

PRESENTS :

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

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

Membres titulaires :

- Monsieur Jean Marie GUILLEMIN (Cormelles Le Royal)
- Monsieur Patrick LECAPLAIN (Bretteville sur Odon)
- Madame Nadine LEFEVRE-PROKOP (Colombelles)

→ **Représentants du personnel** :

Membres titulaires :

- Monsieur Erik CALVET (SUD)
- Madame Dorothea BARITSCH (UNSA)
- Madame Catherine PERET (UNSA)
- Madame Sylvie DUFOUR (CGT)

Membres suppléants :

- Monsieur Damien MENANT (SUD)
- Madame Fabienne AUBERT (UNSA)
- Madame Brigitte LEPORTIER (CGT)

Messieurs Charles Henri BOUVET, directeur général adjoint ressources, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, direction des ressources humaines.

Experts : pour les points n°2 et 3, monsieur Pascal PATRY, directeur des ressources humaines. Pour le point n°4, monsieur Patrice BONAPARTE, directeur des bâtiments. Pour les points n°5 et 6, monsieur Charles Henri BOUVET, directeur général adjoint ressources. Pour le point n°7, madame Hélène MAURICE KERIMER, directrice de la DDRCML et monsieur Olivier GUILLEMETTE directeur adjoint de la DDRCML.

L'ordre du jour était le suivant :

- 1- Approbation des comptes rendus des comités techniques des 28 août, 11 septembre, 20 et 28 novembre 2014
- 2- Avis sur le règlement intérieur du comité technique.
- 3- Avis sur l'ouverture de l'hôtel d'agglomération les 24, 26 et 31/12, le 2/01, le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension.
- 4- Avis sur la réorganisation de la direction des bâtiments.
- 5- Avis sur la réorganisation de la DOSIIN.

- 6- Avis sur la création d'une mission "évaluation des besoins d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la conduite d'opérations communautaires".
- 7- Avis sur la réorganisation du dispositif "accueil – standard téléphonique de l'hôtel d'agglomération.
- 8- Questions diverses.

Monsieur LELANDAIS (président) énumère les dossiers prévus à l'ordre du jour. **Monsieur LECAPLAIN** se porte volontaire pour assurer les fonctions de secrétaire.

Les propos qui suivent ont été mis en italique parce qu'en dehors de l'ordre du jour.

Avant de commencer la séance monsieur Jacques LELANDAIS (président) donne la parole à madame DUFOUR (CGT) qui fait lecture d'une déclaration :

« La CGT s'inquiète sur l'avenir du service public à Caen la Mer. En effet, sous réserve de restrictions budgétaires, les élites de Caen la Mer n'hésitent pas à geler des postes, voire à les supprimer dans les services recevant du public. La qualité du service rendu à la population va être par conséquent dégradée.

La CGT est inquiète de votre stratégie, à savoir diminuer le nombre d'agents dans les services recevant du public et augmenter le nombre d'agents de catégorie A dans les services administratifs. Quelle est votre démarche, quelle est votre stratégie ? Quelle est votre logique ? »

Madame PERET (UNSA) – lit également une déclaration :

« Dès la première présentation du projet de réorganisation des services, l'UNSA vous a alerté sur les risques et les conséquences de l'organigramme annoncé et de l'absence de diagnostic préalable et de concertation. À toutes les propositions ou demandes formulées, il n'a pas été répondu autre chose que « non », et le résultat est un passage en force.

Aujourd'hui, ce qui remonte des agents de Caen la Mer, c'est qu'ils ont le sentiment qu'on veut les voir partir ou les faire taire. Même quand ceux-ci ont l'expérience et le savoir-faire, on choisit délibérément de ne pas faire appel à eux. »

Elle ajoute que cet évènement s'est précisément déroulé le lundi précédent, au cours d'une réunion finances au cours de laquelle M. BOUVET avait dû s'absenter. Lorsqu'il s'est agi d'expliquer une procédure liée à l'Agglomération, fonctionnant depuis plusieurs années, notamment pour ce qui concerne les Autorisations de programmes et crédits de paiement (APCP), à aucun moment il a été question de faire appel à un agent de Caen la Mer pour fournir des explications.

Elle indique que les APCP correspondent à un fonctionnement d'autorisations politiques et de crédits budgétaires. Les crédits sont votés annuellement, tandis que les autorisations s'inscrivent dans le cadre d'un mandat de quatre à cinq ans. Depuis peu, la ville de Caen fonctionne de la sorte. La présentation n'a pourtant pas été réalisée en présence d'agents de Caen la Mer.

« Aujourd'hui, les faits sont là. Les agents ont atteint un tel niveau de démotivation, de colère et d'abattement, que l'UNSA se doit de vous alerter sur les risques de burn-out, de stress et des responsabilités qui en découleront. Les agents pour certains se sentent humiliés et méprisés.

L'UNSA a souhaité à plusieurs reprises rencontrer le président, en accord avec les Élus en charge du dossier lié aux personnels et mutualisations. Nous n'avons pas réussi à obtenir un rendez-vous. C'est la porte fermée. Nous voulions juste prouver par des faits concrets que l'organisation qui a été mise en place dysfonctionne, et à tous les niveaux.

Ceux qui expriment encore leurs opinions ou défendent des positions différentes, même s'ils le font avec professionnalisme, avec des faits concrets, constructifs, on leur répond par des

insinuations personnelles, des dénigrement ou des intentions de copinage. Quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage.

Après la première secousse des réorganisations qui n'ont que la forme, mais pas encore le fond, il a été décidé d'éclater tous les services par les déménagements. Aujourd'hui, pas de justification compréhensible par les agents, pas d'analyse fonctionnelle... Des discussions circulent sur les intérêts personnels qui prévalent sur l'intérêt collectif.

Quant à la méthode, parlons-en : les cartons sont déjà dans les bureaux, les dates sont déjà fixées. On a demandé déjà à certains services de venir chercher les cartons, d'aller faire leurs cartons, alors même que le CHSCT et le CT n'ont pas été sollicités et n'ont même pas donné leur avis.

On s'interroge aujourd'hui à l'UNSA : à quoi sert-on en tant qu'organisation syndicale ? On a malheureusement tendance à dire : à rien. L'Agglomération a décidé de passer coûte que coûte, quitte à tout casser : les agents, mais aussi, il nous semble, la qualité du service public qui sera impactée.

Cette conséquence, plus insidieuse et plus lointaine, il semble qu'aujourd'hui, personne ne veuille l'entendre. C'est un choix, et c'est regrettable, car comment expliquer aux agents, qui sont aussi des usagers, qu'ils n'ont absolument aucun droit à être entendus ni à être associés, quand ils expriment leur mécontentement dans le cadre de leur travail. »

Monsieur LELANDAIS (président) transmettra ces éléments. S'agissant de la maltraitance des agents, il refuse que « tout le monde » soit accusé. De nombreux acteurs agissent en effet dans le respect des agents. Il ajoute ne pas savoir travailler autrement. Il a reçu de nombreux agents.

Le déménagement n'est pas terminé. Parmi les nombreux aménagements, plusieurs changements et adaptations doivent être mis en place, ainsi que l'a confirmé le DGS. Des réponses ont d'ores et déjà été apportées. Il ajoute qu'il discutera avec le président pour organiser une réunion. Selon lui, le président est informé des difficultés. Les Élus se concertent, échangent, et informent les responsables des différentes problématiques existantes. Il n'est pas question de laisser des individus partir dans la détresse.

Madame PERET (UNSA) – répond qu'il ne subsiste aucune ambiguïté sur ce point. Simplement, il existe des faits réels et concrets, et non des rumeurs, ainsi que cela peut être affirmé par ailleurs. Certains personnels présents sont d'ailleurs informés, via des copies de courriels, de plusieurs évènements.

Elle estime que le DGS doit trancher. Aucune décision n'est finalement prise. Il est question d'une mésentente entre DGA. Mme PERET juge la situation réelle moins claire que les éléments théoriques. À ce jour, elle n'aborde pas certains points en raison de leur caractère confidentiel, mais reconnaît qu'elle sera tout de même contrainte d'agir si elle ne parvient pas à se faire entendre. Cela semble regrettable.

Monsieur LECAPLAIN (représentant de Caen la mer) a rencontré des personnels de l'Agglomération. Il confirme que la mutualisation en elle-même ne constitue pas un litige. Elle entraîne inévitablement des regroupements de services, et, de fait, des déménagements. En tant qu'élu, il a pu voir les documents relatifs au déménagement, mais il n'a pas eu connaissance des détails.

Après avoir observé la communauté d'Agglomération d'Amiens, il confirme que ce type de fonctionnement est efficient, même s'il nécessite un temps certain. En l'occurrence, des ajustements seront nécessaires. Il convient de démarrer le projet, de travailler de concert, pour finalement parvenir à un consensus dans l'intérêt de tous. Selon lui, le service public ne peut être sauvé que par l'action collective.

Monsieur CALVET (SUD) s'associe pleinement à la déclaration de la CGT, mais expose une mise en garde par rapport aux usagers. Il estime que la situation ne peut que dégénérer. Les services dysfonctionnent. Selon lui, la mutualisation constitue un grand chambardement. De nombreux agents se sentent abandonnés. En tant que représentants du personnel, il ignore

officiellement où se trouvent les agents. À titre d'exemple, il ne sait pas qui est responsable formation au sein de l'Agglomération.

Finalement, il subsiste d'importantes difficultés, tant pour ce qui concerne les changements eux-mêmes que la continuité du service. Par ailleurs, il a été décidé de diminuer les effectifs et de réduire drastiquement les remplacements. Cela engendre une situation de tension.

Jusqu'à présent, les organisations syndicales ont respecté l'arrivée progressive de nouvelles équipes. Cela étant, aucune action n'est mise en place pour améliorer la situation. Les syndicats ne sont pas entendus. Or, il n'est pas question que les personnels, à titre individuel, soient confrontés à des burn-out, voire à des dépressions.

Il a demandé une information et un avis concernant le déménagement, ainsi que cela s'est pratiqué par le passé. Le CHSCT travaille actuellement sur ce sujet. Il rappelle que le CHSCT dépend du CT. Il conviendrait de connaître l'avis de cette instance. D'après M. CALVET, les organigrammes ont été présentés sans que les affectations soient réellement mentionnées. Par conséquent, les agents ignorent où se situent les services administratifs.

Madame PERET (UNSA) est convaincue que la situation dégènera en interne, mais également en externe. En effet, lorsqu'une entreprise doit attendre trois semaines voire davantage pour obtenir une réponse, il est parfois impossible de régler certaines factures, alors même que les services a priori non compétents ont formulé une proposition. Ce type d'évènements est survenu à plusieurs reprises.

Elle confie un exemple précis : à l'Agglomération, elle a reçu une personne cherchant des éléments relatifs à une piste cyclable. En théorie, elle n'est pas en charge de ces dossiers, mais elle a tout de même apporté une réponse. Or, ce type de comportement, qui constitue une réelle valeur ajoutée, est amené à cesser.

Madame AUBERT (UNSA) ajoute que le transfert de la finance et la commande publique à la ville de Caen entraînera nécessairement une augmentation du délai global de paiement.

Monsieur LELANDAIS (président) prend acte de l'ensemble de ces propos. Il s'engage à réfléchir à d'éventuelles actions permettant d'améliorer cette situation. Néanmoins, il fait part de certains retours relativement positifs.

Plusieurs représentants du personnel l'invitent à se rendre au sein des établissements.

Madame DUFOUR (CGT) rappelle que Caen la Mer ne se limite pas au siège des Rives de l'Orne, dans lequel les agents peinent à trouver des repères. Cette logique semble pire encore pour les salariés des autres établissements. Elle rapporte des propos négatifs de la part des usagers, qui parlent d'un « Caen bis ».

Monsieur LELANDAIS (président) répond qu'il est impossible d'obtenir une adhésion générale, le Français étant, par nature, râleur.

Monsieur CALVET (SUD) estime que M. LELANDAIS n'a absolument pas la mesure de la situation. De plus, du fait de la diminution des remplacements durant les périodes de congés d'été, les établissements sont amenés à réduire leurs horaires. Selon lui, de nombreux arrêts maladies seront posés. Les cadres eux-mêmes soulèvent désormais différentes difficultés. Il évoque une réelle démotivation.

En poursuivant cette logique, **Madame Sylvie DUFOUR (CGT)** pense que les prestations offertes aux publics diminueront. Les usagers des établissements ne pourront comprendre ce phénomène.

Monsieur LELANDAIS (président) assure signer un certain nombre de remplacements. L'enveloppe prévue atteint d'ores et déjà 75 % d'utilisation. Il s'étonne des remplacements de courte durée (trois ou quatre jours) dans des services comptant plusieurs personnes. Il cite un exemple de congé maternité non remplacé, faute de personnel disponible.

Monsieur CALVET (SUD) objecte que cela est impossible.

Monsieur LELANDAIS (président) confirme son propos. Il se souvient que le quotidien était plus simple il y a une trentaine d'années, et estime que le resserrement des habitudes et des finances constaté à ce jour engendre un certain mécontentement.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) intervient. Lorsqu'il est dit que les postes participant à la réception du public sont amenés à diminuer, la logique est en réalité inverse. Ainsi, pour les postes ouverts au public, le plan de sécurité prévoit par exemple la présence systématique d'un maître-nageur sauveteur par bassin.

Madame DUFOUR (CGT) répond qu'elle ne faisait pas référence aux MNS.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) évoque alors les personnels d'accueil et de caisse. Le travail mené pour réguler les « éléments variables de paie » (nombre de remplacements en cas d'absence) n'est pas celui-ci. Il concerne davantage les services administratifs. Ainsi, habituellement, la Direction des finances disposait de deux personnels d'été recrutés à la Ville versus une seule cette année. Cela ne concerne finalement pas la réception des publics.

Madame DUFOUR (CGT) partage ce propos.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) confirme que la modulation du nombre de remplacements ne doit pas avoir lieu en fonction des personnels placés auprès du public. Cela a été précisé en réunion de Direction générale, en CODIR.

Monsieur CALVET (SUD) déclare que cela est faux. Il en veut pour preuve la situation de la bibliothèque, pour laquelle plusieurs postes (décès, mutations, retraites) n'ont pas été remplacés. Il parle d'hécatombe.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) pense qu'il s'agit là, d'une situation exceptionnelle, dans laquelle les absences se cumulent pour des raisons très particulières. Il n'est pas aisé de trouver le professionnel en adéquation avec le poste.

Par ailleurs, contrairement à ce qui peut être dit, M. BOUVET affirme que le nombre de cadres A n'augmente pas. Il évoque en revanche l'addition de deux structures administratives (Ville et Agglomération), entraînant une augmentation du nombre de cadres A. À terme, via la mutualisation, il est question de réguler la situation des cadres. Durant la période transitoire impérative, il s'agit de « jouer sur les effectifs », pour afficher une situation mesurée. Dans la même logique, in fine, le nombre de Directeurs généraux adjoints sera de sept et non de onze, comme cela était le cas au démarrage du dispositif.

M. BOUVET revient sur l'emploi de verbes tels qu'humilier, abandonner ou faire taire. Il se dit convaincu que personne, au sein de l'Agglomération comme de la Ville, n'a en tête l'idée de faire taire des agents ou de les humilier.

Madame PERET (UNSA) affirme le contraire. Elle dénonce, là, une pratique insidieuse : le harcèlement. Elle ajoute que M. BOUVET n'étant pas présent quotidiennement, il ne peut se prononcer en la matière. Elle pense, du reste, qu'il est en fait parfaitement informé de ces pratiques.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) maintient que le mode de management mis en place dans l'établissement n'est pas celui-ci.

Madame AUBERT (UNSA) se souvient de sa première réunion de CT, au cours de laquelle les Directeurs généraux ont affirmé avoir tout mis en œuvre pour que le fonctionnement soit opérant. Pour autant, elle confie avoir vu des collègues pleurer.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) reprend le propos énoncé par le Président : le dispositif ne peut satisfaire tout le monde.

Madame PERET (UNSA) s'adresse à M. BOUVET, à qui elle reproche de tenir le même discours à tous les étages, mêmes niveaux et mêmes grades. Il convient de s'interroger, de se montrer honnête, en reconnaissant l'existence d'une problématique.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) était absent lors de la réunion susmentionnée. M. DOIZY avait sollicité la personne concernée, mais d'autres personnes ont répondu à sa place.

Madame PERET (UNSA) estime qu'il convient de se montrer raisonnable. Il était question de présenter une technique financière utilisée par l'Agglomération depuis sa création, mais aucun agent de Caen la Mer n'était présent.

Selon **Monsieur BOUVET (DGA ressources)**, il faut cesser de raisonner en ces termes : désormais, il est question de mutualisation. Il n'est plus question de distinguer les agents de Caen la Mer ou de la Ville. La Direction des Finances est totalement mutualisée. M. BOUVET reconnaît que ce concept peut être difficile à admettre intellectuellement.

Madame PERET (UNSA) objecte que les personnels parlent de « la Ville ». La distinction est bel et bien effectuée.

Pour **Monsieur BOUVET (DGA ressources)**, là n'est pas le sujet. À titre d'exemple, la gestion de l'Agglomération a été proposée pour les APCP. La procédure des subventions relève également de l'Agglomération. Idem pour l'enregistrement des factures où on demande l'application de la procédure de l'agglomération. Une étude est actuellement en cours pour que cette tâche soit réalisée par la Direction des Finances.

Madame PERET (UNSA) estime que ce propos est hors sujets. Elle n'a jamais déclaré que le futur fonctionnement ne serait pas harmonisé "Agglomération". Simplement, elle est convaincue que des agents ex-Agglomération ont perdu les fonctions d'encadrement et de responsabilité dont ils disposaient préalablement.

Il était possible de faire reconnaître le savoir-faire des agents de Caen la Mer en les accueillant lors de la réunion susmentionnée. La personne devant réaliser la présentation ne pouvait finalement pas répondre aux questions, dans la mesure où elle « découvrait » les éléments. Dans ce cadre, Mme PERET – f/34.42) a pris la parole pour apporter une solution. M. DOIZY a alors émis l'hypothèse que Mme. Marcelle FRANÇOIS aurait pu être conviée. Finalement, Mme PERET juge cet évènement symptomatique, mais également symbolique.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) estime qu'il s'agit, là d'un procès de comportement d'agents. Or, au-delà de leur provenance (Ville ou Agglomération), il est ici davantage question de personne. Par ailleurs, contrairement à ce qui a été dit, il estime que le déménagement a pour but de réunir les directions créées et mutualisées. Il affirme que les DGA travaillent de concert, dans une parfaite entente.

Madame PERET (UNSA) objecte qu'aucune réponse n'est pourtant apportée.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) ne perçoit aucun interstice de combat dans ce dossier. D'autre part, un travail relatif aux remplacements d'été a été mené. Il a abouti à une réduction du nombre de postes ouverts de dix postes. Néanmoins, ces postes ne concernent pas les emplois liés à un service direct aux publics. Ainsi, il n'existe aucune remise en compte du niveau de service offert aux usagers.

Madame DUFOUR (CGT) demande un dégel des postes actuellement gelés pour ce qui concerne les services en contact direct avec les publics. Certains remplaçants sont donc en poste sur ces emplois statutaires. Cela permettrait finalement de désamorcer l'ambiance persistant au sein de ces services et de déprécier les personnels remplaçants.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond que les remplacements d'été ont vocation à faciliter les congés des fonctionnaires titulaires.

Madame DUFOUR (CGT) prend l'exemple de la piscine de la Grâce de Dieu, pour laquelle aucun poste de saisonnier n'est envisagé, alors même qu'un ou deux remplacements étaient initialement prévus.

Monsieur LELANDAIS (président) confie avoir travaillé avec le responsable sur un flash relatif à la situation actuelle. Cela permettrait une meilleure organisation, tant pour les personnels que pour les publics. Des analyses devront être effectuées. Il n'est pas question, par exemple, d'ouvrir la piscine à 22 heures pour deux usagers.

Monsieur CALVET (SUD) comprend l'exemple donné par le président. Cela semble d'ailleurs valable pour l'ensemble des services. Peut-être convient-il de concentrer les personnels durant les périodes de forte affluence. Excepté au cours de quelques jours fériés, la piscine est toujours ouverte.

Pour **Madame DUFOUR (CGT)**, les jours fériés mobilisent une dizaine d'agents pour 70 usagers. La piscine d'Hérouville a d'ailleurs finalement été fermée le 14 juillet et le 15 août, car le nombre de baigneurs était faible.

Monsieur LELANDAIS (président) répond qu'une analyse allant dans ce sens a été demandée. Un comptage effectué par poinçonnage ne permet pas de connaître précisément la fréquentation, contrairement à un badge.

Une étude de ce type paraît tout à fait normale pour **Madame DUFOUR (CGT)**. Simplement, à ce jour, plusieurs agents pourraient être déprécarisés.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) estime qu'un certain nombre de titulaires sont absents, certains pour de longues durées. Ces fonctionnaires sont toujours présents statutairement et donc leurs remplaçants ne peuvent être titularisés.

Madame DUFOUR (CGT) maintient que plusieurs départs à la retraite n'ont pas été remplacés.

Monsieur LELANDAIS (président) propose d'avancer dans les débats. Il espère obtenir rapidement des informations précises pour apporter des réponses plus détaillées sur ces sujets. Il se réjouit que M. CALVET ait soulevé la problématique de l'amplitude horaire.

Monsieur CALVET (SUD) confirme que si les impôts diminuent, alors le service se doit d'être plus concentré.

Monsieur LELANDAIS (président) s'engage à transmettre les messages délivrés ce jour, de même que Charles-Henri BOUVET et Pascal PATRY.

Monsieur LELANDAIS (président) souhaite revenir à l'ordre du jour et demande un(e) secrétaire adjoint(e) de séance. **Madame DUFOUR** se porte volontaire.

Monsieur PATRY (DRH) n'a pas encore lancé une information globalisée pour savoir qui fait quoi dans le cadre de la nouvelle DRH notamment et s'en excuse. La communication est en cours de préparation. Elle permettra de définir les rôles de chacun dans le cadre de la nouvelle DRH. La responsable de formation est Mme Catherine SALLE.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) précise que cela sera effectué pour chaque Direction. La manœuvre a d'ores et déjà été réalisée pour ce qui concerne la Direction des Finances.

Madame PERET (UNSA) pense que cela pourrait être effectué pour la DGA de M. BELLEC. En effet, alors même qu'elle n'est plus en charge de ces sujets, Alexandra se doit encore de s'occuper des marchés.

Monsieur PATRY (DRH) indique qu'une information globale sera transmise concernant l'organigramme. Des zooms seront ensuite effectués.

Monsieur CALVET (SUD) aurait trouvé pertinent que les organisations syndicales membres du Comité technique aient disposé de cette information.

Monsieur PATRY (DRH) répond que les éléments présents dans la communication ont été travaillés en CT.

Madame LEPORTIER (CGT) s'inquiète par rapport aux usagers appelant le service assurance de la Ville de Caen, finalement transférés à l'Agglomération. Ces publics sont renvoyés vers la Ville, alors même qu'ils viennent d'être orientés vers l'Agglomération. Une certaine confusion perdure.

Monsieur PATRY (DRH) évoque le sujet des remplacements d'agents non titulaires sur des emplois permanents. Selon lui, la problématique est organisationnelle et globale. Pour ne pas pénaliser le bon fonctionnement du service public, il a été décidé de recourir à des agents non titulaires, en envisageant des perspectives de redéploiement.

Madame DUFOUR (CGT) rebondit sur les propos de M. BOUVET qui affirmait qu'aucune restriction n'était effectuée pour les services recevant des publics. Dans les faits, cette théorie n'est pas vraie.

Selon **Monsieur PATRY**, la situation de la bibliothèque est en cours de régularisation. Une réunion s'est d'ailleurs tenue la semaine passée. Plusieurs situations examinées sont en cours de déblocage. Certains éléments méritent encore une réflexion, mais ces problématiques se décantent progressivement.

Monsieur CALVET (SUD) demande si les demandes de création vont être acceptées.

Monsieur PATRY (DRH) explique que ce sujet est tout autre.

Monsieur CALVET (SUD) rappelle avoir posé une question quant à la souffrance des agents non titulaires effectuant des monotâches, mais déplore ne pas avoir obtenu de réponse.

Monsieur PATRY (DRH) fait savoir qu'un point sera réalisé avec Franck PIROTAIS sur ce sujet. Sans transition, M. PATRY aborde les déménagements. Lors de l'opération déménagement, il y a un an, l'ensemble des sujets ont été présentés au CHSCT et au Comité technique. Or, après vérification, aucun texte ne stipule que le sujet du déménagement doit être soumis à l'avis du CT.

En effet, l'ensemble des questions soumises dans le cadre d'un déménagement concernent les conditions de travail, et donc le CHSCT. Des visites ont été effectuées la semaine passée (les 28 et 30 avril). Plusieurs remarques ont été mises en lumière. Les CHSCT se tiendront le 11 mai (Ville) et le 13 mai 2015 (Agglomération). L'avis du CHSCT sera recueilli à cette occasion. Un point d'information sera ensuite effectué à destination du Comité technique.

Madame PERET (UNSA) émet des doutes quant à la vérification. Par le passé, des éléments prétendument vérifiés se sont révélés faux. Elle se demande comment la modification du lieu de travail peut ne pas constituer une condition de travail et une organisation de travail. Selon elle, il s'agit là d'un élément substantiel d'un contrat de travail. Il relève de l'organisation.

Monsieur PATRY (DRH) répond qu'il est ici question d'un déménagement au sein de la même ville. Seul un changement de lieu de résidence administrative nécessite l'avis du CT. Or, cela n'est pas le cas.

Madame PERET (UNSA) estime au contraire que la résidence administrative des agents de la Ville amenés à travailler à l'Agglomération sera modifiée.

Monsieur PATRY (DRH) maintient qu'il s'agira toujours de la ville de Caen. Il évoque le territoire géographique. En soi, les déménagements constituent finalement la conséquence des organisations telles qu'elles ont été présentées dans le cadre des précédents CT. D'autres points d'organisation seront présentés et soumis pour avis lors du prochain Comité technique.

Madame PERET (UNSA) en déduit que le déménagement surviendra avant même la mise en place de nouvelles organisations.

Monsieur PATRY réfute ce propos. Ces organisations, qui interviennent à la marge, seront présentées lors du Comité technique qui se tiendra à la fin du mois de mai. Il restera vigilant au fait que les avis du CT, s'agissant aux aspects organisationnels, seront antérieurs aux opérations physiques de déménagement.

Monsieur CALVET (SUD) déclare qu'il s'agit de l'évolution des administrations ayant un impact sur les personnels. Il ajoute que tous les éléments ne sont pas délégués au CHSCT. Il cite le rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, lesquels sujets relèvent du Comité technique.

Madame PERET (UNSA) ne comprend pas l'intérêt de ne pas faire passer ces sujets en Comité technique.

Monsieur PATRY (DRH) assure qu'il n'existe aucune volonté délibérée consistant à ne pas évoquer ces sujets en CT. Simplement, administrativement, ces dossiers semblent lourds (visites, remarques, etc.)
Il indique le CT initialement prévu le 28 mai sera peut-être décalé.

Monsieur CALVET (SUD) objecte qu'il n'est pas question de modifier les dates perpétuellement.

Monsieur PATRY (DRH) répond que la date du 2 juin après-midi, a été validée le matin même.

Monsieur CALVET (SUD) comprend les modifications intervenant sur le planning prévisionnel, mais juge ce changement incorrect.

Monsieur PATRY (DRH) n'est pas certain que les plannings prévisionnels perdureront.

Monsieur LELANDAIS confie avoir demandé ce changement. Il est convoqué à une réunion impromptue, mais impérative au Sénat. Il rappelle que certaines réunions ont, à l'inverse, été décalées à l'initiative des syndicats.

Madame DUFOUR (CGT) pense qu'il serait judicieux de faire appel aux suppléants.

Monsieur LELANDAIS (président) n'y voit aucune objection. D'autre part, il juge très négativement les calendriers établis six mois à l'avance.

Madame PERET (UNSA) rappelle que l'UNSA a adressé un courrier au président afin d'organiser un CT pour évoquer le déménagement.

Monsieur CALVET (SUD) indique avoir également rédigé une lettre allant dans ce sens. Toute question posée par une majorité de représentants du personnel doit être traitée au cours du mois suivant.

Madame PERET (UNSA) juge souhaitable que les personnes en charge du déménagement ne demandent pas aux agents de chercher des cartons. Un CHSCT se tiendra le 13 mai et un CT pour avis se déroulera le 2 juin. Or, des dates de déménagement sont annoncées pour le 18 mai.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond qu'en raison du volume important, le service des finances a été autorisé à anticiper le déménagement (cartons) en accord avec le chargé de mission.

Madame PERET (UNSA) objecte que des dates sont d'ores et déjà transmises. Les services ont été informés ce matin qu'une direction annonçait un déménagement pour le 18 mai. Finalement, l'avis du CHSCT ne semble pas avoir grande importance.

Monsieur PATRY (DRH) indique que le pré-CT du 21 mai sera probablement décalé au 28 mai. Le CT se tiendra le 2 juin à 14 heures. Il ne s'avance pas quant au Comité technique suivant. Le CT du 25 juin est a priori annulé.

1 – Approbation des comptes rendus des Comités techniques des 28 août, 11 septembre, 20 et 28 novembre 2014

Monsieur CALVET (SUD) juge scandaleux de disposer de ces documents huit mois après leur tenue. Cela rend le vote extrêmement compliqué. De plus, il conviendrait de dater les signatures, même si ce n'est pas obligatoire. Cela donnerait des indications. Il n'a toujours pas reçu le PV du dernier CT, ainsi que le prévoit pourtant le règlement. Au regard de ces éléments, son syndicat votera contre l'approbation de tous les documents.

Madame DUFOUR (CGT) indique que sa collègue a voté favorablement.

Madame PERET (UNSA) s'abstient en raison du délai susmentionné.

Représentants du personnel : 2 voix pour (1 UNSA, 1 CGT), 1 avis défavorable (SUD) et 1 abstention (UNSA).

Avis favorable

Représentants de Caen la mer : 3 voix pour

Avis favorable.

2 – Avis sur le règlement intérieur du Comité technique

Monsieur PATRY (DRH) explique que les réunions de travail ont eu lieu. Serge a transmis en amont la version du règlement auquel les élus ont apporté des propositions d'amendements. Ces dernières figurent en rouge dans le document transmis en séance.

Monsieur CALVET (SUD) précise que l'ensemble des organisations se sont accordées sur les amendements. Néanmoins, il ne dispose d'aucun document corrigé. Les éléments en rouge correspondent, selon lui, aux corrections de l'administration. Cela concerne notamment l'article 18.

Monsieur PATRY (DRH) indique que les sujets évoqués lors de la réunion de préparation du CT portaient essentiellement sur la question du délai de transmission.

Pour **Madame PERET (UNSA)** cela n'est pas tout à fait exact. D'autres discussions ont eu lieu.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) se souvient effectivement d'une proposition pouvant être soumise à nouveau au Comité. Ainsi, en page 6, il est finalement écrit : « (...) Ce document consultable par tout agent présente les thèmes abordés, les discussions et avis. » Les élus n'étaient pas favorables à la mention « fait la synthèse ».

Monsieur CALVET (SUD) ajoute que les débats avaient porté sur la notion de procès-verbal et de compte rendu, le premier reprenant globalement la bande audio, le second correspondant à la synthèse des thèmes abordés.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) précise que la notion de synthèse a été retirée en ce sens.

Monsieur CALVET (SUD) comprend donc que le procès-verbal sera intégral.

Monsieur PATRY (DRH) confie le projet de recourir à la technique de sténotypie, ainsi que le pratique la ville de Caen. Un regroupement de commandes doit être mis en place.

Madame (AUBERT (UNSA) demande s'il est possible, pour l'heure, de recourir à une sténotypiste.

Monsieur PATRY (DRH) répond que cela coûterait 1 600 euros par séance.

Monsieur ETAVE (chargé des relations sociales) précise qu'il est question de 1 400 euros pour une réunion de trois heures.

Selon **Monsieur PATRY (DRH)** le groupement de commandes permettra une économie d'échelle. Cette situation devrait être résolue en septembre.

Monsieur CALVET (SUD) insiste sur la notion de procès-verbal et de compte rendu.

Monsieur LELANDAIS (président) reconnaît qu'investir 1 600 euros par séance paraît gênant au regard des économies demandées par ailleurs.

Madame AUBERT (UNSA) s'engage à vérifier le montant demandé pour le traitement de l'ensemble du syndicat "réseau" pour lequel il est recouru à la sténotypie.

Finalement, **Monsieur PATRY (DRH)** comprend que la notion de compte rendu doit être maintenue. Dans un premier temps, il ne sera pas possible de formaliser les procès-verbaux dans une version intégrale.

Madame PERET (UNSA) suggère d'écrire que le procès-verbal correspondra à la bande audio, tandis qu'un document parallèle sera également rédigé.

Monsieur CALVET (SUD) soulève à nouveau la problématique des délais réglementaires. L'article 22 propose que les membres du CT disposent du compte rendu quinze jours après la réunion, mais il admet que ce délai est trop court. Il suggère un délai impératif d'un mois. En contrepartie, il demande à l'administration des jours supplémentaires pour obtenir les dossiers plus en amont.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) avoue que cela reste techniquement compliqué. L'obtention des documents quinze jours en amont est difficile d'un point de vue administratif.

Madame PERET (UNSA) déplore que le document traité en séance ne soit pas transmis aux élus alors même qu'il a été discuté en pré-CT. Selon elle, aucune excuse ne justifie cela. Elle demande l'obtention de documents en amont 3 semaines avant le CT, même s'ils ne sont

pas finalisés. Disposer ainsi des synthèses et thématiques permettrait aux élus de travailler et de rencontrer les agents.

Monsieur PATRY (DRH) assure qu'il ne s'agit pas de mauvaise volonté. Pour certains sujets, fournir les documents trois semaines en amont paraît très délicat. Certains sujets complexes peuvent en effet être amenés à être corrigés ou ajustés en profondeur.

Madame PERET (UNSA) objecte que cela n'empêche pas de fournir une thématique. Elle déplore que les documents soient parfois fournis très tardivement par les services, lesquels ignorent du reste la tenue prochaine des Comités techniques.

Madame DUFOUR (CGT) revient sur la page 3, point 6.2 : « (...) Toute facilité doit être donnée aux membres du Comité pour exercer leurs fonctions. » Elle souhaiterait qu'une annotation soit ajoutée concernant les représentants du personnel mandatés affichant des horaires décalés. Ainsi, ces personnels pourraient bénéficier d'aménagements ou repos pour les réunions intervenant sur leurs jours de congé.

Certains agents se sont en effet vus entendre que ces temps de réunion étaient perdus. Pourtant, leur mandat intervient dans le cadre de la collectivité. Par conséquent, il s'agit de temps de travail effectif. Cela doit être clairement défini. Elle ajoute que cela concerne également les temps de préparation et de déplacement.

Monsieur LELANDAIS déclare que les suppléants peuvent éventuellement se charger de ces tâches en lieu et place des titulaires.

Madame DUFOUR (CGT) rappelle l'engagement du titulaire par rapport au mandat. Il ne s'agit pas, par exemple, d'un arrêt pour maladie, cadre dans lequel le suppléant peut assurer les fonctions. Il est ici question du suivi des dossiers.

Madame PERET (UNSA) se demande, dans une logique inverse, si un agent peut se rendre à une réunion alors même qu'il est en congé.

Monsieur LELANDAIS (président) estime que le salarié remplissant une charge de travail officielle, il est de fait protégé.

Madame DUFOUR (CGT) déplore que le raisonnement choisi porte toujours sur un temps de travail administratif.

Monsieur CALVET (SUD) ajoute que le fait de favoriser les agents affichant des horaires administratifs constituerait une discrimination.

Madame DUFOUR (CGT) estime que ce cas de figure concerne finalement peu d'agents. Il s'agirait, là, d'une souplesse accordée aux personnels. Cela résoudrait également certaines problématiques au sein des services concernant les instances paritaires (recours éventuel à un remplaçant, etc.).

Monsieur LELANDAIS (président) se propose d'évoquer ce point avec le Directeur général. Il propose de reporter l'approbation du règlement au prochain Comité technique.

Monsieur CALVET (SUD) tient tout de même à revenir sur l'article 6, pour lequel il a formulé une proposition. Il convient d'inscrire un délai impératif d'un mois pour le retour des comptes rendus dans la mesure où le délai de quinze jours n'est pas respecté.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) comprend, mais précise que la contrepartie précédemment demandée sera complexe pour les raisons d'ores et déjà précisées. L'administration dispose de cinq jours francs pour préparer les Conseils communautaires, ce qui semble très pratique. Il est très « lourd » d'être prêt quinze jours à l'avance. Dans les municipalités, ce délai peut être de trois jours, en fonction des questions posées.

Madame PERET (UNSA) objecte que les fonctionnaires saisissent leurs demandes plus d'un mois à l'avance. Il convient, a minima, d'afficher un projet de délibération.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) confie modifier les documents relatifs au budget la veille de leur envoi.

Madame PERET (UNSA) répond qu'elle ne fait pas référence au budget.

Monsieur PATRY (DRH) rapporte que lorsqu'il est impossible de remettre un projet finalisé, des fiches sont créées.

Monsieur CALVET (SUD) tient à ce qu'un délai soit précisé pour ce qui concerne les comptes rendus. Un délai d'un mois paraît raisonnable. À défaut, le compte rendu peut être étudié lors de la séance suivante. Cela permettrait d'acquiescer un rythme raisonnable.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) juge en effet pertinent que le compte rendu soit approuvé à la séance suivante.

Monsieur CALVET (SUD) rappelle que le décret prévoit que le PV soit transmis aux membres du CT dans un délai de quinze jours.

Monsieur LELANDAIS (président) conclut en affirmant tenir compte des remarques formulées en séance.

3 – Avis sur l'ouverture de l'hôtel d'agglomération les 24, 26 et 31/12, le 2/01, le vendredi suivant le jeudi de l'Ascension.

Monsieur LELANDAIS rappelle que les élus disposent d'ores et déjà des documents.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) indique que, conformément à la demande des représentants du personnel lors du pré CT, l'application de la nouvelle disposition des congés harmonisés sera différée au 1^{er} janvier 2016. Pour l'exercice 2015, la note 2014 continue de s'appliquer.

Madame PERET (UNSA) confirme avoir précisé que certains éléments ne convenaient pas en termes de délai. Cela étant, ce point a été rattaché aux dispositions particulières et communes du temps de travail, dossier sur lequel il est impossible de faire l'impasse. Des collectivités nouvelles ont été accueillies, avec, par là même, des agents affichant des cadres de fonctionnement très différents. Cela pose de sérieux problèmes. L'UNSA ne se positionnera pas sur le point de l'ordre du jour tant qu'il ne sera pas intégré globalement à l'ensemble du dossier.

Monsieur LELANDAIS (président) estime qu'il s'agit, là, de deux sujets.

Madame PERET (UNSA) pense que Pascal devrait transmettre les textes en vigueur à M. LELANDAIS, car ils comportent des dispositions générales et particulières, parmi lesquelles figurent ces éléments. À ce jour, certaines Directions de Caen la Mer ne sont pas mutualisées, et travaillent durant les jours susmentionnés depuis le 1^{er} janvier 2004.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) déclare que la logique est similaire pour ce qui concerne la ville de Caen, notamment les services ouverts au public.

Madame PERET (UNSA) objecte que cela n'est pas nécessairement le cas. Par conséquent, les deux sujets ne peuvent être dissociés. Ces points se retrouvent au sein de points particuliers de certaines Directions.

Monsieur PATRY (DRH) évoque une exigence d'actualisation des dispositions communes et particulières en matière de temps de travail. Ces dispositions sont requises par l'accueil d'une soixantaine d'agents issus notamment de la CCRO. Des phases de mutualisation sont ensuite survenues. Le travail d'harmonisation et d'actualisation nécessitera un temps important. M. PATRY travaillera avec Serge et Michel LAMY. Il s'agira de vérifier et d'actualiser l'ensemble des éléments, à l'Agglomération comme à la Ville ou au CCAS.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) explique qu'il s'agira de dispositions générales ayant matière à s'appliquer, sauf cas particulier, à tous les agents au 1^{er} janvier 2016. Il semble préférable que ces dispositions soient actées afin que l'organisation soit mise en place au 1^{er} janvier 2016. Retarder la prise de décision entrainera des difficultés dans l'harmonisation. Ainsi, à la ville de Caen, il n'existe pas de jours obligatoires de dépôt de congés. Ce point est retiré.

Madame LEPORTIER (CGT) se dit surprise que les cinq jours actuellement accordés aux agents de Caen la Mer dérangent, alors même qu'au moment de la mutualisation avec les bâtiments et la DOSIIN, les agents se sont vus refuser 7 h 30 au profit de 7 h 45.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond que ce sujet est en instance depuis un certain temps. Dans le cadre des services mutualisés, la question avait déjà été posée pour le pôle culturel, le bâtiment et l'informatique. Certains agents répondaient au régime Agglomération, d'autres au régime Ville. Ce principe ne fonctionnait pas. La prise de congés, avec obligation de cinq jours de dépôt de congés, pour certains agents, dans plusieurs services mutualisés, était complexe. Il s'agit désormais de solder cette donnée générale, avant d'entrer dans les statuts particuliers.

Dans ce cas, selon **Madame LEPORTIER (CGT)**, il convient de donner les heures d'ouverture à 7 h 30.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) s'engage à agir en ce sens.

Monsieur LELANDAIS précise que le parking est fait pour cela.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) annonce que ces dispositions générales peuvent passer en CHSCT, contrairement aux statuts particuliers.

Madame PERET (UNSA) déclare que ce dossier d'harmonisation concerne toutes les Directions pour de nombreuses raisons. Pour autant, il semble impossible d'en débattre avant la fin de l'année.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) reprend : il sera annoncé à l'ensemble des agents que le dispositif est tel que chacun retrouve la liberté de poser ses congés annuels comme il l'entend.

Madame PERET (UNSA) nuance ce propos, évoquant des contraintes (50 % du service).

Monsieur BOUVET (DGA ressources) objecte que cela n'est pas forcément vrai. Ce sujet sera traité dans les dispositions particulières.

Au vu de ces échanges, **Madame PERET (UNSA)** s'inquiète qu'une mutualisation, réorganisation et bouleversement se mettent en place en moins de six mois. Elle s'étonne qu'un dossier (moins complexe que les autres) ne puisse être traité avant la fin de l'année.

Monsieur PATRY (DRH) déclare qu'il était prévu de clore ce sujet pour le premier semestre 2015, mais un retard certain a été pris.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) affirme que l'expérience montre que dans les services actuellement mutualisées, cela ne fonctionne qu'à un quart. Aussi, il convient d'harmoniser la règle générale. Cela ne signifie pas pour autant une obligation de 50 % des effectifs le vendredi de l'Ascension en 2016. Cela veut simplement dire qu'en 2016, le vendredi de l'Ascension, le service des Finances sera pratiquement fermé. Il convient de se montrer ingénieux dans la mise en œuvre du dispositif.

Madame AUBERT (UNSA) confie avoir rarement travaillé pour l'Agglomération avec le régime actuel (cinq jours imposés). La DEA travaillait de la même manière que la Ville de Caen, sans fermeture le midi. Les agents se plaignaient. Le dispositif de 50 % était inutile ; une personne, voire deux, étaient nécessaires.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) partage ce point de vue. La logique est similaire pour ce qui concerne le 24 décembre. Cette logique est moins vraie pour ce qui concerne les services ouverts au public.

Madame LEPORTIER (CGT) pense que les agents que l'on obligera à rester, seront finalement pénalisés.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) ne partage pas cette position. Il convient de relever la question et d'en débattre ultérieurement.

Madame AUBERT (UNSA) reprend son intervention. Suite aux plaintes des agents, M. ROBBE a demandé un vote, mais certains personnels refusaient de voir leurs congés imposés. Sur un total de six secrétaires, certaines ont dû rester. Dans ce cadre, la notion de 50 % paraît importante. Un allègement doit être effectué. Elle juge intolérable le procédé de 50 %.

Madame PERET (UNSA) pense que la liberté demeure la meilleure solution. Néanmoins, instaurer une règle dans une certaine liberté ne peut fonctionner.

Monsieur LELANDAIS (président) cite les services accueillant du public.

Monsieur LELANDAIS (président) pense que la définition est totale. Dans l'organisation générale, il conviendra de préciser, par exemple, que le dossier n°3 est automatiquement intégré.

Monsieur CALVET (SUD) se dit choqué par ce qu'il vient d'entendre. Il affirme que l'administration ne connaît manifestement pas correctement le service public, qu'il vit lui-même quotidiennement.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) pense que M. CALVET fait erreur. Il a, par le passé, travaillé au sein d'hôpitaux, de nuit. Aussi, il connaît le service public comme le service à la personne et les exigences qu'il entraîne. Il fait ici référence à des dispositions générales s'appliquant à l'ensemble, sauf cas particulier.

Madame LEFEVRE-PROKOP (représentante de Caen la mer) confie avoir également travaillé en milieu hospitalier.

Monsieur CALVET (SUD) pense que le dispositif à 50 % n'est pas pertinent. Les services doivent décider de leur fonctionnement, mais l'aspect autoritaire semble peu efficace. Par ailleurs, il évoque les 24 et 25 décembre, qu'il qualifie de « jours particuliers ». Pour les services ouverts au public, la règle semble mal définie. Ainsi, la patinoire fermait à 14 heures, la bibliothèque fermait à 16 heures. Un agent restait par poste afin de libérer les autres personnels plus tôt. Durant un temps, il a été demandé aux personnels de la patinoire de donner des heures. La patinoire pouvant fermer à minuit, le délai était conséquent.

D'autre part, M. CALVET rapporte qu'il est question de services, supports techniques essentiels. Or, il semble que cette notion ne soit vraie que pour les dates mentionnées plus haut. Un certain nombre de services ouverts le samedi et le dimanche ne sont pas opérationnels en cas de problème informatique par exemple.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) pense qu'il existe une astreinte.

Quand bien même une astreinte serait mise en place, **monsieur CALVET (SUD)** estime qu'aucune réponse n'est fournie.

Madame PERET (UNSA) estime qu'aucune astreinte n'existe pour ce qui concerne l'informatique.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond négativement : il existe une astreinte pour la ville de Caen.

Monsieur CALVET (SUD) objecte qu'il fait référence à l'Agglomération.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) précise que l'astreinte sera élargie à l'ensemble des services mutualisés.

Monsieur CALVET (SUD) la connaissance de nombreux exemples au cours desquels la caisse a été effectuée manuellement.

Monsieur LELANDAIS (président) propose de rendre l'avis sur ce document, étant entendu que le point évoqué sera intégré dans l'organisation générale.

Madame DUFOUR (CGT) souhaite qu'une phrase soit ajoutée concernant le 50 %.

Monsieur LELANDAIS (président) en convient.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) propose d'inscrire que la notion de 50 % « est à appliquer avec discernement ».

Monsieur LELANDAIS (président) recueille l'avis des votants.

**Représentants du personnel : 1 voix pour (CGT), 5 abstentions (3 UNSA et 2 SUD).
Avis favorable**

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

4 – Avis sur la réorganisation de la direction des bâtiments

Monsieur LELANDAIS (président) donne la parole à M. BONAPARTE, Directeur des bâtiments.

Monsieur BONAPARTE (directeur de la DIRBAT) rappelle que le sujet concerne un rapprochement entre le service travaux neufs et la cellule grands projets actuellement en place au sein de la Direction des bâtiments. Cette dernière a été mutualisée en juillet 2011 avec la Direction bâtiments Agglomération et Direction bâtiments Ville.

À cette époque, M. BONAPARTE avait en charge, au sein de l'Agglomération, le lancement de trois projets majeurs : la bibliothèque multimédia, le stade nautique et l'hôtel d'Agglomération. Il avait été prévu de conserver le service travaux neufs (restauration,

création de nouveaux bâtiments) de la Ville. Le service était composé de trois conducteurs d'opérations et d'une architecte ayant en responsabilité un bureau de dessins. Au niveau de l'Agglomération, le service était composé de trois conducteurs d'opérations, en charge du stade nautique, de la BMVR et de l'hôtel d'Agglomération.

Avant le mois d'octobre 2014, les agents de la Ville étaient employés par la ville de Caen, tandis que les agents de l'Agglomération étaient employés par Caen la Mer. Ils travaillaient en fait au sein d'un service commun, amené à travailler pour un même bien, en l'occurrence l'entretien et la réalisation des bâtiments.

Depuis le 1^{er} octobre 2014, tous les agents évoluent au sein d'une direction mutualisée, pour un unique employeur : l'agglomération de Caen la Mer. Dans ce cadre, il est finalement proposé de réunir les deux entités (service travaux neufs et grands projets) au sein d'un même service : travaux neufs. Il s'agit d'obtenir une certaine cohérence dans le fonctionnement.

Dans ce cadre, M. BONAPARTE a relevé plusieurs points : il cite la cohérence au niveau du plan de charge. Il est question de gérer de façon globale les différents conducteurs d'opération, d'obtenir des fonctionnements similaires au sein de la partie bâtiments Ville et de la partie bâtiments Agglomération.

Il s'agit également d'affecter les conducteurs d'opérations sur les bâtiments Ville comme Agglomération. En fin de compte, il est question de mettre en place un service global pouvant travailler sur les mêmes méthodes sous la responsabilité d'un chef de service.

M BONAPARTE précise que jusqu'à présent, les trois personnes inscrites dans la cellule grands projets étaient globalement placées sous sa responsabilité. Il assurait de façon hebdomadaire une réunion de chef de service auprès de ces trois personnes pour suivre les différentes opérations effectuées pour le compte de l'Agglomération Caen la Mer. Cela était particulièrement vrai pour ce qui concerne la BMVR et le stade nautique.

M. BONAPARTE a joint deux documents présentant l'évolution de l'organisation. La Direction des bâtiments est composée de plusieurs services. Les ateliers techniques (environ 100 personnes sont situées boulevard Leroy) ne sont pas mutualisés, contrairement au service travaux neufs, au service maintenance et ESH (environ 40 personnes au total).

Parmi les deux documents transmis figure deux organigrammes : le service travaux neufs et le service grands projets. Il est question de travailler en cohérence avec un unique service, un unique responsable. L'ensemble des conducteurs d'opérations pourront ainsi travailler de manière rationnelle. De cette manière, M. BONAPARTE maîtrisera plus aisément son plan de charge.

Madame LEPORTIER (CGT) comprend que l'exécution financière est rattachée à une cellule administrative.

Monsieur BONAPARTE (directeur de la DIRBAT) explique que le dossier lié à la cellule administrative a été évoqué lors d'une précédente instance. Pour autant, il a été décidé de le différer. À ce jour, seule la partie services travaux neufs est intégrée.

Madame LEPORTIER (CGT) croit pourtant savoir que la cellule administrative est mentionnée dans l'organigramme.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) indique que ce fait fait suite à une remarque formulée en pré-CT. Ainsi, cette partie est retirée. Patrice BONAPARTE devra à nouveau travailler avec le concours de la DRH pour articuler ce dossier avec la commande publique. Il convient finalement de travailler sur les éléments en orange du document. Les parties en bleu sont amenées à être réétudiées.

Monsieur CALVET (SUD) résume, en disant que les éléments en rose sont finalement intégrés.

S'agissant du carré rose, **Madame PERET (UNSA)** aborde l'historique : par le passé, un agent était Directeur des bâtiments. À l'époque, un mouvement important de foule était intervenu concernant la division d'une direction en deux parties. Une personne, présente dans ledit carré rose, avait été nommée Directrice des bâtiments. Du fait de la mutualisation mise en

place, cette personne a cessé d'occuper des fonctions de directrice et de chef de service au profit de responsable de projets.

Quel type de proposition est-il possible de formuler pour cette personne : adjointe du chef de service travaux neufs par exemple. Ainsi, elle retrouvera davantage de décence et d'aura par rapport à son précédent poste. Cela est particulièrement vrai du fait que les projets dont elle a la charge sont amenés à prendre fin.

À l'époque, il a été indiqué que cette personne ne pouvait devenir adjointe, car le nombre d'agents occupant d'ores et déjà ces fonctions était très important. M. BONAPARTE peinait d'ailleurs à expliquer qu'il n'était pas question de nombre. Mme PERET estime qu'il est possible de transmettre certains éléments dès lors que l'on dit la vérité.

En somme, elle s'interroge : une solution a-t-elle été trouvée pour cette personne ?

Monsieur BONAPARTE (directeur de la DIRBAT) maintient un propos déjà formulé par le passé : au sein de ce service figurent d'ores et déjà trois ingénieurs principaux.

Madame PERET (UNSA) croit savoir qu'il est question de deux ingénieurs principaux dans les « carrés ». Il paraît simple d'expliquer que la numéro 1 était la personne ex-directrice des bâtiments de l'agglomération, tant en termes d'ancienneté que de dossiers.

Madame LEPORTIER (CGT) ajoute que le poste avait été promis à cette personne. Elle se trouve finalement dans un échec total.

Monsieur LELANDAIS (président) reconnaît qu'il lui est difficile de répondre. Il entend les arguments avancés. À l'époque, il était même intervenu dans ce dossier. Il comprend finalement les deux situations.

Madame LEPORTIER (CGT) pense que cette personne doit être prioritaire dès lors qu'une opportunité se présente.

Monsieur CALVET (SUD) estime finalement qu'il ne peut croire l'administration lorsqu'elle parle du « respect des agents ».

Monsieur LELANDAIS (président) ne peut entendre qu'il soit dit qu'il ne respecte pas les personnels.

Monsieur CALVET (SUD) retire son propos, qu'il qualifie de « mal formulé ». En l'occurrence, ce sujet montre que la personne peut être tentée de quitter ses fonctions. Il subsiste un « ennui ».

Monsieur BONAPARTE (directeur de la DIRBAT) n'a jamais mis en avant le fait qu'il était possible de devenir chef de service de la cellule.

Madame PERET (UNSA) répond qu'elle ne parlait pas de M. BONAPARTE, mais d'un supérieur hiérarchique.

Monsieur PATRY (DRH) rappelle que l'agent concerné a historiquement été promu au grade d'ingénieur principal.

Madame PERET (UNSA) mentionne l'humiliation subie par cette personne.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) déclare que la collectivité reconnaît les qualités de l'agent.

Monsieur CALVET (SUD) objecte qu'il s'agit, là, d'un avancement « naturel ».

Monsieur BOUVET (DGA ressources) réfute ce propos : l'avancement n'est pas automatique. Il juge le sujet complexe. Néanmoins, chacun l'a désormais en tête, et il sera traité.

Madame PERET (UNSA) s'interroge par rapport aux diverses organisations annoncées par la Direction générale. Lors d'un précédent CT, M. GRÉGOIRE avait annoncé que les directions techniques seraient réorganisées après l'été. L'arrivée de la maîtrise d'ouvrage de la ville de Caen avait été évoquée. Finalement, elle se demande comment l'administration prévoit de travailler sur l'avenir alors même que la maîtrise d'ouvrage est d'ores et déjà présente. Une nouvelle division sera-t-elle effectuée ?

Monsieur BOUVET croit savoir que ces sujets seront débattus lors du pré-CT du 28 mai et lors du CT du 2 juin.

Madame PERET (UNSA) reformule son propos. Une division sera-t-elle à nouveau réalisée entre la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre ?

Monsieur BOUVET (DGA ressources) rappelle que la Direction propose le rapprochement à l'intérieur de la Direction des bâtiments de collègues intervenant sur des métiers similaires.

Monsieur BONAPARTE (directeur de la DIRBAT) reconnaît qu'il pourrait être question d'une Direction de la maîtrise d'ouvrage espaces publics et bâtiments. Cela s' imagine dans d'autres collectivités. Cela étant, jusqu'à ce jour, il a été décidé de distinguer la maîtrise d'ouvrage bâtiments de celle de l'espace public, de l'infrastructure ou des réseaux. Ces éléments sont distincts. M. BONAPARTE n'a jamais eu vent du moindre rapprochement des maîtrises d'ouvrage. La DMO de la Ville mutualisée est en charge de la maîtrise d'ouvrage d'espaces publics.

Madame PERET (UNSA) se réjouit si aucune fusion n'est prévue. Il paraît important de noter ce point qui sera à nouveau abordé.

Monsieur LELANDAIS (président) suggère d'acter le système actuel. Il remercie Patrice BONAPARTE. Il propose de passer au vote concernant le pavé en orange.

Représentants du personnel : 5 voix contre (3 UNSA et 2 SUD), 1 abstention (CGT).

Avis défavorable

Représentants de Caen la mer : 3 voix pour

Avis favorable.

Madame PERET (UNSA) trouve dommage que M. BONAPARTE travaille sur « l'harmonisation à l'intérieur ». Ce travail n'est pas effectué dans sa totalité, notamment pour ce qui concerne la situation de l'agent précédemment évoqué et pour la perspective de mutualisation.

La première organisation proposée pour la DGA transports et infrastructures ne faisait pas état des bâtiments. Or, un mois plus tard, il en a finalement été question. À ce jour, l'UNSA vote défavorablement pour l'ensemble de ces raisons, même si la pertinence de mutualisation reste intéressante. Elle mériterait d'être travaillée de façon collective, en réfléchissant aux incidences sur les hommes.

Finalement, Mme PERET estime que ce dossier est travaillé sans concertation.

À titre anecdotique, elle ajoute que cette décision a été prise par M. BONAPARTE avant qu'un passage au CT ne soit envisagé. L'annonce a été faite à destination de l'ingénieur principal et du technicien principal. L'autre agent n'avait pas été informé. Il l'a finalement appris en se trouvant près du technicien principal qui posait une question au secrétariat de M. BONAPARTE au sujet de son 80 %. Le secrétariat, ne voyant pas que l'ingénieur principal se trouvait à proximité, avait répondu avoir transmis cette requête au chef du service travaux neufs pour avis.

À ce moment-là, l'ex-ingénieur de Caen la Mer avait interrogé ses collègues, lesquels l'ont redirigé vers M. BONAPARTE. La personne s'est confiée à Mme PERET, qui a elle-même transmis l'information à M. PATRY. Ce dernier a convoqué M. BONAPARTE, lequel a reconnu une erreur involontaire.

Seulement, cet évènement est intervenu au moment des notations. L'agent ingénieur principal a précisé ces faits dans sa feuille d'évaluation. Elle a dû solliciter à deux reprises un rendez-vous auprès de M.BONAPARTE, qui lui a finalement annoncé au détour d'un couloir la véritable situation.

En soi, Mme PERET n'est pas opposée à la mutualisation, mais vote défavorablement pour l'ensemble de ces raisons.

Madame LEPORTIER (CGT) estime que si une maîtrise d'ouvrage espaces publics voit le jour, un poste pourrait être alloué à cette personne.

5 – Avis sur la réorganisation de la DOSIIN

Monsieur BOUVET (DGA ressources) indique que Serge a remis en début de séance les pièces attendues dans l'organigramme. Les quatre flèches correspondent aux quatre rattachements rappelés dans la note.

Il existait, au sein de la DOSIIN, un service de développement numérique du territoire, correspondant au développement économique. Dans le cadre de la mutualisation et de l'harmonisation des métiers, progressivement, le développement économique figurera avec l'ensemble des collègues correspondant à cette matière.

Le départ du responsable du développement numérique du territoire est tel qu'il est désormais possible d'entamer une démarche différente. Aussi, deux chargés de mission ont été directement rattachés au directeur. Pierre-André MARTIN assurera la coordination du développement numérique du territoire au plan économique, mais en pleine synergie avec le développement économique, lequel fera l'objet d'un prochain CT au cours du mois de juin. Tel est l'objet de la présente proposition.

Monsieur CALVET (SUD) pensait que le chef de service serait présent, mais **monsieur BOUVET (DGA ressources)** explique qu'il est retenu par d'autres obligations et l'excuse.

Monsieur CALVET (SUD) déplore que le poste de la personne quittant l'établissement soit perdu. Or, les agents du service informatique regrettent d'ores et déjà un effectif restreint. Aussi, peut-être le précédent chef de service n'était-il pas missionné pour un « dépannage ». En tous les cas, il y a un manque cruel de techniciens. En tant que syndicaliste, cela n'est pas admissible. En tant qu'agent, il pense que la DOSIIN subira des remontrances.

L'astreinte est nécessaire. Selon M. CALVET, l'informatique demeure extrêmement importante. Un dysfonctionnement entraîne forcément une dégradation du service et une perte d'argent.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) propose de s'intéresser au deuxième organigramme. Dans le service de production, le pôle réseaux et télécoms, un poste est rattaché au service production. Il s'agit d'un technicien principal de deuxième classe. Finalement, la partie production n'est pas omise dans l'informatique. La situation n'est jamais aisée. Il convient de fournir un équilibre.

Par ailleurs, au sein du service études et conduites de projets, un poste supplémentaire a été intégré. Finalement, dans le cadre du projet présenté, il n'est pas uniquement question de supprimer un poste.

M. BOUVET reconnaît que les suppressions font partie du dispositif. En l'espèce, il recense un cadre A de moins. D'autre part, il est bel et bien question d'une redistribution des postes dans les services.

Outre la situation des cadres A ou B, **Madame PERET (UNSA)** estime qu'il existe aussi un besoin d'agents exécutants. Au sein de sa propre direction, deux départs n'ont pas été remplacés. Simplement, les besoins ne résident pas nécessairement dans les cadres A. Il aurait été pertinent de recruter un agent ou un technicien supplémentaire. Il y a quand même une économie réalisée entre le poste d'ingénieur principal et de technicien. Et cela permet un meilleur service en interne.

Monsieur CALVET (SUD) constate qu'aucune création de poste n'est intervenue.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) en convient mais déclare qu'une répartition différente a tout de même été mise en place, avec le souci d'apporter une réponse à une demande. Ces éléments ne sont pas antinomiques.

Monsieur CALVET (SUD) souhaite connaître les missions finalement supprimées.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) fait savoir que pour l'heure, le directeur Pierre-André MARTIN reprend les missions de Jérôme DUSSERT en matière de développement numérique du territoire.

Monsieur CALVET (SUD) comprend qu'il s'agit finalement de ventiler le cinquième agent sur le pôle réseaux.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) valide cette interprétation. Il est ici question d'une recherche d'équilibre en fonction des moyens accordés. Le poste de Jérôme DUSSERT est supprimé, car, pour ce qui concerne le développement économique, il est question de 18 + 7 personnes, soit 25 personnes. Retirer une personne ne paraît pas totalement incongru.

Madame PERET (UNSA) objecte qu'il ne s'agit pas des mêmes métiers.

Monsieur LELANDAIS (président) propose de passer au vote.

**Représentants du personnel : 2 voix contre (2 SUD), 4 abstentions (3 UNSA et 1 CGT).
Avis défavorable**

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

Monsieur CALVET (SUD) fournit une explication de vote. Il se dit favorable à l'organisation, mais ne peut cautionner la suppression d'un poste.

Monsieur LELANDAIS (président) prend note de ces éléments.

Départ d'un représentant de Caen la mer.

6 – Avis sur la création d'une mission « évaluation des besoins d'assistance à maîtrise d'ouvrage dans la conduite d'opérations communautaires »

Madame PERET (UNSA) rappelle une problématique déjà soulevée : la personne concernée se trouve d'ores et déjà sur place. Elle a même déjà été présentée et a assisté à des réunions avec les directeurs. Dans ce cadre, la présente présentation paraît superflue.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond qu'il s'est avéré préférable d'anticiper pour des raisons propres à l'agent concerné, qui se trouvait précédemment en souffrance.

Madame PERET (UNSA) affirme que cette situation s'applique de la même manière à la personne précédemment évoquée (point 5). Elle comprend qu'il est finalement possible de créer des services et des besoins dès lors que des personnels se trouvent en souffrance.

Monsieur CALVET (SUD) demande l'état d'avancement de la communauté urbaine, sujet sur lequel de nombreux propos ont été avancés.

Monsieur LELANDAIS (président) cite Dominique VINOT-BATTISTOLI, vice-président, qui travaille avec les communautés de communes susceptibles d'intégrer la communauté

d'Agglomération pour former la communauté urbaine. Environ 5 000 habitants sont nécessaires. Les communautés de communes doivent compter plus de 20 000 habitants. De plus, dans le cadre de la réunification de la Normandie, il a été annoncé qu'il n'était pas nécessaire de recenser 250 000 habitants, dans la mesure où le siège du Conseil régional est retiré de la commune en question.

Plusieurs communautés de communes ont été rencontrées : certaines sont totalement favorables à l'intégration à Caen la Mer. Parfois, certaines personnes freinent le système.

Monsieur CALVET (SUD) comprend qu'aucune décision n'a finalement été prise à ce propos.

Monsieur GUILLEMIN (représentant de Caen la mer) valide cette interprétation. Les communes membres de Caen la Mer attendent d'en savoir davantage. Le président travaille à la constitution d'un groupement. Les communes ignorent par exemple le calendrier prévu. Les débats s'engageront prochainement.

Monsieur CALVET (SUD) estime que le projet est retardé.

Monsieur LELANDAIS (président) réfute ce propos. Le projet est en cours.

Monsieur CALVET (SUD) pense qu'une décision soit être prise au mois de juillet pour une mise en place au 1^{er} janvier 2016.

Monsieur LELANDAIS (président) parle de dix mois de mise en place de l'articulation et des compétences. La communauté urbaine apportera de nouvelles compétences et d'autres règles. Pour l'heure, en réponse à une question d'un élu, M. LELANDAIS confirme que la deadline de mise en place reste le 1^{er} janvier 2016, ainsi que le veut le président.

Ainsi, en 2016, une communauté de communes pourrait donner son accord tandis qu'une ou deux autres pourraient intégrer le dispositif.

Madame PERET (UNSA) estime qu'au 1^{er} janvier 2016, il sera davantage question d'une extension, sans pour autant parler de communauté urbaine. Finalement, elle comprend que M. LELANDAIS fait allusion aux éventuelles communautés de communes arrivant au cours de l'année 2016.

Monsieur LELANDAIS valide cette interprétation, mais précise que ce qui est vrai à ce jour ne l'est pas nécessairement le lendemain.

Madame PERET (UNSA) estime qu'un passage à une communauté urbaine dans six mois relèverait d'un autre niveau. Elle confie avoir été chargée de la prise de compétences déchets. À l'époque, les schémas étant harmonisés, la démarche était plus simple. Pour autant, une anticipation de plusieurs mois a été effectuée.

Monsieur LELANDAIS (président) rappelle que certaines missions ont été définies ce jour par un groupe de travail. Une réflexion est menée avec des techniciens et des élus.

Madame PERET (UNSA) confie avoir appris que son service est le seul à posséder des compétences voiries sur deux communes. Cela implique des problématiques quotidiennes de droit des uns et des autres à intervenir sur les territoires, de définition des décisionnaires, etc.

Les communautés de communes créées avec cette compétence ont pris les services techniques avec les espaces verts, la voirie, la bande de roulement, le trottoir, etc. À ce jour, il convient par exemple d'acheter les sapins de Noël.

Aussi, si, à l'avenir, cette définition revient dans un périmètre extrêmement restreint, alors cela entrainera un impact colossal pour les communes. Soit ces dernières reprendront une partie de ce que l'Agglomération ne souhaite pas ; soit l'Agglomération prendra tout. Cela intègre les acteurs actuels.

Monsieur LELANDAIS (président) répond que le groupe en charge de ces sujets travaille en ce sens. Il mène une réflexion générale. La compétence voirie dans le cadre de la communauté urbaine ne prend pas, par exemple, l'éclairage public.

En réponse à un représentant du personnel, **Monsieur GUILLEMIN (représentant de Caen la mer)** confie également son interrogation. Le débat n'a pas encore été initié avec le Conseil municipal.

Monsieur CALVET (SUD) souhaite être tenu informé de l'avancement du projet.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) réitère son précédent propos : le président réalise des consultations. Deux groupes de travail sont en place.

Monsieur LELANDAIS (président) recueille l'avis des élus sur le point 6.

Représentants du personnel : 4 abstentions (3 UNSA et 1 CGT) et 2 refus de voter équivalent à 2 abstentions (2 SUD).

Avis défavorable

Représentants de Caen la mer : 2 voix pour

Avis favorable.

Monsieur CALVET déclare que conformément à une décision politique, son organisation ne prend pas part au vote.

7 – Avis sur la réorganisation du dispositif « accueil – standard téléphonique de l'hôtel d'agglomération »

Dans l'attente de l'arrivée des experts, **monsieur Charles Henri BOUVET, directeur général adjoint ressources)** souhaite répondre à une question posée par les représentants du personnel concernant le nombre d'emplois "passerelle". Ainsi, il dénombre huit emplois passerelle, dont cinq actuellement occupés et trois vacants.

Madame PERET (UNSA) demande s'il est possible de formuler une demande de poste pour un agent car s'il existe des emplois "passerelle", il faut s'en servir.

Monsieur PATRY précise que les emplois "passerelles", créés par délibération d'avril 2010, avaient pour finalité de traiter les problématiques de reclassement médical. Ils permettaient de libérer une personne ne pouvant physiquement reprendre son poste.

Monsieur LELANDAIS donne la parole à Hélène MAURICE KERIMER.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) explique être directrice de la nouvelle Direction du développement des relations citoyennes et moyens logistiques, née au 1^{er} janvier de la fusion de l'ancienne DMGA, pilotée par Olivier GUILLEMETTE, et de la DAG. Au total, 57 agents de la Ville et 10 agents de l'Agglomération se sont réunis pour former la nouvelle Direction.

Cette dernière a conservé les métiers et activités précédentes : métiers d'accueil, de relation aux usagers, de standard, de gestion des objets trouvés ; ainsi que les activités d'entretien, mais aussi la gestion des moyens logistiques administratifs, mobiliers, bureaux, courriers.

S'est ajouté, depuis le 1^{er} avril, la gestion du centre de ressources documentaires Ville et Agglomération. Lors des présentations de l'organigramme et des fiches de poste, ces évolutions seront probablement détaillées.

Mme MAURICE KERIMER s'inscrit dans une logique de mutualisation, à savoir rechercher les meilleures organisations possible entre les deux collectivités pour produire des activités et services aux publics optimisés.

Olivier GUILLEMETTE au sein de l'Agglomération, comme elle-même au niveau de la Ville, avaient d'ores et déjà engagé le processus d'optimisation des organisations. Aussi, ils entendent les poursuivre dans le cadre de nouvelles activités.

Mme MAURICE KERIMER justifie sa présence par la présentation de l'évolution de la fiche de poste de l'emploi d'avenir, dont bénéficie l'hôtel d'agglomération. Une personne a été recrutée au 1^{er} avril 2014 au sein de la DMGA de l'époque, sur le pôle accueil standard dudit hôtel.

Mme MAURICE KERIMER veille à ce que les personnes composant les effectifs puissent évoluer en fonction des besoins de la collectivité et de leurs aspirations individuelles. Il s'agit de s'attacher au parcours particulier de chaque agent. En l'occurrence, un emploi d'avenir intègre une collectivité ou une entreprise pour acquérir des fondamentaux et une expérience professionnelle, élargir son périmètre de compétences, afin d'être plus « armée » pour réintégrer le marché de l'emploi.

Dans ce cadre, Mme MAURICE KERIMER précise qu'Olivier GUILLEMETTE et elle-même partageaient fortement l'envie d'accompagner la jeune femme concernée. Cette dernière est arrivée avec une formation initiale intéressante. Elle affiche une volonté affirmée de continuer de progresser. Aussi, il paraît souhaitable de lui offrir l'opportunité, au sein de sa direction aujourd'hui élargie, la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences.

Après une première année passée au sein du service accueil et standard de l'hôtel d'agglomération, il s'agit d'offrir à cette personne la possibilité de poursuivre sa formation, notamment dans les métiers de la logistique administrative de gestionnaire. Songeant à la « sortie », Mme MAURICE KERIMER pense en effet que les emplois d'accueil sont plus limités que les postes de gestion ou de logistique.

Ce projet a été travaillé avec le concours d'Olivier GUILLEMETTE, mais aussi avec les chefs de service, les agents, et l'emploi d'avenir. La personne concernée a formalisé son espoir de projet. Les deux agents titulaires présents sur les postes d'accueil et de standard ont été consultés.

Mme MAURICE KERIMER donne la parole à Olivier GUILLEMETTE afin qu'il évoque plus en détail le projet proposé, l'articulation, ainsi que ses impacts au niveau de l'organisation de la gestion de l'accueil et du standard. Il s'agit d'affecter pour 60 % l'emploi d'avenir pour se familiariser au métier de la logistique administrative tout en lui conservant la possibilité d'exercer un emploi d'accueil et de standard.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) explique être Directeur-adjoint de la nouvelle Direction du développement des relations citoyennes et moyens logistiques.

Un an après l'emménagement aux Rives de l'Orne, qui a concerné l'ensemble des directions de Caen la Mer et des organismes associés, a été mis en place un dispositif d'accueil standard téléphonique autour de deux agents titulaires adjoints administratifs deuxième classe et d'un emploi d'avenir.

Un dispositif a également été mis en place pour répondre aux souhaits des élus de disposer d'une amplitude d'ouverture de service de 8 h 30 à 18 h 30 avec trois agents en poste. Il est question de 37 h 30. Trois horaires sont proposés.

Monsieur CALVET (SUD) objecte que les éléments votés le 11 février 2014 ne sont pas ceux-ci. Deux changements sont intervenus. Mme CALVET estime que l'avis du Comité technique n'a finalement pas été retenu.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) confirme que M. CALVET était intervenu lors du pré-CT du 24 avril 2015. M. GUILLEMETTE avait alors évoqué une erreur matérielle. Parmi les documents transmis figure bel et bien une faute de frappe, répercutée à trois passages. Ainsi, la case colorisée fait bien état de 17 heures et non 16 h 30. Ainsi, en calculant l'après-midi, l'erreur est visible.

Ce dispositif est bel et bien retenu : le dispositif prévoit 37 h 30, avec 7 h 30 en journée. Ainsi, en calculant sur des horaires fixes, il est question de 17 heures et non de 16 h 30.

Monsieur CALVET (SUD) maintient qu'il est demandé de se reporter au document du 11 février.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) précise qu'il s'agit du 11 février 2014.

Monsieur CALVET (SUD) semble ne pas croire à une faute de frappe. Il pense « soulever un lièvre ».

Monsieur BOUVET (DGA ressources) explique à nouveau le détail du calcul prouvant l'erreur de frappe. Il n'existe, là, aucune volonté malicieuse des uns ou des autres.

Monsieur CALVET (SUD) confirme ne pas être satisfait par la réponse apportée.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) reprend ses explications. Il est question d'un dispositif de 37 h 30 autour de trois agents. Au vu des évolutions et au regard de la volonté d'accompagner l'emploi d'avenir durant son contrat vers davantage de qualifications, un nouveau dispositif a été mis en place. Il intègre de nouvelles missions prévues dans la fiche de poste présentée en page 4 du document.

Ainsi, le dispositif prend également en compte l'élargissement du périmètre du service de moyens logistiques, dû principalement à la mutualisation et à ses incidences. Ainsi, le besoin d'épauler fortement l'appariteur dans ses missions quotidiennes a été intégré. En effet, pour des raisons médicales, l'appariteur est en congé. Il a fallu faire face à une réorganisation adaptée.

Le dispositif mis en place est proposé en termes d'organisation : il sera toujours question de deux agents titulaires avec un emploi d'avenir, lequel interviendra en alternance tous les quinze jours (et non plus toutes les trois semaines) pour terminer à 18 h 30. L'emploi d'avenir effectuera toujours 37 h 30 (journée de 7 h 30).

Ainsi, la semaine 1, il effectuera 8 h 30 – 12 h 30 ; 13 h 30 – 17 heures. La semaine 2, l'agent titulaire 1 effectuera 10 h – 13 h 30 ; 14 h 30 – 18 h 30, en alternance avec l'agent titulaire 2.

L'emploi d'avenir, en concertation avec l'intéressé et les chefs de service, viendra sur une position d'accueil de 9 heures à 12 heures (40 %) et de 13 heures à 17 h 30 l'après-midi, en logistique (60 %).

Des pics d'appels importants ont, par ailleurs, été observés en journée : le matin particulièrement. Ce dispositif a été proposé en lien avec les éléments statistiques établis un an après le démarrage de ce fonctionnement. Ainsi, un ajustement et une évolution des modes d'organisation seront à nouveau effectués, en tenant compte des différents besoins (mutualisation, incidences correspondantes).

La fiche de poste figure en page 4 du présent document. Elle rappelle les missions à 60 % comme à 40 %. À la demande de Catherine et Brigitte, la fiche de poste de l'agent d'accueil a été transmise en complément.

M. GUILLEMETTE rappelle que les représentants du personnel souhaitent obtenir la désignation d'un nouveau tuteur.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) a formulé une demande en ce sens pour la fin du mois de mai afin d'entrer réellement dans le dispositif de formation. L'évolution sur ce poste amène une visibilité plus forte à la personne en lien avec la formation souhaitée. Le périmètre d'accueil standard paraît en effet insuffisant par rapport à ses aspirations. Dans ce cadre, le plan de formation et d'accompagnement semble intéressant.

L'actuel tuteur a été informé très en amont de la volonté de changer de tuteur. Il a été précisé qu'un bilan sera effectué dans un an. À cette date, un point sera à nouveau effectué. Mme MAURICE KERIMER reviendra probablement vers le CT pour proposer de continuer de faire évoluer les missions de l'emploi d'avenir, dans une même démarche.

Il convient de choisir au sein du service des moyens logistiques le nouveau tuteur pour encadrer et suivre le travail et la formation de l'emploi d'avenir.

Départ d'une représentante titulaire UNSA du personnel.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCML) affirme qu'il s'agit d'un très bon agent, présentant un potentiel important. Cette personne possède un bagage intéressant en termes scolaires. Il estime qu'il est de son rôle, en tant que collectivité, d'accompagner les emplois d'avenir en diversifiant leurs activités. Finalement, l'accueil constitue une première approche, tandis que la partie logistique en est une seconde.

M. GUILLEMETTE se dit centré sur les souhaits d'évolution de la personne dans le domaine des tâches administratives.

Madame AUBERT (UNSA) se demande si la personne pourra, si cela l'intéresse, postuler à des postes au sein d'autres services.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) répond que le dispositif législatif prévoit, à l'issue des trois ans, que l'emploi d'avenir soit à nouveau disponible sur le marché de l'emploi. Par conséquent, il pourra proposer sa candidature au sein de la collectivité, à la ville, comme dans une entreprise privée.

Madame AUBERT (UNSA) s'interroge sur les possibilités existantes avant l'issue des trois ans.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) déclare alors que le dispositif prévoit trois années fermes, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

S'agissant manifestement d'un agent compétent, **Madame AUBERT (UNSA)** –f/03.03.05) souhaite savoir s'il est précisément possible de dénoncer pour offrir une opportunité de poste.

Monsieur PATRY (DRH) rappelle qu'il n'existe aucun emploi permanent.

Madame AUBERT (UNSA) dit qu'elle fait allusion à des postes ouverts dans d'autres directions.

Madame PERET (UNSA) nuance cette hypothèse : mettre un terme au contrat entraînerait forcément une interruption de la formation, ce qui peut être dommageable pour la personne.

Monsieur CALVET (CGT) s'inquiète de certaines incidences. Un dispositif a été mis en place avec trois personnes. Il évoque les contraintes horaires. Pour lui, 18 h 30 ne signifie pas terminer tôt. Auparavant, cet horaire reposait sur trois personnes, mais il est désormais question de deux agents. Sur la durée, ce rythme ne paraît pas « tenable ».

Monsieur LELANDAIS (président) pense que de nombreux services répondent directement au téléphone.

Monsieur CALVET (SUD) objecte que cela n'est pas vrai entre 18 heures et 18 h 30.

Monsieur LELANDAIS (président) maintient que malgré les nombreux appels passés, il a peu recours au standard.

Monsieur CALVET (SUD) persiste : même si les agents n'ont aucune tâche à accomplir, ils doivent être présents jusqu'à 18 h 30. Le relai à deux sera rapidement insupportable.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) confie être préoccupée par ce sujet. Dans le cadre de la mutualisation, et dans la mesure où elle sera porteuse de la Gestion Relation Citoyenne (GRC), il est question de tendre vers une analyse de plus en plus fine du mode opératoire des relations avec l'utilisateur. Ainsi, il s'agira de travailler à des évolutions futures.

Mme MAURICE KERIMER devra tenir compte des éléments liés à la Ville, mais aussi de ceux liés à l'Agglomération. Il existe des publics et usages différents pour ce qui concerne l'hôtel de Ville et l'hôtel d'Agglomération. Ces organismes ont, initialement, déterminé des amplitudes de service différentes.

Ainsi, à titre d'exemple, à l'hôtel de Ville, l'amplitude du standard s'étend de 8 heures à 20 heures. Cela est lié aux services régaliens, etc. De nombreux appels sont passés très tôt le matin, et tardivement en journée.

Certains agents affichent donc une amplitude de travail de 11 heures. Ils sont trois, travaillent à 35 heures, et gèrent 122 000 appels téléphoniques annuels, reçoivent en comptoir 12 000 usagers, ainsi que 1 770 procédures administratives pour les objets trouvés.

Selon Mme MAURICE KERIMER, ces agents sont très investis. Un travail important a été mené avec eux. Une articulation a finalement été trouvée, via des plannings étroitement imaginés avec les principaux intéressés. Cela permet à l'un ou à l'autre d'arriver plus tardivement par exemple.

Monsieur CALVET (SUD) ne peut entendre ce discours, qu'il juge trop facile. Il ignore ce qu'il se passe à la ville de Caen. La notion de 35 heures verbalisée ne figure pas dans le document.

Départ d'un représentant titulaire de Caen la mer.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) reprend son propos. Elle gère désormais les deux activités. Les agents d'accueil et de standard de Caen la Mer affichent une amplitude de 8 h 30 à 18 h 30. Une interrogation se pose : ces éléments sont-ils en phase avec les besoins de service identifiés par la collectivité ?

Des statistiques sont en cours pour répondre à ce point. A priori, le nombre d'appels est dix fois moins important à l'hôtel d'Agglomération par rapport à l'hôtel de Ville. Et presque dix fois moins de public.

Madame AUBERT (UNSA) estime que l'arrivée de l'emploi d'avenir a permis un certain confort. Elle-même a assuré des missions d'accueil durant dix ans et apporte un témoignage très positif dans ce sens. Un très bon accueil a été apporté.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML) pense qu'une organisation de service ne repose que sur les agents titulaires disposant d'un poste budgétaire (employés de la collectivité). L'emploi d'avenir constitue un contrat de droit privé. A priori, il n'a pas vocation à être compté dans les effectifs.

Cet emploi avait pour but de permettre à la jeune femme concernée d'apprendre et de conforter ses compétences pour évoluer vers un futur emploi.

Mme MAURICE retient de l'interpellation de M. CALVET l'interrogation suivante : comment une organisation reposant préalablement sur trois personnes physiques pourra fonctionner avec 2,4 personnes, tout en sachant que l'appariteur est également censé assurer des missions d'accueil ?

Monsieur CALVET (SUD) précise qu'il fait référence à l'amplitude horaire. Il ne parle pas de volume de travail, mais de présence.

Ce sujet étant important, **Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCML)** a sollicité la Direction d'accompagnement au changement des organisations (DACO), qu'elle souhaite associer à sa réflexion sur la question des accueils physiques et téléphoniques. Elle pense que des passerelles doivent être créées entre les métiers. Par ailleurs, peut-être des agents sont-ils intéressés par la gestion de l'accueil de l'hôtel d'Agglomération.

À l'avenir, les nouvelles technologies permettront également d'améliorer le traitement des appels téléphoniques. En somme, il s'agit d'engager une réflexion profonde avec la DACO, qui pourra aider à l'imagination de plusieurs scénarii de possibilité d'évolution. La question des amplitudes de service se posera à cette occasion.

L'équipe de l'hôtel de Ville réalise actuellement une amplitude de 8 heures à 19 heures. Elle est désormais collègue des agents en charge de l'accueil de l'hôtel d'Agglomération. À l'avenir, pourquoi ces personnes afficheraient-elles des horaires ou amplitudes différentes ? Il convient de progresser en la matière.

Monsieur CALVET (SUD) ne voit aucune objection à ces réflexions. Mais il estime que la présente décision est prématurée, dans la mesure où il s'agit finalement d'une suppression inopinée, décidée sans y avoir réellement songé.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) réfute ce propos. Elle estime, en tant que directrice et par expérience, que 2,4 agents permettent de garantir une qualité de service au public, tant en termes d'accueil que de standard téléphonique.

Monsieur CALVET (SUD) se demande si Mme MAURICE KERIMER entend que la contrainte horaire reposait précédemment sur trois agents et qu'elle repose sur deux agents.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) répond qu'elle repose sur 2,4 agents et que les horaires correspondent à un choix des élus. L'amplitude des services concerne les élus. Il s'agit finalement du service rendu à la population.

Départ d'une représentante suppléante UNSA du personnel, ayant voix délibérative.

Madame PERET (UNSA) estime que le périmètre ne constitue pas le sujet du jour. En revanche, la proposition formulée concernant l'emploi d'avenir entraînera des impacts incontestables sur les deux autres agents. De plus, l'appariteur est également concerné. Cela dit, un accueil nécessite des personnes présentes.

Aussi, Mme PERET s'interroge : quelles actions sont-elles finalement mises en place en cas d'absence ? Concrètement, les agents effectuent des heures supplémentaires. Il a par exemple été question de dépassements ponctuels de 11 heures, ce qui semble absolument illégal.

Monsieur LELANDAIS (président) pense qu'il convient de rester sérieux. En cas d'absence de deux agents par exemple, il est évident que le service n'est pas laissé sans personnels. D'autres agents sont systématiquement mis à contribution pour rendre un service ponctuel. Il existe une certaine souplesse, les personnels s'arrangent entre eux.

Madame DUFOUR (CGT) craint que les mêmes personnes soient finalement toujours sollicitées pour effectuer les remplacements. Elle se souvient d'exemples de ce type au bâtiment Neptune.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) rappelle qu'une organisation n'a pas vocation à répondre à des situations d'exception. En cas d'exception, il convient de recourir aux EPP.

Madame PERET (UNSA) estime que cette solution n'est pas aisée. Le recours à un EPP prend du temps.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) poursuit : durant la première ou deuxième journée d'absence, il convient de recourir à une forme d'entraide entre services, puis de recourir à un EPP en cas d'absence plus longue.

Madame PERET (UNSA) déclare que l'organisation mise en place par Olivier GUILLEMETTE fonctionne, mais qu'elle présente des limites. D'autre part, elle estime que l'entraide est désormais difficile, dans la mesure où l'utilisation des technologies n'est pas aisée pour un novice.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) pense qu'il sera difficile d'avancer s'il faut prendre en compte tous les cas d'exception éventuels.

Madame PERET (UNSA) fait savoir qu'il ne s'agit pas de s'opposer mais d'entendre les solutions pouvant être proposées en cas de dysfonctionnement.

Monsieur LELANDAIS (président) rappelle que le sujet concerne un emploi d'avenir à qui une formation doit être proposée. Il se dit satisfait par ce dispositif. Les emplois d'avenir ne sont pas des « petites mains », ainsi que les emplois jeunes ont pu être traités par le passé. L'aspect social de l'emploi jeune (se lever le matin, etc.) paraît important. Il convient de rester centré sur l'emploi d'avenir.

Madame DUFOUR (CGT) souhaite connaître les formations dont a bénéficié l'emploi d'avenir au cours de l'année venant de s'écouler.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) répond que l'emploi d'avenir n'a pas fait de choix, malgré plusieurs relances. Elle n'est pas parvenue à se projeter dans une formation. Le fait de l'amener vers la logistique administrative et la GRC lui a immédiatement plu.

Mme MAURICE KERIMER juge la jeune femme concernée « très intelligente », ne demandant qu'à apprendre.

Madame PERET (UNSA) pense effectivement que la personne doit se positionner rapidement.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) souhaite répondre aux questions posées. Plusieurs formations ont tout de même eu lieu. Il s'est agi d'une année importante d'installations diverses et d'adaptations. L'ensemble des agents ont joué un rôle important dans ce système, en accueillant l'ensemble des directions concernées pour faire en sorte que leur aménagement se déroule au mieux.

Des formations ont été dédiées aux personnels d'accueil. M. GUILLEMETTE cite la formation secours et incendie, le contrôle d'accès (dispositif de badge), etc. Ces enseignements ne rentrent pas dans un cadre scolaire type BTS, mais davantage dans un cadre professionnel important et impactant. La personne a par ailleurs appris l'utilisation de différents logiciels.

S'agissant des cas précédemment évoqués, M. GUILLEMETTE rappelle la volonté d'optimisation de l'accueil. Il s'agissait de proposer un accueil professionnel de qualité. Précédemment, le dispositif n'était pas opérant. Il était nécessaire de faire appel au secrétariat. Il n'existait finalement aucune appétence pour exercer cette mission.

Le dispositif mis en place était nécessaire. Il est à nouveau amené à évoluer en fonction des statistiques. Ainsi, peut-être l'amplitude d'ouverture au public mérite-t-elle d'être réduite.

Départ d'une représentante suppléante CGT du personnel, n'ayant pas voix délibérative.

Départ d'une représentante titulaire de Caen la mer.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) ajoute qu'il convient d'attendre la mutualisation et l'intégration de nouvelles directions.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) pense que la Communauté urbaine apportera de nouvelles compétences et de nouveaux services. Il convient d'anticiper ces éléments.

Monsieur CALVET (SUD) en déduit qu'il est donc possible d'attendre.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) répond que non. Dans l'intérêt des agents, il paraît nécessaire d'avancer. Elle se veut pragmatique. Collectivement, il convient de réfléchir à une évolution progressive de la situation. Les équipes doivent être consultées. Il s'agit, d'autre part, de se mettre en phase avec les objectifs. Cela passe par la compréhension des attentes des nouveaux publics.

Selon Mme MAURICE KERIMER, les métiers connaissent actuellement une transformation majeure. L'ensemble des acteurs doit garder en tête qu'il est nécessaire d'avancer pas à pas pour construire la nouvelle identité des fonctions de service public dans la relation aux usagers.

Monsieur CALVET (SUD) déclare que sa question n'a pas obtenu de réponse. Qu'en est-il de l'impact pour les agents devant terminer une semaine sur deux à 18 h 30 (et non une semaine sur trois) ? Il s'agit, là, d'une dégradation des conditions de travail.

Monsieur GUILLEMETTE (directeur adjoint de la DDRCLM) juge ce terme « fort ». Il rappelle la volonté forte d'épauler l'appariteur présentant des problèmes médicaux importants. Le dispositif devait évoluer dans ce sens, d'où la nécessité d'anticiper.

Pour **Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM)**, l'agent ne perd ni en termes de salaire ni en amplitude de service.

Monsieur CALVET (SUD) réfute ce propos : la charge revient finalement toutes les deux semaines, versus trois précédemment.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) estime que les conditions sont respectées. Il s'agit d'adaptations dans le temps de travail au regard du service devant être rendu. Cela semble tout à fait logique.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) ajoute qu'il s'agit là, de la vie des entreprises.

Monsieur CALVET (SUD) rappelle qu'il est ici question d'une collectivité territoriale et non d'une entreprise. Il déplore de ne pas avoir obtenu de réponse à sa question.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) confirme que le rythme a évolué.

Monsieur LELANDAIS (président) rapporte qu'aucune des personnes concernées n'a jamais formulé la moindre plainte.

Sans transition, **Monsieur CALVET (SUD)** déclare à M. LELANDAIS qu'il n'a jamais répondu à une question relative au parking du Conservatoire.

Monsieur LELANDAIS (président) se souvient avoir répondu à Samuel : le sujet est actuellement à l'étude, et cela nécessite du temps.

Madame MAURICE KERIMER (directrice de la DDRCLM) garantit qu'elle sera attentive. Elle estime que le dispositif mis en place peut fonctionner. Il existe des solutions de recours aux EVP, à la brigade volante. De plus, au sein des effectifs Caen la Mer travaillant sur ces métiers, peut-être des évolutions complèteront-elles le taux de 60 % de quotité de temps d'emploi passant à la logistique.

D'autre part, il a été convenu au sein des services des moyens logistiques et d'accueil qu'en cas de nécessité, l'emploi d'avenir serait prioritairement réaffecté sur les emplois d'accueil et de standard. L'agent concerné l'a d'ailleurs accepté, en le comprenant naturellement.

Mme MAURICE KERIMER rappelle que l'approche choisie demeure de définir une action efficace pour que le dispositif fonctionne, que l'emploi d'avenir grandisse dans ses qualifications, et que les services affichent une continuité et une qualité de service.

Mme MAURICE KERIMER pense qu'il ne faut rien s'interdire. Des évolutions futures sont possibles. Il n'est pas question de figer des situations. Le CT a, au contraire, vocation à faire évoluer les choses. Selon Mme MAURICE KERIMER, il subsiste plusieurs contraintes : le public pour lequel les agents travaillent, et les employeurs fournissant des directives dans une situation difficile.

Mme MAURICE KERIMER se dit convaincue par la possibilité de trouver des solutions pertinentes et intelligentes respectant les personnes et les organisations. Elle entend l'ensemble des débats de ce jour, et s'engage, avec le concours d'Olivier GUILLEMETTE, des chefs de service, compétents et investis, et des agents, à réfléchir à ces sujets. Pour autant, il ne s'agit pas de donner raison à tout, systématiquement. Il convient de travailler au cœur des objectifs et des contraintes.

Monsieur LELANDAIS (président) remercie les intervenants et propose de passer au vote.

Sans transition, **Monsieur CALVET (SUD)** indique que les experts n'ont pas été conviés sur la lettre de convocation.

Monsieur LELANDAIS (président) propose de passer aux votes. Il pense que les informations ont été données de façon complète.

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

**Représentant de Caen la mer : 1 voix pour
Avis favorable.**

Madame PERET (UNSA) indique qu'elle vote favorablement pour l'emploi d'avenir, mais elle maintient sa position quant aux conséquences de la permanence et de la possibilité d'agir de façon équitable et raisonnable pour les agents. Elle évoque par ailleurs la potentielle pression imposée aux agents, particulièrement à un emploi d'avenir. Il n'est pas aisé de refuser une proposition.

8 – Questions diverses :

Madame DUFOUR (CGT) souhaiterait connaître le coût occasionné par les différents déménagements pour l'Agglomération.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) répond que la mutualisation entrainera des économies à moyen terme, et non de façon immédiate. Le coût du déménagement sera mesuré, dans la mesure où il est question de passer par la régie (services techniques de la Ville). Lorsque cela s'avère nécessaire, à la marge, il convient de recourir à une société de service. L'aménagement des locaux sera vu par le CHSCT. Les coûts sont réduits au maximum. Il fait savoir que le recours à la régie n'entrainera aucun coût supplémentaire. Il est question d'entraide.

Madame PERET (UNSA) se demande, dans ce cadre, si une convention de mise à disposition est prévue pour les services Ville venant dans le bâtiment Agglomération.

Suite à une question, **monsieur BOUVET (DGA ressources)** rappelle que l'imprimerie est un service de la DOSIIN, laquelle est mutualisée. A priori, l'imprimerie est ouverte aux services qui en formulent la demande.

Monsieur CALVET (SUD) s'interroge quant à l'intérêt de recourir à une entreprise privée.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) estime à présent possible, dans certains cas, de faire appel à l'imprimerie de la ville – ce dont il a déjà parlé à M. MARTIN.

Monsieur CALVET (SUD) estime que cela permettrait de faire des économies.

Madame DUFOUR (CGT) se demande si le précédent déménagement a coûté 800 000 €.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) assure qu'il a été question de davantage puisqu'il a été entièrement pris en charge par une entreprise privée. Cela étant, les effectifs ne sont pas les mêmes en termes de volume de personnes déménagées.

Madame PERET (UNSA) s'interroge sur le volume de mobiliers concernés, notamment en termes d'achat.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) explique qu'il a été acté qu'il n'y aura pas de déménagement des mobiliers. Les agents bougeront avec leurs documents, leurs micros, leurs unités centrales et leurs téléphones. Le mobilier meublant restera. Des adaptations seront toutefois nécessaires, par exemple au niveau de la Commande publique et la Finance. La Commande publique bénéficiera du système de rotation des dossiers anciennement RH, qui serviront au classement des commandes publiques. Les armoires actuelles de la Commande publique serviront dès lors à la Finance.

Madame PERET (UNSA) s'enquiert de ce qu'il est prévu pour les bureaux du 8^e étage, qui n'ont rien.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) explique que le GIP « JEM » ferme ses portes. Ses mobiliers ont donc été rachetés par l'Agglomération. S'y trouvent des bureaux, des tables ainsi que tout le nécessaire. Le GIP était, de fait, en l'occurrence bien équipé et avec du beau matériel.

Madame PERET (UNSA) souhaiterait que les agents puissent savoir, à tous les niveaux, quelles seront leurs conditions de travail.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) assure qu'elles seront bonnes. Tous seront notamment dotés d'un bureau, d'un casier et d'une chaise.

Madame PERET (UNSA) signale que, au 8^e étage, manque 50 % du mobilier pour les Directions qui y seront installées.

Madame DUFOUR (CGT) indique qu'une réunion de fonctionnement a eu lieu le matin même, par rapport aux organisations syndicales. S'agissant de leur intégration au 1^{er} étage, elles espèrent y bénéficier d'un mobilier correct, ce qui n'est actuellement pas le cas.

Monsieur BOUVET (DGA ressources) rappelle que le mobilier existant n'a pas vocation à être bougé, et que du mobilier manquant sera ajouté.

La séance a été levée à 18 H 25.

Le secrétaire,

La secrétaire adjointe,

Le président,

Patrick LECAPLAIN

Sylvie DUFOUR

Jacques LELANDAIS