

COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX

----- EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE -----

Séance du 11 février 2011
(convocation du 31 janvier 2011)

Aujourd'hui Vendredi Onze Février Deux Mil Onze à 09 Heures 30 le Conseil de la Communauté Urbaine de BORDEAUX s'est réuni, dans la salle de ses séances sous la présidence de Monsieur Vincent FELTESSE, Président de la Communauté Urbaine de BORDEAUX.

ETAIENT PRESENTS :

M. FELTESSE Vincent, M. JUPPE Alain, M. DAVID Alain, M. CAZABONNE Alain, M. BENOIT Jean-Jacques, M. BOBET Patrick, Mme BOST Christine, M. BRON Jean-Charles, Mme CARTRON Françoise, M. CAZABONNE Didier, M. CHAUSSET Gérard, Mme CURVALE Laure, M. DUCHENE Michel, M. DUPRAT Christophe, M. FAVROUL Jean-Pierre, Mme FAYET Véronique, M. FLORIAN Nicolas, M. FREYGEFOND Ludovic, M. GAÜZERE Jean-Marc, M. GUICHARD Max, M. HERITIE Michel, Mme ISTE Michèle, M. LABARDIN Michel, M. LABISTE Bernard, M. LAMAISSON Serge, Mme LIRE Marie-Françoise, M. OLIVIER Michel, M. PIERRE Maurice, M. PUJOL Patrick, M. ROSSIGNOL Clément, M. SAINTE-MARIE Michel, Mme DE FRANCOIS Béatrice, M. SOUBIRAN Claude, M. TOUZEAU Jean, M. TURON Jean-Pierre, M. SOUBABERE Pierre, Mme TERRAZA Brigitte, M. AMBRY Stéphane, M. ANZIANI Alain, M. ASSERAY Bruno, Mme BALLOT Chantal, M. BAUDRY Claude, Mme BONNEFOY Christine, M. BOUSQUET Ludovic, M. BRUGERE Nicolas, M. CHARRIER Alain, Mme CHAVIGNER Michèle, M. COUTURIER Jean-Louis, M. DANJON Frédéric, M. DAVID Jean-Louis, M. DAVID Yohan, Mme DELATTRE Nathalie, M. DELAUX Stéphan, Mlle DELTIPLE Nathalie, Mme DESSERTINE Laurence, Mme DIEZ Martine, M. DOUGADOS Daniel, M. DUART Patrick, M. DUBOS Gérard, M. DUCASSOU Dominique, M. EGRON Jean-François, Mme EWANS Marie-Christine, Mme FAORO Michèle, M. FEUGAS Jean-Claude, M. GARNIER Jean-Paul, M. GUICHEBAROU Jean-Claude, M. GUICHOUX Jacques, M. GUILLEMOTEAU Patrick, M. GUYOMARC'H Jean-Pierre, Mme HAYE Isabelle, M. HURMIC Pierre, M. JOUBERT Jacques, M. JUNCA Bernard, Mme LAURENT Wanda, M. MANGON Jacques, M. MAURIN Vincent, Mme MELLIER Claude, M. MERCIER Michel, M. MOULINIER Maxime, Mme NOEL Marie-Claude, M. PAILLART Vincent, Mme PARCELIER Muriel, M. PENEL Gilles, M. PEREZ Jean-Michel, Mme PIAZZA Arielle, M. POIGNONEC Michel, M. QUANCARD Denis, M. QUERON Robert, M. RAYNAL Franck, M. RAYNAUD Jacques, M. REIFFERS Josy, M. RESPAUD Jacques, M. ROBERT Fabien, M. ROUYEYRE Matthieu, Mme SAINT-ORICE Nicole, M. SIBE Maxime, M. SOLARI Joël, Mme TOUTON Elisabeth, M. TRIJOLET Thierry.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :

M. GAUTE Jean-Michel à M. SIBE Maxime
M. GELLE Thierry à M. CAZABONNE Alain
Mme LACUEY Conchita à M. COUTURIER Jean-Louis
M. MAURRAS Franck à M. TURON Jean-Pierre
M. BAUDRY Claude à M. ANZIANI Alain à partir de 11 h 50
M. BONNIN Jean-Jacques à Mme BONNEFOY Christine
Mme BREZILLON Anne à Mme PIAZZA Arielle
Mme CAZALET Anne-Marie à Mme PARCELIER Muriel
M. CAZENAVE Charles à M. GUYOMARC'H Jean-Pierre
Mme COLLET Brigitte à Mme SAINT-ORICE Nicole
Mlle COUTANCEAU Emilie à M. DOUGADOS Daniel
M. DUBOS Gérard à Mlle DELTIPLE Nathalie à partir 10 h 30

M. DUPOUY Alain à M. DELAUX Stéphan
Mlle EL KHADIR Samira à M. MOULINIER Maxime
Mme FOURCADE Paulette à Mme FAORO Michèle
M. GALAN Jean-Claude à M. FEUGAS Jean-Claude
M. JOANDET Franck à M. ROSSIGNOL Clément
M. LAGOFUN Gérard à M. HERITIE Michel
M. LOTHAIER Pierre à M. GAÜZERE Jean-Marc
M. MILLET Thierry à M. RAYNAL Franck
M. MOGA Alain à M. SOLARI Joël
M. RAYNAUD Jacques à M. MERCIER Michel à partir de 11 h 15
M. SENE Malick à M. DAVID Alain
Mme WALRYCK Anne à M. DUCASSOU Dominique

LA SEANCE EST OUVERTE

Régime de travail de l'unité sécurité de l'Hôtel Communautaire - Mise en place de mesures d'amélioration de son fonctionnement - Adoption d'un règlement intérieur - Décision

Monsieur GAÜZERE présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs

I Présentation de l'unité sécurité

L'hôtel de la CUB est un bâtiment classé Immeuble de Grande Hauteur (IGH). A ce titre, il possède une unité sécurité qui constitue un service spécifique au sein de notre établissement de part les missions incendies assurées 24h/24 et d'assistance aux personnes qui incombent aux agents qui y sont affectés.

Ces missions sont régies par des textes réglementaires spécifiques qui contraignent fortement le fonctionnement de l'unité sécurité. Ils fixent également des objectifs de résultat pour la collectivité qui doit assurer une présence permanente minimale de 3 agents 24h sur 24 dont un détenant un niveau minimal de qualification.

Pour répondre à la présence permanente de 3 agents, l'unité sécurité est organisée sur la base d'un régime posté en 3x8 heures. Elle est ainsi composée de 4 équipes de 5 agents et d'une équipe de 4 agents, les équipes se relayant par vacation de 8h.

La dispense d'un certain nombre de formations obligatoires pour ces agents ainsi que l'assurance de leur aptitude physique relève de la responsabilité de la collectivité.

Des difficultés de fonctionnement rencontrées

A ce jour, 2 problèmes majeurs sont rencontrés dans le fonctionnement de l'unité sécurité : l'un concerne la difficulté liée au respect de la réglementation, l'autre à la reconnaissance du travail réalisé par les agents.

Le respect des textes réglementaires qui régissent le fonctionnement de l'unité sécurité impose une grande flexibilité en terme de roulement et d'horaires notamment dans le cadre de remplacement. Cette flexibilité est à ce jour difficilement compatible avec le respect des garanties minimales en matière de temps de travail (respect des 48 h sur la semaine ; respect des 11h de repos entre 2 vacations...).

La dotation en personnel de cette unité n'empêche pas qu'un certain nombre de vacations sont accomplies en sous-effectif. Quelle que soit la cause de l'absence du 3^{ème} agent obligatoire (maladie, formation ...), son remplacement ponctuel s'avère toujours très difficile du fait de l'obligation de respect des conditions minimales du temps de travail.

Des garanties minimales qui nécessitent d'être redéfinies

Le dernier planning, validé par les agents et le CHS le 14 mars 2002, concilie obligation de présence, respect des rythmes biologiques dans l'enchaînement des vacations et respect de la vie familiale. Cependant, de part l'enchaînement périodique des jours travaillés consécutifs il ne respecte plus les conditions minimales énoncées par les décrets applicables à la FPT.

Un déficit de reconnaissance du travail effectué

Les agents de l'unité sécurité font face à une problématique de reconnaissance de leur travail.

Les spécificités de leurs missions sont mal connues des agents communautaires. S'ils sont reconnus à juste titre comme des agents incendie et d'assistance à personne, ils sont aussi parfois assimilés à des agents de gardiennage.

Le travail cyclé, difficile pour la vie familiale, mérite d'être pleinement reconnu notamment lorsqu'il s'effectue les jours fériés. Les spécificités de leur travail telles que le port d'une tenue ainsi que la nécessité d'une organisation rigoureuse ne sont pas pleinement reconnues ce qui génère une incompréhension qui participe au risque de démotivation des agents.

II Redéfinition des moyens affectés, mise en place de solutions organisationnelles

Devant le constat d'une évolution nécessaire et rendue obligatoire de ce service, un certain nombre de mesures organisationnelles sont proposées.

A – Composition, hiérarchisation des équipes et rattachement à des cadres d'emplois cibles

Il est proposé de porter la dotation de ce service à 25 agents après transformation d'un emploi existant au sein de notre établissement. Ce renforcement permettrait ainsi un rééquilibrage des équipes et une diminution des prises de poste en sous effectif.

Cette nouvelle organisation s'accompagnerait également de la mise en place d'une hiérarchie fonctionnelle dans les équipes en liaison avec des grades et des évolutions de carrière.

Cette approche repose sur le fait qu'il est difficile de responsabiliser une équipe sans établir une réelle hiérarchie, ce que prévoit le règlement de sécurité avec la présence d'un chef d'équipe et de deux agents en permanence.

Au sein de chaque équipe de cinq agents, sont donc désignés :

- 1 chef d'équipe en titre qualifié SSIAP2 ;
- 1 chef d'équipe suppléant ou adjoint qualifié SSIAP2 ;
- 3 agents qualifiés SSIAP1 au minimum ;

Ce qui donne pour le global de l'unité :

- 5 chefs d'équipe SSIAP2 ;
- 5 chefs d'équipe suppléants ou adjoints SSIAP2 ;
- 15 agents qualifiés SSIAP1 minimum.

Cette hiérarchie permet de disposer en permanence d'un véritable responsable de l'équipe et de ne plus avoir un agent qui fait fonction de temps en temps selon les besoins. La gestion de présence des chefs d'équipe et des suppléants devant être organisée.

La hiérarchie dans les équipes s'effectue en fonction de cadres d'emplois cibles :

- chef d'équipe et chef d'équipe suppléant : agent de maîtrise (avec hiérarchisation dans ce cadre d'emplois) ;
- agents : adjoint technique (AT).

Dans ce cas, et avec la certitude d'avoir un responsable agent de maîtrise présent en permanence, la possibilité de pourvoir aux postes éventuellement déficitaires est facilitée.

B - Mesures organisationnelles

En fonction de la typologie des mesures envisagées, certaines ont une vocation organisationnelle qui permet de les consigner dans un règlement intérieur lequel constitue désormais le document de référence en matière d'organisation du travail de cette unité.

Ce règlement intérieur traite plus particulièrement :

- ⇒ de la définition du temps de travail et des absences avec notamment :
 - la pérennisation de la mesure de compensation des jours fériés travaillés
 - la planification et la forfaitisation des repos compensateurs
 - la définition des principes d'autorisations d'absences et de récupération
 - la formation des agents et l'optimisation de la gestion de leur remplacement
- ⇒ de la mise en place d'un nouveau planning de travail avec :
 - la reconnaissance du temps d'habillage comme temps de travail
 - une planification respectueuse de la réglementation, des contraintes familiales et du cycle biologique
- ⇒ de la reconnaissance du travail des agents et plus précisément :
 - la redéfinition du temps de pause et l'organisation de la passation des consignes
 - la responsabilisation des chefs d'équipe

Afin de compléter ce dernier volet et de consacrer le caractère réglementaire du règlement intérieur, celui-ci reprend les aspects évoqués précédemment au point II - A – *Composition, hiérarchisation des équipes et rattachement à des cadres d'emplois cibles*.

III Une démarche participative

Les mesures présentées s'inscrivent dans un processus de concertation et de négociation.

L'ensemble des agents ainsi que les représentants des organisations syndicales ont été conviés à des réunions de travail au cours desquelles différentes solutions notamment en terme d'aménagement du temps de travail ont été envisagées et appréhendées dans une démarche conciliant la souplesse de fonctionnement, l'intérêt des agents et celui de la collectivité tout en s'inscrivant dans le respect des contraintes réglementaires.

En matière de participation, plusieurs propositions de plannings de travail ont été soumises aux agents. Le planning retenu résulte d'un accord majoritaire exprimé par les agents. L'ensemble de ces mesures a été présenté au CTP de notre établissement en séance du 3 février 2011.

La mise en place des nouvelles mesures pourra intervenir à l'initiative du service en fonction de leur impact sur l'organisation actuelle dès que celles-ci auront fait l'objet d'une adoption devant l'ensemble des instances concernées.

A l'issue d'un délai de 10 mois à la date de mise en œuvre du dispositif, un bilan sur le temps de travail de nuit sera porté à la connaissance des membres du CTP.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil de Communauté,

Vu le Code Général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 à relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

Vu la délibération 2001-0246 du 19 avril 2002 relative à la mise en œuvre du dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail à la Communauté Urbaine de Bordeaux

Vu la délibération 2003-0821 du 21 novembre 2003 relative à l'harmonisation des temps d'habillage, de déshabillage et de douche de certains agents communautaires

Vu la délibération 2002/0842 du 22/11/2002 portant dispositions complémentaires en matière d'aménagement et de réduction du temps de travail à la Communauté Urbaine de Bordeaux notamment la compensation d'un jour férié travaillé par 2 jours de repos

Vu la délibération 2005/863 du 25 novembre 2005 portant modification de l'effectif de l'unité sécurité

Vu l'avis préalable du comité technique paritaire en date du 3 février 2011.

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT :

Qu'il convient de mettre en place des mesures destinées à améliorer le fonctionnement de l'unité sécurité de l'Hôtel Communautaire

DECIDE

Article 1 :

D'adopter les nouvelles modalités destinées à améliorer le fonctionnement de l'unité sécurité de l'Hôtel Communautaire parmi lesquelles figurent notamment

- le principe de renforcement de l'effectif des agents de cette unité par transformation d'un poste existant au sein des services communautaires
- une hiérarchisation au sein des équipes ainsi qu'un rattachement à des cadres d'emplois cibles d'agents de maîtrise et d'adjoints techniques

Article 2 :

D'adopter le règlement intérieur annexé à la présente délibération, lequel traite plus particulièrement de l'aspect organisationnel avec notamment la reconnaissance du temps d'habillage/déshabillage, de la pérennisation de la mesure de compensation des jours fériés et de la mise en place d'un nouveau planning de travail.

Article 3 :

Que l'ensemble des mesures énoncées concernant l'organisation du travail ainsi que le dispositif de reconnaissance du travail accompli par les agents de cette unité entrent en application à l'initiative du service en fonction de leur impact sur l'organisation actuelle dès que celles-ci auront fait l'objet d'une adoption devant l'ensemble des instances concernées. Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.

Fait et délibéré au siège de la Communauté Urbaine le 11 février 2011,

Pour expédition conforme,
par délégation,
le Vice -Président,

REÇU EN PRÉFECTURE LE
7 MARS 2011

PUBLIÉ LE : 7 MARS 2011

M. JEAN-MARC GAÜZERE