

PRESENTS :

→ **Représentant l'autorité territoriale** : Monsieur Jacques LELANDAIS (Hermanville sur mer)

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

Membre titulaire :

- Madame Hélène MIALON-BURGAT (Mondeville)

Membre suppléant :

- Madame Martine LHERMENIER (Ifs)

→ **Représentants du personnel** :

Membres titulaires :

- Madame Véronique VAUGEOIS (UNSA)
- Monsieur Patrick CHAMBORD (CFDT)
- Madame Sylvie DUFOUR (CGT)

Membres suppléants :

- 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 : Messieurs Olivier GREGOIRE, directeur général des services, Francis LA CARBONA, chargé des mutualisations et Pascal PATRY, directeur des ressources humaines..

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Avis sur la convention portant création de services communs (Direction ressources et Direction Administration Générale).
 - 2- Avis portant sur la convention de mise à disposition du Directeur Général Adjoint des Services à la Population auprès de la ville de Caen.
 - 3- Questions diverses.
-

Monsieur LELANDAIS ouvre la séance à 14 h 06. Mesdames Hélène MIALON BURGAT et Véronique VAUGEOIS se portent volontaires pour assurer les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjointe.

DRH : les sujets à l'ordre du jour ont été vus lors du CT du 20 novembre dernier et ont fait l'objet d'un vote défavorable à l'unanimité de la part du collège des représentants du personnel. Ces sujets faisant l'objet d'une délibération doivent donc être réexaminés en CT dans un délai de 8 à 30 jours.

Le 1^{er} sujet concerne le projet de convention passée entre Caen la mer et la ville de Caen qui crée juridiquement les services communs. Cela impactera le montant de la subvention de compensation versée par Caen la mer à la ville de Caen. La masse salariale des transferts du 1^{er} janvier 2015 est estimée à 7 millions d'euros et en incluant les dépenses non permanentes cela représente environ 7,3 millions.

Le 2^{ème} sujet concerne le projet de mise à disposition à la ville de Caen du DGASP à hauteur de 50 %. Le salaire du directeur est versé par Caen la mer qui se fera rembourser à hauteur de 50 % par la ville de Caen.

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

CGT : les positions sont les mêmes que lors du CT du 20 novembre 2014.

UNSA : parler de projet alors que les documents sont distribués avec les bulletins de salaires, cela ne s'appelle plus un projet. Les agents concernés sont méfiants et inquiets, surtout ceux de Caen la mer. Car à l'évidence, l'organisation va consister en un copié/collé de l'organisation de la ville de Caen, à l'image de ce qui se passe à la direction des bâtiments où les agents signalent des lourdeurs de fonctionnement qui allongent les délais et empêchent les initiatives. A l'heure où on parle d'économie et d'efficacité, cela est incompréhensible. Les organigrammes présentent rajoutent des niveaux hiérarchiques. Des directeurs ont déjà commencé à réorganiser leurs services et cela sans associer leurs agents et sans en informer le DGS. Les agents vivent cela au quotidien et cherchent le moyen d'arrêter le phénomène. Le recrutement des DGA a un impact négatif. Il n'y a aucune certitude quant au départ futur de certains d'entre eux. Ce n'est pas là une bonne méthode d'organisation. L'image des fonctionnaires renvoyée par les médias est négative. Il faudrait faire confiance aux agents de catégorie B ou C et voir ce dont ils sont capables. Le problème de l'administration, ce ne sont pas ses agents mais, pour des raisons historiques, plutôt son organisation.

Président : Caen la mer ne met pas "la charrue avant les bœufs". Les mutualisations n'en sont qu'au stade du lancement, il faut donc attendre que les délais soient écoulés pour pouvoir juger. Des élus et des techniciens se sont rendus à Amiens pour voir la situation en termes de mutualisations et après 12 ans de mise en place, les mutualisations fonctionnent très bien. Il se déclare être à l'écoute des agents quelle que soit leur catégorie. Les élus de la ville de Caen ont voté à l'unanimité pour la mutualisation alors qu'eux aussi peuvent avoir certaines craintes. Il faut se parler sans appréhension, poser les bases des mutualisations et lancer les séances de travail.

UNSA : pense que les propos du président sont sincères. Mais le fait d'avoir distribué avec les bulletins de salaires, l'organigramme avec la partie droite a vraiment fait peur aux agents. Il s'en suit depuis 15 jours des comportements managériaux déviants qui auraient pu être évités. Les agents des nouveaux services communs ont la chance de pouvoir se parler contrairement à ceux des autres directions à droite dans l'organigramme et où se situent les comportements managériaux déviants.

Représentante de Caen la mer : le fait de travailler sur les services communs impacte forcément sur les services et directions de la partie droite. Si des velléités apparaissent dans ces directions, le DGS devra veiller à y mettre un terme. S'appuyer sur les DGA pour que ceux-ci organisent les directions pour les rendre le plus efficace possible semble normal, le tout en lien avec les élus et en phase avec les politiques publiques à mettre en place.

L'image des fonctionnaires s'est dégradée dans la tête des citoyens. Lors d'une réunion sur la réforme territoriale à laquelle elle a assisté, un nombre important de questions a été posé autour des mutualisations et des économies que les élus doivent faire. L'attente sociale est

considérable sur ces points. Au pire les citoyens détestent les fonctionnaires et au mieux ils attendent d'eux des efforts importants. Car les citoyens sont prêts à réduire les services publics pour payer moins d'impôts. Caen la mer a une occasion historique de montrer qu'elle est capable de se doter d'une organisation performante. Les maladresses qui ont pu être commises ne doivent pas inciter les représentants du personnel à voter contre ce projet.

UNSA : C'est la quantité et la pertinence de postes de DGA qui est en cause. Cela a pour effet de déresponsabiliser les agents jusqu'aux derniers niveaux. Les ressources et l'administration générale auraient mérité de n'en avoir qu'un seul.

Que les représentants du personnel de la ville de Caen votent favorablement est cohérent puisque l'on reprend l'organigramme de la ville. Ce sont les agents de l'agglo qui voient surtout une différence. En 2003 les DGA étaient peu nombreux puis leur nombre a évolué.

L'UNSA ne votera pas pour, même si la finalité est identique. Majoritairement les agents de Caen la mer sont mécontents de la méthode et ont peur de devenir des spécialistes comme à la ville de Caen. L'UNSA relaie auprès d'eux le discours politique mais la confiance est partie.

DGS : ce sont de fausses insinuations.

UNSA : c'est au DGS d'arrêter les comportements déviants. Le problème vient de la méthode et non de la politique.

DGS : a déjà orchestré des mutualisations dans d'autres collectivités qui se sont bien passées, même au niveau de la méthode. Les représentants du personnel de la ville ont voté pour à l'unanimité. L'UNSA porte des messages qui sont des contre vérités.

UNSA : un agent a confié à l'UNSA les faits suivants : après avoir passé son entretien d'évaluation annuelle, il apprend par un collègue que le directeur a décidé de le changer de service. Il a le droit d'en avoir l'intention mais l'agent n'en a pas été informé. La raison est qu'il va se trouver à un niveau hiérarchique inférieur dans la nouvelle organisation. C'est cela la réalité.

Président : On est aux fondations. On ne doit pas avoir une position négative dès le départ sinon cela ne fonctionnera pas. Il y a toujours eu « des petits chefs ».

CGT : les documents fournis par Caen la mer, sans être un copié collé exact de l'organisation de la ville de Caen, rappellent vraiment cette organisation qui dilue les responsabilités. Les agents de Caen la mer ont toujours eu l'habitude d'être impliqués dans les projets et ils ont peur qu'avec la nouvelle organisation plus pyramidale, ce ne soit plus le cas. Tout le monde souhaite que les mutualisations soient source d'économies. C'est la méthode qui n'est pas adaptée.

Représentante de Caen la mer : Une administration qui grossit en nombre de fonctionnaires entraîne mécaniquement une spécialisation. La responsabilité ça s'organise. C'est plus lié à un mode de fonctionnement qu'à un organigramme. Chaque directeur devra créer la confiance au sein de sa direction et cela marchera mieux avec certains agents et moins avec d'autres. Ce n'est pas uniquement l'organigramme qui crée ça.

UNSA : c'est lié aux 2 facteurs. Par exemple pour les marchés publics, à Caen la mer, il y a une vision globale qui n'existe pas à la ville. C'est pareil pour les finances. Un diagnostic est indispensable. Il faut décliner en détail l'organigramme pour avoir les niveaux hiérarchiques et connaître les effectifs réels. Déjà, lors des tous premiers échanges qui ont eu lieu, un directeur a présenté une organisation aux agents concernés ainsi que les méthodes prévues et qui correspondent à celles de la ville de Caen. Au final quelle méthode sera retenue et qui va en décider ?

Représentante de Caen la mer : il n'a jamais été décrété que les méthodes de la ville prévaudraient sur celles de Caen la mer et il n'y a pas eu d'arbitrage à ce jour. Les discussions qui s'ouvrent vont gérer aussi ce travail là. Les 3 mois à venir vont permettre de prendre les méthodes les plus efficaces et les plus respectueuses des individus.

CGT : la question que se posent les agents est : « qui va arbitrer ? »

DGS : c'est le DGS.

DRH : l'organigramme diffusé avec les bulletins de salaires est une photographie de l'existant. La partie gauche est dans un processus de concertation qui est aujourd'hui enclenché. Le DRH reçoit individuellement les agents RH Caen la mer et RH ville de Caen pour tenir compte de leurs compétences, souhaits de mobilité interne ou externe. Ce processus est aussi enclenché par messieurs BELLEC et BOUVET. L'organigramme cible devra être présenté vers

la fin février 2015, il est possible que les choses se passent moins bien à certains endroits mais globalement, les entretiens sont plutôt positifs comme constaté pour les RH. Qu'il y ait des craintes ou des appréhensions comme pour tout changement, c'est normal mais personne ne sera abandonné. Un processus d'arbitrage dans lequel interviendront les directeurs, les DGA, le DGS et les élus se met en place. Ce processus sera positif, honnête et transparent. Il y aura des problématiques individuelles et relationnelles, c'est certain, mais elles seront traitées de la meilleure manière qui soit. Le DRH n'a pas encore alerté le DGS sur le problème signalé par l'UNSA.

UNSA : On attend que le DGS se positionne sur la manière dont il arbitrera et que l'information soit claire et diffusée.

DGS : Sur la partie gauche de l'organigramme, les choses ont été dites et de manière très carrée. Par contre, sur la partie droite, le travail n'a pas commencé et il est irritant et surprenant que des initiatives aient été prises.

UNSA : les changements politiques sont propices à ce type d'action.

DGS : il faut éviter ces pratiques qui mettent l'institution mal à l'aise et l'agent en difficulté.

Bien qu'il ait une idée de l'orientation à prendre, il affirme que sur la partie droite de l'organigramme, rien n'est décidé, même au niveau des directions.

UNSA : Il serait intéressant de diffuser un message comme quoi le DGS n'autorise aucun débordement ni réorganisation sauvage et que tout se fera en concertation avec les agents et avec l'accord du DGS.

DGS : le DGS a reçu la totalité ou presque des chefs de service sur la partie gauche de l'organigramme pour faire un point de méthode, au-delà des directeurs et des DGA. Compte tenu des éléments rapportés par les représentants du personnel, il va falloir procéder de même dès maintenant pour la partie droite alors que ce n'était pas la priorité. On doit avoir un organigramme qui fonctionne même si on ne fait que recalquer l'existant avec Caen la mer d'un côté et la ville de Caen de l'autre. Les agents de la ville de Caen peuvent aussi avoir de l'appréhension et chaque collectivité est persuadée que ses méthodes sont les meilleures.

Représentante de Caen la mer : la situation est suffisamment compliquée à gérer pour que des directeurs aient été incités à prendre des initiatives sans l'accord de qui que ce soit. Il faut examiner les situations au cas par cas.

CGT : insiste sur la nécessité de communiquer à tous les niveaux.

DGS : la question s'est posée, pour les 3 directions situées à gauche de l'organigramme, de décliner dès le départ l'organisation jusqu'aux services ou de s'arrêter aux DGA. L'arrêt au niveau DGA, rapide et directe, ne tenant pas compte des spécificités personnelles des agents, il a été décidé de se donner 2 ou 3 mois, le temps de faire les choses avec le risque d'être exposé aux critiques. Il précise que rien n'a été ouvert sur la partie droite.

Représentante de Caen la mer : il y a une vice-présidence pour la mutualisation ce qui implique un pilotage politique. C'est un changement de méthode. Il existe aussi un comité de pilotage qui s'exprime sur les propositions. Rien n'est imposé. Elle ne prétend pas que la méthode utilisée soit la bonne méthode et se déclare prête à écouter les représentants du personnel et à la modifier le cas échéant.

Expert : rappelle que le CT de ce jour votera uniquement pour la partie gauche de l'organigramme. Les "initiatives" personnelles prises par certains directeurs situés dans la partie droite de l'organigramme n'ont aucune légitimité. En termes de communication il rappelle que l'ensemble du personnel a été réuni le 4/11/2014 pour les informer sur l'organisation des services communs depuis le 01/01/2015. Le but étant que dans 2 ou 3 mois il soit possible de décliner la composition par direction. Ce sera fait après avoir entendu les agents mais toutes les doléances individuelles ne pourront pas être satisfaites.

UNSA : oui mais l'UNSA souhaite avancer or c'est mal parti. Si les syndicats étaient associés en amont lors de réunion de travail, ils pourraient jouer un rôle en termes d'apaisement ou de dédramatisation. Les seules informations qu'on leur distille sont celles dispensées lors des rencontres bilatérales avec Francis LA CARBONA. Il faut informer par tous les moyens disponibles (réseau RH, CODIR, réunions de direction...).

Confirme les propos de l'expert en disant que l'intérêt collectif prévaut sur l'intérêt particulier.

Président : propose de passer aux votes.

Représentants du personnel : 4 voix contre (2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Avis défavorable

Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable

Président : demande aux représentants du personnel de s'exprimer sur les raisons de voter contre.

UNSA : les représentants du personnel votent contre parce qu'ils estiment n'avoir pas été associés. Ils espèrent une amélioration à ce niveau lors des prochaines avancées pour qu'il y ait un discours commun.

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

Représentants du personnel : 4 abstentions (2 UNSA, 1 CFDT et 1 CGT)
Absence d'avis

Représentants de Caen la mer : 3 voix pour
Avis favorable

CFDT : la CFDT aimerait avoir des précisions en termes de chiffres et d'explications sur la situation financière de Caen la mer que l'on sait en difficulté financière.

DGS : le cabinet KLOEPFER rencontrera les syndicats des 2 collectivités pour donner des explications. Caen la mer reverse un certain nombre de dotations à la ville. Caen la mer percevait la taxe professionnelle dont le montant couvrait largement les dépenses correspondant aux compétences qui étaient les siennes. Tout le reste était reversé aux communes au prorata de ce qu'elles bénéficiaient avant. C'est sur ce reversement que vont être pris les 7,3 millions d'euros. La ville de Caen payait les salaires, maintenant c'est Caen la mer qui les paie et cela se fait par ponction sur les reversements. A un moment donné la ville de Caen sera peut-être obligée de repayer derrière car la part que Caen la mer reversait ne va pas suffire pour couvrir ce que la ville doit à l'agglomération. La charge salariale supportée par l'agglomération augmente chaque année. D'un autre côté les économies qui pourront être faites notamment dans le cadre des mutualisations, bénéficieront à l'agglomération.

Le niveau d'investissements au sein de la ville de Caen et de Caen la mer va être divisé par 2 voire plus. A la direction des bâtiments, l'effectif des équipes va se trouver surdimensionné. Il sera donc nécessaire d'aller "chercher des marchés" auprès des autres communes de l'agglomération pour maintenir un niveau d'activité élevé.

Le prochain CT émettra un avis sur la partie gauche de l'organigramme. Pour la partie droite, l'objectif est le 1^{er} avril 2015, ce qui laisse du temps.

La séance a été levée à 15 h 30.

La secrétaire,



Hélène MIALON BURGAT

La secrétaire adjointe,



Véronique VAUGEOIS

Le président,



Jacques LELANDAIS

