faut prendre le temps de s'adapter. Cependant, ce dispositif ne se justifie pas forcément pour les tâches particulières ou non permanentes.

La création d'un seul pôle technique au 205 faubourg Saint-Vincent ne va pas forcément dans le sens de l'efficacité. Orléans a la Loire qui est un atout mais aussi un obstacle majeur aux déplacements et cette organisation posera des problèmes d'efficacité. Par exemple, si une machine tombe en panne au sud de la Loire, il va falloir retraverser et c'est un non sens.

Toute la communication faite sur Orléans relative à l'Agenda 21, le développement durable s'efface dans cette organisation. Les agents vont devoir utiliser un peu plus leur véhicules personnels, sans pouvoir faire du covoiturage ou utiliser les transports en commun pour retrouver leur lieu de travail. En conséquence, il y aura plus de monde dans les bouchons, en centre ville pour stationner dans les parkings, la Ville a-t-elle des solutions ?

De plus, les équipes vont se regrouper sur un seul lieu mais elles vont être éloignées de leur lieu de travail. Il va donc falloir redéplacer le personnel. A titre d'illustration avec le personnel du Parc Pasteur, si tout le monde est relocalisé au niveau des Blossières, chaque matin, les agents vont devoir revenir au Parc Pasteur avec leur matériel.

Le volet social n'est abordé qu'au cours d'entretiens individuels ou d'autres agents qui n'ont guère le choix. En conséquence, certains agents vont se retrouver avec des surcoûts, du stress, une augmentation du temps de transport hors et pendant les heures de travail. Il pense que cela ne sera pas favorable au climat serein souhaité par la Ville.

L'agent de maîtrise, au niveau de son équipe, a un rôle social important avec ses agents. Or, avec la disparition ou l'évolution de ce niveau de responsabilité, le volet social risque d'être impacté.

Les mobilités de personnel sont très nombreuses pour l'espace public, les locaux techniques et du personnel ne sont pas forcément adaptés (surface, équipements, normes). Des ateliers complets vont-ils être recréés ou transformés au 205 faubourg Saint- Vincent ?

Les agents administratifs des espaces verts ont bien été reçus mais ils n'ont eu aucune réponse à leurs questions. Ils aimeraient savoir où ils vont travailler ? Comment s'organise leur travail ? Quelle est la chaîne hiérarchique et la liaison avec les agents techniques ? Comment la Ville va-t-elle organiser son budget, selon l'organisation actuelle, à savoir une répartition entre la voirie, la propreté, les espaces verts, ou seront-ils gérés par secteurs , qui va les gérer ? Quels vont être les liens entre l'administratif et les agents de terrain ?

Le dimensionnement des équipes est loin d'être pérenne. En effet, le point comm' indique : « le dimensionnement des équipes sera revu en fonction du référentiel espace public à établir ». Ce référentiel est à établir alors même qu'il n'y a pas eu d'état des lieux, d'audit de l'espace public. Comment la Ville pense l'élaborer ? Une vraie concertation avec les agents aura-t-elle lieu ?

En conséquence, la C.G.T s'interroge sur la volonté de la mairie de conserver un service public ou de privatiser le plus possible en réduisant les effectifs.

Les locaux de l'équipe Intra mail sont-ils vraiment adaptés ? En effet, 14 agents supplémentaires vont y être affectés. Le parking actuel est apparemment saturé et les possibilités de stationnement dans le secteur sont minces. La Ville a-t-elle une proposition à faire pour éviter aux agents de venir travailler à pied ? Le problème du déplacement ici n'est pas anodin.

Concernant les ateliers municipaux de la Source, le personnel vient du sud et il va devoir participer aux bouchons orléanais en plus d'aller contre le plan de déplacements de la Ville mis en place il y a quelques années.

Le déménagement des ateliers et la mise en conformité du 205 Faubourg Saint-Vincent sont prévus mais pas leurs modalités, ni le budget. Le double positionnement de ces ateliers permettrait une grande souplesse dans la répartition des moyens pour la réparation des outils en panne et des temps d'immobilisation du matériel. Il y a un risque que ces temps ne soient pas réduits, voire qu'ils augmentent.

Au niveau du Coin Rond, il va y avoir plus de monde : la Ville a précisé qu'elle allait mettre en conformité les locaux par des travaux. Les agents se demandent si le problème de la mixité des vestiaires des équipes a été prévu.

L'espace de stationnement pour le matériel, les véhicules notamment pour les engins de travaux est-il suffisant ? Y-a-t-il suffisamment de locaux pour conserver les véhicules hors gel ?

Quant aux affectations, des erreurs ont été relevées : un agent qui travaillait à l'Argonne a été envoyé aux Blossières et une personne des Blossières a été envoyée à l'Argonne. A priori, la situation a été réglée.

L'inquiétude porte aussi sur les locaux : où vont être installés les agents qui vont travailler aux Blossières car le bâtiment actuel est prévu pour 25 personnes, or il va devoir en accueillir 44 ? Il va falloir créer des étages supplémentaires et des garages souterrains pour les véhicules.

Il rejoint M.SAGHAAR sur le problème posé par le Parc Pasteur.

La Chesnaie est un centre aéré, ces locaux devront être remis aux normes. Il y a un bruit qui court qu'il ne s'agirait que d'une solution provisoire pour 3 ans .

M. BOULANT regrette qu'il n'ait pas eu de réponses aux différents courriers envoyés par le syndicat F.A.F.P.T à Mme SAUVEGRAIN, Mme FAURE, Mme BEL et M. PELE. Il trouve regrettable, dans le cadre du dialogue social, que le rendez-vous sollicité lui ait été refusé. Il souligne que la direction du personnel s'était engagée à distribuer un document le lundi 23 novembre, or cela n'a pas été fait.

Il précise que ce n'est pas forcément grave, mais laisse trop peu de temps pour faire le tour de la question.

Comme les autres organisations, avant de voter, il a des questions sur les locaux, leur mise en sécurité, sur les déplacements d'effectifs et le dimensionnement des équipes en fonction du référentiel de l'espace public, qui reste apparemment à établir.

Il reste des interrogations sur le devenir des agents de maîtrise reçus récemment. Un certain nombre d'entre eux a posé des questions pour savoir ce qui était attendu d'eux, s'ils allaient bouger. Ils n'ont pas eu de réponses le jour même mais le lendemain ; les syndicats ont appris que M. BRETTON faisait le tour des équipes pour leur annoncer leur positionnement et leurs missions. Il trouve un peu cavalier d'organiser une réunion, de ne pas tout dire en réunion, mais le lendemain. C'est une question de principe.

Au sujet de la rue des 4 fils Aymon, M. MOREAU a évoqué cette question lors de la commission d'attribution des cartes de parking de façon à prendre en compte l'arrivée des collègues sur ce site.

M. CHABROL complète ces propos, notamment sur la territorialisation. La mise en place de l'organigramme de la direction de l'espace public lui rappelle ce qui a été fait pour la DCE.

La Ville met cela en place au pas de charge. Toute une liste de questions subsiste sans réponses. Il préconise de décaler la date d'échéance symbolique du 1^{er} janvier 2010, afin de mieux caler les choses ; d'autant que l'application ne sera pas effective au 1^{er} janvier, il est donc possible de prendre le temps d'échanger et de rassurer les collègues sur les questions qu'ils se posent.

Les effectifs cibles n'étant pas connus, cela justifie le vote négatif de la CFDT. Le nouveau référentiel, dont le contenu n'est pas fixé, fait craindre une réduction des effectifs dans 6 mois.

Le pivot des équipes territorialisées, bien qu'elles soient en binômes, est le responsable de l'équipe de l'espace public par quartier. Cette fonction semble être un mouton à 5 pattes coincé entre les élus, la mairie de quartier, les habitants, le CAQ, la gestion des agents, voire le suivi des travaux des entreprises. Si la Ville ne trouve pas de candidats, ce n'est pas étonnant. Une plus grande réflexion est nécessaire sur ces postes, pivots de l'organisation.

Lors de la présentation de l'organigramme, la réduction de la pyramide hiérarchique a été affirmée pour aller vers un organigramme en râteau. Or, si l'objectif est de supprimer les agents de maîtrise, la CFDT pense qu'il risque de manquer des dents au râteau : le travail aura du mal à être effectué correctement.

La méconnaissance de l'organisation du pôle administratif ne permet pas de voter sur ce point.

Lors de la présentation de la conception-conduite d'opérations, il est clair que des missions de la voirie-entretien basculent sur ce pôle avec une montée en puissance sur ce secteur. Lors de la réunion-concertation avec les agents concernés, il ressortait clairement qu'il manquait 2 postes pour effectuer l'ensemble des tâches. La CFDT insiste sur la nécessité de renforcer l'équipe. Où vont se retrouver les agents dans l'organisation du centre municipal ? Comment les agents vont-ils être regroupés et dans quelles conditions ?

M. RECARD revient sur la réunion des agents de maîtrise à laquelle il a assisté. Cette réunion a été bien organisée et la concertation bien menée. Cependant, ce n'est que la première partie du travail dont le but était de collecter des informations pour construire le devenir des agents de maîtrise. Un traitement doit être fait pour redéfinir le poste d'agent de maîtrise.

A cette réunion, **M.PILOT** a parlé d'une charte validée précédemment, il en demande un exemplaire ainsi qu'un tableau de l'ensemble des postes avec le nom des personnes qui les occupent et le budget relatif au matériel et aux locaux.

M.BELTZUNG évoque deux sujets :

Des agents ont été reçus pour leurs affectations par secteur, il demande communication de leurs noms afin de les rencontrer. Il n'est pas possible, vu le manque de temps, d'organiser une assemblée générale pour savoir où vont les agents. A la lecture du tableau, la gestion technique des quartiers dépend d'un responsable A ou B et d'un adjoint B. Qui va diriger les équipes ? Est-ce un agent de maîtrise ou est-ce l'adjoint de catégorie B ?

La seconde question porte sur le volet social. Aujourd'hui, les équipes quand elles ont un quelconque besoin, sollicitent les agents de maîtrise. Dans le futur, il ne voit pas comment un agent de base pourra aller voir un contrôleur lorsqu'il aura un problème. Aujourd'hui tout se passe très bien.

Mme SAUVEGRAIN apporte les réponses suivantes:

Sur l'intervention de M. BOULANT, elle n'a pas répondu à ses sollicitations car les réponses se font en séance de CTP ou dans les réunions préparatoires. Il existe des réunions préparatoires au CTP où chacun peut s'exprimer librement. Recevoir les syndicats en aparté sur ces questions n'est pas la bonne méthode pour travailler, tout peut être dit publiquement. D'autant plus, qu'elle les reçoit sur des dossiers ou des situations individuelles indépendants du CTP.

Si l'ensemble des syndicats veut revoir la manière de préparer les CTP, c'est à eux de se mettre d'accord, mais elle ne souhaite pas être sur les 2 modes en même temps. Les réunions préparatoires au CTP sont assez ouvertes, le fait que tout le monde ne soit pas d'accord est normal et cela s'illustre notamment aujourd'hui lors des interventions de chacun.

Mme SAUVEGRAIN constate que l'ensemble des syndicats évoque le fait que tout va bien et qu'il ne faut rien changer. Il a toujours été dit que le nouvel organigramme n'était pas lié à une situation de crise que ce soit à l'espace public ou dans d'autres directions. Le Maire a insisté sur le fait que les services fonctionnaient bien mais qu'il était possible de s'améliorer.

Atteindre cet objectif, dans le fonctionnement actuel, aurait épuisé les agents, qu'ils soient des agents d'exécution ou des cadres. Il faut un nouveau mode d'organisation pour y répondre mieux.

La territorialisation est une commande politique de rapprocher la décision des quartiers.

La question du positionnement des élus a été évoquée et les syndicats craignent des ordres et des contres-ordres. Il est clair que les services qui relèvent de la DGST dépendent des élus thématiques donc concrètement de Mme de QUATREBARBES, présente aujourd'hui.

Les élus de quartier n'interviendront pas, ils agiront auprès de leur responsable de mairie de quartier. Cela leur a été rappelé lors de réunions entre les élus de quartier, Mme de QUATREBARBES et elle-même. Les élus de proximité n'ont pas à avoir de contacts avec le responsable de quartier de l'espace public. Si c'était le cas, les représentants du personnel auraient raison : les agents ne sauraient plus quel ordre appliquer. La Ville lutte contre cela, le

responsable de quartier espace public est M.PELE et non les élus, ni la mairie de proximité. Au début de la mise en place, il faudra le rappeler et c'est normal.

La Ville est effectivement très exigeante sur les postes de responsables de l'espace public dans les quartiers, qui constituent le pivot de l'organisation. La fiche de poste est très claire là dessus. Des candidatures en interne et en externe ont été reçues. Il faut avoir, sur ces postes, une exigence équivalente à celle qui existait pour recruter les responsables des mairies de quartier. Ces postes sont soumis à une pression. La Ville a reçu des candidats, elle recherche plutôt des titulaires bien qu'il y ait un grand nombre de candidatures extérieures.

Sur la demande de report de la mise en place du nouvel organigramme et le sentiment de précipitation, elle est surprise par la démonstration de M.JATHAN qui affirme une série d'éléments, qui lui paraissent surréalistes, sans se baser sur aucun fait.

Le projet n'a pas été mal ficelé : l'espace public, dans cet organigramme est la direction qui change le plus. A la direction du patrimoine, il s'agit aussi de territorialisation mais avec des agents qui avaient l'habitude de travailler ensemble. Il ne s'agit pas de la même configuration pour l'espace public où des changements importants dans la manière de faire sont attendus.

Aujourd'hui, prendre plus de temps serait rajouter des inquiétudes. Lors des réunions, les agents s'expriment, posent des questions et s'ils ne le font pas lors de ces séances, ils font remonter leurs craintes en dehors.

En réponse à M.BELTZUNG, elle refuse de communiquer les noms des agents rencontrés. Elle rencontre, ainsi que la DGARH, beaucoup d'agents ; donner la liste aux syndicats pour qu'ils aillent valider ou non les décisions de la Ville n'est pas une bonne méthode de fonctionnement. Elle comprend la position de M.BELTZUNG mais cela relève du travail de l'organisation syndicale, de ses réseaux et du lien qu'elle a avec les agents. C'est aussi un choix des agents d'aller à la rencontre des syndicats, ce n'est pas à elle de dire qui elle a reçu, les agents n'apprécieraient pas cette démarche.

Le CTP examine l'organisation des services, ses conséquences sur les agents et les conditions de travail : si l'Administration était arrivée avec un projet d'organigramme déjà ficelé, les syndicats auraient relevé l'absence de concertation. L'organisation est menée de manière concomitante avec l'examen des situations individuelles. Tout ne peut pas être bouclé avant que le CTP se soit prononcé sur le projet.

Elle réfute les propos de certains qui ont parlé de « concertations de façade ». Heureusement que les 8 réunions de la semaine dernière n'ont pas été les seules sur l'organigramme. Les syndicats donnent l'impression de ne pas connaître le fonctionnement de la mairie. Il y a un an, la Ville choisissait le cabinet pour accompagner ce projet. Le Maire avait annoncé, fin septembre 2008, qu'il voulait un autre organigramme.

C'est à partir de ce jour que la Ville a commencé à travailler avec les agents à différents niveaux. Au mois d'avril, il faut se souvenir des réunions qui ont eu lieu et pas seulement avec les directeurs. A tous les niveaux, la concertation a été organisée, à titre d'exemple avec les questionnaires.

La Ville ne découvre pas aujourd'hui qu'il faut concerter les agents et il était clair que dans la commande du Maire, cet aspect était très important pour conserver un climat social serein. La concertation n'est pas née de la remarque des syndicats il y a 15 jours lors de la réunion préparatoire du CTP.

La Ville doit aussi prendre ses responsabilités, faire des propositions et avancer. La concertation qui dure éternellement sur un même sujet ne permet pas d'avancer. La Ville procède par étapes : aujourd'hui, il s'agit de la présentation du projet de service de l'espace public, demain se pose la question du référentiel.

S'il avait fallu tout faire en même temps, cela aurait augmenté l'inquiétude. Le projet de service a été construit en fonction des effectifs actuels et chacun retrouve un poste. L'essentiel des agents étant titulaires, le référentiel ne fera pas « disparaître » les agents.

Elle a bien entendu que les syndicats ont parlé de disparition des agents de maîtrise, ce qu'elle réfute, ils ont tous leur place dans l'organisation.

La charte qui définissait le rôle des agents de maîtrise a 20 ans, il est temps de regarder quel va être leur rôle dans la nouvelle organisation. Il a été annoncé que le niveau ne correspondrait pas forcément au grade. A titre d'illustration, ce n'est pas parce qu'une personne est agent de maîtrise principal, qu'elle va d'office gérer un agent de maîtrise. La Ville est repartie du statut qui évoque l'encadrement et l'expertise métier, le travail va se faire sur ces bases.

Il n'est pas question que demain, l'agent qui aura un souci appelle son référent de catégorie A. Il n'est pas question de chape de plomb sur cet organigramme. Au contraire, l'objectif est que l'information qui arrive à descendre puisse aussi bien remonter. Evidemment, sur des questions telles que la définition des missions des agents de maîtrise, il est clair que la concertation est indispensable. Le travail en atelier n'a débuté que la semaine dernière. Ce travail va se poursuivre avec des agents de maîtrise d'autres directions qui

doivent aussi être associés. Tout va se faire mais il n'est pas possible de tout faire en même temps et le temps de la concertation doit exister.

La préparation du référentiel est inscrite dans la lettre de mission de Bernard FLEURY, conseiller en aménagement du paysage urbain auprès du DGST. Lors des réunions de concertation, il a bien été précisé aux agents que le document ne sera pas prêt tout de suite. Un état des lieux est en cours, notamment au regard du précédent référentiel pour les espaces verts ; la voirie et la propreté doivent y être associées pour intégrer l'aménagement et l'entretien.

Le référentiel va être effectué en concertation et il faudra en attendre les résultats. Si à ce moment-là, les équipes doivent être redimensionnées, les changements seront présentés aux syndicats avec les résultats du référentiel.

Sur la mobilité des agents, il n'y a pas eu de suppression ou de création de nouvelles voies, le Parc Pasteur et le Parc Floral n'ont pas changé d'endroit, les équipes de la Source ne vont pas déménager ou être supprimées. Globalement, les modifications n'auront lieu qu'à la marge et non pour la totalité des agents.

Il est un peu facile de dire que la volonté de la Ville est de privatiser, que le service public est en danger. Où les syndicats voient-ils une privatisation ? Cette référence est mal choisie. Des marchés publics sont déjà confiés aux espaces verts et à la voirie. Le budget 2010 est voté demain soir, il n'y a pas moins de crédits en fonctionnement qu'avant. Dans certaines collectivités, les services de propreté n'existent plus et sont entièrement confiés à des entreprises privées mais ce n'est absolument pas la volonté de la Ville.

Si demain, la Ville faisait cela, que ferait-elle des agents qui assurent ce service ? Quel serait son intérêt ? Cela n'exclut pas de se poser la question de la redéfinition de certaines fonctions. A titre d'exemple, le ramassage des feuilles. Il est logique que tout le monde ne puisse pas ramasser les feuilles en même temps. Le recours au privé ne pose donc pas de souci puisque le but est de mieux fonctionner. Il n'est pas question de privatiser les espaces verts.

Enfin, au sujet de la mixité des équipes, la Ville applique la réglementation, les vestiaires ne seront pas mixtes. **Mme SAUVEGRAIN** trouve que c'est une bonne chose que les services techniques se féminisent. Des locaux seront évidemment prévus pour les femmes

M. CHASSERAY note que l'organisation générale cible est bonne et chacun s'y retrouve. Aucun agent ne sera laissé de côté. Chacun sera écouté s'il le demande, que ce soit sur le plan personnel ou sur le plan des conditions de travail, chacune des questions raisonnables aura une réponse raisonnable.

Au cours des différentes réunions auxquelles il a assisté, il a senti une volonté d'avancer dans cette organisation, d'aller vite pour que les réponses soient données rapidement.

Sur les locaux, il y a bien évidemment des choses à faire, les différents déplacements des personnes ne vont pas se faire du jour au lendemain et ils seront accompagnés par la Ville. Il pense qu'il y a une vraie volonté de commencer rapidement.

M. PELE revient sur certaines remarques :

Concernant les déplacements de personnel ou du matériel, il a été dit que les déplacements allaient être plus longs. Les agents font ces remarques alors qu'ils sont encore dans la logique du fonctionnement actuel. Il faut se positionner dans la future configuration proposée.

Actuellement, la plupart des machines se situent au nord. Pour les espaces verts, il faut aller au sud et pour la propreté au nord. A ce jour, en voirie il y a 2 secteurs : le nord et le sud, mais ceux qui travaillent au sud sont basés au nord, cela génère des déplacements importants. Il faut penser de façon plus globale en terme de déplacements et non individuellement. En effet, certains se sont éloignés d'où ils travaillent mais beaucoup vont largement se rapprocher. Aujourd'hui, il y a plus de matériel au nord qu'au sud. Une étude a été demandée à ce sujet. Globalement en terme de déplacements, **M. PELE** pense que la territorialisation apportera un gain de temps.

Les mobilités ont été évoquées notamment aux Blossières . Par rapport au choix par les agents de la voirie de leur secteur d'affectation, 22 personnes vont bouger. Il leur a été proposé 3 choix : 9 agents ont vu leur choix totalement respecté et 5 agents ont leur choix n°2 pris en compte. 3 agents sont affectés sur leur 3^{ème} choix. Au premier abord, il est possible de penser que ce choix n°3 est le moins bon mais il correspondait en fait à des critères très spécifiques et notamment à la volonté de certains de travailler ensemble. Or, il était compliqué de respecter à la fois ce souhait et leur choix n°1. Après en avoir discuté, ils ont choisi de continuer à travailler ensemble.

Par rapport aux situations personnelles, des maçons devaient intégrer les équipes. Ils ont été reçus afin d'évoquer leur situation, une problématique dont **M. PELE** n'avait pas connaissance a été prise en compte et il a répondu à la demande de ces agents de rester sur La Source.

Bien évidemment les missions de service public sont la priorité mais les situations personnelles des agents sont étudiées. Il souligne que si les agents désirent s'arranger entre eux par rapport aux affectations, ils ont le loisir de le faire. Tout n'est pas figé, il y aura des évolutions. En interne, une bourse d'échange permet aux agents d'envisager d'autres secteurs de travail au gré de mobilités et de permutations. L'Administration fait tout ce qui est en son pouvoir pour que tout se passe correctement et respecte les choix du personnel.

Au sujet des locaux, des choses peuvent se réaliser dans les 15 premiers jours de janvier et d'autres vont nécessiter une étude pour les réaménager. Par exemple, il faudra créer un local pour le personnel féminin à Coin rond. Par contre, il y en a un de disponible au 205 faubourg Saint Vincent qui n'est pas utilisé, et qui est mis à la disposition des collègues féminines de l'Agglo. A d'autres endroits, notamment à la Source où se trouvent les agents de la propreté, il y a un vestiaire féminin.

Sur les locaux, il reste du travail à faire. Le local du Coin rond est probablement celui qui peut être aménagé le plus rapidement.

Il indique aussi que si les agents connaissent désormais leur affectation, une déclinaison du matériel doit être réalisée par équipe, à la voirie notamment. Du petit matériel sera racheté si nécessaire, pour le gros matériel, les achats seront programmés.

Une question a été posée à propos du fleurissement. Un élu thématique participe à ce choix. Aujourd'hui, la cohérence globale de l'ensemble du fleurissement n'est pas dans le quartier mais au pôle spécialisé avec des agents qui ont la compétence et le métier. Tout se déroulera de la même façon, mais au sein du pôle spécialisé.

Les conditions de travail et le respect du personnel sont deux choses sur lesquelles la Ville a toujours travaillé au cours de ce projet. Au service propreté, des aménagements de locaux pour lesquels Monsieur le Maire et les élus ont œuvré ont permis aux agents de travailler très correctement. Il est certain qu'il en sera de même pour les équipes territorialisées de l'espace public.

La création d'un calendrier de phasage des mouvements est en cours. Sa mise à disposition est liée aux résultats de l'étude sur les locaux.

Mme FAURE revient sur la situation des agents de maîtrise.

Ils ne vont pas disparaître, au contraire, leur rôle est essentiel et doit évoluer. C'est ce travail qui a débuté la semaine dernière. Lors de cette réunion de travail, les agents se posaient la question de leur légitimité qui ne serait pas assise, comme dans le précédent protocole, sur l'encadrement d'équipe.

Bien sûr un certain nombre de tâches qui font partie aujourd'hui de l'encadrement seront conservées : en effet, ils sont sur le terrain et répartissent les tâches dans les équipes. Par contre, tout ce qui est lié à l'évaluation, la gestion de conflits et l'objectivité nécessaire dans ce cadre pose problème aujourd'hui.

Un travail collectif est à faire avec l'équipe d'encadrement. L'agent de maîtrise trouvera sa légitimité sur le métier car l'organisation met en avant les métiers qui restent bien identifiés tels que ceux des espaces verts et de la voirie.

Les effectifs par secteurs sont répartis par métiers. Les agents de maîtrise auront un rôle de coordination entre ces métiers, à l'intérieur des équipes. Le travail mené actuellement est la recherche d'un positionnement par rapport à ce rôle essentiel de coordination.

Pour le moment, les agents de maîtrise ont fait un comparatif entre ce qui existait et ce que la nouvelle organisation attend d'eux. Il leur est proposé de poursuivre ce travail de réflexion avec leurs collègues du patrimoine.

Il est vrai que le protocole établi a 20 ans, et qu'il fondait la légitimité de l'agent de maîtrise sur la fonction d'encadrement.

Une fiche de poste type sera établie avec eux, un peu à l'identique de ce qui a été fait sur les responsables administratifs et financiers. Il faudra faire un travail à la carte par la suite, individuellement, en fonction des postes.

En tout cas, il est hors de question qu'ils disparaissent car ils sont un nœud important de cette organisation.

Mme de QUATREBARBES précise qu'elle a assisté à plusieurs réunions. Il n'y a pas vraiment une inquiétude de la part des agents mais au contraire une vraie attente. Comme l'a rappelé Mme SAUVEGRAIN, cela fait un an que cette nouvelle organisation est en réflexion et à un moment, il faut passer à l'action. Elle tient à souligner l'attente exprimée de la part des agents de passer à la mise en œuvre.

Sur la situation personnelle de chaque agent, il est difficile de critiquer l'action de la Ville dans la mesure où tout le monde est extrêmement attentif au fait que chaque agent ne soit pas laissé de côté. S'il y a un problème particulier et c'est compréhensible, il doit être pris en compte. Chaque agent peut prendre rendez-vous pour exprimer son problème afin que soit trouvée une solution. C'est important car tout le monde a des raisons, certains habitent loin, ils ont investi dans des maisons et ne souhaitent pas s'éloigner de leur lieu de travail.

Concernant les relations entre l'Adjoint à l'espace public et les élus de quartier, il n'y a pas de changement, elle est l'Adjoint thématique avec la délégation de l'espace public qui regroupe espaces verts, voirie et propreté. Le travail est effectivement bien fait dans l'ensemble de ces directions. La

territorialisation a simplement pour but d'accroître la réactivité des services. La mise en place des GTEC avec les services voirie et espaces verts préfigurait cette organisation. C'est toujours dans cet esprit que la Ville travaille.

En ce qui concerne les vestiaires mixtes, la loi impose d'avoir un vestiaire féminin d'un côté et un vestiaire masculin de l'autre et sur ce point la Ville est irréprochable.

M. BORDONADO n'a pas dit que parce tout va bien actuellement, il ne faut rien changer. Il ne faut pas que ces changements se fassent dans la précipitation. Personne ne conteste la mise en place de la nouvelle organisation telle qu'elle a été présentée, le souci porte sur sa mise en œuvre.

Des travaux doivent être réalisés dans les locaux préalablement à l'arrivée des agents. C'est pour cela que les syndicats parlent de précipitation. Dès janvier, tout va être lancé malgré le manque de local à Saint-Marceau, malgré les travaux à faire. Il faut que les conditions matérielles d'accueil des agents soient en place. C'est primordial pour la réussite de cette mise en œuvre. Les syndicats ne sont pas favorables à ce que cela ne fonctionne pas, ils ont intérêt à ce que tout marche.

Il faut donc trouver des locaux et les aménagements avant de faire tout mouvement.

Un second point important est le référentiel espaces verts qui va être étendu. Les syndicats tiennent à ce qu'il soit fait en concertation et ils sont rassurés puisque la Ville s'est engagée sur ce point. Il doit être réalisé avant la mise en place de la nouvelle organisation et les mouvements de personnel afin d'éviter de nouveaux déplacements et des « traumatismes » pour certains, bien que le terme soit exagéré par rapport à ces affectations. C'est pourquoi les syndicats ont parlé de précipitation, et également parce que les référents territoriaux ne sont pas encore choisis.

Il semble que la Ville s'oriente sur des candidatures extérieures, des personnes qui ne connaissent donc pas la Ville ni les agents et n'auront pas forcément de facilité pour mettre en œuvre un système avec des gens qui vont certainement bouger, des bâtiments qui ne seront pas forcément adaptés.

Il faut prendre les choses dans le bon ordre : aménager les locaux, constituer les équipes, faire le référentiel. Une fois que l'ensemble sera établi et que les référents, qui vont être des éléments importants de cette territorialisation, seront en place et auront pris la mesure du travail à faire.

Au sujet des agents de maîtrise, il comprend le travail effectué sur l'évolution de leur métier. Cependant, il ne croit que partiellement à la professionnalisation. Le travail n'est pas achevé, par contre, à ce jour, leur lieu de travail leur a été communiqué, sans pour autant leur donner des missions

claires et savoir s'ils vont avoir de l'encadrement, si une réduction ou une modification des missions sont prévues.

Concernant les affectations, à la voirie, plusieurs réunions ont été menées tambours battants. Des questionnaires avec des choix 1, 2 et 3 ont été mis en place. Pour autant, ce dispositif n'a pas été mis en place aux espaces verts. Il ne rejette pas la responsabilité de ce manque sur quelqu'un en particulier. Ce constat a été fait suite aux présentations aux espaces verts où aucun questionnaire n'a été distribué. Cette procédure n'a donc pas été mise en place pour la totalité de la direction de l'espace public.

Mme SAUVEGRAIN est d'accord sur certains points :

Sur les locaux, ce n'est pas parce le projet de service est voté aujourd'hui en CTP qu'au 2 janvier tout le monde déménage. Il faut du temps pour aménager les locaux mais il faut se prononcer sur l'organisation en amont. L'étude sur les locaux aura lieu en janvier. Les agents déménageront au fur et à mesure, c'est pour cela que M. PELE a parlé de phase transitoire. Il est possible de commencer à travailler ensemble sans être sur les mêmes lieux, elle rejoint la position de M. BORDONADO.

Sur le référentiel, attendre son élaboration pour mettre en œuvre le projet de service n'est pas la solution. Le référentiel doit être travaillé par les agents affectés dans les quartiers et les changements d'affectation n'interviendront qu'à la marge. Cette réflexion leur permettra de bien s'approprier le quartier.

Quant aux affectations, elle a insisté sur le fait de ne pas inquiéter les agents. La bourse d'emploi où tout le monde peut postuler peut faire naître un sentiment d'inquiétude. La procédure des questionnaires mise en œuvre à la voirie était spécifique et adaptée à cette direction : cette direction passait de 2 secteurs à 5 secteurs et concernait un nombre réduit d'agents afin qu'ils puissent se positionner.

Les espaces verts sont déjà territorialisés en secteurs même si ces derniers ne collent pas complètement avec la répartition proposée. Ainsi, les agents des espaces verts des Blossières n'ont pas lieu de changer tous de secteur. Il est possible que certains pour des raisons professionnelles ou personnelles désirent changer d'affectation, ils peuvent le demander au cours des entretiens individuels ou par équipe réalisés.

M. BORDONADO répond qu'il n'y a pas eu de calibrages par rapport aux secteurs des espaces verts. Or, les syndicats avaient demandé la composition des équipes. Cela aurait eu le mérite d'offrir une lisibilité des effectifs. C'est

pour cela qu'à la voirie lors de l'ouverture des 5 territoires, les agents se sont déterminés.

Il aurait été possible de faire de même aux espaces verts par territoire et en donnant priorité à ceux qui souhaitaient rester sur le territoire dans lequel ils se trouvaient. Le même système de choix aurait pu être calqué. A titre d'illustration, si aux Blossières, il y a 10 agents et qu'il n'en faut que 5, en théorie 5 personnes devraient partir et il faudrait les replacer selon le même système sur le secteur qu'ils souhaitent. La formule des questionnaires semble donc bien adaptée.

Il souligne qu'il n'avait pas toutes les informations et que celles-ci n'ont été distribuées que ce matin. L'information qui est apparue à l'écran ne figure pas dans les dossiers papiers remis aux membres du CTP. Le fait qu'il manque un certain nombre de choses explique que les réactions des syndicats ne sont pas forcément en phase avec les informations que l'Administration possède.

Mme SAUVEGRAIN estime que ce n'est pas la répartition des espaces verts qui va changer les choses car ils étaient déjà sur des secteurs.

M. BELTZUNG précise qu'il est conscient qu'il n'a pas à connaître le nom des agents qui sont reçus. Etant donné la grande concertation au niveau de la voirie, et il félicite M. PELE pour son travail, il aurait aimé connaître les responsables de ces 5 secteurs. Le but étant que les syndicats puissent faire leur travail en les rencontrant afin de leur demander si cette organisation leur convient.

M. PELE a recensé les avis des agents grâce à son questionnaire mais les représentants du personnel ne peuvent pas organiser la même chose tant qu'ils ne connaissent pas les noms des agents affectés par secteurs.

M. JATHAN remercie l'Administration pour ses réponses.

Néanmoins, il a quelques remarques sur le côté administratif qui n'apparaît pas dans le document. Les agents administratifs des espaces verts voudraient savoir s'ils restent dans leurs locaux et comment ils vont travailler.

M. CHASSERAY répond que les agents administratifs des espaces verts ont été reçus individuellement. Des pôles par compétences : comptabilité, finances, administratif, ressources humaines sont en train d'être constitués, compte tenu du cadre qui a été donné par le référentiel PGAF. Chacune des personnes qui sont aujourd'hui au pôle de gestion administratif et financier aura sa place.

Mme SAUVEGRAIN vient ajouter un élément sur la question des budgets.

Elle précise que la Ville n'est pas dans une logique de budget par secteur. La territorialisation n'adopte pas la logique des mairies d'arrondissement. Chaque

secteur n'aura pas son propre budget. Par contre, dans le travail, les différents responsables de secteur auront accès à des budgets pour pouvoir gérer l'urgence, faire intervenir une entreprise privée en cas de besoin ; ils auront cette souplesse.

M. JATHAN demande si les agents administratifs qui se trouvent actuellement au niveau de la voirie, des espaces verts et de la propreté seront regroupés au sein du PGAF? Ou y aura t-il un PAGF pour les espaces verts, un pour la voirie et un pour la propreté ?

M. CHASSERAY répond qu'il n'y a qu'un seul PGAF et précise que les compétences de chacun sont regardées afin d'établir une complémentarité, une suppléance.

M.PILOT était présent à toutes les réunions avec Mme de QUATREBARBES, il est en accord avec elle sur le fait qu'il n'a pas noté d'inquiétudes de la part des agents comme les syndicats l'ont signalé. Il a plutôt relevé des attentes, la démarche de proximité est comprise : les agents attendent de savoir ce qu'ils vont devenir, de voir le fonctionnement en pratique.

Pourquoi mettre en avant la démarche de proximité ? Comme l'a rappelé Mme de QUATREBARBES, les services travaillent bien, mais l'enjeu de la Ville est d'être plus efficace au service de la population. Pour ce faire, l'organisation proposée est calquée sur celle de la propreté mise en place au cours du dernier mandat par M. PELE et ses équipes. Une fois la décision prise, des machines ont été commandées, les travaux ont été faits dans les locaux.

Aujourd'hui, les GTEC existent dans les quartiers et fonctionnent plus ou moins bien. Il y a des équipes et des échanges où le chef propreté ou voirie comprend bien les demandes du quartier relayées par le responsable de la mairie de quartier. Pour d'autres, cela fonctionne moins bien. L'organigramme proposé aujourd'hui est construit pour que tout fonctionne bien partout avec un trio qui va se rencontrer régulièrement : le responsable de mairie de proximité, le responsable de la gestion de l'espace public et le responsable du patrimoine. L'organisation est donc constituée au plus proche des habitants.

L'une des remarques, déjà formulée en juin, lorsque le haut d'organigramme a été présenté, est d'attendre d'avoir tout préparé avant de mettre en place. Or, lorsque la direction de l'espace public a été créée, il fallait recruter le directeur. S'il avait fallu attendre le 1^{er} décembre pour démarrer le chantier, il y aurait eu 6 mois de retard. Le CTP s'est prononcé, le recrutement a

été fait et la Ville est heureuse d'accueillir aujourd'hui M. CHASSERAY, mais pendant ce temps le travail a continué.

Dans le fonctionnement de l'équipe, la Ville aura bien, au plus près des habitants, une chaîne courte pour assurer la réponse en lien avec les élus. M. CHASSERAY a bien compris les enjeux de cette démarche et il va aider la Ville à mettre en place ce dispositif.

Il y a certes le temps de la concertation, de la discussion mais à un moment donné il faut prendre la décision et la mettre en œuvre de façon pragmatique. Ainsi, les ateliers des espaces verts ne seront pas regroupés au 1^{er} janvier faubourg Saint Vincent, ils resteront aux ATM. Les investissements et la modification des vestiaires pour accueillir les équipes sont programmés avant les vacances.

Les agents vont rester dans leur métier, sur leur territoire, la Ville a toujours fonctionné comme cela. Il n'a pas entendu des questionnements de la part des agents du même type que ceux relayés par les syndicats.

Les agents de maîtrise restent et il ne voit pas d'où les syndicats tiennent l'information selon laquelle ils vont disparaître. La volonté est de réduire la chaîne hiérarchique pour améliorer le dialogue social. La Ville a besoin des compétences des agents de maîtrise, des jardiniers, des balayeurs et d'un encadrement plus solide au niveau de ces équipes : c'est ce qui est proposé. Le travail avec les agents de maîtrise n'a pas encore apporté de solutions puisqu'il vient seulement de démarrer et il a été très bien mené. Il s'agit d'un niveau d'encadrement extrêmement important pour la ville.

La question des parkings est revenue. La Ville n'assure pas le stationnement de l'ensemble des employés. Au centre municipal, le dispositif de répartition des cartes de parking fonctionne bien mais la Ville ne peut en donner qu'un certain nombre. Il n'est pas concevable de défendre le développement durable et dans le même temps, de créer des parkings pour le personnel municipal. Au cours du mandat dernier, des aides au déplacement, le covoiturage, le financement de la moitié d'une carte de transport ont été développées. Aujourd'hui, il faut plus communiquer sur ces aides. Jamais la Ville ne pourra et n'a assuré le stationnement de l'ensemble de ses agents.

Concernant le poste de responsable de gestion de l'espace public, il a été dit qu'il serait difficile, qu'il sera noyé entre les adjoints et ne va pas savoir quoi faire : cela n'arrivera pas. Il s'agit d'une démarche similaire à celle de la mise en place des responsables de mairie de proximité en 2003, les mêmes craintes étaient formulées telles que le fait qu'« il va être directement en lien avec un

élu de proximité, avec les habitants», « il va devoir faire fonctionner les services », « il ne va pas s'en sortir », « il va être noyé »....

A cette époque, il y a eu peu de candidatures internes, peut être parce que ce genre d'informations a été relayé. La Ville a donc été amenée à élargir la diffusion du poste et à accueillir des gens de l'extérieur. Aujourd'hui, les responsables de mairie de proximité sont heureux de leur travail. Ils reconnaissent que travailler en lien avec l'élu, avec la population, avec les services est extrêmement riche. Pour le responsable de la gestion de l'espace public, cela va être la même chose.

Il est dommage qu'il n'y ait pas beaucoup de candidats de niveau A en interne, il le regrette. Il aurait pu s'agir de postes d'avancement. Cependant, il ne faut obliger personne, la diffusion du poste a été élargie. Un poste de responsable de l'espace rassemble environ 20 000 habitants, il correspond à un poste de directeur des services techniques d'une petite commune. Les personnes occupant ces postes ne s'imaginent pas coincées avec les élus et les habitants.

La ville a reçu des candidatures internes en B. Ces personnes seront accompagnées.

La concertation avec les agents, comme l'a souligné Mme SAUVEGRAIN, est menée en fonction des équipes. Les équipes de voirie vont passer de 2 à 5. Lors de la réunion de travail qui s'est bien déroulée, leur mission leur a été exposée avant de leur proposer de donner leur choix d'affectation. Il n'a pas le sentiment que les gens étaient inquiets. Des questions ont été posées vis-à-vis de leurs contraintes personnelles ou professionnelles et la réponse donnée est que le service public est le 1^{er} critère, le 1^{er} objectif à respecter dans ce projet. Cependant, la Ville tient compte, des choix et des demandes personnelles.

Pour les espaces verts, tout est différent. Les équipes sont déjà territorialisées, il leur a donc été dit que dans un 1^{er} temps, elles resteraient sur leur territoire. Avec la mise en place du nouveau référentiel, s'il faut procéder à quelques mouvements, la Ville le gèrera en tenant compte des agents. C'est une procédure en interne qui est parfaitement rodée.

Il propose aux syndicats de mettre en place fonctionnellement le dispositif. Pour les locaux, cela ne pose pas de soucis, près de 10 millions d'euros d'investissements ont été réalisés dans le mandat suivant. Ainsi, il y a 3 ans, lorsque l'objectif était d'être plus présent dans le centre ville, des locaux ont été trouvés place Saint Aignan et la Ville a investi 800.000 €, les machines sont hors-gel, les véhicules sont sur place, les balayeuses ne sont plus coincées sur le pont Joffre. Cette démarche va être poursuivie. Au niveau de la Chesnaie, il est vrai que comme il s'agit d'un centre aéré fermé, il avait été proposé de le vendre, comme c'est le cas pour tous les autres bâtiments fermés de la Ville. Sur Saint-

Marceau, M.BARBERON a proposé d'utiliser les locaux de la Chesnaie, s'il faut rajouter des choses la Ville en rajoutera. En outre, si dans 3 ans la Ville a une autre opportunité sur Saint Marceau, la question du changement sera étudiée et représentée devant le CTP. Pour le moment, pour les équipes du patrimoine, elles sont affectées à la Chesnaie et l'accueil des équipes de la proximité est examiné.

Il est surpris des questions formulées ; dans les mandats précédents, la Ville a démontré qu'elle a réussi à modifier de façon importante des organisations dans la sérénité, les élus en ont fait la commande et ont donné les moyens.

Mme SAUVEGRAIN propose pour la suite du CTP et au vu de l'heure, d'examiner 3 dossiers soumis au conseil municipal du lendemain, à savoir les deux MADS et le tableau des effectifs. Les projets de services de la proximité et de l'éducation pourraient être examinés lors d'une séance du CTP le Vendredi 15 janvier 2009, au matin. Le CTP suivant, portant sur d'autres dossiers, se tiendrait le mardi 26 janvier après midi ; la réunion préparatoire aurait lieu le 19 janvier à 14h30. Elle demande si cela convient à tout le monde.

Mme SAUVEGRAIN confirme que la séance d'aujourd'hui porte donc sur le projet de service de la direction de l'espace public, les 2 MADS et le tableau des effectifs.

Après ce récapitulatif, elle demande s'il y a d'autres questions.

M.BORDONADO n'a pas compris pourquoi **M.PILOT** a cru que les syndicats remettaient en cause la proximité : personne ne remet en cause ce principe.

Mme SAUVEGRAIN n' a pas compris cela.

M. BORDONADO rappelle qu'il y a un échéancier de réalisation prévu mais il n'est toujours pas fourni aux syndicats.

Mme SAUVEGRAIN précise que l'Administration ne possède pas cet échéancier puisqu'il est actuellement en cours d'élaboration.

M. BORDONADO indique que beaucoup d'interrogations sont sans réponses, ce qui justifiera le vote négatif de F.O sur ce point.

M.PILOT précise qu'il peut être dit aux agents que fonctionnellement le souhait est de démarrer le 1^{er} janvier. Dans la pratique, les agents restent dans leurs locaux qui sont aux normes, et avec leur matériel ; les nouveaux locaux seront définis en concertation avec eux. Les commandes seront passées et ensuite ils

déménageront. Seule la chaîne de commande change puisqu'il y a un rapprochement avec la proximité.

Cette procédure est classique et c'est celle qui a été appliquée lors de l'aménagement de Saint Aignan.

Mme SAUVEGRAIN passe au vote :

- 10 voix pour (Administration)
- 10 voix contre (CFDT, FAFPT, FO, CGT).

3°/ Direction générale des services techniques : avenant à la convention 2009-2010 de mise à disposition de certains services relevant de la Direction générale des services techniques au profit de l'Agglo (vote)

Mme SAUVEGRAIN rappelle qu'il y a une convention avec l'Agglo. Elle précise que l'avenant a pour but de prolonger cette convention d'un an. L'objectif est de voir s'il est possible de mieux travailler dans le cadre de la mutualisation. Rien ne change par rapport à ce qui se faisait précédemment.

Elle demande s'il y a des questions et passe au vote:

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

4°/ Direction générale adjointe Finances et Administration : renouvellement de la convention de mise à disposition du SIGOR auprès de la communauté d'agglomération pour l'année 2010 (vote) :

Mme SAUVEGRAIN indique qu'il s'agit de la même chose que la MADS précédente. Elle souligne le travail important fait par l'Agglo pour que le système d'information géographique mutualisé puisse être ouvert aux 21 autres communes de l'Agglo.

La convention ne change rien par rapport à ce qui se faisait précédemment.

Elle demande s'il y a des questions et passe au vote:

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

5°/ Direction générale adjointe des relations humaines : modification du tableau des effectifs (vote)