

Du 22 novembre 2012

PRESENTS :

→ **Représentant l'autorité territoriale :** Monsieur Pierre ESTRADE (Bretteville sur Odon)

→ **Représentants de la Communauté d'Agglomération Caen la mer :**

Membres titulaires :

- Madame Corinne FERET (Caen)

Membres suppléants :

- Monsieur Christian LETELLIER (Fleury sur Orne)
- Monsieur Rémy POIRIER (Mathieu)
- Monsieur Christian HEIZ (Hérouville)

→ **Représentants du personnel :**

Membres titulaires :

- Madame Sylvie DUFOUR (CGT)
- Monsieur Bertrand FERET (CGT)
- Madame Dorothea BARITSCH (UNSA)
- Monsieur Erik CALVET (SUD)

Membres suppléants :

- Monsieur David POCHOLLE (SUD)
- Monsieur Didier OBLIN (UNSA)
- Madame Christine CALTEAU (CGT)
- Monsieur Patrick CHAMBORD (CFDT)

Messieurs Gérard FOURQUET, directeur général des services, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, direction des ressources humaines.

Experts :

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation du compte-rendu du CTP du 5 octobre 2012.
2. Avis actualisation des dispositions réglementaires relatives aux régimes indemnitaires.
3. Information régie de collecte.
4. Information extension périmètre communautaire.
5. Information locaux futur hôtel d'agglomération Rives de l'Orne.
6. Questions diverses.

Monsieur ESTRADE ouvre la séance à 14 h 35. Erik CALVET se porte volontaire pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

CGT : souhaite faire une déclaration.

Président : accordé.

CGT : Caen la mer (CLM) ne respecte pas ses engagements notamment en ce qui concerne la réorganisation de la régie de collectes. Les syndicats devaient être associés aux discussions et ne l'ont pas été.

Pour les horaires variables, les agents de CLM souhaitent bénéficier des mêmes avantages que les agents de la ville de Caen des services communs et pouvoir travailler dès 7 h 30 au lieu de 7 h 45.

La journée de carence est toujours en vigueur légalement mais de nombreuses collectivités ont décidé de ne plus l'appliquer. La CGT demande la suspension de la journée de carence à CLM.

1 – Approbation compte-rendu CTP du 5 octobre 2012 :

Le compte rendu du 5 octobre 2012 est adopté à l'unanimité.

2 – Avis actualisation des dispositions réglementaires relatives aux régimes indemnitaires :

DRH : le fait de redélibérer sur les régimes indemnitaires (RI) oblige à instaurer la Prime de Fonction et de Résultats (PFR) et l'Indemnité de Performance et de Fonction (IPF) qui se substituent à celles qui existaient antérieurement. Seuls certains grades de catégorie A sont concernés soit une quarantaine d'agents. Leur instauration se fait à montants RI constants.

SUD : il est écrit que les montants indiqués seront maintenus constants sans nouvel accord, ce qui ne donne pas d'ouverture au dialogue social. Il est question de PFR ou d'IPF mais combien d'encadrants sanctionnables ont eu ne serait ce qu'un avertissement ? SUD constate que les ingénieurs ont un RI élevé contrairement aux agents techniques par exemple et qu'on demande aux représentants du personnel de valider cela.

Les agents non titulaires sur emplois permanents ne sont pas mentionnés.

Pourquoi des agents perçoivent ils plus que le RI minimum garanti ?

Quelles sont les sujétions prises en compte ?

A propos de l'absentéisme anormalement répétitif, les agents auront « double peine » avec la déduction de la journée de carence. Il est donc préférable de s'absenter longtemps en une seule fois plutôt que par à coup.

Pour les primes dites annuelles, il est mentionné : « Agents transférés. Ils continuent à bénéficier de ces primes dans les conditions et pour les montants prévus dans leurs collectivités d'origine. » Il faudrait ajouter « uniquement s'ils y ont intérêt. »

CGT : la CGT ne savait pas qu'il existait des RI minimum garantis pour la catégorie A. Cela a été établi sans concertation avec les syndicats. La CGT aimerait connaître les noms des agents qui bénéficient d'un RI plus élevé pour cause de fonctions spécifiques.

Prévoir un abattement de 20 % des primes et indemnités, dans le cadre de l'absentéisme anormalement répétitif, paraît trop élevé. La présente mise à jour n'est elle pas une conséquence de l'augmentation du RI de la filière technique et où en est on du paiement des arriérés concernant cette filière ?

SUD : parler d'exercer des fonctions d'un niveau supérieur de manière pérenne est anormal. Ce genre de situation ne peut être pérenne.

Président : revient sur l'absentéisme et précise que les 20 jours doivent être répartis sur au moins 3 périodes distinctes. Sur l'exercice de fonctions d'un niveau supérieur de manière pérenne, il peut y avoir alors des difficultés à recruter notamment lorsqu'un diplôme est requis.

SUD : des recrutements sont réalisés sans avoir suffisamment recherché le candidat diplômé. En écrivant ceci on admet l'existence de situations « bancales ».

DRH : le texte ne signifie pas qu'il faut continuer de pratiquer ainsi. Des agents de catégorie C occupent des emplois de catégorie B. Le RI permet de tenir compte de ces situations.

SUD : ce n'est pas la compétence des agents qui est remise en cause mais le mode de recrutement. Il faut effectuer des recrutements statutaires au lieu de créer des situations anormales.

Représentant de Caen la mer : il faudrait que ces agents soient nommés en catégorie B.

DRH : les agents sont incités à passer des concours.

CGT : la CGT est contre le fait de mentionner 20 jours, à propos de l'absentéisme.

Président : le président peut décider, après avis du médecin du travail, d'appliquer l'abattement de 20 % après 20 jours d'arrêt de travail pour maladie, ce n'est donc pas obligatoire.

SUD : SUD demande la suppression de cette disposition. Combien d'agents ont subi cet abattement ?

DRH : aucun.

Représentant de Caen la mer : un agent qui est en arrêt de travail pour maladie de manière répétitive exprime peut être un malaise. Des employeurs ont mis en place un système d'alerte au delà d'un certain nombre de jours d'arrêt et qui déclenche un entretien avec le supérieur hiérarchique. En fonction des motifs, ce dernier oriente l'agent vers l'assistante sociale, le médecin du travail...

CGT : cela peut être traité dans le cadre de la prévention des risques psycho sociaux.

DRH : Caen la mer est engagée dans cette prévention via le CHSCT. La mise en place d'un observatoire social est à l'étude, avec des indicateurs en termes de taux d'absentéisme.

SUD : pourquoi alors maintenir la partie sur l'absentéisme ? Pour quelques cas marginaux dont on ne veut pas s'occuper, c'est l'ensemble des agents qui va pâtir de cette situation. C'est la source du problème qu'il faut traiter.

Président : propose d'enlever cette partie.

Représentant de Caen la mer : le fait de l'enlever ne doit pas occulter la recherche d'un malaise éventuel.

SUD : cela figurera dans un autre document. Cite l'un des points de prise en compte de sujétions particulières en haut de la page 3 du projet de délibération : lorsqu'un agent exerce des responsabilités, missions ou conditions de travail spécifiques (par exemple : direction de services ou d'établissements).

Que doit-on comprendre par « conditions de travail spécifiques » ? S'agit-il de pénibilité ?

Président : propose d'enlever la parenthèse.

Représentant de Caen la mer : à quoi correspondent les primes dites « annuelles, de fin d'année ou 13^{ème} mois ? ».

Président : à l'origine les différentes appellations viennent des communes de CLM.

CFDT : la part liée aux résultats et la part fonctionnelle seront-elles prises en compte pour le calcul de leur retraite ?

DRH : oui, au maximum à hauteur de 20 % du traitement indiciaire.

SUD : quid des CDI ?

DRH : les agents non titulaires sur poste permanent vacant ainsi que les agents contractuels dès lors que la délibération créant les postes le prévoit, peuvent percevoir l'IFC et l'IMC.

CFDT : comment va être attribuée la PFR ?

DRH : elle ne concerne que quelques agents. Si un attaché augmente de niveau de responsabilité, il faudra revoir à la hausse le montant de la prime qui lui est attribuée.

CGT : quid des agents remplaçants dans les déchèteries et à la collecte des déchets ?

DRH : les agents non titulaires qui ne sont pas affectés sur des emplois permanents vacants ne perçoivent pas de RI.

SUD : évoque le cas de contractuels remplaçant des agents en maladie qui ont perçu un RI.

DRH : il faudra le vérifier.

Représentant de Caen la mer : si le RI est perçu, peut être est ce du à la nature des missions considérées comme spécifiques.

CFDT : la part liée aux résultats individuels a-t-elle vocation à évoluer, par exemple en tenant compte de l'entretien d'évaluation ? Les évaluateurs sont ils formés à cet exercice ?

DRH : la finalité de la part liée aux résultats est d'être corrélée à l'évaluation. Il faut revisiter le formalisme pour tenir compte de cette dimension, laquelle devra être intégrée à la formation des évaluateurs qui a lieu chaque année en septembre.

UNSA : propose d'ajouter, pour la prise en compte de sujétions ou responsabilités particulières, la phrase suivante : « situation que CLM s'engage à maintenir exceptionnelle en recherchant de préférence toutes les solutions permettant à l'agent d'accéder au cadre d'emplois correspondant aux fonctions exercées ».

Président : accepte de remplacer particulières par exceptionnelles.

CGT : propose d'enlever « pérenne » dans la phrase « lorsqu'un agent exerce de façon pérenne des fonctions d'un niveau supérieur à sa catégorie hiérarchique ».

SUD sollicite une suspension de séance pour les représentants du personnel, accordée par le président.

Les représentants du personnel réintègrent la séance.

Président : propose de voter en tenant compte des modifications suivantes sur le projet de délibération :

- suppression de « pérenne » dans la phrase « lorsqu'un agent exerce de façon pérenne des fonctions d'un niveau supérieur à sa catégorie hiérarchique ».

- suppression de la parenthèse à la phrase « lorsqu'un agent exerce des responsabilités, missions ou conditions de travail spécifiques (par ex : direction de services ou d'établissements).

- suppression du paragraphe sur l'absentéisme anormalement répétitif.

Représentants du personnel : 5 abstentions (2 CGT, 1 SUD, 1 CFDT, 1 UNSA)

Représentants de Caen la mer : 5 voix pour

Avis favorable.

3 – Information régie de collecte :

Expert : après l'état des lieux, il s'agit de présenter aujourd'hui un ensemble de propositions d'organisation. Les contrats de collecte arrivent à échéance le 31 mars 2013, CLM va attribuer d'autres marchés et renforcer la régie en l'étendant notamment à la commune d'IFS. La régie passerait ainsi de 36 000 à 46 000 habitants.

SUD : espère que les discussions sont ouvertes. Pourquoi les contrats ont-ils été changés ? Cela suscite de l'inquiétude auprès des agents concernés. Les titulaires veulent conserver les mêmes agents contractuels puisque ceux-ci connaissent le travail. Les vêtements fournis sont de mauvaise qualité.

Président : l'administration répondra plus tard. Y a-t-il des questions sur l'organisation à poser aux experts ?

CGT : les syndicats ne sont toujours pas associés aux discussions, contrairement à ce qui avait été annoncé. Qui est à l'origine de cette situation ?

Président : il faut poser des questions auxquelles les experts peuvent répondre.

CFDT : pourquoi n'y a-t-il pas eu de projet de service ?

Expert : cela a été proposé aux agents qui l'ont refusé. En termes d'horaires également, les choses n'étaient pas simples à mettre en place. Finalement ce format a été abandonné au profit d'autres formes de réunions organisées sur le site même.

Représentant de Caen la mer : la situation est propice à une remise « à plat » de l'organisation. Il y a un impact social dans le choix et la discussion des scénarii, sur la question de l'emploi, sur les accidents et arrêts de travail, sur le fait de ne travailler que le matin. L'étude des scénarii doit susciter un débat associant notamment agents et représentants du personnel. Quel est l'intérêt d'avoir 3 scénarii s'il y a un schéma futur incontournable ?

Président : le fait de changer de périmètre va rendre incontournable la prise en compte de l'augmentation du nombre de kilomètres à parcourir, de bennes et d'agents nécessaires pour faire les tournées, le fait de mettre l'accent sur la sécurité. Les 3 scénarii constituent des propositions d'organisation différentes qui visent à prendre en compte ces paramètres.

SUD : le chiffre de 8,4 ETP s'applique pour quelle organisation ?

Expert : ce chiffre représente le total d'ETP nécessaire pour fonctionner sur la base de l'organisation actuelle en ayant intégré les nouveaux paramètres.

Président : la conteneurisation va être étendue à l'ensemble de l'agglomération, il y aura moins de ramassage de déchets verts et un seul ramassage d'OM par semaine. L'optimisation des collectes permettra de mieux maîtriser les coûts.

UNSA : page 19, le schéma futur incontournable est situé au même niveau que le scénario 1, 2 et 3 ce qui donne l'impression que le choix est déjà fait.

SUD : la R 437 sera-t-elle appliquée dans son ensemble ?

Représentant de Caen la mer : de quoi s'agit-il ?

Expert : la R 437 est un ensemble de recommandations de la caisse nationale d'assurance maladie destinée aux travailleurs salariés et qui s'adresse aux donneurs d'ordres que sont les collectivités ainsi qu'aux collecteurs privés. Rédaction en cours d'un guide destiné aux acteurs en urbanisme pour intégrer en amont les principes issus de la R 437. Deux points sont traités : la voirie pour éviter les marches arrière et les lieux de stockage. Il est aussi prévu de relever les points dits noirs sur chaque commune du territoire, collectée ou non en régie, avec recherche de solutions pour en débattre ensuite avec les maires et les services techniques concernés.

SUD : la R 437 figurera-t-elle au cahier des charges ?

Président : oui. Son application n'est pas obligatoire mais elle reste opposable en cas d'accident. Des habitudes de travail ont été prises, il faudra procéder par étape pour que les agents changent leur comportement. Le futur regroupement sur un seul site du personnel administratif et de collecte permettra d'améliorer le suivi des réclamations et la remontée des informations sur le terrain.

CGT : évoque l'usure physique due aux difficultés du travail de collecte, accentuée par le fini parti. Il existe des solutions pour réduire le temps de travail hebdomadaire et il convient d'en parler.

Président : dans un 1^{er} temps, étudions ce tableau tel que proposé.

Expert : à l'origine, les agents avaient demandé que l'on tienne compte de la pénibilité en travaillant 4 jours au lieu de 5 jours par semaine. Aujourd'hui, tout le monde est conscient que le fait de collecter un tonnage identique sur 4 jours est plus pénible que sur 5 jours. La R 437 préconise de limiter les situations à risque et de mécaniser au maximum. La conteneurisation est réalisée pour les déchets ménagers mais reste à faire pour les déchets verts. Ce sera fait l'année prochaine et avec une fréquence de collecte moins importante.

Représentant de Caen la mer : approuve la conteneurisation mais il faut être beaucoup plus réactif face aux demandes de remplacement de conteneurs défectueux. Des conteneurs laissés sur le trottoir peuvent constituer un obstacle pour d'autres activités, par exemple l'accès aux boîtes aux lettres pour le facteur.

Il existe 2 formes de pénibilité : celle inhérente au métier qu'il est possible de traiter en agissant sur les tournées, le volume, la conteneurisation et celle inhérente à l'existence du fini/parti. Pour cette dernière, tant qu'on n'aura pas accompagné les agents pour un changement de comportement, les choses n'évolueront pas.

Expert : ce changement de comportement ne peut s'inscrire que dans la durée. Il va falloir travailler sur la formation des agents.

SUD : s'il est fait appel à de nouveaux contractuels, il faudra les former, contrairement aux anciens qui connaissent le métier.

Président : il faut regarder dans quelle mesure les contractuels « récurrents » peuvent entrer dans le cadre de la déprécarisation.

Représentant de Caen la mer : si les agents sont autorisés quitter leur travail avant l'heure normale, il faut s'interroger sur la notion d'accident de travail lors du retour au domicile.

CGT : les scénarii incluent-ils le fait qu'il n'y ait plus de collecte bilatérale, de marche arrière... ?

Expert : oui. Il va falloir affiner les circuits de collecte et les dimensionner en conséquence, en tenant compte également d'autres paramètres.

CGT : le scénario 3 indique-t-il qu'il y a trop de bennes ?

Expert : ce scénario permet d'optimiser les moyens matériels.

SUD : comme vu précédemment en CHSCT, SUD signale que les agents n'ont pas reçu de pull d'hiver, leur parka prend l'eau, les bottes sont soit lourdes soit légères, il y a des problèmes de gants, les vestes sont trop froides.

Président : cela n'a jamais été évoqué en CHSCT. Il déclare ne pas être au courant de ces problèmes d'équipement.

SUD : est surpris par un tel manque d'échange.

Expert : n'était pas au courant non plus. Ces équipements font l'objet d'un appel d'offre. Un fournisseur a posé quelques difficultés mais juridiquement il s'est avéré difficile de le « remercier ».

Représentant de Caen la mer : profitons de la réorganisation pour accompagner les agents vers une diminution de la pénibilité, en lien avec le CHSCT.

UNSA : il faut éviter de compartimenter les choses en multipliant les réunions, en fonction des participants.

Représentant de Caen la mer : CLM ne doit pas s'interdire de communiquer directement avec le personnel, hors présence syndicale et inversement. L'important est de faire le lien entre les deux.

CGT : quel sera l'impact des périodes « hautes » et « basses » ? Aura-t-on recours à des intérimaires ou à des semaines de travail de durée différentes ?

Président : il s'agit plutôt d'annualiser le temps de travail.

Représentant de Caen la mer : en période « basse », est-il possible d'affecter les agents sur d'autres circuits de collecte afin de maintenir l'effectif constant ?

Expert : il y a très peu de variation de durée entre les 2 périodes.

CGT : aimerait savoir pourquoi les contrats à durée déterminée ne pourraient pas être prolongés au-delà de 9 mois. Cela obligerait à former de nouveaux agents.

DRH : la loi de mars 2012 oblige de passer d'une logique d'arrêtés à une logique contractuelle. Ce changement n'a aucun impact en termes de durée d'embauche. Il est prévu une réunion d'information avec les intéressés.

SUD : aimerait avoir la liste des agents amenés à intégrer Caen la mer au 1^{er} janvier 2013.

Président : la liste définitive sera communiquée après le 1^{er} janvier 2013.

La séance a été levée à 17 h 25. Les points à l'ordre du jour qui n'ont pas été vus lors de cette séance sont reportés au CTP du 18 décembre 2012.

Le secrétaire,



Serge ETAVE

Le secrétaire adjoint,

Refus de signer

Erik CALVET

Le président,



Pierre ESTRASSE