

COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Du 19 octobre 2011

PRESENTS :

→ **Représentant l'autorité territoriale :** Monsieur Pierre ESTRADE (Bretteville sur Odon)

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

Membre titulaire :

- Monsieur Jacques LELANDAIS (Hermanville)

Membre suppléant :

- Monsieur Christian HEIZ (Hérouville)

→ **Représentant du personnel :**

Membres titulaires :

- Madame Sylvie DUFOUR (CGT)
- Monsieur Bertrand FERET (CGT)
- Monsieur Erik CALVET (SUD)

Membres suppléants :

- Monsieur David POCHOLLE (SUD)
- Monsieur Didier OBLIN (UNSA)
- Madame Audrey DENIS (CGT)
- Madame Christine CALTEAU (CGT)

Messieurs Gérard FOURQUET, directeur général des services, Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, direction des ressources humaines.

Experts : pour le point n°2, madame Isabelle PELLEGRIN, chef du service paies et carrières. Pour le point n°4, monsieur Pierre-André MARTIN, directeur DOSIIN. Pour le point n°5, monsieur Jean-Loup MERLOT, directeur général adjoint DHaFAP. Pour le point n°7, madame Audrey DENIS, chef d'établissement piscine HSC.

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation du compte-rendu du CTP du 8 septembre 2011.
2. Avis sur les modalités d'analyse des évolutions professionnelles.
3. Avis création DGA finances et coordination du développement économique.
4. Avis réorganisation DOSIIN.
5. Information DHaFAP.
6. Avis maintien provisoire des pratiques actuelles d'organisation et de gestion du temps de travail ville de Caen et Caen la mer au sein de la direction de la culture.
7. Avis changement d'horaires MNS piscine d'Hérouville St Clair.
8. Information médecine préventive.
9. Questions diverses.

Monsieur ESTRADE ouvre la séance à 14 H 40. Il précise que ce CTP prévu initialement le 11 octobre a été décalé le 19 octobre pour cause de grève nationale. Erik CALVET se porte volontaire pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

1 – Approbation du compte-rendu du CTP du 8 septembre 2011 :

SUD : au point 2 page 2, HV signifie-t-il horaires variables ?

Secrétaire : oui.

SUD : Il est préférable de l'écrire en entier. En haut page 3 la DRH indique pour les agents ville de Caen 37 h 30 et 15 jours RTT. Est-ce confirmé ?

DRH : Oui.

SUD : combien de jours RTT pour un temps de travail identique à Caen la mer (CLM) ?

DRH : 14 jours.

SUD : comment cela sera-t-il géré, dans le cadre des mutualisations ?

DRH : il faudra revoir l'ensemble des dispositions internes à chaque collectivité.

SUD : des questions diverses n'obtiennent pas toujours de réponses.

Président : s'attache à répondre chaque question depuis le début de l'actuelle présidence. Les questions diverses prennent une place de plus en plus importante.

SUD : c'est qu'il y a matière à cela (remontées d'informations des agents vers CLM, relances pour obtenir des réponses claires par rapport à des engagements pris par CLM...).

DRH : l'un des moyens de désengorger le CTP consiste à organiser régulièrement des réunions collectives OS / DRH mais aussi à organiser des rencontres bilatérales tous les 2 mois entre la DRH et un syndicat.

Président : approuve le DRH. Cela permettra de gagner du temps.

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

2 – Avis sur les modalités d'analyse des évolutions professionnelles :

Experte : CLM a choisi de recourir à l'entretien professionnel annuel, en remplacement de la notation et dont le contenu est commun à tous, transparent, accessible pour chacune des parties. Le but est que cet entretien devienne le document de référence dans le déroulement de la carrière des agents. Cette 1^{ère} partie de la thématique évaluation a été votée lors du CTP du juin. Aujourd'hui il s'agit de traiter des modalités d'analyse des avancements et des promotions qui feront l'objet, comme l'entretien professionnel, d'un bilan à l'issue de la première mise en œuvre. Pour ce faire, un questionnaire - support servant de retour d'expérience sera remis aux chefs de service.

SUD : regrette l'absence de prise en compte des propositions des représentants du personnel lors du groupe de travail. SUD demande la prise en compte de la totalité de la carrière et la suppression de la parenthèse « limité à 2 ans » du point 4 p 3. Car une carrière ne se déroule pas d'une manière linéaire et les évaluateurs peuvent changer. Aussi, une vue d'ensemble permet un bien meilleur aperçu.

CGT : le critère « ancienneté » n'a pas été remonté dans l'ordre établi comme demandé.

Experte : il paraît complexe de mettre en place un système de prise en compte de l'ensemble de la carrière des agents. Quant à l'ancienneté, elle est déjà prise en compte au préalable puisqu'il faut remplir certaines conditions pour être promu. Sur l'ancienneté des agents promouvables, le décret de référence ne la préconise que pour départager en cas de mérite égal.

SUD : un agent a pu rester non titulaire pendant plusieurs années ce qui s'assimile à un retard dans le déroulement de carrière. Il est fondamental d'en tenir compte.

DRH : une prise en compte de 2 ans de carrière est probablement insuffisante mais actuellement il existe une limite technique qui ne permet pas de donner une vision intégrale. La solution consiste peut être à accorder des droits d'accès à la totalité de la carrière des agents, aux évaluateurs via un logiciel. Sur cette thématique, on n'évitera pas la subjectivité. L'important est d'être aussi objectif, honnête et clair que possible.

SUD : les tableaux d'avancement et de promotions reprennent un certain nombre de critères dont l'âge mais aussi l'ancienneté dans le grade, l'échelon et la FPT. Il n'est pas tenu compte pour l'avancement, des périodes effectuées en tant que non titulaire. Il existe une carence d'explications sur les raisons qui poussent à ne pas choisir tels ou tels agents.

CGT : il n'est pas tenu compte des observations des représentants du personnel. Il est anormal de parler pour la promotion de « potentiels décelés » à l'exercice de missions supérieures. Qui va les déceler et avec quelles compétences ? On assiste à une suppression de la prise en compte des antécédents de la carrière. La CAP n'a pas à discuter sur les propositions des uns et des autres mais sur l'ensemble des agents promouvables.

DGS : cite le décret de 2010 qui précise que les agents dont le mérite est jugé égal seront départagés par l'ancienneté. Si l'ancienneté devait être le premier critère, il n'y aurait plus nécessité de discuter. S'il n'y avait pas de propositions préalables, les débats en CAP seraient beaucoup trop longs.

Par ailleurs les propositions des 2 collèges sont discutées en séance et il est courant que les mêmes noms apparaissent au moins partiellement sur chaque proposition.

SUD : l'entretien professionnel annuel est une expérimentation donc non obligatoire ce qui permet une certaine liberté. CLM veut cadrer les choses, pourquoi pas mais il faut trouver un terrain d'entente et tous les encadrants ne joueront pas le jeu.

CGT : la CGT n'a jamais considéré l'ancienneté comme le seul critère à prendre en compte et certaines des propositions faites lors des dernières CAP le démontrent. Comment un n+1 aurait il les compétences de juger si un agent a les compétences à exercer des missions d'un niveau supérieur, sans que ce dernier ait été mis en situation ? La promotion ne peut pas reposer sur ce critère, lourd de conséquences sur la carrière.

Président : qui en dehors du n + 1 aurait la capacité de juger ?

CGT : il faut retirer ce critère. Les mises en situation doivent être effectuées.

Président : il faudrait traiter tous les agents promouvables de la même façon.

CGT : non car il existe d'autres critères pour départager.

Président : il s'agit d'un élément fondamental qu'il n'est pas question de retirer. Il estime qu'une prise en compte de 2 ans de carrière est courte et propose de l'augmenter à 5 ans. Il propose également de ne plus classer l'ancienneté dans les principes et de considérer qu'elle départagera les agents jugés ex aequo selon les autres critères.

SUD : fait une contre proposition, à savoir la suppression de la parenthèse limitant à 2 ans la prise de l'ensemble la carrière et de considérer l'ancienneté comme critère n° 1, les aptitudes professionnelles en n° 2, les parcours professionnels en n° 3, les objectifs en n° 4 et l'organisation des services en n° 5.

Président : prend acte de cette contre proposition. Il accepte de supprimer la parenthèse « limité à 2 ans » du point 4 p 3. mais maintient l'ancienneté comme critère ultime et invite le CTP à passer aux votes sur cette proposition :

Représentants du personnel : 4 voix contre (2 CGT, 1 UNSA, 1 SUD).

Représentants de CLM : 3 voix pour.

Avis défavorable

3 - Avis création DGA adjointe finances et coordination du développement économique :

DGS : commente le document support. La partie finances des missions du DGA sera prépondérante. Il insiste sur l'importance de l'aspect « coordination » du développement économique.

CGT : que va devenir le directeur du développement économique ? La CGT souhaite que le CTP émette un avis sur l'organisation des directions finances et développement économique.

DGS : rien ne change pour le directeur du développement économique si ce n'est qu'il aura un DGA comme responsable direct.

SUD : y a-t-il un poste de DGA supplémentaire ?

DGS : non, il s'agit du poste inoccupé du DGA de la DGSP.

SUD : donc la DGSP n'existe plus.

DGS : elle existe toujours mais sans le poste fonctionnel de DGA. Il faudra en prendre acte à un moment donné.

SUD : pourquoi n'avoir pas créé de DGA finances / ressources humaines ? Et il faut expliquer la suppression du poste de DGA de la DGSP qui est une direction importante.

DGS :

La DGSP est aujourd'hui réduite à la direction commune de la Culture et aux services des Sports et du Littoral : il apparaît préférable qu'un directeur commun Ville / CLM soit rattaché au DG. Mais il serait plus confortable pour le DG de disposer de 3, 4 ou 5 DGA mais il souhaite que CLM conserve les moyens d'en garder deux. La recherche toujours difficile d'un directeur finances de qualité a conduit au recrutement d'un candidat ayant aussi une expérience dans le domaine économique.

SUD : la création d'une nouvelle DGA était elle indispensable ?

DGS : non mais nécessaire pour baisser le nombre de directions rattachées directement au DG.

Président : l'importance des finances qui ne fera que croître, justifie cette création.

Propose de passer aux votes.

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

Représentants de CLM : 3 voix pour.

Avis favorable

4 - Avis réorganisation DOSIIN :

Expert : l'innovation numérique est liée à la technologie et elle propose des services aux entreprises. Elle est donc à la fois technique et économique. Pour atteindre l'efficacité requise, il faut scinder ces 2 compétences d'où un chef du service en charge de la partie technique et un directeur adjoint en charge de la partie économique.

SUD : en quoi le CTP est il concerné ?

DRH : parce qu'il s'agit quand même d'un changement d'organisation.

DGS : et le poste de chargé de missions qui était rattaché au directeur se trouve maintenant au sein du service innovation numérique.

SUD : y a-t-il une incidence pour les agents ?

Expert : l'encadrement des 2 agents était assuré par un chef de service qui était directeur adjoint et l'est maintenant par un chef de service.

SUD : comment s'est déroulée la mise en commun des directions informatiques des 2 collectivités ?

Expert : la mise en commun s'est plutôt bien passée mais la question est à poser aux agents.

CGT : seuls 1 à 2 agents sont satisfaits. Les autres se plaignent des conditions de travail (agencement, concentration des bureaux, bruits), de leurs missions et du fait que Philippe DURON leur a demandé de ne plus penser CLM mais Caen.

Expert : les chefs de service, autant ville que CLM, n'ont pas remonté ces informations.

Le service assistance dispose d'un local plutôt grand mais au final exigu pour les 7 agents (sur les 50 au total de la DOSIIN) y travaillant. Il est rare que tous les agents soient présents en même temps puisqu'ils se trouvent la plupart du temps sur le terrain. Il faudra néanmoins trouver une solution durable visant à améliorer leurs conditions de travail.

CGT : s'agissant d'une direction mutualisée CLM, le propos de Philippe DURON est anormal.

DGS : ne pense pas que le Philippe DURON ait prononcé ces propos.

Expert : était présent mais ne se souvient pas. Il n'a eu aucun retour de qui que se soit de la DOSIIN sur cette phrase.

SUD : les agents de CLM doivent ils utiliser le lecteur de badge ?

Expert : tous les agents disposent d'un badge pour accéder à la salle « machines ». Pour la gestion de leur temps de travail, ils utilisent des fiches horaires alors que les agents ville de Caen pointent. Cela pose des difficultés de fonctionnement.

CGT : il faudra harmoniser le temps de travail des agents des 2 collectivités.

Expert : il y a certes, encore des points à régler mais globalement la DOSIIN fonctionne plutôt bien. Les agents qui connaissent des difficultés sont invités à faire leurs observations.

CGT : avant de les faire, ils attendent peut être de voir l'évolution de l'organisation de la DOSIIN.

Expert : les prochaines évaluations annuelles constituent une occasion de s'exprimer.

DRH : le déménagement à l'hôtel de ville a été assez mal ressenti par certains. Cela sera-t-il toujours le cas après un certain laps de temps ?

Président : propose de voter sur cette modification de l'organigramme de la DOSIIN.

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

Représentants de CLM : 3 voix pour.

Avis favorable

5 - Information DHaFAP :

Expert : commente les documents supports.

CGT : apprécie d'avoir toutes ces informations et attend d'avoir les profils de postes pour émettre un avis sur l'organisation car certains ont été modifiés. Les premiers retours des agents sur l'organisation DHaFAP ont été positifs mais depuis, 2 agents essentiellement sont en souffrance.

Expert : une personne est surtout concernée et le DGA l'a rencontrée. Un balayage des missions susceptibles de lui être proposées a été fait. Elle a fait le choix de chercher ailleurs et a trouvé un poste qui lui convient. La DHaFAP ne l'a en aucun cas incitée à partir. L'autre agent concerné s'est vu aider dans l'exercice de ses missions par une autre personne de la direction et semble aller mieux.

CGT : la CGT a eu du mal à se faire entendre mais confirme avec satisfaction une amélioration.

DRH : si l'organisation initiale a mis des agents en souffrance, c'est sans aucune intention préalable. La DRH reçoit les agents, les écoute et essaie de trouver des solutions.

Expert : rappelle que l'organisation a fait l'objet d'une concertation collective. Les dysfonctionnements sont traités au fur et à mesure pour une meilleure efficacité et cela semble marcher.

SUD : y a-t-il eu des échanges avec les agents sans leur hiérarchie ? Cela peut aider les agents à s'exprimer plus librement.

DRH : oui.

CGT : les conditions matérielles se sont dégradées depuis l'arrivée de tous les agents à Rémy.

SUD : l'employeur peut mettre en place des organisations mais sans mettre « en souffrance » ses agents car celui-ci est garant de leur santé. SUD n'a entendu que des agents insatisfaits de se trouver à Rémy.

CGT : le CTP a émis un avis sur la création de la DGA mais pas sur son organisation, d'autant plus qu'il y a eu des changements.

DGS : le CTP s'est prononcé en mai 2010 sur la création de la DGA. Ce sont les missions d'un poste qui ont changé et non une organisation.

CGT : la gestion mutualisée des secrétariats constitue un changement d'organisation.

SUD : combien y a-t-il d'agents non titulaires et quels sont leurs poste et grade ?

DRH : 3 agents sont en contrat d'un an sur emplois permanents. 1 à l'aménagement, 1 à la politique de la ville et 1 au foncier.

SUD : pourquoi sont ils non titulaires ?

DRH : les jurys de recrutement les ont trouvés meilleurs que les autres ; ils ont l'obligation de passer le concours.

6 - Direction mise en commun de la culture – organisation et gestion du temps de travail des agents - avis sur le maintien provisoire des pratiques actuelles au sein de la ville de Caen et de CLM :

DRH : commente le document support. Le but est de permettre provisoirement aux agents ville de Caen de pouvoir continuer à pointer sur la base de 37 h 30 hebdomadaires. Rien ne change pour les agents de CLM.

SUD : les directions mutualisées constituent des exceptions. La ville de Caen a décidé de recourir aux horaires variables mais c'est CLM qui décide. République est un bâtiment CLM et il n'est pas question d'autoriser la pose d'une badgeuse.

CGT : le problème se situe dans l'absence de groupe de travail en amont des mutualisations et visant à définir les règles en la matière. Le document support présente les horaires variables comme une nécessité, une obligation. Faut-il donc s'aligner sur la ville de Caen ? La CGT refuse cette situation. L'obligation n'est pas d'installer un lecteur de badges mais de compter les heures. Le choix des horaires variables est décidé avant même l'avis du CTP.

SUD : est contre cette proposition.

Président : propose de voter sur la pose d'un lecteur de badge à République pour que les agents ville de Caen puissent continuer à pointer.

Représentants du personnel : 4 voix contre (2 CGT, 1 UNSA, 1 SUD).

Représentants de CLM : 3 voix pour.

Avis défavorable

7 - Avis changement d'horaires MNS piscine d'Hérouville St Clair :

Experte : commente le document support. Elle signale l'absence d'un local de restauration.

CGT : les agents sont contraints de déjeuner dans l'infirmerie, le local technique et le local des MNS.

DGS : peut être qu'un aménagement modulaire à côté du local des Marsouins pourrait convenir ?

CGT : il faudrait un local accolé à la piscine, pour éviter au personnel de devoir changer de tenue pour sortir à l'extérieur.

Représentant de Caen la mer : a constaté que la fréquentation de la piscine a augmenté car il est plus difficile de trouver une place sur le parking qu'avant. Ce qui prouve que le public est satisfait. Approuve le projet d'organisation qui va proposer encore plus d'activités.

SUD : il manque les anciens horaires des MNS.

CGT : les horaires sont restés globalement les mêmes, à l'exception de quelques changements à l'heure du déjeuner.

SUD : aurait souhaité être associé en amont au projet. Signale des coquilles dans les nouveaux horaires. Pourquoi a-t-il été nécessaire de tenir plusieurs réunions pour que les agents acceptent leurs nouveaux horaires ?

Experte : il s'agissait plutôt de trouver un accord sur la répartition des animations proposées.

SUD : 43 h 30 de travail pour certaines semaines, cela n'est-il pas fatigant pour des agents devant rester toujours vigilants ?

Experte : ce sont des cycles de 3 semaines. Les 2 autres semaines comptent 33 h 45. Cela fonctionne comme cela pour les 4 piscines communautaires.

CGT : c'est la raison pour laquelle il est demandé depuis plusieurs années que le décompte soit effectué en heures.

SUD : quid des pauses ?

Experte : les pauses ne sont pas mentionnées dans les emplois du temps mais apparaissent sur les plannings quotidiens. Elles durent 30 mn et sont prises en fonctions des activités en bassins.

Président : propose de passer aux votes.

SUD : n'estime pas possible de voter en l'absence des anciens horaires.

Président : le vote est reporté au CTP du 13 décembre.

8 - Information médecine préventive :

DGS : la recherche de médecins a été abandonnée au profit de la création d'un groupement de commandes pour la réalisation de missions de médecine préventive pour le personnel.

SUD : à quelle fréquence les agents passent ils les visites médicales ?

DRH : la réponse sera fournie ultérieurement.

9 - Question diverses :

Président : apporte des réponses aux questions diverses posées lors du dernier CTP.

A) La bibliothèque HSC a fait l'objet d'une journée « porte ouverte » le samedi 1^{er} octobre 2011, de 14 h 00 à 22 h 00 au lieu de 18 h 00, sur la base du volontariat. Il n'y a pas d'autres journées similaires de prévues.

SUD : le CTP aurait du être informé au préalable de cette ouverture, même s'il s'agit d'un évènement très ponctuel dont le bien fondé n'est pas remis en cause. La durée légale a-t-elle été respectée en termes de temps de travail / temps de repos ?

Président : la réponse sera fournie.

DRH : une note de service sur la nécessité pour les services d'avertir la DRH de tout changement éventuel d'organisation et ce suffisamment en amont du CTP afin d'éviter que les dossiers arrivent *a posteriori* si un avis est nécessaire.

B) La note de Patrice BONAPARTE du 1^{er} septembre 2011 sur la gestion des congés au sein de la direction des bâtiments ne confirme pas de prééminence de la ville de Caen sur CLM. Elle décrit des règles de fonctionnement interne sur la gestion des congés.

C) CGT : Quel est le coût du cabinet KURT SALMON ?

Président : il s'agit d'une question spécifique à laquelle il sera répondu lors du prochain CTP.

D) Les recrutements à la bibliothèque de Caen sur lesquels SUD a questionné CLM font l'objet d'une étude. La note de Gérard FOURQUET et le courrier de Philippe DURON ont déjà apporté des éléments.

SUD : les membres du CTP pourraient ils être destinataires de la note de Gérard FOURQUET ?

Président : elle leur sera envoyée.

E) La dépollution du quartier Koenig n'incombe pas encore à CLM puisqu'elle n'est pas officiellement propriétaire. Cette dépollution coûtera 4 fois plus cher que l'estimation initiale soit 2 millions d'euros car elle couvrira aussi les terrains extérieurs aux quartiers militaires

F) Le nouveau DGA occupera un logement en ville et non dans le quartier Koenig.

La séance a été levée à 16 h 00.

Le secrétaire,

Le secrétaire adjoint,

Le président,

Serge ETAVE

Erik CALVET

Pierre ESTRADE

