

PRESENTS :

→ **Représentants de la Communauté d'Agglomération Caen la mer :**

Membres titulaires :

- Monsieur Joël BRUNEAU (Caen)
- Monsieur Jacques LELANDAIS (Hermanville sur mer)
- Madame Hélène MIALON-BURGAT (Mondeville)
- Monsieur Jean Marie GUILLEMIN (Cormelles Le Royal)
- Monsieur Patrick LECAPLAIN (Bretteville sur Odon)

→ **Représentants du personnel :**

Membres titulaires :

- Monsieur David POCHOLLE (SUD)
- Monsieur Erik CALVET (SUD)
- Madame Dorothea BARITSCH (UNSA)
- Madame Véronique VAUGEOIS (UNSA)
- Monsieur Patrick CHAMBORD (CFDT)
- Madame Sylvie DUFOUR (CGT)

Membres suppléants :

- Monsieur Fabrice TANGUY (SUD)
- Madame Catherine PERET (UNSA)
- Monsieur Steve ECOLASSE (CFDT)

Messieurs Olivier GREGOIRE, directeur général des services, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, direction des ressources humaines.

Experts : Pour les points n°1, 2, 3 et 4, messieurs Olivier GREGOIRE, directeur général des services, Francis LA CARBONA, chargé des mutualisations et Pascal PATRY, directeur des ressources humaines. Pour le point n°5, monsieur Pascal PATRY, directeur des ressources humaines. Pour le point n°6, madame Isabelle PELLEGRIN, chef du service paies et carrières.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Avis portant sur la création d'une Direction Générale Adjointe "Transports – Infrastructures" et sur les modalités d'intégration des effectifs de Viacités suite à la dissolution du syndicat mixte de transports en commun.
- 2- Avis portant sur la mutualisation des services : modifications organisationnelles.

- 3- Avis portant sur la convention portant création de services communs (Direction ressources et Direction Administration Générale).
- 4- Avis portant sur la convention de mise à disposition du Directeur Général Adjoint des Services à la Population auprès de la ville de Caen.
- 5- Avis sur l'actualisation des modalités de mise en œuvre de la rémunération et de la compensation des astreintes.
- 6- Avis sur les modalités d'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- 7- Questions diverses.

Le comité technique est présidé par **Monsieur Joël BRUNEAU** qui ouvre la séance à 8 h 50. **Jacques LELANDAIS** et **Dorothea BARITSCH** se portent volontaires pour assurer les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjointe.

SUD : signale l'absence de comptes rendus depuis 10 mois.

Président : propose de commencer le 1^{er} point de l'ordre du jour.

UNSA : avant cela l'UNSA souhaite parler du stationnement aux Rives de l'Orne. Des éléments devaient être communiqués aux représentants du personnel pour le 15 octobre et ne l'ont pas été. Une personne est tombée sur la passerelle et se trouve en arrêt de travail (tassement des vertèbres). La sécurité laisse à désirer notamment pour les agents qui partent tard le soir.

DGS : le problème du stationnement aux Rives de l'Orne doit être traité globalement. Des contacts ont été établis avec des gestionnaires de sites et certains sont quasi aboutis avec l'un d'entre eux. La problématique du stationnement des agents va être intégrée dans l'accord à passer avec ce gestionnaire. Un effort important devra être fait en faveur des agents. Il faut négocier un nombre de places qui ne soit ni trop important ni insuffisant. Il n'est pas possible de communiquer sur ce dossier sans avoir obtenu d'engagements écrits.

Président : les représentants du personnel seront avertis des éléments confirmés uniquement.

UNSA : il ne faut parler que de gratuité. Les critères d'attribution d'une place en sous-sol devront être revus et réactualisés.

Président : il serait malvenu que des agents qui utilisaient les transports en commun viennent en voiture du fait de la gratuité du stationnement.

Le stationnement du cours Montalivet devra cesser et pour ce faire il faut disposer d'un parking susceptible d'accueillir ces véhicules et ceux des agents de l'hôtel d'agglomération.

UNSA : dans un tout autre domaine, l'UNSA signale que le fait que des personnes présentes en CT parlent entre elles c'est le cas comme actuellement créé une gêne susceptible de nuire à la rédaction du compte rendu et donc d'en allonger la durée.

SUD : il y a quelques temps, la sténotypie a été évoquée pour rédiger les comptes rendus. Cela se pratique à la ville de Caen.

1 - Avis portant sur la création d'une Direction Générale Adjointe "Transports – Infrastructures" et sur les modalités d'intégration des effectifs de Viacités suite à la dissolution du syndicat mixte de transports en commun :

Président : quasiment toutes les grandes agglomérations disposent d'une DGA transport.

DGS : commente la note de contexte. Il s'agit d'une compétence essentielle et importante. Le projet de reprise de la ligne 1 engage Caen la mer sur plus de 230 millions d'€. Il est aussi prévu une extension du réseau. Il est donc nécessaire de pouvoir s'appuyer sur une équipe capable d'assurer le pilotage de la politique "transports". D'où la création d'une DGA et le recrutement d'un DGA. Si une communauté urbaine est créée, la compétence voirie sera rattachée à cette DGA laquelle permet également de rassembler des directions issues de la ville de Caen et de Caen la mer. Le DGA a vocation à assurer la direction des transports sans pour autant assurer le pilotage du projet "tramway" puisqu'il y aura un chef de projet. 15 agents de Viacité vont intégrer la communauté d'agglomération au 1^{er} janvier 2015.

DRH : l'intégration des agents de Viacités fait suite à la dissolution du syndicat mixte. Les modalités appliquées pour les agents sont de droit commun: on reprend l'existant en termes de carrières et de régimes indemnitaires. Pour des raisons juridiques, les agents perdent des avantages comme l'attribution de tickets restaurant ou la gratuité des transports en commun. Mais ils "gagnent" s'agissant du versement d'une prime annuelle et bénéficient de tarifs plus avantageux en matière de protection sociale.

Globalement les agents sont plutôt gagnants. Il ne faut pas minimiser l'importance des changements de locaux et d'habitude de travail et leur impact sur les agents. C'est pourquoi un coordinateur des opérations administratives et juridiques a été désigné et des points ont été ciblés en termes RH, marchés publics et finances. L'organisation actuelle va être maintenue; à terme elle devra être revue. La partie technique restera contrairement à la partie administrative qui a vocation à intégrer les diversités fonctionnelles de Caen la mer.

SUD : quand la CAP du CDG a-t-elle actée cette intégration ?

SUD souligne le fait que l'on a oublié que les ratios ne sont pas les mêmes. Il est gênant de constater que le cadre général soit défini après les CAP, ce qui minimise l'importance du comité technique. Il manque des éléments de rémunération. Il souhaite une liste comptable plus factuelle. Pour l'avancement, les agents qui relèvent du centre de gestion ont des possibilités d'avancements bien supérieurs à la fois par la masse des effectifs du centre de gestion et par les ratios. A Caen la mer les ratios sont limités en fonction des catégories. Les effectifs sont de 8 000 à 9 000 agents en catégorie C pour le centre de gestion et 350 à 400 agents de l'autre côté. Les possibilités sont donc plus faibles. Il y a une perte de rémunération à terme.

Président : il s'agit de pourcentages. Les perspectives de déroulement de carrière au sein de Caen la mer sont également significatives.

SUD : si les collectivités le décident, les possibilités d'avancement peuvent être plus nombreuses au centre de gestion.

Représentante de Caen la mer : rien ne dit que Viacités avait une politique de promotion systématique de ses agents.

SUD : rien ne dit le contraire.

DRH : les collectivités territoriales délibèrent sur les ratios. Beaucoup d'entre-elles l'ont fait avec des ratios à 100 % mais dans les faits très peu atteignent ce pourcentage. Caen la mer a fixé des ratios catégoriels précis : A-20%, B-40%, et C-75%. Ne pas conclure que les ratios sont automatiquement défavorables aux agents.

Sur la question de l'enchaînement calendaire des CT et CAP, initialement l'ordre était CT puis CAP. Pour diverses raisons cet ordre a été inversé. Les champs de compétences CT - CAP étant distincts, il n'y a pas d'ordre à respecter.

SUD : SUD n'a pas parlé d'ordre à respecter mais de respect des instances.

DRH : L'avis des CAP portait sur les modalités d'intégration des personnels.

SUD : les chiffres sur l'annexe 1 concernant la cotisation pour la protection sociale à Caen la mer sont en fait ceux de la ville de Caen. Le 1^{er} taux est à 0,75 %.

DRH : 0,75 % est bien un taux de la ville de Caen. Ceux de Caen la mer sont, dans l'ordre du tableau : 0,47 %, 0,59 %, 0,46 %, 0,38 % et 0,14 %.

SUD : quelle est la date de la CAP du centre de gestion ?

DRH : Madame PATRIER a dû être contactée, ça doit être début décembre, à vérifier.

CFDT : changement ou suppression pour la gratuité des transports et des tickets restaurants ?

Président : Suppression. Dans une globalité il y a des changements positifs et négatifs, l'important est le solde. Effectivement c'est un régime moins avantageux sur la restauration, mais sur le temps de travail il est notoirement plus avantageux. Ce ne sont que deux exemples.

UNSA : le temps de travail reste à 35h hebdo.

Président : comment peut-on obtenir plus de jours RTT à Caen la mer qu'à Viacités pour un temps de travail à temps complet ?

DRH : Parce que Viacités part d'un temps de travail annuel effectif de 1 607 heures, et les dispositions coté ville de Caen et côté agglomération sont de 1 568 heures.

UNSA : l'UNSA a rencontré des agents de Viacités et le mot "amertume" est sorti de manière unanime.

Ils ont appris presque par hasard leur future intégration à Caen la mer, lors d'une séance publique du conseil syndical, ce qui peut paraître surprenant. Ils vont perdre la monétisation du CET et surtout les tickets restaurants qui représentent concrètement entre 800 € et 900 € par an. Il s'agit de sujets importants qui ont un impact négatif sur les agents. Les textes semblent considérer que les tickets restaurants ne constituent pas un avantage acquis mais plutôt un avantage social qui suppose des conditions d'attribution. Au niveau des impôts, des jurisprudences disent que ce n'est pas un avantage social mais un avantage en nature qui est par définition un élément de rémunération. En matière de transferts, depuis 2004, il y a 4 ou 5 agents à Caen la mer qui bénéficiaient de ces avantages qui ont été maintenus. L'UNSA demande à ce que ce soit réétudié et revu.

DRH : l'article du CGCT de référence est identifié dans la note de contexte. Le raisonnement se fait en termes de maintien des avantages collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53. Comment ces avantages-là sont-ils définis ? Pour faire simple ce sont toutes les primes qui ont été instaurées avant ladite loi. Les tickets restaurants des personnels de Viacités ne rentrent pas dans ces champs là, ce qui explique la suppression.

A Caen la mer aujourd'hui, il y a en tout 11 personnes qui, pour des raisons diverses, continuent de bénéficier de tickets restaurants. 4 d'entre-elles sont des personnes d'ifs et de Fleury. C'est de l'histoire très ancienne. Les autres 6 ou 7 sont les agents issus du Syndicat Intercommunal du Grand Odon (SIGO) fin 2012, dans le cadre de la création du nouvel EPCI au 1^{er} janvier 2013.

Il a été décidé de leur maintenir cet avantage malgré une absence de fondement juridique.

SUD : est-ce légal ou illégal ? Il est possible de les supprimer mais aussi de les conserver et SUD ne pense pas que ce soit illégal.

UNSA : Caen la mer a le droit de les supprimer par délibération.

Président : Il y a la loi et il y a l'équité. Soit on est en capacité de donner à tout le monde, ce qui n'est pas le cas vu la situation financière, soit on ne le fait pas. Les agents ex-Viacités doivent être alignés sur la situation de leurs collègues de l'agglomération.

UNSA : Il existe pourtant un paquet d'autres situations où il y a également des différences entre agents.

Président : Ce n'est pas satisfaisant.

UNSA : Ce n'est pas pour autant que l'on va l'enlever à ceux qui en bénéficient aujourd'hui. Il est limite de dire à un agent qu'on va lui enlever 300 à 400 € par an, plus la gratuité des transports et ce pour un aspect juridique. Si on peut le comprendre autour cette table, ce n'est pas si simple que ça à vivre au quotidien. Il existe une grande différence entre le régime indemnitaire des attachés de la ville de Caen et celui des attachés de Caen la mer ce qui signifie que des agents gagnent plus que leurs collègues au sein d'une même direction. Il n'y a pas de différence avec les transferts précédents où les avantages ont été maintenus aux agents. L'UNSA demande le maintien des avantages pour Viacités.

Président : considère que des collectivités qui ont vocation à travailler ensemble et à se rapprocher doivent avoir une relative harmonisation.

Les agents ne peuvent pas avoir découvert le projet de fusionner Viacités alors que cela était clairement affiché. Il y a eu un entretien individuel avec chacun des agents.

UNSA : Oui mais après l'annonce de fusion qui a été faite publiquement. Cette difficulté de communication est arrivée aussi pour d'autres personnes dans l'agglomération, notamment sur les infrastructures. C'est un problème de confiance et de relation. Il va être difficile de rétablir les choses.

Président : Pour finir sur Viacités, encore une fois ce qu'il faut c'est regarder la situation globale. Aucune évasion massive vers d'autres collectivités n'a été constatée.

UNSA : beaucoup de cadres à Caen la mer disent qu'ils ne partiront pas alors même qu'ils ont déjà exprimé un certain nombre de mécontentements. L'organigramme proposé ajoute des échelons hiérarchiques. Cela va allonger les délais d'instruction des dossiers. L'organisation actuelle de certaines directions rend possible le fait de pouvoir de contacter en direct d'autres personnes que les directeurs ou les chefs de service et d'obtenir des réponses.

Président : l'objectif recherché n'est pas que Caen la mer fonctionne comme la ville de Caen mais que tout fonctionne mieux. Un sujet aussi important que la thématique transport justifie la création d'une direction générale.

UNSA : que vont faire le DGA et le directeur ? Que vont faire les cadres en dessous ?
Représentante de Caen la mer : le DGA sera missionné pour organiser sa direction. Les organigrammes doivent être toilettés de temps en temps car ils font parfois l'objet de bizarreries.

UNSA : le DGA risque de "doublonner" avec le directeur.

Représentante de Caen la mer : non car il y aura une politique publique nouvelle. Cela permet d'anticiper l'avenir sans précipitation ce qui devrait mieux convenir aux représentants du personnel. Cette DGA comportera à terme 3 entités : Infrastructures, transports et voirie.

UNSA : il est nécessaire de définir qui fait quoi et jusqu'où.

Président : le DGA doit avoir une vision plus ample que celle du directeur dont le domaine est plus spécifique. Cela doit apporter une vraie valeur ajoutée. C'est la qualité humaine qui fait la différence dans l'organisation.

DGS : comprend que les agents de Viacités puissent être inquiets d'intégrer une plus grande structure.

Expert : il est possible que les avantages obtenus (prime annuelle, les taux de cotisation intéressants de la prévoyance) compensent les pertes (tickets restaurant, transport).

SUD : comment les agents de Viacités vont-ils être accueillis au sein de Caen la mer en termes de missions par exemple ?

DGS : rien ne va changer du 1^{er} janvier au 1^{er} avril 2015, période au cours de laquelle la DGA ressources va s'organiser et permettre de savoir comment intégrer les 6 agents de Viacités dont l'activité est liée à cette DGA.

SUD : les syndicats seront-ils associés à cette réflexion ? Les agents peuvent se sentir un peu seuls dans ce processus.

UNSA : les réunions auxquelles les agents assistent ne sont pas suffisamment nombreuses. Les informations qui sont diffusées peuvent susciter plus tard de la réflexion et des questions. Il faudrait qu'il y ait davantage de réunions pour pouvoir parler d'un aspect qui n'a pas été abordé ou poser des questions auxquelles on n'a pas pensé sur le coup.

Des groupes de travail composés d'élus communautaires et d'agents techniciens ont déjà été organisés sur des sujets importants et ont donné des résultats.

DGS : le DGS a déjà vu les directeurs et chefs de service des services communs pour expliquer la démarche. Une concertation va s'ouvrir au niveau des futures directions concernées par les mutualisations.

D'ici au prochain CT, chaque agent sera reçu individuellement et pourra faire part de ses souhaits. Au 1^{er} avril, l'organisation des directions ressources devra être finalisée. Dès lors que l'on touche à une organisation commune, il existe des redondances thématiques dans certaines DGA.

UNSA : beaucoup d'agents ne comprennent pas les recrutements de DGA alors qu'il faut faire des économies et que des postes d'exécution, en relation direct ou non avec le public, ne sont pas remplacés. La direction générale devrait montrer l'exemple.

Président : les DGA vont devoir gérer la façon dont la mutualisation va s'opérer au sein de leur direction, en permettant à chacun de s'approprier le sujet et de s'exprimer. Les choses ne sont pas aussi simples que de dire qu'on recrute un DGA et qu'on ne remplace pas tel agent. Il s'agit d'une réorganisation. Ne pas oublier que le DGS est commun aux 2 collectivités. Le nombre de DGA n'est pas définitif et est appelé à changer sur au moins un an (départs en retraite, changement de collectivité).

UNSA : l'idée générale est qu'il faut privilégier les circuits courts (peu de niveaux hiérarchiques) et bien définir ce que fera le DGA et jusqu'où il ira. Demain et au vu de ce qui se passe dans les directions de la ville de Caen, les agents de Caen la mer qui appellent en direct des élus ne pourront plus le faire.

Président : C'est de la responsabilité du DGS de veiller à ce que les DGA jouent leur rôle d'animation et responsabilisent les agents.

UNSA : l'UNSA ne croit pas que ce soit possible.

Président : ce sera possible si le DGA recruté a cet esprit-là.

UNSA : cela concerne tous les DGA.

DGS : si les DGA "jouent le jeu", ils bénéficieront d'un niveau de responsabilité important.

SUD : comment faire pour traiter le problème des cadres ayant un comportement inadapté ?

Président : des agents aussi ont un tel comportement. La difficulté consiste à apporter la preuve.

SUD : SUD a vu un cadre maltraitant promu par le DGS à l'époque. Il faut mettre en place des éléments de contrôle dans le cadre de la réorganisation.

DGS : les syndicats peuvent demander à rencontrer le DGS en cas de situation grave, accompagnés le cas échéant de la victime.

Président : cela entre dans le domaine des risques psycho sociaux et il existe forcément une part de subjectivité. Il faut s'assurer avant tout qu'il ne s'agit pas d'un simple problème relationnel entre 2 personnes.

SUD : il y a des indicateurs à considérer : le nombre d'arrêts de travail pour maladie, de mobilité sur 10 ans dans un service. Il est difficile à des agents de témoigner.

Représentante de Caen la mer : il faudrait peut-être en parler dans le cadre d'une réunion de travail spécifique. Quel système d'alerte met-on en place ?

Président : c'est un sujet qui mérite d'être traité spécifiquement.

SUD : SUD constate que dans ce genre de situation, la ou les victime(s) sont souvent déplacée(s).

Président : propose au CT de voter globalement sur les 4 points suivants :

Création d'une DGA transport - infrastructure,

Création d'un emploi fonctionnel de DGA,

Modalités d'intégration et de transferts des agents concernés,

Modification du tableau des emplois afférente à l'intégration du personnel.

Représentants du personnel : 4 voix contre (2 SUD et 2 UNSA) et 2 abstentions (1 CFDT et 1 CGT)

Avis défavorable

Représentants de Caen la mer : 5 voix pour

Avis favorable

SUD : SUD demande un vote sur chacun des 4 points.

Président : il s'agit d'un vote global puisque ces 4 points sont liés les uns aux autres.

SUD : les modalités d'intégration et de transfert des agents peuvent être décorrélés de la création de la DGA et de l'emploi de DGA.

Président : maintient le vote global.

2 - Avis portant sur la mutualisation des services : modifications organisationnelles :

DGS : sur l'organigramme figurent en orange les services ressources qui vont travailler ou qui travaillent déjà pour Caen la mer, la ville de Caen et le CCAS. La couleur verte représente les services partagés qui peuvent être amenés à opérer des prestations de service pour le compte d'autres communes de l'agglomération, voire hors agglomération. C'est le cas de la DEA amenée à travailler sur les réseaux via des conventions de prestations de service.

SUD : ces prestations sont payantes.

DGS : oui. La baisse des ressources de Caen la mer va impacter le niveau des investissements. L'idée est de maintenir le niveau d'activité de directions (bâtiments, infrastructures...) pouvant, via des conventions de prestations de service, travailler pour le compte d'autres communes de l'agglomération. Une réflexion est en cours pour les permis de construire puisqu'à partir du 1^{er} juillet 2015, les services de l'état n'instruiront plus les permis pour le compte des communes ne disposant pas de service instructeur. La couleur verte de l'organigramme risque donc de s'étendre dans l'avenir.

Président : les marchés publics, le juridique sont aussi concernés.

Représentante de Caen la mer : les mutualisations n'ont jamais été envisagées uniquement sous l'angle Ville de Caen / Caen la mer. Les services supports doivent être, dans un 1^{er} temps, mutualisés. Ce n'est qu'une fois que cette mutualisation aura atteint son rythme de

croisière que l'on regardera s'il est possible de dégager du temps. L'urgence est de travailler sur les permis de construire.

DGS : autre exemple de direction chamarrée, la culture, qui est représentée avec 3 couleurs : orange pour la direction mutualisée, bleu pour les agents des bibliothèques qui sont à Caen la mer et rouge pour les agents des musées qui sont Ville de Caen. Une réflexion va également débiter sur l'organisation des DGA situées sur la droite de l'organigramme, globalement plus techniques et qui sont soit Caen la mer soit ville de Caen. Si le souhait est d'aller vite, il faut prendre néanmoins le temps de la réflexion pour éviter d'éventuels "dégâts collatéraux" et ce jusqu'aux DGA. Les élus ont souhaité que les stratégies financières ville de Caen et Caen la mer soient bien identifiées pour éviter tout malentendu. Il semble plus cohérent que le service des sports soit rattaché au DGA des services à la population et non plus directement au DGS.

CFDT : signale que la patinoire n'apparaît pas sur "l'annexe sports" de l'organigramme.

DGS : ce sera rectifié. Pour la culture, Pascale LEILLARD travaillera en lien avec le DGA des services à la population.

SUD : remarque l'existence d'une direction des sports à la ville de Caen et d'un service des sports à Caen la mer.

Représentante de Caen la mer : Caen la mer fait de la gestion d'équipement sans politique sportive contrairement à la ville de Caen d'où la présence d'un service des sports à Caen la mer et d'une direction à la ville de Caen.

SUD : qu'est-il prévu dans le futur pour les équipements sportifs et culturels disséminés sur le territoire de l'agglomération et qui sont actuellement gérés par les collectivités ?

Président : les sujets à traiter sont suffisamment conséquents pour en rajouter d'autres. Les communes n'ont pas le souhait de transférer à Caen la mer leur politique sportive, ce qui serait d'ailleurs mal à propos car il y a une notion de proximité qu'il faut maintenir. Par contre la question se pose pour le sport de très haut niveau dont l'influence s'étend sur l'agglomération.

SUD : sur l'aspect culturel, la bibliothèque d'ifs n'a pas évolué et des communes construisent de nouveaux équipements.

Représentante de Caen la mer : un schéma de lecture publique réalisé par un cabinet avait identifié qu'une médiathèque était nécessaire à l'Est de l'agglomération, à Mondeville ou Ifs. Caen la mer n'ayant pas les moyens de le financer dans un délai raisonnable, c'est Mondeville qui a pris en charge cet équipement.

DGS : le développement économique est rattaché transitoirement en direct au DGS. Un certain nombre d'agents sont amenés à travailler en complémentarité avec SYNERGIA.

SUD : SYNERGIA intègrera-t-elle Caen la mer ?

DGS : le président souhaite redonner à SYNERGIA sa vocation 1^{ère} qui est la prospection économique. La configuration actuelle est-elle compatible avec ces ambitions là ? Le président de SYNERGIA va recevoir les agents pour parler de la situation et déterminer la manière de procéder pour qu'il n'y ait pas de préjudice pour qui que ce soit.

SUD : SUD regrette de n'avoir pas été associé au projet. Le dossier est présenté comme un début de mutualisation alors qu'il s'agit d'une véritable organisation. Il faudrait organiser en amont 1 ou 2 réunions techniques pour aider à mieux comprendre. La loi RCT impose d'élaborer un schéma de mutualisation des services alors qu'on présente un projet de mutualisation des services. Le travail demandé aux représentants du personnel est important et mal venu en période d'élections professionnelles. SUD aimerait connaître la masse salariale de Viacités, transférée de la ville de Caen vers Caen la mer.

DGS : Francis LA CARBONA qui est chargé des mutualisations a eu l'occasion d'échanger avec les syndicats.

UNSA : Francis LA CARBONA a donné de l'information.

DGS : il faudrait organiser des "pré CT" comme cela a été fait à la ville de Caen. Cela n'exclut aucun autre échange avec Francis LA CARBONA ou Pascal PATRY.

UNSA : les agents remontent aux syndicats des éléments qui, cumulés, peuvent représenter beaucoup. Il est difficile d'en parler en 1 ou 2 heures et c'est pour cela qu'il est nécessaire de collaborer en amont. L'UNSA regrette qu'il n'y ait pas eu de réunions collectives de travail.

Expert : s'il n'y a pas eu de réunions collectives c'est parce qu'il est très difficile de conjuguer les agendas des uns et des autres.

DGS : un pré CT s'organise dans les 15 jours précédant le CT, ce qui signifie que la situation est à ce moment assez formalisée. Dans l'avenir, les mutualisations vont s'intensifier et concerneront également les communes de l'agglomération.

SUD : SUD estime que la méthodologie utilisée n'associe pas assez les représentants du personnel compte tenu de l'importance des enjeux.

DGS : Le CT d'aujourd'hui est une étape dans un processus. Fin février, un échange est prévu avec les syndicats pour parler de l'organisation des services au sein des directions. Parallèlement on va regarder comment rattacher certaines DGA techniques pour obtenir une organisation viable.

SUD : les syndicats défendent le personnel et le service public. Ce dernier commence à se dégrader. Les services qui vont bouger ne vont pas être très opérationnels. Les services en relation avec le public sont en "surchauffe".

DGS : ce n'est pas lié aux réorganisations.

SUD : alors pourquoi geler 50 ou 60 postes si ce n'est pas pour réaffecter les doublons des réorganisations ?

UNSA : l'organisation des nouveaux services communs au 01/01/2015 figurant sur la partie gauche de l'organigramme a vocation à devenir relativement pérenne et correspond à la 1^{ère} étape des mutualisations. Or c'est une véritable réorganisation qui est présentée sur l'organigramme si on englobe la partie droite.

DGS : la partie droite correspond juste à la situation actuelle. Avec les services communs qui sont sur la partie gauche, la mutualisation a un sens puisqu'on les retrouve à Caen la mer, à la ville de Caen et au CCAS. La mutualisation concerne avant tout l'administration générale.

UNSA : signale que la direction du développement durable est en rouge page 1 et devient chamarrée page 3.

DGS : la couleur doit être chamarrée. Ce sera rectifié.

Président : propose de voter sur les points suivants :

- Création de la DGA ressources sous forme de service commun
- Création de la DGA administration générale sous forme de service commun
- Création de la DGA services à la population
- Création d'une direction "contrôle de gestion"
- Modifications des rattachements hiérarchiques (direction de la culture, direction du développement économique, service des sports)
- Modification du rattachement hiérarchique d'un chargé de mission au DGS
- Créations de deux emplois fonctionnels : DGA Administration Générale et DGA Services à la Population.

SUD : demande un vote sur chaque point.

DGS : il s'agit d'un vote global.

**Représentants du personnel : 6 voix contre (2 SUD, 2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Avis défavorable à l'unanimité**

**Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable**

3 – Avis portant sur la convention portant création de services communs (Direction ressources et Direction Administration Générale) :

DRH : commente le document support. La création de services communs nécessite la rédaction d'une convention, comme cela s'est déjà produit pour les directions Bâtiments, Culture et DOSIIN.

**Représentants du personnel : 6 voix contre (2 SUD, 2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Avis défavorable à l'unanimité**

**Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable**

4 – Avis portant sur la convention de mise à disposition du Directeur Général Adjoint des Services à la Population auprès de la ville de Caen :

DGS : il y a création d'un poste de DGA à Caen la mer. Le DGA sera mis à disposition pour 50% de son temps à la ville de Caen.

UNSA : la direction de la culture et du service des sports ne seront plus rattachés au DGS mais au DGA des services à la population.

DGS : c'est bien cela.

Président : propose de passer aux votes.

**Représentants du personnel : 6 voix contre (2 SUD, 2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Avis défavorable à l'unanimité**

**Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable**

5 – Avis sur l'actualisation des modalités de mise en œuvre de la rémunération et de la compensation des astreintes :

DRH : il s'agit d'actualiser la délibération existante en y intégrant les services communs.

**Représentants du personnel : 6 voix pour (2 SUD, 2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Avis défavorable à l'unanimité**

**Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable**

6 – Avis sur les modalités d'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

DRH : suite au contrôle de la cour des comptes et en lien avec la trésorerie, il s'avère nécessaire de lister précisément les cadres d'emplois et les catégories concernés par le versement des heures supplémentaires.

SUD : quelle est la position de Caen la mer quant au versement des HS ?

DRH : actuellement les HS doivent être rémunérées à partir du moment où elles ont été demandées par le chef de service. Elles sont transmises à la DRH pour paiement via un formulaire. La DRH n'intervient pas sur le choix entre paiement ou récupération.

UNSA : fait remarquer que les réponses à une même question peuvent être différentes au sein de la DRH.

DRH : la formalisation d'une procédure sur les éléments variables de paie permettrait de préciser les choses.

SUD : il y a des agents qui travaillent plus de 12 h par jour.

DRH : c'est illégal.

SUD : lorsqu'un chef de service demande à un agent s'il peut le dépanner, il est difficile de refuser pour les agents précaires.

DRH : demande à avoir des éléments.

SUD : cela se produit lorsqu'il y a des nocturnes. Il faudrait contrôler les services.

Président : propose de passer aux votes.

Représentants du personnel : 5 voix pour (1 SUD, 2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT), 1 abstention (SUD)

Avis favorable

**Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable**

7 – Questions diverses :

UNSA : signale le cas d'une collègue de catégorie B sur un poste de catégorie A, qui a passé avec succès un concours de catégorie A et qui risque d'en perdre le bénéfice si elle n'est pas nommée dans les prochains mois.

CFDT : Certains chefs de service demandent à ce que les arrêts de travail soient envoyés au service.

DRH : ils doivent être envoyés à la DRH.

SUD : l'administration de Caen la mer ne donne pas d'informations aux agents à propos des élections professionnelles.

DRH : des méls ont été envoyés aux agents et les correspondants RH ont été sollicités pour relayer l'information auprès des agents ne disposant pas de messagerie.

UNSA : en cas d'absence du correspondant RH ou de boîte mél pleine, les informations ne sont pas relayées. Il serait souhaitable d'envoyer les méls dans les services à une personne de plus qu'au seul correspondant RH.

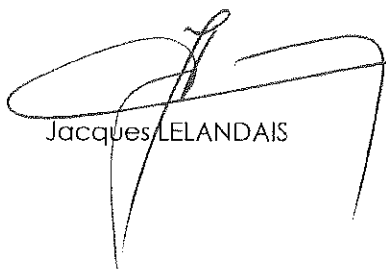
DRH : 2 envois postaux sur les modalités des élections sont prévus : demain pour les votes par correspondance et lundi pour les votes à l'urne. Les délais d'envoi sont respectés.

DGS : une communication plus importante va être mise en place.

SUD : SUD signale qu'un registre hygiène sécurité n'a pas été relevé depuis 6 mois.

La séance a été levée à 12 h 10.

Le secrétaire,



Jacques LELANDAIS

La secrétaire adjointe,



Dorothea BARITSCH

Le président,



Joël BRUNEAU