

PRESENTS :

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

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

*Membre titulaire :*

- Madame Corinne FERET (Caen)

*Membre suppléant :*

- Monsieur Rémy POIRIER (Mathieu)

Messieurs Pascal PATRY, directeur des ressources humaines et Serge ETAVE, direction des ressources humaines.

**Experts** : pour le point n°1 : Amélie FOURNIS, chargée des données budgétaires, économiques et sociales. Pour les points n° 2 et 3 : Brigitte AUBRY, chargée de l'analyse des emplois, des méthodes et de l'organisation. Pour le point n° 4 : Claude DEVIN, administratrice du CRR. Pour le point n° 6 : Pierre André MARTIN directeur de la DOSIIN. Pour le point n° 9 : Abdelkader CHTIAH, chef du service collecte et traitement des déchets ménagers et assimilés.

L'ordre du jour était le suivant :

1. Avis rapport sur l'état de la collectivité (bilan social).
2. Avis sur critères évaluation annuelle.
3. Avis sur les principes internes de gestion du parcours professionnel.
4. Avis sur changement de lieu de travail (CRR département théâtre).
5. Information bilan direction des bâtiments mise en commun.
6. Information bilan DOSIIN mise en commun.
7. Information bilan pôle médico-social mis en commun.
8. Information état d'avancement projet hôtel d'agglomération.
9. Information réflexion optimisation régie de collecte.
10. Information proposition de modification profils de postes de catégorie A (bibliothécaires) à la bibliothèque de Caen.
11. Questions diverses.

Le CTP du 28 juin n'a pu se tenir faute de quorum et a été reporté le 03 juillet. Aucune condition de quorum n'est requise lors de cette 2<sup>ème</sup> séance.

**Monsieur ESTRADÉ** ouvre la séance à 9 h 45. Les représentants du personnel étant tous absents, il n'y a pas de secrétaire adjoint de séance.

## **1 – Avis rapport sur l'état de la collectivité (bilan social) :**

**Experte** : commente le volumineux rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2011 via une présentation synthétique Power Point.

**Président** : il est préférable de différencier le nombre de stagiaires et de titulaires plutôt que d'annoncer 646 stagiaires et titulaires.

**Experte** : sur 792 agents, 90,9 % travaillent à temps complet et 9,1 % à temps non complet.

**Représentante de Caen la mer** : s'agit-il de temps partiel choisi ou de postes à temps non complet ?

**Experte** : il s'agit de postes à temps non complet. Les temps partiels sont intégrés dans les temps complets. Elle donne la répartition par sexes puis par catégories.

**Représentante de Caen la mer** : connaît-on la répartition par sexe pour chaque catégorie ?

**Experte** : le tableau 1.1.2 à la page 15 du rapport donne la répartition par sexe et cadres d'emplois. Pour la prochaine fois, la répartition par sexe et par catégorie sera effectuée. Le vieillissement perdure : moyenne d'âge de 44,7 ans en 2009 et de 44,3 ans en 2011.

**Président** : constate au contraire un léger rajeunissement. Tous les agents en place ont vieilli de 2 ans et malgré tout la moyenne a baissé ce qui signifie que du personnel jeune est arrivé.

**Représentant de Caen la mer** : les agents les plus âgés sont partis en retraite.

**Président** : le personnel de Caen la mer doit-il être considéré comme étant âgé ?

**DRH** : Caen la mer se situe dans la moyenne.

**Experte** : il y a eu beaucoup de départs en retraite. De nombreux autres départs sont prévus dans les prochaines années.

**DRH** : la moyenne d'âge pour la catégorie B fait état d'une augmentation du vieillissement de plus de 2 ans entre 2007 et 2011.

**Experte** : les chiffres des prévisions de départ à la retraite sont basés sur l'âge légal de départ. Il n'y a donc pas de certitude. Ces départs sont autant de fuite de compétences.

**Président** : il ne peut en être autrement.

**DRH** : cela signifie qu'on n'anticipe pas les départs (pour des raisons budgétaires).

**Experte** : le taux d'emploi des personnes handicapées est de 4,4 % ce qui est équivalent à la moyenne nationale.

**Représentante de Caen la mer** : ce taux est inférieur au seuil légal de 6 %.

**DRH** : cela a généré le paiement d'une pénalité de 60 000 €.

**Représentante de Caen la mer** : la Région a passé des conventions avec des organismes et des associations qui aident les collectivités à recruter des personnes handicapées sur des emplois compatibles avec leur handicap.

**Experte** : le taux d'absentéisme est de 5,2 % contre 11 % pour les collectivités de plus de 350 agents (données 2010).

**DRH** : la prévention des risques commence probablement à porter ses fruits.

**Experte** : conclut sa présentation par les axes de travail et d'amélioration.

**Avis favorable à l'unanimité.**

## **2 – Avis sur critères évaluation annuelle :**

**Experte** : Il arrive que des entretiens ne soient pas réalisés (retraite, congé maternité) et cela génère des erreurs dans la base de données. Un cadre « entretien non réalisé » avec motif a été ajouté dans le formulaire d'entretien individuel.

**Président** : un agent qui refuse l'entretien est-il susceptible de sanction ?

**DRH** : oui mais ce cas ne s'est pas encore produit. L'ajout de ce cadre permettra de mentionner ce refus.

**Experte :** L'entretien débute par le bilan de la période écoulée. Pour la fiche de poste la mention « fiche à mettre à jour et à joindre au présent document » est dorénavant de couleur rouge. 70 retours seulement ont été comptabilisés l'année dernière.

La partie « observations et faits marquants de l'année écoulée » a été ajoutée. Beaucoup d'agents en avaient exprimé le souhait lors de l'entretien de l'année précédente.

Sur les objectifs de la période écoulée, les termes « généraux et personnels » ont été abandonnés au profit des termes « direction ou service et individuels » plus précis. Le guide de l'entretien individuel donne des précisions en termes de procédure et de définition de mots. L'évalué peut rédiger un commentaire s'il le souhaite, la place disponible s'adaptant à la longueur du commentaire.

Vient ensuite la partie « formation ». Des agents ont souhaité connaître les raisons de formations n'ayant pas abouties. Une colonne « motif du non suivi de session de formation » a donc été rajoutée ainsi que la question du report ou non des dites formations.

La partie « acquis de l'expérience professionnelle (hors missions quotidiennes) » a été supprimée, les agents la considérant comme une intrusion dans leur vie privée.

En 2011, les critères sur « l'appréciation de la valeur professionnelle » étaient les suivants : Savoir faire, organisation et efficacité, initiative et efficacité, autonomie, capacité relationnelles, animation d'équipe, management.

Le bilan a montré qu'évaluateurs et évalués ne s'y retrouvaient pas vraiment. Dorénavant le thème « encadrement » est devenu plus détaillé et a été déplacé dans une rubrique à part car tous les agents n'encadrent pas. Il est proposé la création de 3 thèmes sur la base du savoir, savoir faire et savoir être, chacun de ces 3 thèmes comprenant plusieurs critères. La plupart d'entre eux ont été conservés mais certains ont été ajoutés, notamment le « respect des règles d'hygiène et de sécurité » et « l'attitude éco responsable » (éteindre les lumières...). Chaque critère comporte une échelle à 4 niveaux de compétence : peu développé, en cours d'acquisition, assuré et marqué.

Sur les objectifs de la période à venir, une phrase en rouge rappelle la possibilité de déterminer conjointement (évaluateur et évalué) des indicateurs permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs.

La partie « souhait de développement professionnel » est à l'initiative de l'évalué. Celui-ci peut désormais lister de manière plus précise les actions envisagées pour obtenir cette évolution professionnelle (concours, formations...). Le droit individuel à la formation (DIF), peu utilisé jusqu'à présent, est mis en avant.

En fin de document se situent les visas de l'évaluateur, de l'autorité territoriale, du directeur ou du chef d'établissement. L'évalué signe tout à la fin. Des agents de la bibliothèque de Caen ont souhaité que la directrice puisse également rédiger un commentaire et signer.

**Président :** si elle apparaît c'est en tant que n + 3.

**Experte :** oui. La mention « date de transmission de l'évaluateur à l'évalué » n'ayant pas toujours été respectée lors du précédent entretien, la couleur a été modifiée pour attirer l'attention.

**Représentante de Caen la mer :** ce document a-t-il été élaboré avec les organisations syndicales ?

**DRH :** oui pour le document de l'année dernière. Un bilan a été réalisé et a été vu cette année lors d'un groupe de travail où la participation a été faible.

**Experte :** pour tenir compte des retours critiques formulés sur la formation des évaluateurs, celle-ci va cette année être davantage orientée vers la prise en main du document d'entretien individuel. Les groupes vont être plus nombreux avec moins de participants (12 groupes de 10 participants).

Les anciens entretiens seront disponibles en PDF pour les prochaines procédures ce qui implique de photocopier les documents papier. Le but à terme est d'informatiser au maximum la procédure afin d'éviter les manipulations papier.

La formation « évaluateurs » permettra d'indiquer le chemin informatique pour trouver les documents supports de la procédure, chemin qui n'a pas toujours été repéré lors de la précédente campagne.

**DRH :** chaque année sera organisée en interne une campagne de formation des évaluateurs dans le cadre du parcours modulaire. Toutes ces informations ont vocation à être sur le progiciel de gestion de la formation.

**Président** : remarque que les délais de diffusion du compte rendu sont plutôt courts.

**Experte** : un décret visant à rallonger ces délais pourrait sortir en 2013.

**Représentante de Caen la mer** : remarque que le visa de l'autorité territoriale est placé avant celui du directeur ou du chef d'établissement. Il semble plus logique de le placer après.

**Experte** : le visa sera déplacé.

**Avis favorable à l'unanimité.**

### **3 – Avis sur les principes internes de gestion du parcours professionnel :**

**Experte** : par rapport à la version précédente, les modifications du document « modalités d'analyse des avancements de grades et promotions internes » apparaissent en vert. Le formulaire « avis sur avancement et promotion » a lui aussi été modifié. Un avis « à différer » a été ajouté et devrait être mieux perçu qu'un avis défavorable. Cet avis s'adresse aux agents non concernés (nouveau recrutement) ou qui refusent d'être promus ou qui n'ont pu être évalués parce non placés en situation.

**DRH** : ou placés partiellement en situation. Cela suppose une confirmation et donc la case « à différer » serait bien utile.

**Président** : cette situation ne peut être prolongée indéfiniment.

**DRH** : il faudra se prononcer au bout de 2 exercices ce qui semble raisonnable.

**Experte** : chefs de service et directeurs devront dorénavant motiver leur choix.

**Avis favorable à l'unanimité.**

### **4 – Avis sur changement de lieu de travail (CRR département théâtre) :**

**Experte** : elle commente le document support. Caen la mer a créé le département « théâtre » le 1<sup>er</sup> septembre 2011 dans le cadre du projet pédagogique du CRR et du maintien du label Conservatoire à Rayonnement Régional. En l'absence de lieu dédié, l'enseignement s'est déroulé en partie dans une salle mise à disposition par la ville de Caen et située à la MJC de la Guérinière et pour une autre partie au CRR.

L'opportunité de locaux dédiés loués s'ouvre à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012. Ces locaux sont situés 2 bis rue de l'Union à Caen. L'organisation de ce département s'en trouvera modifiée. 4 volets sont concernés.

Pour l'enseignement, il est prévu le recrutement d'un assistant spécialisé à TNC (10/20<sup>ème</sup>) pour dispenser l'enseignement des autres cycles que le cycle à orientation professionnelle, assuré par un professeur d'enseignement artistique à TC. La spécificité de l'activité nécessite une certaine adaptabilité de l'emploi du temps des enseignants aux disponibilités des élèves notamment.

La gestion administrative est assurée par un agent travaillant au CRR et représente 50 % d'un TC.

L'entretien des locaux est estimé à 9 h 00 hebdomadaires. Il est proposé une augmentation de la quotité de travail d'un agent à 19/35<sup>ème</sup> selon le planning présenté sur le document support.

**Président** : combien d'agents seraient concernés ?

**Experte** : 5 agents sont à 19/35<sup>ème</sup>. L'agent volontaire devra être capable de travailler seul sur un site.

**Représentante de Caen la mer** : pourquoi les heures hebdomadaires à effectuer ne sont elles pas regroupées pour éviter un déplacement quotidien ?

**Experte** : les sanitaires doivent être nettoyés tous les jours. Le temps de travail des vendredis et samedis est plus long que les autres jours pour pouvoir assurer une prestation plus approfondie. La pause quotidienne de 20 minutes est prise au conservatoire pour garder un sens à la notion d'équipe.

Les besoins en termes de régie technique ne nécessitent pas l'intervention d'un technicien du CRR. Cela serait revu si nécessaire.

**Président** : trouvera-t-on facilement un agent volontaire ?

**Experte** : oui. Comment procéder pour obtenir une augmentation de qualité de travail ?

**DRH** : il faut faire une demande officielle. Si le principe de l'augmentation est accepté, il faudra que le conseil communautaire vote une délibération.

**Avis favorable à l'unanimité.**

#### **5 – Information bilan DOSIIN mise en commun :**

**Président** : propose de commencer les bilans des directions mises en commun par la DOSIIN au lieu des bâtiments, l'expert étant déjà présent.

**Expert** : commente le document support. La 1<sup>ère</sup> année de mutualisation a permis de simplifier, rapprocher, faciliter l'usage des outils informatiques entre les 2 collectivités, au bénéfice des agents. La mutualisation a permis à la DOSIIN d'améliorer les échanges globaux via les rapprochements des serveurs téléphoniques, messageries et informatiques, ce qui a facilité les échanges. Cela a généré du travail supplémentaire qui s'est révélé intéressant à réaliser. Le document support répertorie les points exprimés par les équipes en réunion de bilan. Un point important réside dans le souhait d'une égalité de traitement entre les agents en termes d'horaires, de RTT, badgeage, RI... Les agents ont lu le dernier n° d'équipage et ils ne comprennent pas le décalage entre la situation décrite par les syndicats de Caen la mer et la réalité qu'ils vivent au quotidien.

La mutualisation a permis aux acteurs extérieurs d'avoir une meilleure lisibilité de la DOSIIN.

Le traitement de dossiers comme le développement numérique du territoire ou la fibre optique se trouve amélioré (limitation des réunions puisqu'il n'y a plus qu'un seul interlocuteur). Les utilisateurs sont globalement mieux informés (meilleure professionnalisation). Il n'a pas été constaté de conflits entre les agents ville et les agents Caen la mer.

**Président** : les problèmes soulevés en CHS ont-ils été résolus ?

**Expert** : la cloison dans la salle des machines a été posée, à la grande satisfaction des agents. La mise à disposition de casques pour téléphoner a été testée ; la plupart des agents a apprécié de les utiliser. La direction des bâtiments a été informée à propos des angles de bureaux ; ce point est pour l'instant en attente. Les agents de la DOSIIN qui travaillaient à République depuis 5 ou 6 mois ont réintégré l'hôtel de ville.

**Président** : compte tenu de l'heure, il ne sera pas possible de voir les autres points de l'ordre du jour. Il propose de conclure par l'information sur la réflexion optimisation de la régie de collecte. Ce point avait été prévu à l'ordre du jour du CTP précédent. Abdelkader CHITAH avait patienté longtemps pour rien. Il est souhaitable de ne pas renouveler cette situation.

#### **6 – Information réflexion optimisation régie de collecte :**

**Expert** : les marchés en cours arrivent à terme le 31 mars 2013 et il apparaît opportun d'étudier des pistes visant à optimiser la régie de collecte des déchets. Ces pistes ont été présentées en commission puis en bureau communautaire et validées pour la plupart. Parmi elles il y a notamment une seule collecte d'OM par semaine, une collecte de déchets verts tous les 15 jours, une augmentation de l'amplitude horaire (travailler toute la journée). Est aussi à prendre en compte l'extension de la régie de collecte aux communes d'Ifs et de St André sur Orne. Quels seront les moyens humains et matériels nécessaires à une nouvelle organisation qui reste à définir ? La tâche a été confiée au bureau d'études « environnement et services » à Nantes. Le document support répertorie les différentes phases de l'étude qui a débuté par l'état des lieux. Cet état des lieux a été présenté au comité de pilotage puis aux agents le 21 juin. Les pistes d'optimisation seront approfondies, hiérarchisées et chiffrées à la rentrée (avantages et inconvénients, besoins à court et moyen termes). Le but est que les agents s'y retrouvent sans que la qualité du service public diminue.

**Président :** des indicateurs tels que le nombre de réclamations téléphoniques, ramenées au nombre d'habitants, est le double dans les collectes en régie. IFS constituera un test puisque collectée jusqu'à présent par VEOLIA avant de l'être bientôt par la régie.

**Expert :** le respect des normes de sécurité (comme par exemple le fait de ne collecter qu'un seul côté à la fois) va allonger la durée des collectes. De mauvaises pratiques durant des années entraînent une usure physique prématurée. Le recours aux vacataires le prouve.

En l'absence de questions diverses, la séance a été levée à 11 h 35.

Le secrétaire,



Serge ETAVE

Le président



Pierre ESTRADE