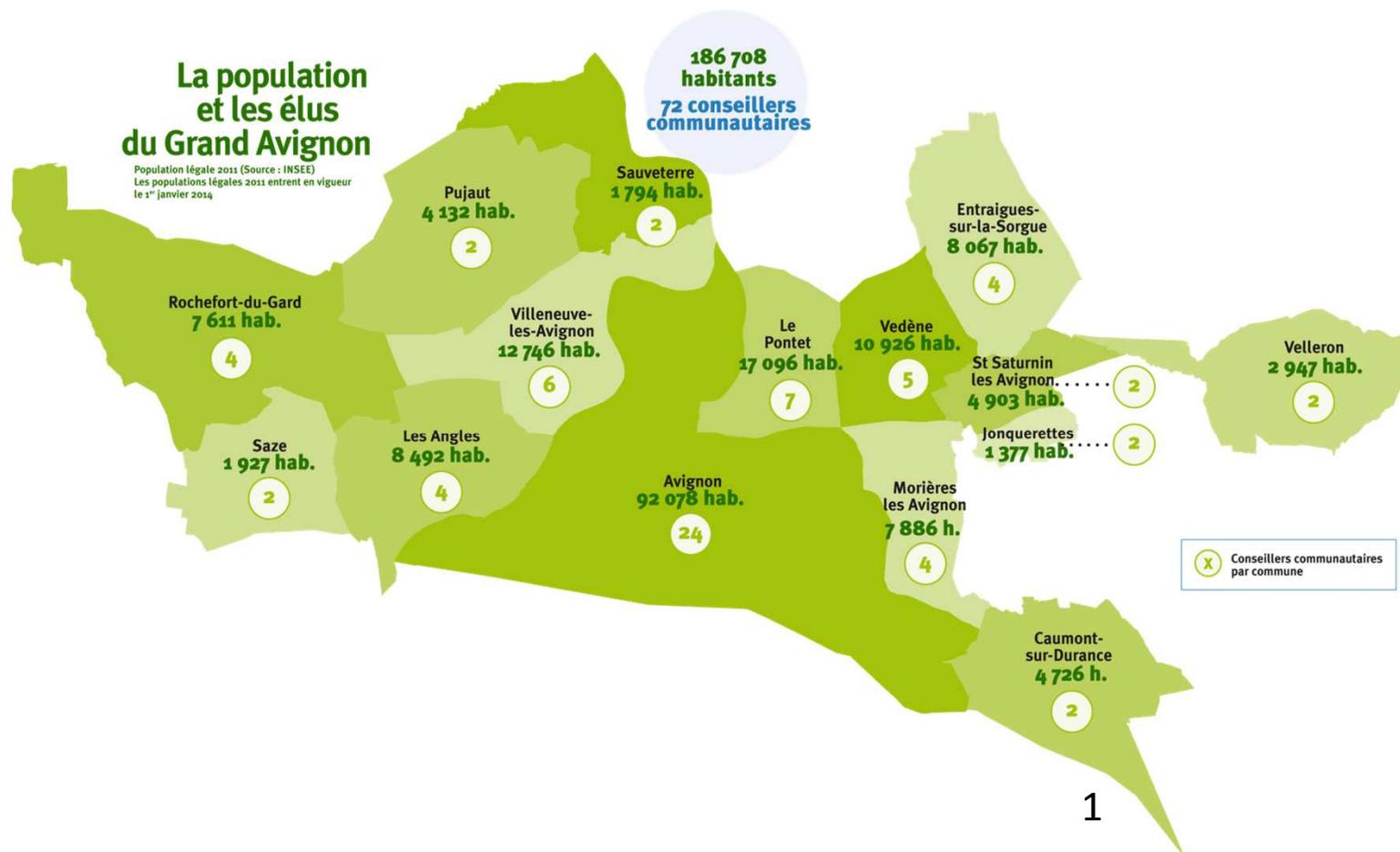


# Le Grand Avignon : Un territoire à cheval sur 2 régions et 2 départements



# Les agents

Eté 2001: 8 agents au Grand Avignon,

Janvier 2004:

- transfert des 112 agents de la collecte des déchets des communes de Motières, Caumont et Avignon
- Transfert des 143 agents de l'école nationale de musique d'Avignon et Le Pontet
- Transfert des 17 agents eau et assainissement de la ville d'Avignon

Janvier 2008: transfert des 6 agents politique de la ville d'Avignon

Janvier 2009: transfert des 25 agents issus de l'adhésion de la commune d'Entraigues

Janvier 2013: transfert des agents de l'Opéra d'Avignon soit 130 agents

Mai 2015: création du service commun Autorisation Droit des Sols: 14 agents

Janvier 2016: 657 agents (y compris remplaçants collecte et agents de salle)

# L'absentéisme au Grand Avignon

Un problème de définition.... Donc des données brutes pour la totalité de l'établissement....

	2014 (630 agents)			2015 (657 agents)		
	Jours	Nb agents	ETP	Jours	Nb agents	ETP
AT/MP	2411	53	11	2705	69	12,3
Dispo	228	2	1	184	1	/
CLD	795	4	3,6	1566	5	7,1
CLM	1333	5	6	1185	6	5,3
CMO	7655	283	34	8638	330	39
SNF	90	25	/	71	24	/
<u>Total</u>	<b>12512</b>		<b>56</b>	<b>14350</b>		<b>65</b>

# L'absentéisme au Grand Avignon

À rapprocher de celle du service de la collecte des déchets...

	2014 (630 agents)			2015 (657 agents)		
	Jours	Nb agents	ETP	Jours	Nb agents	ETP
AT/MP	2411/1292	53/32	11/5,8	2705/1743	69/45	12,3/7,9
Dispo	228/228	2/2	1/1	184/184	1/1	/
CLD	795/381	4/2	3,6/1,73	1566/716	5/2	7,1/3,25
CLM	1333/1263	5/4	6/5,7	1185/358	6/1	5,3/1,62
CMO	7655/3097	283/91	34/14	8638/2870	330/109	39/13
SNF	90/76	25/23	/	71/64	24/21	/
<u>Total</u>	12512/6337		56/28,23	14350/5935		65/27

# Les leviers d'action RH

## OUTRE LE LEVIER PREVENTION....

Recrutement d'un **conseiller prévention** dès 2011, assisté de 4 assistants de prévention dédiés pour 20% de leur temps de travail:

- \* à la collecte des déchets
- \* au Conservatoire de Musique, Danse et Théâtre
- \* aux services techniques
- \* à l'Opéra (ce dernier est encore vacant)

Finalisation du **document unique** d'ici fin 2016

Constitution du groupe de travail sur le **diagnostic RPS**

Proposition au prochain CHSCT d'une **procédure de maintien dans l'emploi**

# Les leviers d'action RH

## .... LE GRAND AVIGNON ESPERE BEAUCOUP DU LEVIER FORMATION

**2013:** un premier marché de formation « tronc commun management » à destination des 40 cadres. Franc succès.

**2016:** un second marché de formation en 3 lots:

un lot **RPS**: journée « théâtre forum » et « world café »

un lot **coaching** du Comité de Direction

un lot **management des 80 N+1** ( la procédure d'entretien professionnel a généré cet accroissement ): rattrapage pour les « nouveaux » et sessions dédiées au « pilotage du changement » et prochainement à la « motivation des équipes »

# L'exemple du service de la collecte

## LE LEVIER FINANCIER: LA PRIME D'ASSIDUITE

**2011:** mise en place du dispositif:

Une prime versée en juin et en décembre sous réserve que l'agent n'ait pas plus de :

- 3 services non faits par an
- 5 retards (entre 15 mn et 1h) par semestre
- 3 arrêts de travail par semestre (hors prolongations)

**Bilan 2015- 2016:**

- de 12 à 15% des agents concernés perdent cette prime
- remontée auprès des RH des informations?

# L'exemple du service de la collecte

## LE LEVIER ACCIDENTOLOGIE (mais pas que):

### LA FIN DU FINI PARTI

Génératrice d'accidents et d'un moins bon service rendu aux usagers, cette pratique est en outre inéquitable en termes de temps de travail.

En effet, cette organisation héritée du transfert en 2004, permet aux agents de la collecte de rentrer chez eux une fois leur tournée achevée.

Annoncée en octobre 2014, la fin du fini parti sera finalement mise en place le **1<sup>er</sup> février 2016** et assortie d'un dispositif de badgeage.

Elle a été émaillée de 3 grèves, une quinzaine de réunions entre syndicats, direction et élus, une rixe, un droit de retrait, des CHSCT et CTP dédiés....

A ce jour, le bilan n'est pas concluant, les agents estimant s'être fait duper: ils travaillent plus, sans gagner plus (pour le moment) et les absences de tout genre croissent.

# L'exemple du service de la collecte

## LE LEVIER BIEN ETRE AU TRAVAIL: LE PASSAGE EN C2

Un bilan tellement peu concluant que le Président du CHSCT, élu à la collecte a proposé à titre d'expérimentation d'assortir cette fin du fini parti à une expérimentation en C2 dès le 9 mai dernier.

C2= fréquence de collecte de 2 fois par semaine au lieu de C3 (3 fois par semaine).

Cette modification va permettre aux agents de travailler non plus 6 jours par semaine avec un repos tournant mais 5 fois par semaine avec un véritable week-end.

Il s'agit d'une véritable amélioration des conditions de travail, qu'il est trop tôt pour analyser, car en phase d'expérimentation et qui s'aménage progressivement secteur par secteur.