

RÉSEAU NATIONAL DES ACTEURS
DES DÉMARCHES TEMPORELLES

Les mardis de Tempo



Pourquoi et comment
réorganiser le temps
de travail des agents
de propreté ?

MARDI 31 MARS 2009

Tempo Territorial

Hôtel du Département - Direction de la citoyenneté

Quai Jean Moulin - 76101 Rouen Cedex 1 - Tél. : 02 35 03 57 77

Email : tempoterritorial@yahoo.fr / Site Internet : tempoterritorial.free.fr

Tempo Territorial Réseau national des acteurs des démarches temporelles territoriales

Les temps et les rythmes des individus et des territoires se diversifient, éclatent ou se désynchronisent sous l'effet de l'évolution de nos modes de vies. Depuis une dizaine d'années, des politiques temporelles ont vu le jour dans un certain nombre de collectivités locales avec pour objectif de diagnostiquer ces phénomènes temporels, d'ouvrir des concertations sur ces « questions de temps » et de mettre en place des services innovants ou des horaires adaptés afin de privilégier une meilleure articulation des temps de vies (personnelle, familiale, professionnelle, sociale...).

Depuis sa création en 2004, *Tempo Territorial*, premier réseau national des acteurs des démarches temporelles réunit des collectivités, des organisations scientifiques, des associations, des consultants et des entreprises, des individus soucieux de faciliter la conciliation des temps personnels et professionnels.

Tempo Territorial, association à but non lucratif, a pour objet de **favoriser l'échange, le partage, l'apprentissage, la mutualisation, la coopération, entre acteurs des démarches temporelles territoriales**, de manière à :

■ **Accompagner les acteurs** des territoires dans des démarches temporelles, dans le contexte de transformations et d'évolutions des rythmes des temps de la vie moderne.

■ **Intégrer la dimension temporelle**, à des échelles pertinentes, dans les domaines de l'aménagement et de l'environnement, du développement économique, des transports, de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs, des services..., et sensibiliser les acteurs de ces politiques territoriales publiques et privées.

■ **Construire un lieu de capitalisation**, un centre de ressources et d'innovations sur les enjeux temporels et favoriser l'échange des bonnes pratiques, en termes de sensibilisation, d'analyse méthodologique, d'organisation de la concertation, de mise en œuvre d'actions concrètes, de représentations cartographiques, de communication...

■ **Permettre le débat public** à l'échelle locale, nationale et européenne sur les pratiques temporelles entre pouvoirs publics, entreprises, habitants, salariés, usagers et leurs représentants. *Tempo Territorial* organise plusieurs fois par an des **séminaires et journées d'échanges** à partir des expériences locales et des travaux de groupes thématiques tels que « temps et entreprises », « temps et services », « temps et aménagement », « temps de la nuit », « temps des étudiants »... L'association et ses membres rendent compte progressivement des travaux menés à travers publications et sites internet.

Tempo Territorial

Hôtel du Département - Direction de la citoyenneté

Quai Jean Moulin - 76101 Rouen Cedex 1

Tél. : 02 35 03 57 77

Email : tempoterritorial@yahoo.fr

Site Internet : tempoterritorial.free.fr

**Ce livret reprend les échanges
du mardi de Tempo du 31 mars 2009.
L'après-midi s'est organisé
sous forme de table ronde,
avec la participation de :**

Jocelyne BOUGEARD

Adjointe au Maire de Rennes, déléguée
aux droits des femmes et aux temps de la Ville.

Michel FORGET

Directeur de site L'Oréal

Philippe JOUANNY

Président du Groupement Île-de-France
des Entrepreneurs de Nettoyage (Gifen)

Manuel MARTINS

Directeur Adjoint aux moyens généraux
du Groupe Danone et Danone France

Patrice QUILLE

Directeur d'exploitation, société VBN

Jean TATO-OVIEDO

Direction des finances, Ville de Paris

**Animation
de l'après-midi :**

Patrice VUIDEL

Membre du conseil d'administration
de Tempo Territorial, conseiller municipal
de Pantin, consultant.

Crédit photos :

Anne THOMES, Ville de Paris



ÉDITORIAL

Ce *mardi de Tempo* revêt un caractère un peu particulier dans la mesure où il nous permet d'aborder franchement la question de la réorganisation du travail des agents de propreté. Nous avons reçu de nombreux témoignages d'entreprises et d'employeurs publics – dont la Ville de Paris – qui sont concernés par la démarche.

Nous souhaitons que cette réunion permette de faire prendre conscience aux participants, des intérêts sociaux, sociétaux et qualitatifs des actions que nous conduisons.

Les trois temps de l'après midi :

Cet après-midi se déroulera en trois temps :

- Le premier temps répondra aux questions suivantes : pourquoi s'intéresser aux agents de propreté ? Quelles perspectives pour ces salariés ?
- Le deuxième temps abordera le travail en journée : une réponse séduisante, mais cette réponse est-elle réaliste et réalisable ?

- Le troisième temps permettra de présenter le passage en journée de la prestation de propreté sur quelques sites. Ainsi nous pourrons dégager des éléments sur la façon de s'y prendre ainsi que sur les impacts du changement d'organisation.

Je laisse la parole à Patrice VUIDEL, qui est membre de Tempo Territorial et qui a travaillé sur cette question en tant que consultant pour le compte notamment de la Fédération des Entreprises de Propreté.

Bon après-midi.

Dominique ROYUOX
Président de Tempo Territorial



État des lieux du secteur

Patrice VUIDEL, Consultant

Cet après-midi repose sur un échange entre participants. Je réaliserai une courte introduction avant chacun des trois temps qui ont été évoqués afin que vous disposiez de quelques éléments de réflexion et que nous engagions le débat.

Merci à Philippe Jouanny (Gif-en-Yvelines), Patrice Quille (VBN), Michel Forget (L'Oréal), Manuel Martins (Danone), Jean Tato-Oviedo (Ville de Paris) et Jocelyne Bougeard (Ville de Rennes) d'être parmi nous pour nous faire part de leurs expériences. Je compte également sur le public afin qu'il puisse réagir et prendre ainsi part aux débats.

QUELQUES DONNÉES SUR LE SECTEUR DE LA PROPRETÉ

Le secteur de la propreté regroupe près de 15 000 entreprises et 400 000 salariés. Entre 1995 et 2005, le secteur a connu une croissance de son chiffre d'affaires de près de 75 %. L'Île-de-France concentre un tiers de l'activité à elle seule. La part occupée par l'entretien des bureaux représente un tiers de l'activité du secteur.

Les emplois sont majoritairement occupés par des femmes (70 %). La proportion est encore plus élevée pour les postes les plus faiblement qualifiés. Le secteur emploie près d'un tiers d'étrangers (deux tiers en Île-de-France). Le secteur compte 65 % de personnes sans diplôme. 75 % des agents travaillent à temps partiel, 83 % sont en CDI.

L'étude croisée des statistiques existantes sur cette branche permet d'établir qu'un salarié sur deux aujourd'hui employé à temps partiel souhaiterait travailler davantage. Le salaire minimum horaire est supérieur au SMIC mais 77 % des femmes et 51 % des hommes gagnent moins de 900 euros par mois en raison de la forte proportion de contrats à temps partiels.

La propreté, un secteur fragilisé ?

L'entretien des bureaux se déroule essentiellement en dehors des heures ouvrées ; La propreté est parfois vue comme un service à faible valeur ajoutée. Dans ce cadre, la différenciation entre les entreprises du secteur s'opère par les prix. La main d'œuvre constituant une large proportion du coût de la prestation, il existe un risque de "tirer par le bas" le secteur et les emplois.

Mauvaise image du secteur et de ses métiers, conditions de travail difficiles : les emplois en question ne sont-ils pas occupés "par défaut", par des salariés n'ayant pas d'autre choix ?

Ces quelques éléments sont destinés à vous faire réagir : correspondent-ils à votre image du secteur et du métier ?

Patrice VUIDEL

Pourquoi, au nom de quoi faut-il s'intéresser aux agents de propreté ?

Jocelyne BOUGEARD

Adjointe au Maire de Rennes

Je pense que l'intérêt porté à ces métiers est le fruit d'une double motivation. En ce qui concerne la ville de Rennes, il s'agit d'abord d'une volonté politique de la collectivité locale de maintenir et de renforcer la qualité des services publics allié à une volonté de voir respecter le droit des salariés et de favoriser de meilleures conditions de travail.

Je ne pense pas que les conditions de travail actuelles soient une fatalité. Avec 4 500 salariés répartis dans plus de 150 métiers, la Ville de Rennes est le troisième employeur de la région Bretagne. Un bon nombre des femmes salariées y exercent leur activité dans des métiers du service. La Ville de Rennes travaille également depuis près de 20 ans sur les questions d'égalité professionnelle. Les motivations sont donc sociales dans la mesure où la justice sociale est au cœur de notre programme politique.

État des lieux du secteur

Patrice VUIDEL

Quelles sont les motivations d'entreprises comme Danone ou L'Oréal pour s'attacher au sort des agents de propreté ?

Manuel MARTINS

Directeur adjoint aux moyens généraux du Groupe Danone et Danone France.

La première motivation est bien évidemment sociale. Le Groupe Danone comme le Groupe L'Oréal se sont naturellement intéressés à ce sujet car nous travaillions déjà en interne sur ces questions. Il était donc naturel de le faire avec nos prestataires partenaires. Une des motivations est de rendre visible des salariés qui assurent une prestation, et plus seulement un résultat.

Patrice VUIDEL

Les entreprises de propreté se retrouvent-elles dans le discours de Manuel Martins ?

Philippe JOUANNY

Président du Gifem

La signature d'un contrat de nettoyage s'intègre dans le cadre d'un partenariat avec un client. En tant qu'entreprise de propreté, nous nous inscrivons dans une démarche sociale et sociétale. Nous ne maîtrisons cependant pas un certain nombre de paramètres. C'est notamment le cas pour les horaires d'intervention qui sont fixés par nos donneurs d'ordres.

Nous cherchons aujourd'hui à favoriser le travail en continu afin de favoriser des temps pleins pour les salariés qui le souhaitent.

Notre profession est passée de la notion de nettoyage à la notion de propreté. Notre volonté est aujourd'hui de satisfaire les clients en proposant un service plus qu'une simple prestation.

La profession s'est organisée en instaurant des certificats de qualifications professionnelles (CQP) qui permettent d'obtenir un diplôme reconnu par l'État et qui favorisent une ascension sociale. Elle s'est également structurée autour d'une filière de formation qui comprend des personnes de niveau CAP à Bac + 5.

Autre élément : l'annexe 7, qui fait que les salariés présents sur un site restent sur celui-ci en changeant d'employeur si le donneur d'ordre prend un autre prestataire : nous sommes l'une des seules professions qui est ainsi en mesure de garantir l'emploi de ses salariés. Je reconnais cependant que l'image de marque de la profession est très dévalorisée.

Michel FORGET

Directeur de site L'Oréal

Nous avons évoqué le travail durant la journée, mais nous n'avons pas abordé la question essentielle de l'alphabétisation des personnels. Les contacts avec la clientèle durant la journée peuvent en effet s'avérer extrêmement difficiles pour une personne qui n'est pas en mesure de dialoguer. L'Oréal a donc mis en œuvre en lien avec la fédération des entreprises de propreté une formation à l'écrit destinée aux agents de propreté de la société prestataire travaillant à notre service. À titre d'exemple, sur les 20 élèves que nous avons, 7 d'entre eux ont passé un CQP vendredi dernier.

Jean TATO-OVIEDO

Ville de Paris

Je partage entièrement les propos des différents intervenants. En tant qu'acteurs publics, nous ne pouvons pas en effet nous désintéresser des conditions de travail des salariés des entreprises avec lesquelles nous avons conclu des marchés. J'ai ainsi pu constater que ces derniers représentaient près de 150 équivalents temps pleins pour la seule Ville de Paris.

Il faut par ailleurs prendre en compte les aspects économiques : un grand nombre des problèmes liés aux prestations de nettoyage des agents est consécutif à leurs conditions de travail. Les déplacements ne sont pas aisés pour les personnes qui ne possèdent pas de véhicule personnel – ce qui est fréquemment le cas avec un niveau de rémunération moyen qui est inférieur à 900 euros – notamment en Île-de-France.

Je ne partage pas nécessairement le point de vue selon lequel le coût de la prestation de propreté est moindre en dehors des heures ouvrables des bureaux. En effet, l'organisation d'une prestation durant les périodes d'occupation des sites implique seulement une organisation différente de la prestation.

État des lieux du secteur

Patrice QUILLE

Société VBN

Je pense qu'il est évidemment nécessaire de faire évoluer nos salariés. Les horaires de travail décalés par rapport à un temps de travail continu engendrent en effet davantage de fatigue.

Joël LEBRET

Secrétaire départemental CFDT

Nous avons réuni nos représentants du personnel du secteur sur ces questions. La première attente des personnes que nous avons reçues portait sur la problématique de la prestation en continu. La question des temps de trajets représente en effet une préoccupation importante du coût, en termes humain et financier. La seconde préoccupation majeure portait sur les salaires qui sont jugés trop faibles au regard du temps passé sur le terrain.

Jean-Yves BOULIN

Sociologue au CNRS

La notion de « qualité de l'emploi » a été évoquée à plusieurs reprises à travers la prestation en continu et la question des horaires décalés. L'ensemble des enquêtes ergonomiques que nous avons pu conduire démontre que la question des horaires décalés a des incidences sur le sommeil, la vie sociale ou la vie familiale et qu'ils génèrent du stress.

Patrick VERONESE

Responsable d'une équipe d'entretien à la Ville de Chambéry

Je pense qu'il est nécessaire que les collectivités territoriales jouent un rôle moteur et exemplaire dans les conditions de travail de leurs propres agents, tout en conservant le souci de la prestation et de la qualité offerte au public. À Chambéry où je travaille, les horaires d'activité se déroulent en grande partie durant les heures ouvrables des bureaux en présence du public. Nous sommes par ailleurs attentifs aux gestes et postures des agents dans le cadre d'une politique de prévention.



Le travail en journée : une réponse séduisante, mais cette réponse est-elle réaliste et réalisable ?

Patrice VUIDEL

Les horaires en journée qui ont été évoqués par différents intervenants font référence à la réalisation de la prestation sur une plage horaire continue, en journée, qui tend idéalement vers un temps plein. À titre d'exemple, en intervenant en journée on peut regrouper deux temps de travail de trois heures en un temps de travail continu de six heures.

En travaillant le sujet, on met à jour un certain nombre de freins ou de freins supposés.

Dans les années 90, l'État a conduit une politique d'exonération de charges relatives au temps partiel, ce qui a un effet démotivant sur la création de postes à temps plein. Ces avantages ont en partie disparu aujourd'hui.

Autres freins : les donneurs d'ordres pensent que leurs salariés n'accepteront pas la réalisation des prestations aux heures des bureaux et pointent également des difficultés pratiques (sols glissants, bruit, etc.). Lorsque l'on interroge les agents de propreté, certains font état de craintes à l'idée de travailler alors que les bureaux sont occupés.

Ces "idées reçues" sont-elles fondées ? Pensez-vous que le passage à des horaires de travail au cours de la journée est envisageable et si oui, à quelles conditions ? Comment peut-on faire en sorte de lever les obstacles ?

Le travail en journée : une réponse séduisante...

Jocelyne BOUGEARD

Adjointe au Maire de Rennes

Je pense que l'on peut mettre en œuvre un système bénéfique pour l'ensemble des parties concernées. C'est la démarche que nous avons engagée pour la Ville de Rennes. Trois mois après la réorganisation, l'absentéisme a diminué de 45 % et la productivité s'est accrue de 15 %.

DES EFFETS POSITIFS EN TERME D'ACCÈS AUX DROITS.

Je vous avoue que nous n'avions pas évalué la problématique de leur accès à de nouveaux droits, réservés aux travailleurs à temps pleins (tickets restaurants par exemple). L'accession à ces droits, en particulier au niveau de la couverture sociale (maladie par exemple) est de nature à renforcer l'estime d'elles-mêmes des personnes et à améliorer leurs conditions de vie.

Manuel MARTINS

Directeur adjoint aux moyens généraux
du Groupe Danone et Danone France

L'expérience de Danone permet de s'apercevoir que les agents surpassent assez facilement les craintes à l'idée de devoir travailler durant les heures d'ouverture des bureaux.

Philippe JOUANNY

Président du Gifen

Deux interrogations cependant : que vont devenir les salariés qui ne pourront pas bénéficier des aménagements d'horaires (passer de 2 salariés intervenant de 6h à 9h à un salarié intervenant 6h en continu implique de "reclasser" le second salarié). Par ailleurs, à cahier des charges équivalent, il est incontournable de procéder à une augmentation du temps de prestation dans la mesure où les cadences de travail sont différentes lorsque les bureaux sont occupés.

Patrice VUIDEL

Que propose-t-on aux personnes qui ne souhaiteraient pas demeurer dans l'entreprise ? Quelles réponses apportez-vous à la question sur le cahier des charges ?

Manuel MARTINS

**Directeur adjoint aux moyens généraux
du Groupe Danone et Danone France**

Un partenariat donneur d'ordre / prestataire à instaurer.

Je travaille depuis six mois avec la société qui a été retenue suite à l'appel d'offre, pour réfléchir à l'accompagnement des personnes qui ne se déclarent pas intéressées par un travail à temps continu afin de leur permettre de retrouver un poste équivalent dans une zone située à proximité de leur domicile ou de leur lieu de travail actuel. Il existe donc un engagement de la société qui a été retenue sur l'appel d'offre et du donneur d'ordres.

En ce qui concerne le cahier des charges, il est inéluctable de procéder à sa modification en réduisant certaines fréquences de passages, ce que nous avons fait. Cependant les salariés de Danone constatent un accroissement du niveau de services. C'est une logique de « gagnant-gagnant » qui se met en place.

Et pour les "petits sites" ?

Patrice QUILLE

Société VBN

L'augmentation du temps de travail d'une personne pour parvenir à des temps complets s'avère souvent compliquée compte tenu du nombre de sites que nous devons nettoyer en moins de deux heures par jour. C'est dans ces conditions que le partenariat entre le donneur d'ordres et l'entreprise de propreté doit intervenir.

Jocelyne BOUGEARD

Adjointe au Maire de Rennes

Les questions des appels d'offre, du cahier des charges et des clauses sociales méritent d'être approfondies. Je crois que l'un des freins les plus importants réside dans la méconnaissance de la vie d'autrui et dans l'invisibilité des agents de propreté. C'est la raison pour laquelle un travail de pédagogie auprès de tous et en particulier des autres salariés doit être mené afin de dépasser les préjugés.

Patrice VUIDEL

Je souhaiterais donner la parole à Brigitte HERMOUET afin qu'elle puisse nous faire part de ses réactions. Elle travaille à la Maison de l'emploi de Nantes métropole en lien avec les entreprises de propreté de la région.

Le travail en journée : une réponse séduisante...

Brigitte HERMOUET

Maison de l'emploi de Nantes Métropole

Nous avons mis en application les idées qui ont été échangées cet après-midi, il y a plus de deux ans. Nous avons d'ailleurs été sollicités originellement par la branche qui emploie plus de 7000 personnes qui travaillent dans 200 entreprises sur notre bassin d'emploi.

Notre démarche a consisté à rencontrer les élus locaux. Huit donneurs d'ordres nous ont aujourd'hui rejoints parmi lesquels la Ville de Nantes, le Conseil Général de Loire-Atlantique, le Conseil Régional des Pays de la Loire, le réseau des transports en commun de l'agglomération nantaise et EDF.

Le travail que nous avons réalisé a été conduit en partenariat avec les entreprises – mais aussi les organisations patronales – MEDEF et CGP-ME – qui se sont déclarées intéressées. Les partenaires sociaux – FO, l'UNSA et la CFDT ont été rencontrés. Les collectivités publiques ont également intégré notre démarche dans leur agenda 21.

Nous avons réalisé un diagnostic partagé durant l'année 2008 en créant un groupe territorial qui rassemble les donneurs d'ordres publics et les entreprises de propreté auquel s'est joint le CTIP qui est le cabinet-conseil de la fédération. Nous avons abouti à la conclusion que le passage

en journée de la prestation de propreté était porteur de multiples effets positifs et qu'il fallait le promouvoir collectivement.

En 2009, nous avons dépassé le stade expérimental pour entrer pleinement dans la mise en œuvre de notre démarche : réorganisation de la prestation chez les donneurs d'ordre du groupe et rédaction d'une charte d'engagement du développement des travaux de propreté en journée qui sera signée lors d'un colloque le 23 juin. Elle associera l'ensemble des acteurs qui ont pris part à cette démarche. Le colloque ayant pour objectif de diffuser sur le territoire nantais et au-delà la démarche.

Les documents remis aux participants du colloque ainsi que 2 films montrant l'un, des paroles de salariés, l'autre, le passage en journée de la prestation à l'Hôtel de Région des Pays de la Loire, sont téléchargeables à l'adresse suivante : www.oodesk.com.

Rubrique Partage communautaire.

Dans l'onglet Recherche, entrer **gpecsenro**.



Retour sur des exemples de passages en journée de la prestation propreté

Patrice VUIDEL

Je vous propose à présent de revenir sur la façon dont s'est construit le passage de la prestation en journée et le temps continu sur quelques sites. Une partie du travail présenté a été réalisé en lien avec le Bureau des Temps de la Mairie de Paris.

Quelles étapes pour mener un passage en journée ?

À Rennes, le bureau des temps a piloté un projet européen sur la question de l'égalité professionnelle. Les orientations ont été définies au début de l'année 2003 en fixant des horaires cibles. Un état des lieux a ensuite été réalisé sur la liste des sites à entretenir ainsi que des entretiens individuels.

Danone, L'Oréal et la Ville de Paris : un protocole d'engagement tripartite (donneur d'ordre, prestataire, Fédération des Entreprises de Propreté) a fixé le cadre du diagnostic et les engagements de chacun. Des entretiens individuels ont été réalisés entre le mois de juin et le mois d'août 2008 avec l'ensemble des agents de propreté concernés : 23 des 33 agents ont accueilli favorablement l'idée d'adopter un rythme de travail continu durant la journée. Les salariés des donneurs d'ordre ont également été interrogés, par questionnaire, sur cette perspective : les deux tiers des salariés de Danone et de L'Oréal ont accepté un passage à des horaires de travail en journée des agents. Le site de Chaligny pour la Ville de Paris s'est en revanche montré plus nuancé.

Retour sur des exemples

Élaborer des propositions de nouvelles modalités d'organisation ainsi que de nouveaux postes de travail.

Le rythme d'activités des sites ainsi que les prestations actuelles ont également été étudiées. L'ensemble des données obtenues a été compilé afin d'élaborer des propositions de nouvelles modalités d'organisation ainsi que de nouveaux postes de travail. Une fois celles-ci validées, la mise en application a commencé : depuis le mois d'octobre, un étage des sites de L'Oréal et de Danone étudiés a adopté un cycle de travail sur une journée. L'un des sites de la Ville de Paris a également adopté les nouveaux horaires depuis janvier 2009.

Après deux mois d'expérimentation sur les sites de Danone et de L'Oréal, nous avons réalisé une évaluation. Il est intéressant de constater que près d'un quart des salariés perçoit une amélioration des services alors qu'un certain nombre de fréquences de passages a été diminué. Aucun problème de qualité n'a été signalé. À la question relative à l'éventuel dérangement occasionné par le passage des agents au cours

de la journée, 90 à 95 % des personnes interrogées considèrent qu'elles n'ont subi aucun dérangement dans leurs activités.

En ce qui concerne la réaction des agents de propreté : ils ont constaté un accueil favorable des personnels travaillant sur les sites et soulignent l'amélioration de leur vie quotidienne.

Le Conseil Général de Haute-Garonne, qui gère ses agents en régie a lui réorganisé ses horaires sur l'ensemble de ses 145 sites. Le service compte 230 agents et aussi bien les agents que les responsables de sites se déclarent aujourd'hui globalement satisfaits du résultat.

Patrice VUIDEL

Que peut-on tirer comme conclusion de ces premières démarches ? Peut-on déjà mesurer un certain nombre d'effets à court ou moyen terme sur les sites sur lesquels les actions sont plus récentes ?

Patrice QUILLE

Société VBN

Pour l'heure, nous sommes également parvenus à obtenir une qualité de travail constante sur le site de Chaligny. Le site possède des salles de formation pour lesquelles le temps de travail des agents a été réduit afin d'en dégager davantage sur les postes de travail. Les deux personnes qui travaillaient sur le site se déclarent aujourd'hui satisfaites de pouvoir bénéficier d'un cycle de travail en temps suivi. La transition s'est avérée d'autant plus aisée que les deux agents étaient déjà connus du personnel du site. J'ai cependant décidé de mettre en œuvre une formation extérieure pour nos salariés afin qu'ils n'hésitent plus à réaliser le travail en présence des utilisateurs.

J'ai par ailleurs invité les deux salariés concernés à me faire part de leurs éventuels conseils, remarques et observations qui pourraient leur venir à l'esprit durant la période de test de la nouvelle organisation. On peut aujourd'hui considérer que le quart de la nouvelle organisation a été modifié consécutivement aux remarques que nous ont adressées les deux agents. La réussite de la nouvelle organisation

est donc imputable au fait que les deux agents en sont aussi les acteurs et pas uniquement les exécutants.

Nous attachons également de l'importance à la problématique du matériel employé : en ce qui concerne les innovations techniques, nous ne pouvons que nous en remettre à nos fournisseurs. L'aspirateur silencieux reste certainement à inventer !

Nathalie GHOUDALE

Responsable Entretien des bâtiments

Mairie de Conflans-Sainte-Honorine

Je pense que la communication interne au sujet de l'occupation des locaux est importante. J'ai demandé l'installation d'un petit tableau au sein de chaque services de la collectivité à laquelle j'appartiens afin d'y inscrire les absences du personnel « occupant » en congés ou en RTT. Ce système permet ainsi à l'agent de travailler de façon plus approfondie sur les postes de travail inoccupés.

Retour sur des exemples

Patrick VERONESE

Responsable d'une équipe d'entretien à la Ville de Chambéry

Dans notre service, l'agent qui intervient dispose d'une fiche technique qui mentionne les tâches à accomplir par ordre chronologique. Lorsqu'un aspirateur doit être utilisé, la fiche technique et le planning permettent d'organiser l'intervention de l'agent au moment le plus opportun. Nous avons également organisé des journées portes ouvertes afin de mieux connaître le rôle des agents et leur travail.

Danielle TOUCHARD

Responsable du bureau des Temps de la Ville de Rennes

Au sein de notre collectivité, nous avons constaté que les personnes qui ne s'occupaient auparavant que des tâches d'entretien ménager participent à présent à l'entretien des locaux en signalant de menus problèmes ou dysfonctionnements comme des ampoules à changer ou des fenêtres ne fermant plus correctement.

En ce qui concerne l'égalité entre les employés de la collectivité, le fait pour les agents de travailler à temps complet leur confère un statut identique à celui des autres. Une formation est

dispensée afin de permettre aux agents d'accéder à des postes d'agents techniques et d'agents de maîtrise. Nous regrettons pour l'heure que les femmes n'osent pas s'y inscrire, nous nous devons de les y encourager.

Jocelyne BOUGEARD

Adjointe au Maire de Rennes

Je suis très attachée au sens de « responsabilité sociale » qui a été employé et dont on peut regretter qu'il ne soit pas suffisamment utilisé. Je souhaite également souligner que le travail qui a été réalisé avec les salariés de la Ville nous a permis de nous motiver à nouveau pour le plan d'égalité professionnelle. Nous sommes à cet égard la première collectivité à avoir candidaté pour l'obtention du label, que nous avons obtenu. Je suis convaincue que cette distinction ne nous aurait pas été attribuée sans l'attention particulière que nous avons accordée à la question des agents de propreté. Les exigences de certifications délivrées par l'AFNOR permettent aujourd'hui de formaliser un certain nombre d'obligations et de pérenniser nos engagements.

Chantal TROUWBORST

Conseillère municipale de la Ville de Dijon

Y a-t-il eu des tentatives de réorganisation pour les agents de nettoyage et de services au sein des écoles ?

Jocelyne CHATELIER

Directrice Générale Adjointe à la Ville de Pantin

Les projets de services que nous avons mis en œuvre dans les écoles maternelles et primaires ont permis une annualisation du temps de travail. Dans les écoles élémentaires, nous avons mutualisé les activités de ménage et de restauration scolaire.

Emmanuel BARESE

Société Labrenne

Je souhaite remercier l'ensemble des intervenants pour la façon dont ils ont évoqué les agents de propreté. Je tiens également à vous remercier pour l'emploi du terme « gagnant-gagnant ». Je pense qu'il convient de toujours conserver à l'esprit que la solution sera toujours apportée par les salariés dans le cadre d'une relation « gagnant-gagnant ».

Philippe JOUANNY

Président du Gifen

Je pense que les changements que nous avons évoqués nécessiteront un changement d'attitude de la société qui est extrêmement important. Nous sommes conscients que nous ne pourrons pas agir sans l'aide des donneurs d'ordres. Je souhaite enfin vous remercier pour m'avoir accueilli.

Patrice VUIDEL

Je tiens à remercier les participants pour la qualité de leurs interventions... ainsi que celle du débat. J'invite les différentes entreprises et institutions à nous faire parvenir leurs idées et expériences afin que nous puissions les diffuser à d'autres cercles.

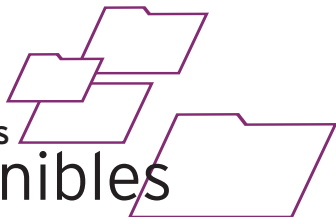
Partenaires engagés

Adhérents (collectivités, associations, entreprises, individuels) :

Conseil Régional du Nord Pas de Calais, Conseils Généraux de Gironde, Seine-Maritime, Communautés urbaines de Dunkerque, du Grand Lyon, du Grand Nancy, de Nantes Métropole, Communautés d'agglomération de Montpellier, Plaine Commune, Poitiers, Rouen, Villes d'Angers, Aubagne, Brive la Gaillarde, Chambéry, Dijon, La Rochelle, Lyon, Niort, Pantin, Paris, Quimper, Rennes, Rouen, Saint-Denis.
Université Paris Dauphine/ IRISSO, Afet, Agence Sherpaa



Documents disponibles



- Tempos du Mois (lettre d'actualités et d'échanges)
- Actes des Temporelles 2006 à 2008
- Plaquette de présentation " *Tempo Territorial* "
- Plaquette " *Concilier les temps en entreprise* "
- Dossier " *Les pré-requis pour initier une politique temporelle* "
- Dossier de capitalisation des premières expérimentations
- Statuts, composition du conseil d'administration et des groupes de travail



Adhésions 2009

Personne physique : 30 € / an

Étudiants et chômeurs : 10 € / an

Organisme privé : 250 à 2500 € / an
selon la taille de l'établissement

Organisme public : 1000 à 5000 € / an
selon la population

Tempo Territorial

Hôtel du Département
Direction de la citoyenneté
Quai Jean Moulin
76101 Rouen Cedex 1
Tél : 02 35 03 57 77
tempoterritorial@yahoo.fr
<http://tempoterritorial.free.fr>

Tempo
TERRITORIAL