



INTERCO

Loiret

Les mutualisations d'accord... mais pas sans les agents !

Réorganiser les services publics territoriaux de l'agglomération ? Pourquoi pas ? Mais la CFDT pose comme condition un objectif d'amélioration du service public en respectant et en associant les personnels concernés, mais aussi en alignant les droits (régime indemnitaire, protection sociale...) sur ceux du personnel le plus favorable. Il faut reconnaître que dans ce domaine, les déclarations des élus restent très évasives !

Une "nouvelle gouvernance" pour éviter l'asphyxie financière

Une loi du 16 décembre 2010 prévoit qu'un plan de mutualisations doit être voté dans l'année qui suit les élections municipales. Objectifs de la loi : regrouper des services pour éviter des doublons et engranger des économies budgétaires, l'Etat diminuant ses dotations financières aux collectivités territoriales.

Le maire d'Orléans et le Président de l'Agglo souhaitent innover dans le domaine en proposant deux axes de regroupements :

■ d'une part, des mutualisations "classiques" de services entre la mairie d'Orléans (ou d'autres communes) et l'Agglo. Déjà, la Direction générale, le Cabinet, les Directions générales adjointes sont mutualisées entre la mairie d'Orléans et l'Agglo, ainsi que les fonctions supports de base : systèmes d'information, commande publique, relations humaines, affaires juridiques, gestion du patrimoine... Objectif : la création d'une **Communauté urbaine** en 2017.

■ d'autre part, des coopérations entre communes volontaires sur des compétences exclusivement communales telles que les permis de construire (réalisation imminente), l'action et les équipements scolaires, la sécurité, la culture, l'évènementiel, l'animation...

Ce projet de schéma de mutualisations sera débattu au conseil de communauté le 2 avril 2015. Les 22 communes devront se prononcer sur ce projet dans les trois mois suivants ce débat, soit avant le 9 juillet 2015 date de la mise en délibération du schéma au conseil communautaire. Passée cette date, les communes ne peuvent plus intégrer le dispositif et doivent attendre 2017 pour rejoindre les services supports

mutualisés.

Et les personnels dans tout cela ?

Le personnel apparaît de façon fugace dans le projet de schéma, mais les discours des élus sont redondants sur le sujet : le projet ne fonctionnera pas sans l'adhésion des agents : " La question des situations individuelles fera l'objet d'une attention toute particulière, aucun agent ne perdra en rémunération et avantages sociaux du fait du processus de mutualisation ".

Ce qui ne résout pas deux problèmes :

- Comment faire travailler des agents issus de collectivités différentes, aux cultures d'entreprises différentes, aux régimes indemnitaires et droits sociaux différents ?
- Comment aligner les droits, le temps de travail, les congés, la protection sociale complémentaire et les régimes indemnitaires ? On sait que les élus refusent d'aligner sur le meilleur et parle de créer un régime moyen.

La revendication de la CFDT est l'alignement par le haut du régime indemnitaire et des droits sociaux.

Quelle instance de dialogue social pour l'intercommunalité ?

La CFDT a proposé la création d'une instance intercommunale de dialogue social pour préparer les négociations dans les comités techniques locaux des 22 communes de l'agglomération. Nous avons proposé aux élus une instance dont la répartition est basée sur les résultats agglomérés des dernières élections professionnelles de décembre 2014. Refusant d'appliquer l'esprit de la loi Fillon sur la représentativité, Messieurs Grouard, Maire d'Orléans et Lemaigen, Président de l'Agglo préfèrent instaurer une "réunion d'information des syndicats" réunissant tous les syndicats, y compris les plus minoritaires. Sans pouvoir de négociation, cette instance est pour notre syndicat un corps creux qui ne présente, pour l'instant, aucune garantie pour le dialogue social •

La CFDT souhaite un véritable dialogue social intercommunal pour négocier un accord sur des droits sociaux alignés par le haut !



Mutualisations Mairie d'Orléans/Agglo Premières victimes : les cadres !

Il ne reste plus que 5 DGA sur 8 dans le nouvel organigramme, 1 DG sur 2 et 25 directeurs sur 40. Les premiers doublons sautent pour de substantielles économies. Les cadres s'inquiètent à juste titre de leur avenir après ces restructurations. Quel que soit leur nouveau positionnement, la CFDT demande le maintien de leur régime indemnitaire.

CFDT Interco Loiret
10, rue Théophile Naudy
CS 21634
45006 Orléans cedex 1
02 38 22 38 56
interco45@interco.cfdt.fr
cfdtinterco45.fr

Espace public

Un bilan de fonctionnement du service

Une rencontre entre le Responsable du service de l'espace public, et la CFDT s'est tenue le 17 mars 2015. Elle faisait suite à notre enquête de l'hiver sur vos conditions de travail et à nos rencontres lors de la campagne des élections professionnelles de décembre 2014.

Conséquences des mutualisations sur le service

■ Les agents de l'espace public ne quittent pas leur direction et gardent leurs compétences pour le moment.

■ Le Parc floral fait l'objet d'une étude : on ne connaît pas pour l'instant le futur niveau d'implication du Conseil général. La convention ville/Conseil général est prolongée d'un an.

■ Le pôle logistique fera peut-être l'objet d'un regroupement géographique des activités garage et parc des véhicules utilitaires.

■ Chaque commune semble attachée à son Centre de production. Sujet sensible, aucune décision de regroupement n'est pour l'heure arrêtée.

Hygiène et sécurité, carrières

■ Travail efficace de l'Ingénieur hygiène et sécurité qui, après les addictions, fait campagne sur le port des vêtements de travail. Le document unique qui recense les risques sera remis à jour après 3 ou 4 ans d'existence.

■ L'alerte canicule donne satisfaction pour le service qui ne souhaite pas en revoir les modalités. Elle est commune avec celle de l'Agglo. Le problème est l'adaptation des cadres à la procédure ; on peut par exemple éviter et repousser la pose d'un enrobé si c'est un jour de forte chaleur !

■ La dotation en vêtements d'hiver, sous-gants et doublures chaudes sera revue.

■ Les élagueurs ne seront pas dotés de téléphones mobiles ; pour la sécurité, ils disposent de radios dans les véhicules et ne sont jamais en poste isolé.

Concernant les EPI et les problèmes du ressort du CHS-CT : il est convenu de saisir le service ainsi que l'ingénieur hygiène et sécurité en amont et en même temps pour résoudre les problèmes en interne, si possible plus rapidement.

En cas de impossibilité, ou de problématique pour faire avancer un dossier, la question sera mise à l'ordre du jour du CHS-CT

■ Côté carrières, selon le responsable, une grille d'évaluation interne basée sur un système de points donne de la cohérence aux promotions du service. Il y a deux niveaux d'arbitrage pour les carrières : au niveau de la Direction, puis au niveau de la DGA

Proximité. La suppression des tiers de prime fait l'objet d'une discussion interne à la Direction, puis c'est la Direction des relations humaines qui décide.

La diffusion des postes vacants fait l'objet d'une diffusion interne avant même la mise en ligne sur Jean'net. Mais peut-être subit-elle un défaut d'affichage ?

300 agents sont partis en formation en 2013 et 2014. En 2015, deux priorités ; reconnaissance des végétaux, taille et conduite de machines de propreté.

Matériel

■ Le Holder du secteur nord-ouest est en fin de vie ; son remplacement avec les accessoires est prévu au plus tard en 2016 ou l'achat d'une tondeuse autoportée avec remorque et fourgon. Le personnel sera associé à ce choix.

■ Les Vespas électriques seront abandonnés pour un retour à des véhicules thermiques : ils ne sont pas adaptés, même pour l'intra-mails.

Effectifs

■ De manière générale : pas de diminution des agents de terrain et "sanctuarisation" de certains secteurs.

■ Un stagiaire travaille en ce moment dans le service pour établir un bilan (sur l'ensemble des secteurs : nord-ouest, St-Marceau...) des espaces, grands sites, zones d'aménagement, reprises en domaine public.

L'idée est de chiffrer le nombre d'heures avant de reprendre un site en régie, par rapport aux capacités humaines et techniques du service : Sonis, ZAC des Fontaines... et d'être en capacité de s'organiser entre le moment où l'on récupère une ZAC et la mise en route de l'entretien. Reposer aussi la question du type d'entretien sur des projets mis en œuvre 5 à 10 ans après le projet.

■ Un poste du Jardin des Plantes est "basculé" sur l'équipe St-Marceau. L'agent viendra en renfort au Jardin des Plantes au coup par coup.

■ Le recrutement d'un agent "capacitaire" au Parc floral est difficile et toujours en cours. La Direction envisage une autre piste.

Réorganisation

Le travail de l'équipe propreté de l'intra-mails est trop "en dents de scie". L'objectif est de le lisser et de moins travailler dans l'urgence avec l'utilisation de moyens proportionnés aux problèmes à résoudre (les machines sont par ailleurs sous-utilisées). Il y a une vraie compétence mal utilisée dans ce service. Une étude d'organisation est en cours •