

## COMPTE-RENDU

### COMITE TECHNIQUE

**Du 11 septembre 2014**

PRESENTS :

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

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

*Membres titulaires :*

- Madame Catherine PRADAL-CHAZARENC (Caen)
- Madame Hélène MIALON-BURGAT (Mondeville)
- Monsieur Patrick LECAPLAIN (Bretteville sur Odon)
- Madame Nadine LEFEVRE-PROKOP (Colombelles)

→ Représentants du personnel :

*Membres titulaires :*

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

*Membre suppléant :*

- Madame Catherine PERET (UNSA)

Messieurs Olivier GREGOIRE, directeur général des services, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et madame Pierrette KOPYLA, chef du service emploi et compétence, environnement et vie au travail, direction des ressources humaines.

Lors de cette séance, assisteront en tant qu'experts : Pour les points n°1, 2 et 5, monsieur Pascal PATRY, directeur des ressources humaines. Pour le point n°3, madame Fabienne ROGER, chef du service Habitat. Pour le point n°4, madame Audrey DENIS, chef d'établissement de la piscine d'Hérouville Saint-Clair.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Avis sur la mise en œuvre de la Loi MPTAM dans les services communs.
- 2- Avis sur l'actualisation des modalités de mise en œuvre de la rémunération et de la compensation des astreintes.
- 3- Avis sur le projet d'ouverture en journée du Cap Horn.
- 4- Avis sur des changements d'horaires suite à une modification des programmes d'activités et d'ouverture au public au sein de la piscine d'Hérouville Saint-Clair.
- 5- Avis convention de mise à disposition du DGS de Caen la mer à la ville de Caen.
- 6- Questions diverses.

**Le président** ouvre la séance à 9 h 00.

**Président** : laisse la parole à la CGT qui a souhaité faire une déclaration en préambule du CT.

**CGT** : la CGT rappelle les difficultés de stationnement rencontrées par les agents aux Rives de l'Orne. En début de semaine, des services de la ville de Caen ont bloqué un stationnement possible à proximité. De plus des contraventions ont été distribuées à des agents dont le véhicule n'était pas en stationnement gênant. Y a-t-il une pression de la part de VINCI park auprès de la ville de Caen afin que les agents souscrivent des abonnements à 75 € pour stationner dans les parkings souterrains ?

**Président** : le stationnement tout comme la restauration sont des sujets à l'étude qu'il faudra solutionner.

**DGS** : le président a assisté hier à une réunion sur l'affectation à court terme des espaces libres à proximité de l'hôtel d'agglomération. Il n'a pas connaissance d'une pression quelconque de la part de VINCI park auprès de la ville de Caen. Des éléments de réponses vont être apportés sur le stationnement et la restauration dans peu de temps.

**UNSA** : une réponse est-elle possible pour le 15 octobre ?

**DGS** : un début de réponse pourra être fait pour le 15 octobre.

**SUD** : évoque un problème touchant le service public et le fonctionnement des services : il s'agit du "gel" des remplacements des postes vacants. A la bibliothèque 3 postes sont "gelés" et SUD ne pense pas que ces postes étaient inutiles donc le travail ne se fait plus ou arrive en surcharge. Les profils de postes pour 3 départs en retraite ne sont pas parus et 2 CAE ont disparu cet été. Un CAE senior vient d'être "remercié" à 6 mois de la retraite alors qu'on sait que pôle emploi finance les CAE à hauteur de 65 % d'où une charge peu élevée pour Caen la mer. SUD souhaite avoir des précisions sur ces vacances de postes non remplacés qui dégradent déjà la qualité du service public.

**DRH** : le contrat du CAE senior va être prolongé.

**Président** : sur le "gel" des postes, il est difficile d'apporter des réponses aujourd'hui. Les mutualisations devraient en apporter en termes d'optimisation, d'allongements de carrières et de changements de postes.

**SUD** : à quelle date y aura-t-il une réponse ?

**DGS** : chaque mois le président, le vice-président en charge des ressources humaines et le vice-président en charge des finances pour Caen la mer d'une part et les maires adjoints en charge des mêmes dossiers pour la ville de Caen d'autre part, les DG et DRH des 2 collectivités et quelques administratifs analyseront la masse salariale ainsi que les demandes de créations et de remplacements pérennes, pour une meilleure lisibilité vis-à-vis des directeurs. Les décisions seront prises collégalement. Le calendrier est établi pour les 6 prochains mois. La prochaine réunion se tiendra le 10 octobre.

**SUD** : il faudra tenir les représentants du personnel au courant.

**DGS** : les directeurs présents lors de ces réunions se chargeront de le faire.

**UNSA** : l'UNSA craint que les directeurs présents à ces réunions défendent leurs dossiers au détriment des autres. Cette analyse mensuelle étudiera-t-elle les possibilités de déplacement en collaboration avec l'ensemble des directions ? Les mutualisations constituent un levier possible. Tout cela sera-t-il activé en même temps ?

**DGS** : oui.

**UNSA** : dans ce cas les directeurs de toutes les directions devront être informés et réaliser un travail en amont des possibilités.

**DGS** : il est envisageable que les directeurs viennent exposer leurs dossiers à cette "commission" lorsque ceux-ci sont importants.

**UNSA** : les efforts demandés devront être répartis équitablement entre les directions.

**DGS** : oui mais il y a des paramètres dont il faudra tenir compte comme les services ouverts au public.

**Président** : propose de commencer l'ordre du jour.

**Madame Catherine PRADAL-CHAZARENC** et **monsieur Patrick CHAMBORD** se portent volontaires pour assurer les fonctions de secrétaire et de secrétaire adjoint.

## **1 – Avis sur la mise en œuvre de la Loi MAPTAM dans les services communs :**

**Expert** : la loi MAPTAM clarifie le périmètre des services communs et les conséquences en matière de gestion des ressources humaines des agents ville de Caen affectés dans ces services. La position de la collectivité est de les maintenir dans les services communs, c'est la raison pour laquelle une nouvelle convention, peu différente de la 1<sup>ère</sup> convention qui date de 2011, a été rédigée. Cela représente un transfert de 70 emplois permanents répartis également entre les 3 catégories et de 4 emplois non permanents.

Il y a peu d'impact en termes de rémunération puisque la loi prévoit que les situations sont maintenues dès lors que les agents y ont intérêt. Le 27 juin dernier, l'ensemble des agents des services communs (100 agents environ étaient présents) a été convié à une réunion à l'ésam. Puis une réunion par service a été organisée. Le but était de répondre à toutes leurs interrogations.

Un point qui avait peut-être soulevé un peu d'inquiétude concerne la protection sociale complémentaire. Pour la partie mutuelle, dès lors que les contrats sont labellisés, la collectivité est obligée de participer; les montants sont identiques entre la ville de Caen et Caen la mer. Pour la partie prévoyance subsistent quelques petites différences entre les 2 collectivités. La ville de Caen a conventionné avec la MNT et Caen la mer avec INTERIAL. Les agents de la ville de Caen pourront adhérer à titre individuel avec la MNT mais dans ce cas ils perdront le bénéfice de la participation employeur et la cotisation sera plus élevée que pour un contrat de groupe. Il leur a été conseillé d'adhérer à INTERIAL d'autant plus que le taux de cotisation des risques est radicalement différent, notamment pour la garantie de base, plus intéressant à INTERIAL.

**CFDT** : de quel délai les agents disposeront-ils pour adhérer ?

**Expert** : le délai est d'un an à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014.

**SUD** : regrette que les grades n'apparaissent pas sur les organigrammes ce qui les auraient rendus plus clairs.

**Expert** : il est possible de les ajouter.

**SUD** : où se situent les contractuels ?

**Expert** : il y en a un à la direction de la culture, un à la DOSIIN et un à la DIRBAT. Il y a aussi 4 emplois non permanents (2 apprentis et 2 emplois d'avenir). Il faudra prévoir un avenant au contrat suite au changement d'employeur. Cela permettra le transfert des financements.

**SUD** : comment peut-on avoir un technicien principal ou un ingénieur de classe exceptionnelle contractuel ?

**Expert** : le jury de recrutement n'a pas trouvé de candidats statutaires.

**SUD** : ces grades ne correspondent pas à des premiers grades.

**Expert** : cela est probablement lié à des négociations salariales entre recrutés et recruteur.

**SUD** : mais ces agents n'ont pas les grades correspondants.

**DRH** : oui mais cela leur permet de bénéficier du salaire correspondant à ces grades.

**SUD** : pourquoi les agents qui remplacent des cadres A sont-ils rémunérés comme des agents de catégorie C ?

**Expert** : parce qu'ils ne doivent pas remplir exactement les mêmes missions.

**SUD** : pense que la différence en termes de missions doit être plus faible que la différence en termes de rémunération, surtout en l'absence de régime indemnitaire. Pourquoi recruter des non titulaires alors qu'il y a des agents lauréats de concours ?

**Expert** : Caen la mer récupère l'existant de la ville de Caen.

**Représentante de Caen la mer** : il arrive, notamment pour des postes de catégorie A, que des NT soient recrutés puis titularisés après réussite au concours.

**SUD** : il faudrait recruter des agents déjà titulaires du concours.

**Représentante de Caen la mer** : pour cela leurs compétences et leur profil doivent correspondre à celles requises par le poste ce qui n'est pas toujours le cas.

**CFDT** : la 1<sup>ère</sup> chose est de prévenir le candidat retenu qu'il devra passer un concours pour pouvoir être titularisé.

**Expert** : c'est bien ce qui est fait.

**Président** : en général les candidats savent très bien comment fonctionne la fonction publique.

**CFDT** : il arrive qu'un agent de catégorie B encadre des agents de catégorie A comme le directeur du complexe stade nautique palinoire.

**Expert** : il s'agit d'une situation très particulière.

**UNSA** : est-il prévu une harmonisation des régimes indemnitaires (RI) restants à harmoniser ?

**Président** : il est difficile de dire quand ce point sera vu mais il le sera.

**DGS** : la mutualisation se fera avec la ville de Caen mais aussi a vocation à s'ouvrir à autres communes de Caen la mer et notamment les plus importantes. Il faudra intégrer les politiques RH qui peuvent être menées dans ces collectivités qui ne devront pas être mises en difficultés du fait de régimes indemnitaires plus favorables à Caen ou à Caen la mer. Les différentiels sont toutefois moins importants que ceux auxquels on pouvait s'attendre. Maintenant il faut tenir compte du contexte budgétaire qui impose de maîtriser les dépenses de fonctionnement alors même que celles de la future BMVR ou du futur stade nautique seront bien supérieures à celles des anciennes structures.

**Représentante de Caen la mer** : il faut éviter de se focaliser sur les RI et intégrer aussi d'autres éléments tels que les déroulements de carrière, les avantages sociaux ou les conditions de travail.

**UNSA** : dans la mesure où il ne reste plus que quelques RI à harmoniser entre Caen et Caen la mer, le coût restera peu élevé compte tenu du nombre de personnes concernées. Il y a une notion d'équité à considérer.

**SUD** : la catégorie C n'est pas vraiment concernée par la notion de déroulement de carrière, vu le peu de possibilités d'avancement et de promotions.

**CGT** : dans le cadre des horaires variables, la CGT a constaté que la plage variable du matin débute à 7 h 30 à Caen et à 7 h 45 à Caen la mer. Cela pose problème à des agents de la ville de Caen qui utilisent les transports en commun. La CGT demande l'harmonisation de cette plage horaire à 7 h 30.

**Représentante de Caen la mer** : l'harmonisation pourrait aussi se faire sur 7 h 45. Pourquoi les agents veulent-ils arriver à 7 h 30 ? Est-ce juste pour partir le soir à 16 h 00 ?

**CGT** : c'est aussi lié à des problèmes de stationnement.

**Représentante de Caen la mer** : peut-être faut-il intégrer ce point dans le travail qui va être engagé ?

**CGT** : on demande aux agents d'utiliser les transports en commun et en même temps on impose des contraintes qui ne le favorisent pas. Il faudrait plus de souplesse sur cette plage horaire pour faciliter l'accès aux Rives de l'Orne.

**CFDT** : les agents qui travaillent la nuit ou qui commencent leur travail à 5 h 00 ou à 7 h 00 du matin ne bénéficient pas des HV.

**Expert** : les horaires variables ne sont pas un droit, c'est une possibilité qui doit être conforme aux besoins de l'organisation. Donc tout le monde ne peut pas en bénéficier comme les agents d'accueil par exemple.

**UNSA** : peut-être faudrait-il parler dans la convention des mécanismes de compensation financière ? Comment cela se passe-t-il concrètement ?

**Représentante de Caen la mer** : lorsqu'une collectivité transfère une compétence et les charges afférentes (personnel et entretien), le montant est figé à celui de l'année de transfert. Et c'est ce montant qui sera versé chaque à Caen la mer. Toute augmentation de charges ultérieure est prise en charge par Caen la mer.

**DGS** : la réforme de la taxe professionnelle et d'autres taxes ont rendu le dispositif moins lisible.

**SUD** : en 2003 des équipements en mauvais état de la ville de Caen (stade nautique, bibliothèque) ont été transférés à Caen la mer. Et on parle aujourd'hui de dépenses de fonctionnement contraintes.

**Représentante de Caen la mer** : On ne peut pas revenir sur ce qui a été fait. Il faut regarder vers l'avenir et ne pas reproduire les erreurs du passé.

**Président** : propose de passer aux votes.

**Représentants du personnel** : 3 voix pour (1 CFDT, 2 UNSA) et 3 abstentions (1 CGT, 2 SUD).  
**Avis favorable**

**Représentants de Caen la mer** : 5 voix pour  
**Avis favorable**

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

**Expert** : Ce dossier est lié au dossier précédent. Il a fallu compléter la délibération qui traite les astreintes à Caen la mer en ajoutant la liste des emplois des directions mises en commun avec la ville de Caen et appelés à faire une astreinte. C'est l'employeur principal qui doit verser les astreintes.

**SUD** : cette dépense est-elle compensée par la ville de Caen ?

**Expert** : oui, Elle est comprise dans le transfert de charges.

**Président** : propose de passer aux votes.

**Représentants du personnel** : 6 voix pour (2 UNSA, 1 CFDT, 2 SUD et 1 CGT)  
**Avis favorable.**

**Représentants de Caen la mer** : 5 voix pour  
**Avis favorable.**

## 3 – Avis sur le projet d'ouverture en journée du Cap Horn :

**Experte** : reprends les éléments de la note envoyée aux membres du CT. Elle explique le recours à des non titulaires (NT) par le fait que l'Etat s'engage à financer l'ouverture de jour par périodes d'un an. En l'absence d'engagement financier pérenne, on ne peut recourir qu'à des NT. L'ouverture de jour aura peu d'impact sur les horaires des personnels. Seuls sont concernées la responsable d'établissement et son adjointe. Un 1<sup>er</sup> bilan de la fréquentation sera fait au bout de 6 mois, les besoins en personnel et les besoins des hébergés seront mieux identifiés ce qui permettra de mieux y répondre.

Le financement actuel proposé par l'état correspond aux besoins estimés par le service soit 2 agents sur l'ensemble de l'année. L'experte détaille les points composant le projet d'accompagnement pendant le temps d'accueil.

**SUD** : SUD ne connaît pas le grade de l'agent social. Le document présenté comme étant un organigramme n'en est pas un. SUD ne comprend pas pourquoi l'agent X figurant dans le planning a soit un profil de travailleur social soit un profil d'agent d'accueil.

**Experte** : l'agent X a un profil de travailleur social. L'idée est que soit présent en permanence le responsable de l'équipement qui est éducateur spécialisé ou l'assistante sociale du CAP HORN ou un agent NT de la filière sociale. L'agent Y est sur un profil d'agent d'accueil comme le sont les agents du CAP HORN. C'est une fonction polyvalente comprenant l'entretien du bâtiment, l'accueil des hébergés, le service du repas, l'aspect relationnel avec les hébergés, la veille de nuit et le service du petit déjeuner le lendemain matin. Ces missions sont assurées par du personnel NT quand le personnel titulaire est absent.

**SUD** : le positionnement dans le planning du travailleur social et de l'agent d'accueil n'est pas logique.

**Experte** : le responsable s'occupe davantage de tâches administratives et quand il est présent c'est plutôt le travailleur social qui se trouve en renfort.

**CFDT** : l'agent Y fait moins d'heures que l'agent X.

**Experte** : l'idée est d'avoir en permanence un travailleur social et un agent d'accueil présents. La présence de l'assistante sociale nécessite moins d'heures de présence de travailleur social que d'agent d'accueil.

**CFDT** : constate que les NT travaillent tous les WE et que leurs jours de repos hebdomadaires ne sont pas consécutifs.

**Experte** : le CAP HORN est ouvert 365 jours par an et le personnel travaille 3 ou 4 jours par semaine de 35 h. Il est nécessaire de recourir à des NT (étudiants, demandeurs d'emplois) dès que le personnel titulaire s'absente.

**SUD** : le CAP HORN fonctionne en sous-effectif.

**Experte** : un pool de remplacement serait difficile à organiser et mal accepté par les agents qui en feraient partie. Il s'agit surtout de remplacement saisonnier.

**DRH** : le recourt à des NT en période de congé n'indique pas un manque d'effectif permanent.

**CGT** : s'agit-il d'une organisation expérimentale ?

**Experte** : un bilan sera fait au bout de 6 mois.

**CGT** : il est probable que l'organisation présentée devienne pérenne. Pourquoi ne pas proposer dès maintenant une organisation uniquement avec du personnel titulaire ?

**Représentante de Caen la mer** : il faudrait avoir une année d'expérimentation.

**Experte** : une année de recul sera nécessaire pour tester l'organisation proposée. Celle-ci se pérennisera si l'état continue de financer.

**UNSA** : il y aura plusieurs agents X et plusieurs agents Y pour assurer les missions correspondantes.

**Experte** : oui. Le profil du travailleur social reste à finaliser. Les personnes choisies devront être diplômées ou en cours de formation.

**Président** : invite l'experte à quitter la salle et propose de passer aux votes.

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

**Représentants de Caen la mer : 5 voix pour  
Avis favorable**

**SUD** : les votes contre de SUD ne sont pas dirigés contre le projet mais contre la manière dont il a été réalisé. En plus il favorise la précarité.

**Président** : propose de passer au point 5 en attendant l'arrivée de l'experte du point 4.

#### **5 – Avis convention de mise à disposition du DGS de Caen la mer à la ville de Caen :**

**Expert** : monsieur Olivier GREGOIRE n'est pas encore officiellement DGS. Il le deviendra le 1<sup>er</sup> oct. 2014, date à laquelle il sera détaché sur un emploi fonctionnel et monsieur Gérard FOURQUET sera placé sur un poste d'administrateur jusqu'à son départ en retraite le 1<sup>er</sup> janv. 2015. Cela va permettre de retrouver un fonctionnement moins pénalisant pour les services.

**Expert** : monsieur Olivier GREGOIRE ne dispose actuellement d'aucune délégation de signature. L'idée est que la mutualisation de la direction générale soit effective au 1<sup>er</sup> janv 2015.

**CGT** : il était difficile de rencontrer le DGS lorsqu'il était affecté à 100 % à Caen la mer. Les choses ne vont pas s'améliorer avec la mutualisation.

**Expert** : le DGS devra s'appuyer sur une organisation avec les DGA qu'il faudra mettre en place.

**SUD** : si la DG est mutualisée, le DG travaillera à temps plein à Caen la mer.

**Expert** : ce raisonnement se tient. La question s'est posée de savoir si on parlait d'une direction générale ou d'un directeur général. Une direction générale mutualisée sera peut être mise en place dans le futur et dans ce cas il sera mis fin à la convention de mise à disposition du DGS.

**UNSA** : méthodes de travail et réactivité sont différentes entre les 2 collectivités.

**Expert :** Il faudra mettre à plat tout ce qui est délégation de signatures et les nouvelles procédures s'appliqueront aux 2 collectivités.

**Représentante de Caen la mer :** les mutualisations constituent l'occasion de s'interroger sur les procédures. La mise en place de nouvelles procédures prendra du temps mais il faudra le faire.

**Représentants du personnel : 3 voix pour (1 CFDT, 2 UNSA), 1 voix contre (CGT) et 2 abstentions (SUD).**

**Avis favorable**

**Représentants de Caen la mer : 4 voix pour**

**Avis favorable**

#### **4 – Avis sur des changements d'horaires suite à une modification des programmes d'activités et d'ouverture au public au sein de la piscine d'Hérouville Saint-Clair :**

**Experte :** commente le document support. En 2013, un 1<sup>er</sup> projet d'ouverture matinale a été présenté en CT. En cas de succès, il était prévu de proposer en 2014 une 2<sup>ème</sup> ouverture matinale dans la semaine. Le choix du jour s'est fait en fonction des ouvertures matinales déjà pratiquées dans les autres établissements. Quels sont les besoins en personnel nécessaires pour ouvrir la piscine à 7 h 30 ? Il faut des agents techniques déjà présents dès 5 h 00 du matin, des agents de vestiaires déjà présents dès 7 h 00 du matin, d'une caissière déjà présente dès 7 h 30 et de 3 maîtres-nageurs sauveteurs (MNS). Sur ces 3 MNS, 1 est déjà présent dès 7 h 30 pour assurer l'ouverture au public. Il a donc fallu opérer des changements d'horaires sur 2 MNS qui proposeraient pour l'un des cours d'aquabiking à 7 h 45 et pour l'autre des cours de NATFORM toujours à 7 h 45. Ces 2 MNS sont appelés éducateurs 1 et 2 dans le document support. L'éducateur 1 est le chef d'établissement ce qui explique pourquoi il y a 2 fois moins de préparation pédagogique et d'habillage/déshabillage. Il faut savoir qu'à Caen la mer tous les MNS disposent par semaine de 4 h 00 de préparation pédagogique et de 2 h 00 d'habillage/déshabillage et d'1 h 00 de préparation physique. Dans la mesure où le chef d'établissement de la piscine d'Hérouville effectue un "mi-temps bassins", tous ces temps de préparation sont divisés par 2. Les 2 éducateurs disposeront d'1/4 d'heure pour la préparation des cours d'où un début d'horaire à 7 h 30 chaque mercredi. Le cycle de travail des éducateurs comprend 3 semaines dans la mesure où un WE sur 3 est travaillé. Le chef d'établissement ne fait pas de WE. C'est pourquoi le cycle de travail de l'éducateur 2 comporte 3 semaines et celui de l'éducateur 1 n'en comporte qu'une seule. Le cycle de 3 semaines proposé décrit la manière dont l'heure et demi travaillée en plus le mercredi par l'éducateur 2 (début à 7 h 30 au lieu de 9 h 00) est compensée sur les autres jours.

**SUD :** le fait que l'éducateur 2 parte à 16 h 00 au lieu de 18 h 00 le jeudi a-t-il une incidence sur le fonctionnement de l'établissement ?

**Experte :** dans le cadre de l'école de natation, 6 enfants de moins seront accueillis du fait que le nombre d'éducateurs passe de 2 à 1. Cela ne pose pas de problème dans la mesure où, contrairement au mardi soir, l'école de natation du jeudi soir n'affiche pas complet. Sur cet aspect la piscine d'Hérouville répond à la demande puisqu'il n'y a pas de liste d'attente.

**CFDT :** combien y-a-t-il d'aquabike à mettre à l'eau et en combien de temps ?

**Experte :** il est prévu 15 mn pour mettre 25 aquabike à l'eau et 30 mn pour les enlever.

**SUD :** si le fait de répondre aux besoins des usagers est une bonne chose il faudra néanmoins veiller à ne pas tomber dans une sorte de dictature des usagers.

**Experte :** si on fait un parallèle entre cette remarque et ce "glissement" d'horaires du soir vers le matin, on peut dire qu'usagers et personnel s'y retrouvent puisque la demande des usagers coïncide avec le souhait du personnel de commencer plus tôt le matin pour finir plus tôt le soir. La piscine fonctionnant à effectif constant, toute augmentation de l'ouverture au public induit une suppression équivalente à d'autres moments.

Président : invite l'experte à quitter la salle et propose de passer aux votes.

Représentants du personnel : 6 voix pour (1 CGT, 2 SUD, 1 CFDT, 2 UNSA)  
Avis favorable

Représentants de Caen la mer : 4 voix pour  
Avis favorable

6 – Questions diverses :

CGT : quand va-t-il être organisé une évacuation incendie dans l'hôtel d'agglomération ?

DRH : c'est en cours de montage.

SUD : le fait qu'il soit indispensable de disposer d'un badge à certaines heures pour pouvoir ouvrir les portes est angoissant.

UNSA : la configuration des lieux est différente selon les étages. Il est difficile de s'y retrouver.

DGS : confirme cette remarque. Une signalétique commence à être mise en place. Au fil du temps les agents se repèreront de mieux en mieux.

SUD : à quel moment est-il prévu que les sections syndicales déménagent au 1<sup>er</sup> étage ?

DRH : rien ne peut être envisagé avant la fin des travaux prévue vers la mi octobre.

SUD : quid de l'accessibilité du bâtiment aux agents qui siègent en instances paritaires ?

DGS : l'accessibilité se fera par l'accueil au rez de chaussée.

DRH : il faut voir s'il est possible de remettre un badge aux membres qui siègent en instances.

La séance a été levée à 11 h 40.

La secrétaire,



Catherine PRADAL-CHAZARENCO

Le secrétaire adjoint,



Patrick CHAMBORD

Le président,



Jacques LELANDAIS