

COMPTE-RENDU

COMITE TECHNIQUE

Du 28 août 2014

PRESENTS :

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

Membres titulaires :

- Monsieur Joël BRUNEAU (Caen)
- Monsieur Jacques LELANDAIS (Hermanville / mer)
- Madame Hélène MIALON-BURGAT (Mondeville)
- Monsieur Jean Marie GUILLEMIN (Cornelles Le Royal)
- Monsieur Patrick LECAPLAIN (Bretteville sur Odon)

→ Représentants du personnel :

Membres titulaires :

- Monsieur Erik CALVET (SUD)
- Madame Véronique VAUGEOIS (UNSA)
- Monsieur Patrick CHAMBORD (CFDT)

Membres suppléants :

- Monsieur Fabrice TANGUY (SUD)
- Madame Catherine PERET (UNSA)
- Monsieur Steve ECOLASSE (CFDT)
- Madame Christine CALTEAU (CGT)

Messieurs Olivier GREGOIRE, directeur général des services, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, chargé des relations sociales, direction des ressources humaines, madame Pierrette KOPYLA, chef du service emploi et compétence - environnement et vie au travail, direction des ressources humaines.

Experts : Lors de cette séance, assisteront en tant qu'experts : Pour le point n°1, madame Françoise JAFFRY, chargée des données économiques et sociales. Pour le point n°2, monsieur Christophe TESSIER, chef d'établissement de la piscine du Chemin Vert. Pour le point n°3, madame Christiane LE BOSSE, directrice de la bibliothèque d'Hérouville Saint-Clair.

L'ordre du jour était le suivant :

1. Avis portant sur le bilan social 2013.
 2. Avis portant sur les changements d'horaires des maîtres-nageurs sauveteurs de la piscine du Chemin Vert.
 3. Avis portant sur les changements d'horaires à la bibliothèque d'Hérouville Saint-Clair.
 4. Questions diverses.
-

Ce comité technique est le 1^{er} à se tenir après les élections municipales de mars 2014. Le président Joël BRUNEAU décrit brièvement la manière dont il envisage le dialogue social. Il invite le président délégué aux ressources humaines, Jacques LELANDAIS, à s'exprimer.

Le président ouvre la séance à 9 h 25.

Monsieur Jean Marie GUILLEMIN et madame Véronique VAUGEOIS se portent volontaires pour assurer les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjointe.

Le président demande à chacun et à chacune de se présenter. Il demande aux représentants du personnel qui le souhaitent de s'exprimer.

SUD : sur la méthode, SUD demande que les dossiers soient vus avec suffisamment de temps pour être discutés et affinés. Cela suppose que l'on écoute les représentants du personnel, dans le cadre d'un véritable dialogue social.

Président : il sera toujours possible aux représentants du personnel d'alerter les élus communautaires sur les sujets qu'ils jugeront importants. Il leur sera également possible de rencontrer ces derniers en dehors des rencontres statutaires.

UNSA : l'UNSA s'associe à la remarque de SUD. Il faut revoir la méthode avant d'aborder les mutualisations qui semblent être un sujet important pour le président. L'UNSA ajoute que la non prise en compte des remarques parfois très concrètes des représentants du personnel a eu des conséquences négatives sur les conditions de travail des agents. L'UNSA espère donc un véritable dialogue social. Le stationnement et la restauration sont des sujets importants qui génèrent beaucoup d'insatisfaction parce qu'ils n'ont été traités ni équitablement et ni en profondeur.

Président : les mutualisations sont liées aux dotations de l'état, il faudra donc bien les réaliser. Quoiqu'il en soit le président se déclare favorable aux mutualisations. Sur la méthode, pour que les mutualisations fonctionnent, celles-ci devront être préparées avec celles et ceux à qui elles seront appliquées. Cela va prendre du temps. Il n'y aura pas d'effet mécanique sur des économies dans un 1^{er} temps. Les mutualisations pourront ouvrir des perspectives de carrière. Il est important qu'elles soient acceptées collectivement.

Représentante de Caen la mer : il faut s'entendre sur la méthode et fixer un rétro planning sachant que les mutualisations devront être finalisées en 2015. Les mutualisations ne sont pas une addition de différents services.

Représentant de Caen la mer : se déclare conscient de l'importance de dossiers comme le stationnement et la restauration. Il faut travailler sur ces dossiers.

CFDT : la CFDT partage les inquiétudes des autres syndicats sur le stationnement et la restauration. La CFDT s'inquiète aussi du budget de fonctionnement et notamment de la trentaine de postes "gelés" au sein de Caen la mer. Au stade nautique ce sont 2 départs en retraite (chef d'établissement et maître-nageur) et bientôt 3 qui n'ont pas été remplacés.

Président : lors de la conférence des maires il a été décidé de faire procéder à une étude sur la meilleure façon de gérer le stade nautique demain, incluant le recours éventuel à une DSP. Pour le budget du stade nautique, il faut ajouter 2 millions d'euros pour le terminer et 1,5 million pour la partie fitness. Pour le faire fonctionner il faudra dépenser 1,4 million d'euros supplémentaires. Il faut diminuer le budget de fonctionnement au profit de l'investissement. Une fois que l'étude ci-dessus évoquée aura été rendue, la décision sera prise collégialement dans le cadre de la conférence des maires et rien ne dit que la solution de la DSP sera retenue. Le président signale qu'il n'a pas de position dogmatique sur ce sujet;

CFDT : quand le résultat de l'étude est-il prévu ?

Président : courant septembre.

SUD : les représentants du personnel seront-ils associés ? Car des rumeurs circulent dans les services.

Président : les représentants du personnel seront associés durant le temps de la prise de décision.

Il ne faut pas hésiter à téléphoner aux élus lorsqu'un sujet fait l'objet d'une rumeur.

CFDT : les agents du stade nautique pensent qu'une DSP va être mise en place.

Président : Caen la mer n'est pas en capacité d'absorber 1,4 million d'euros supplémentaires en fonctionnement. Le fonctionnement de demain ne sera sans doute pas celui qui a été

imaginé initialement. Il se déclare ni pour ni contre la DSP ou la régie car certaines marchent et d'autres non.

SUD : l'audit sur le ramassage des déchets verts a été plutôt négatif pour les citoyens. Les représentants du personnel s'étaient exprimés contre cette étude mais ils n'ont pas été écoutés. La réduction des dépenses de fonctionnement peut aboutir à un service public dégradé.

Président : les élus communautaires sont tout aussi soucieux que les représentants du personnel d'apporter aux usagers un service public de qualité. Il faut voir comment passer de la théorie à la pratique et pour le stade nautique les agents seront nécessairement consultés. Il propose d'aborder le 1^{er} sujet à l'ordre du jour du CT.

1 – Bilan social :

DRH : le bilan social est un document qui doit être présenté devant le CT tous les 2 ans avant le 30 juin. Le 30 juin est largement dépassé et cela est dû au temps nécessaire pour mettre en place les nouvelles instances suite aux élections de mars dernier. Les éléments composant le bilan social sont fixés par arrêté ministériel. Suite à des problèmes techniques, le diaporama qui synthétise les données principales ne peut être présenté. En attendant de les résoudre, il propose d'aborder le point 2 de l'ordre du jour.

2 – Avis portant sur les changements d'horaires des maîtres-nageurs sauveteurs de la piscine du Chemin Vert :

Les problèmes techniques semblent résolus, l'expert présente un diaporama sur la piscine du Chemin Vert qui débute par l'historique puis décrit le fonctionnement, les points forts et points faibles de l'établissement ainsi que la proposition d'évolution décrite de manière plus détaillée dans le document support envoyé aux membres du CT.

Expert : Agents de vestiaires et éducateurs ont bien perçu une évolution des demandes des usagers, qu'elles soient ludiques ou liées à la santé. L'amplitude des heures d'ouverture au public passe de 26 à 28 h 00 hebdomadaires. Les éducateurs ont réfléchi eux-mêmes à une meilleure organisation.

SUD : cette évolution de l'organisation aura des incidences sur les agents d'accueil et de vestiaires.

Expert : une proposition a été faite auprès de ces agents. Une réunion est prévue prochainement pour leur présenter et surtout recevoir leurs observations. Rien ne sera imposé et le dossier sera vu lors d'un prochain CT. Actuellement la seule modification d'horaire pour ces agents concerne l'ouverture du mardi matin à 7 h 30 au lieu de 8 h 00. Il y aura peu d'impact le reste de la semaine.

CFDT : remarque que sur les emplois du temps des MNS, il est écrit tout en bas que ces horaires sont indicatifs et que les nécessités de service peuvent donner lieu à des modifications décidées par le chef d'établissement. Comment est-il possible de modifier des horaires votés en CT ?

Expert : ces horaires correspondent aux périodes scolaires. Pour les vacances, des modifications ponctuelles sont nécessaires. Le terme "décidées" est inapproprié car elles se font toujours en concertation avec les MNS. Le principe est de rester au plus près des horaires habituels et de respecter les repos.

CFDT : combien y-a-t-il de "bikes" à mettre à l'eau ?

Expert : un éducateur se charge de mettre 10 "bikes" à l'eau.

CFDT : en combien de temps ?

Expert : ¼ d'heure pour les mettre à l'eau et ¼ d'heure pour les ranger (l'éducateur qui surveille les bassins aide parfois pour le rangement). Les éducateurs ont suivi une formation pour acquérir les bons gestes.

CFDT : y a-t-il obligation de travailler en musique ? Quels sont les moyens disponibles ?

Expert : chacun fait comme il souhaite. Il y a une sono générale et une sono portable.

CFDT : et pour l'enregistrement des musiques ?

Expert : elle se fait sur le temps de préparation pédagogique.

CFDT : ce sont les agents qui achètent des disques ?

Expert : la piscine achète parfois des disques en fonction des souhaits exprimés par les éducateurs.

CFDT : bien qu'il existe une demande des usagers, il n'est pas proposé d'aquabike le week-end.

Expert : oui car cela implique de passer d'un week-end de travail sur 3 à un week-end sur 2 pour des questions de sécurité.

Président : ne soulève pas d'objection si les recettes de l'aquabike couvrent la dépense supplémentaire en personnel.

Expert : il sera difficile de trouver des agents qui acceptent de travailler le samedi après midi.

Président : peut-être par le recours à des contractuels ?

Expert : le samedi matin, comme 2 éducateurs surveillent le grand bassin, il était possible de solliciter l'un d'eux pour l'aquabike. Mais le week-end, ce ne sont pas toujours les mêmes qui travaillent et il n'était pas envisageable que les leçons soient données par des personnes différentes.

SUD : remarque qu'il y a parfois 6 jours de travail consécutifs et des semaines de 44 h 30.

Expert : les semaines de 6 jours correspondent aux semaines avec week-end. Les agents ont demandé à avoir les mêmes horaires d'une semaine sur l'autre. S'il n'y a plus de semaines de 6 jours, les horaires changeront chaque semaine comme c'est le cas pour les agents de vestiaires et de caisse. L'évolution possible pour ces derniers est d'avoir chaque semaine les mêmes horaires ce qui fait que la semaine sur 3 englobant le week-end totalise 46 h 00 de travail.

SUD : comprend les arguments mais au 6^{ème} jour consécutif de travail, la vigilance diminue.

Expert : une réflexion est en cours sur la manière d'éviter la routine de la surveillance. Il faut alterner les périodes de surveillance avec des moments d'enseignement ou d'animation. Les éducateurs changent de bassin régulièrement dans la journée. La surveillance est souvent mal perçue par les usagers qui pensent à tort que les éducateurs ne font rien.

CFDT : des incidents surviennent fréquemment dans le petit bassin du stade nautique qui est en pente douce ce qui fait que les enfants n'ont plus pied à un moment donné. Les éducateurs leur tendent une perche.

Expert : chaque piscine dispose d'un cahier sur lequel les éducateurs doivent écrire les incidents n'ayant pas nécessité d'intervention de secours comme ceux du petit bassin. Les données recueillies sont analysées, le but étant d'améliorer la sécurité.

L'expert quitte la salle.

Président : propose de passer aux votes.

Représentants du personnel : 6 voix pour (1 CGT, 2 SUD, 1 CFDT, 2 UNSA) Avis favorable

Représentants de Caen la mer : 5 voix pour Avis favorable
--

La séance se poursuit en revenant sur le 1^{er} point de l'ordre du jour.

1 – Bilan social :

DRH : il commente un diaporama projeté sur écran qui synthétise les principaux éléments du bilan social (effectif, rémunération, absentéisme, conditions de travail...). S'agissant du personnel handicapé, Caen la mer emploie 4,17 % de travailleurs handicapés et le taux légal étant de 6 %, une contribution est versée au FIPHFP. Une démarche de conventionnement avec le FIPHFP est en cours afin d'atteindre le taux légal, ce qui permettra de ne plus verser de contribution qui s'élève à 55 000 € en 2013. Elle était de 23 000 € en 2008.

UNSA : combien cela représente-t-il d'équivalents temps plein ?

DRH : 55 000 € équivaut à un ETP de catégorie A ou à 2 agents de catégorie C.

DRH : cette dépense est récupérée au moins en partie via les aides que le FIPHP apporte pour les reclassements professionnels, les aménagements de poste.

Représentant de Caen la mer : combien d'emplois au total le taux légal représente-t-il à Caen la mer ?

DRH : une quarantaine d'emplois. Les prévisions de départ à la retraite doivent être considérés avec prudence.

UNSA : les agents de 45/50 ans n'auront pas le nombre de trimestres requis pour une retraite à 60 ans et prolongeront jusqu'à 65 ans.

SUD : est-il possible d'obtenir le document projeté ? Il est beaucoup plus lisible que le document principal.

DRH : oui. L'essentiel des 44 recrutements sont dus aux actions de déprécarisation à la régie de collecte et au plan pluriannuel d'accès à l'emploi titulaire. 55,6 % des agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, d'un avancement de grade ou d'une promotion.

SUD : les avancements d'échelon pour la catégorie C sont très peu rémunérateurs. Les avancements de grades sont peu nombreux depuis la nouvelle réforme.

DRH : au niveau national 70 % de l'absentéisme est lié à de la maladie ordinaire. A Caen la mer la maladie ordinaire ne représente que 47 % et 30 % est dû à de la maladie longue durée. Cela signifie que les pathologies sont plus graves.

La journée de carence n'a pas entraîné une modification de l'absentéisme à Caen la mer contrairement à certaines études nationales qui concluent à une baisse de près de 42 % notamment du nombre d'arrêts de travail de courtes durées.

Il y a un accroissement significatif des heures supplémentaires entre 2011 et 2013. La création du nouvel EPCI en a généré surtout de la part des services "ressources". La reprise d'agents de la filière technique, la réorganisation de la régie de collecte ont eu un impact sur cette hausse.

Le volume des journées de formation à Caen la mer se situe au-dessus de la moyenne nationale pour les catégories B et C et un peu au-dessous pour la catégorie A.

Le nombre de journées de grève est en forte progression, notamment à cause des conflits à la régie de collecte et aux déchetteries.

Représentants du personnel : 6 voix pour (1 CGT, 2 SUD, 1 CFTD, 2 UNSA)
Avis favorable

Représentants de Caen la mer : 5 voix pour
Avis favorable

2 - Avis portant sur les changements d'horaires à la bibliothèque d'Hérouville Saint-Clair :

Experte : Une refonte du guide commun des horaires d'ouverture au public des bibliothèques de Caen la mer crée l'opportunité d'une légère refonte des dits horaires à la bibliothèque d'Hérouville St Clair tenant compte de la demande du public. Le flux de visiteurs étant plus important le vendredi soir, il est proposé d'ouvrir jusqu'à 18 h 30 au lieu de 18 h 00. Le temps de travail hebdomadaire se maintenant à 36 h 00, il faut donc trouver à quel moment compenser cette ½ h supplémentaire travaillée. Cela peut se faire à l'arrivée, à l'heure du déjeuner ou les jours où la bibliothèque n'est pas ouverte au public. Le présent projet a été pensé avec les agents et a obtenu leur accord.

SUD : l'horaire actuel de fermeture est 18 h 00 le vendredi mais les agents restent au-delà donc sans être rémunérés, le temps que tous les usagers aient quitté les lieux. Fermer à 18 h 30 risque de ne pas modifier les choses à ce niveau. Ensuite, pourquoi ne pas étendre à terme l'ouverture jusqu'à 18 h 30 également le WE ? Y a-t-il une vraie réflexion ?

Président : les horaires des bibliothèques n'ont pas vocation à être uniformes sur tout le territoire de Caen la mer, public et fréquentation étant différents.

Experte : le flux de fréquentation est assez dense à la bibliothèque d'Hérouville. Le public devra s'habituer à une fermeture à 18 h 30 le vendredi. La proximité du café des images et du théâtre influe sur la fréquentation.

SUD : à 18 h 30 il ne devra plus y avoir de public pour que le personnel puisse partir sinon la situation actuelle va perdurer.

UNSA : y a-t-il eu un décompte du nombre de visiteurs par tranche horaire ?

Experte : le logiciel actuel ne le permet pas mais ce sera possible avec le nouveau logiciel qui sera installé en 2015. Cela permettra de cibler les moments précis où renforcer le service public.

CFDT : le public part de la bibliothèque à partir de 18 h 30 ou avant 18 h 30 ?

Experte : 2 appels oraux sont réalisés par le personnel pour le public, le 1^{er} 10 minutes avant la fermeture et le 2^{ème} 5 minutes avant la fermeture. Sur les horaires actuels, le public doit avoir quitté les lieux à 18 h 00 au plus tard, sauf s'il y a un problème ponctuel à régler. Celui-ci est traité aussitôt car il n'est pas question de demander à l'utilisateur de revenir un autre jour.

L'experte quitte la salle.

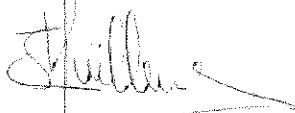
Président : propose de passer aux votes :

Représentants du personnel : 3 voix pour (1 CFDT, 2 UNSA) et 3 abstentions (1 CGT, 2 SUD).
Avis favorable

Représentants de Caen la mer : 4 voix pour
Avis favorable


En l'absence de questions diverses la séance a été levée à 11 h 40.

Le secrétaire,



Jean Marie GUILLEMIN


Le secrétaire adjoint,



Véronique VAUGEOIS

done ?

Le président,



Joël BRUNEAU