



SUD-Collectivités Territoriales de Saint-Herblain

Mail : sudct.saintherblain@gmail.com

Tel : 02-28-25-21-73

BLOG: <http://sudctsaintherblain.wordpress.com/>

Février 2019,

Compte rendu du CT du 29 janvier 2019



Le Comité Technique est une instance composée d'élus, de représentants de l'administration et du personnel. Il est consulté pour avis sur l'organisation du travail : évolutions et réorganisations ayant un impact sur les personnels et le fonctionnement des services, suppression de postes, conditions de travail et règlement intérieur, régime indemnitaire, protection et action sociales, plan de formation...

Les élu-e-s **SUD** au Comité Technique :

Titulaires :	David JANNIN	Patrice LEBRETON	David GLOTIN
Suppléants :	Elsa JAGUENET	Olivier BRICAUD	Aurélien CORMIER

Le syndicat SUD s'inquiète que la Ville prenne l'habitude d'informer les agents avant les organisations syndicales sur des thèmes aussi importants que le télétravail ou des recrutements. Les instances paritaires ne sont pas des chambres d'enregistrement pour des décisions déjà prises par une Administration toute puissante, mais bien un outil du dialogue social pour faire entendre la voix des agents à travers leurs représentants !

Contrairement à ce que pourraient laisser penser le compte-rendu de la Ville et son Flash Info, les représentants du personnel ont posé à la Ville de nombreuses questions. SUD est intervenu sur beaucoup de points pour alimenter le débat et la réflexion de façon constructive.

1) Règlement intérieur Comité Technique

La mise à jour du document tient compte des nombreuses remarques et propositions que le syndicat SUD a exprimées lors de la réunion technique préparatoire avec la Ville.

VOTE SUD : Pour (adopté à l'unanimité)

2) Recrutement d'ASVP (Agents de Surveillance de la Voie Publique)

Les élus ont décidé du recrutement de 4 ASVP à effectif constant, pour décharger la police municipale du contrôle d'un certain nombre d'infractions de voirie.

SUD a émis des réserves sur le fait que des recrutements en interne seraient sans aucune conséquence pour les services d'origine de ces agents.

Selon la DRH, un certain nombre d'agents sont actuellement en attente d'affectation, ou en demande de mobilité interne, et pourraient donc être intéressés sans que cela n'affecte les services.

SUD a également posé la question des locaux et vestiaires de ces ASVP, ceux de la police municipale étant déjà assez exigus.

La Ville n'a pas souhaité donner de réponse concrète.

Concernant la mission de flagrant délit et d'appréhension des auteurs d'infraction prévue par la Ville, SUD a suscité un vif débat en demandant à la Ville s'il était bien prévu que des ASVP stoppent des individus, au risque de se mettre en danger.

L'Administration indique que les ASVP sont au départ prévus pour contrôler le stationnement en zone bleue autour de la polyclinique. Une fois cette zone régulée, ils devraient concentrer leurs missions sur les infractions au bruit et les dépôts sauvages de déchets. La consigne de ne pas intervenir en cas de danger sera la même que pour les policiers municipaux, mais la Ville considère que cela fait partie des missions d'un agent public affecté à la sécurité.

Le débat n'a pas permis d'obtenir des réponses claires sur le jeu de chaises musicales prévu pour recruter, ni sur le retrait de la mission « d'appréhension des auteurs d'infractions ». SUD a donc décidé de s'abstenir.

VOTE SUD : Abstention - CFDT : Pour

3) Expérimentation télétravail et horaires décalés

La Ville a présenté ces dispositifs lancés à titre expérimental, principalement dans une logique de réduction des déplacements et de développement durable. Les 2 dossiers sont nécessairement séparés pour obtenir des données analysables par les groupes de travail.

L'expérience suppose à la fois un principe de confiance, mais également un management par objectifs avec échanges fréquents et contrôle.

Télétravail : Questions posées par SUD à la lecture des documents remis aux Directions :

- **Visite possible du CHSCT au domicile : SUD demande le retrait du membre de la direction de l'agent de cette délégation, pour respecter la vie privée de l'agent.**

La Ville entend que ce représentant de la Direction de l'agent n'est sans doute pas pertinent.

- **Espace de travail adapté avec VMC, conformité électrique et sécurité incendie etc : SUD soulève le caractère excessif de ces exigences, notamment pour les agents locataires.**

La Ville reconnaît qu'effectivement l'idée est simplement de s'assurer que l'agent soit en sécurité. Elle précise que l'activité doit être déclarée à l'assureur de l'agent, sans surcoût.

- **En cas de problème technique sur le réseau, le texte prévoit que l'agent retourne au lieu de travail, ou sur demande du supérieur pose une journée de congé, et que s'il refuse il s'expose à une sanction disciplinaire avec retenue sur salaire pour service non fait. SUD refuse ces dispositions arbitraires d'autant plus injustes que l'agent n'aurait pas le droit de ramener des documents de travail papier à son domicile.**

Le représentant de l'Administration s'engage à ce que ces dispositions soient retirées, et indique qu'il est envisageable que l'agent travaille hors réseau (sur documents papier non sensibles), ce qui suppose simplement d'avoir été prévoyant.

- **La Ville parle d'un nouveau type de management à apprendre, basé sur la confiance : comment la Ville compte-t-elle former certains de ces encadrants faire confiance ?**

Des cycles de formation managériale sont prévus (pas d'autre précision donnée, l'Administration en ayant manifestement assez de discuter ce sujet).

SUD est conscient que ces nouvelles formes de travail correspondent à une attente réelle de certains agents, et souhaite y travailler avec les autres partenaires sociaux.

Par contre SUD insiste sur la nécessité d'une grande flexibilité pour que ces mesures soient intéressantes, et sera très vigilant sur la gestion managériale de ces dossiers.

Horaires décalés : Questions posées par SUD :

La Ville a présenté cette expérimentation, qui ne doit pas être assimilée à des horaires flexibles, mais vise à permettre à certains agents d'éviter les embouteillages et ainsi les pertes de temps en transport et la pollution liée.

SUD a réitéré sa demande d'aménagement d'horaires pour les agents techniques de l'éducation.

La Ville a répondu qu'une étude sur l'organisation du travail des agents de l'Éducation et ceux des espaces verts aurait prochainement lieu.

Autres questions soulevées par SUD :

- **Avez-vous associé le médecin de prévention au groupe de travail ?** Non pas encore à ce stade.
- **Quelle cohérence avec la suppression de l'indemnité kilométrique vélo ?** Les élus réfléchissent à la possibilité de la remettre.
- **La Ville a-t-elle décidé d'investir dans d'autres vélos électriques pour les déplacements professionnels ?** C'est envisageable s'il y a une demande des agents (**ce qui paraît compliqué avec des vélos peu fiables et vieillissants comme aujourd'hui/ sans assurance spécifique**).
- **La Ville envisage-t-elle un contrôle des arrivées et des départs des agents ?** Non.

4) Bilan de carrière (pour information)

La DRH a présenté le nouveau dispositif mis en place pour proposer à certains agents un accompagnement professionnel personnalisé. Les agents prioritairement contactés par la DRH seront des agents d'au moins 45 ans, justifiant de 5 ans minimum d'ancienneté à la Ville, et ayant suivi très peu voire pas de jours de formation dans les dernières années.

L'idée générale est de proposer à ces agents, s'ils l'acceptent, de faire un point d'étape sur leurs perspectives de carrière et/ou d'évolution, en étant accompagnés par le service Développement des compétences.

SUD se félicite qu'une procédure soit engagée pour tenter de prévenir l'usure professionnelle liée à certaines fonctions, notamment en catégorie C. Cela répond complètement à notre revendication sur la pénibilité au travail.