

Compte-rendu CT Du 17 janvier 2017

Introduction

C'est nouveau et clairement affiché : il y a un grand nombre de réorganisations et de projets métropolitains où les postes sont amenés à évoluer vers plus de précarité. On ne remplace pas les départs mais on passe à des missions sur des temps limités. Ce sont des contrats ou des agents qui y répondent acceptent une plus grande mobilité à court ou moyen terme. **Pour la CGT, on s'éloigne dangereusement du statut de la fonction publique.**

2 – GESTION DE L'EMPLOI

2.A - Tableau de suivi des effectifs

Plusieurs dossiers mentionnent la création de postes à durée déterminée sur des missions plus au moins courtes. C'est une vision à court terme du Service public. **La CGT pense au contraire que pour répondre aux besoins des citoyens, cela nécessite plus de moyens et des engagements sur le long terme.**

Vote Pour : Abstention : CFDT, UNSA Contre : CGT, FO

2.B – Etat des lieux des postes par filières et par cadre d'emploi au 31/12/16 (information)

Pour information au 31 décembre 2016, Nantes Métropole voit ses effectifs portés à 3915 agents.
Répartition par filière : technique : 2542, administrative : 1244, culturelle et médico-sociale : 113, divers : police : 1, animation : 2, emploi fonctionnel de direction : 13 et 13 collaborateurs de cabinet.

2.C- Référentiel métier dessinateur

Comment une collectivité peut faire passer un dossier alors que toutes les organisations syndicales ont voté **contre** ce dossier et que les agents concernés sont majoritairement défavorables à celui-ci. **Ça sent le 49.3...**

Lorsque nous imprimons ce compte-rendu, les agents dessinateurs sont mobilisés pour obtenir le report de ce dossier pour des nouvelles négociations.

Vote Pour : Abstention : Contre : Unanimité des OS

2.D – Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Il s'agissait de définir les modalités pratiques de mise en œuvre du don volontaire par les agents de jours de repos au profit de collègues dont l'enfant est gravement malade.

S'il n'est appréhendé que sur un registre sensible et émotionnel, le contenu de ce dossier semble *a priori* ne devoir (ne pouvoir) souffrir aucune remise en cause.

N'y aurait-il pas en effet quelque inconvenance, et plus encore une forme d'indécence, à oser formuler la moindre réserve à l'endroit d'un dispositif, celui du don de jour de congés, qui prétend se parer de toutes les vertus, convoque avec emphase des valeurs comme l'humanisme, la générosité et la compassion et dont le discours qui en promeut la mise en œuvre est saturé de bons sentiments. Quel esprit, un tant soit peu empathique, pourrait raisonnablement, s'opposer à ce qu'un parent, fortement éprouvé par une situation dramatique, puisse bénéficier de l'élan de solidarité de ses collègues ?

Et pourtant, c'est bien parce que la CGT conçoit l'allocation de temps – et de tout le temps nécessaire !- aux parents – et à tous les parents d'enfants gravement malades ! - comme une obligation impérieuse, s'imposant à la société toute entière, que nous nous opposons à ce que l'exercice de ce qui devrait être un droit universel, et non une simple possibilité aléatoire, soit suspendu au bon vouloir individuel, assujettie à la charité personnelle et renvoyé à la bonté individualiste.

Nous condamnons ainsi ce dispositif qui transmue les jours de congés, de droit inaliénable en capital cessible ; qui, alors que le travail s'intensifie, demande aux salariés, et à eux seuls, d'être généreux, de sacrifier leur droit légitime au repos et, partant, exonère totalement les employeurs de leurs responsabilités, la notion de partage semblant leur être étrangère. Nous repoussons un dispositif qui inévitablement créera des situations d'injustice intolérables entre ceux qui pourront et ceux qui ne pourront pas collecter des jours de repos ; un dispositif qui potentiellement pourra être source de culpabilisation pour les

agents, tant pour ceux qui ne pourront donner parce qu'ils souhaiteront, légitimement, user de l'entièreté de leurs jours de congés, que pour ceux qui solliciterons le don en ce qu'ils pourront en concevoir une forme de honte.

Afin de répondre à ces situations dramatiques, nous en appelons à la solidarité horizontale, collective, mutualisée et universelle et non à une solidarité rabougrie procédant de l'addition de dons individuels, aussi louables soient-ils. En cela, nous exigeons l'application du principe sous-tendant notre système de sécurité sociale, « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ».

Certes, des dispositifs de cette nature existent bel et bien, à l'image du droit au congé de présence parentale pour enfant malade, handicapé ou accidenté. Ils s'avèrent toutefois trop limités dans le temps et insuffisamment rémunérés. Or, et comme le rappelait opportunément **Mme la députée Marie-Françoise Clergeau** (dont Mme LEFRANC fut l'assistante parlementaire) lors du débat à l'Assemblée Nationale : « *Les salariés n'ont pas, à titre personnel, à combler les carences de l'État* ». Il conviendrait en effet d'améliorer très sensiblement les droits relevant de la solidarité nationale et non d'instaurer un ersatz de charité de dame patronnesse qui fleure bon le capitalisme manchestérien du 19ème siècle. Dans cette attente, il appartient à Nantes Métropole, si elle veut être l'employeur responsable socialement qu'elle prétend être, de prendre toute sa responsabilité et de ne pas se défausser sur ses agents : pourquoi ainsi ne pas envisager d'augmenter très sensiblement la durée de l'autorisation d'absence, aujourd'hui limitée à un maximum de **5 jours**, dont peut bénéficier un agent pour rester auprès de son enfant gravement malade ? L'absence de tout décret prescrivant une durée maximale fait de cette allongement une solution viable juridiquement.

En conclusion, la CGT s'oppose à ce dispositif de don de jours de congés, en raison de son injustice, de l'idéologie qui le sous-tend et de l'instrumentalisation éhontée à laquelle il procède de l'émotion que ces situations dramatiques d'enfants gravement malade suscitent très logiquement chez les agents.

La CGT attend en outre que Nantes Métropole, en sa qualité d'employeur, fasse montre de la même « solidarité » que celle dont elle appelle ses agents à faire preuve, notamment en palliant les insuffisances de l'aide apportée par l'Etat aux parents d'enfants gravement malades. Mais que valent ces situations dramatiques face aux exigences d'optimisation et de diminution de la masse salariale dont on nous rabat les oreilles à longueurs de journée ?

Vote Pour : CFDT, UNSA Abstention : FO Contre : CGT

2E – 2 fiches de gestion RH (information)

- Indemnité différentielle de cadre d'emplois
- Priorités de recrutements

3 - DIRECTION GENERALE

3.A – Direction Generale Sécurité et Tranquillité Publique – maison de la tranquillité Publique : mise en œuvre du projet

Concernant cette réorganisation, nous resterons vigilants dans les mois à venir sur l'évolution de ces dispositifs en terme de moyens humains et d'organisation. Deux points attirent notre attention dans ce dossier :

- D'une part l'accueil téléphonique (Allo tranquillité Publique) qui risque bel et bien d'être submergé face aux demandes diverses et variées.
- D'autre part, cette structure risque fort de n'être qu'un projet d'affichage car les moyens humains et d'organisation ne semblent pas suffisants face aux défis à mener. Le personnel demeure à effectif constant pour toujours plus de missions. Favoriser et mettre en avant l'accueil du public en mettant en arrière plan le temps à dédier pour la gestion administrative montre bien une volonté d'affichage au détriment d'une organisation en toute logique. C'est la bouche en cœur que les responsables de ce projet nous assurent que ce ne sera pas juste de l'affichage...

Au passage la possibilité de badgeage a disparu et des horaires ubuesques ont été mis en place ... les réponses des intervenants sont confuses sur l'organisation de service.

Vote Pour : Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

3.B - Direction Générale Ressources : Département Finances Marchés Performance : Mutualisation des finances : organisation finalisée de la direction

- Alertée par la CGT, l'administration nous le confirme. Il ne sera, encore une fois, pas simple ici d'harmoniser les pratiques et les procédures des directions finances des 2 collectivités. Le directeur précise même que certaines missions resteront sans doute organisées, dans leur travail, comme dans la collectivité de départ. Ce n'était pas ainsi expliqué dans le dossier.

En fait, l'administration nous confirme ce que les agents pressentent. Il y a une volonté de la hiérarchie que cette harmonisation se mette en place par autorégulation. Les agents se débrouilleront très bien tout seuls face aux difficultés. Plusieurs activités seront maintenant séparées (la dette et la communication financière, par exemple) et cela pose un concret problème de perte d'intérêt et d'autonomie. Plusieurs agents ont déjà quitté le navire au regard de ce même constat : cette réorganisation organise la dispersion de missions qui fonctionnaient pourtant bien.

- Le déménagement des agents de la ville est un point positif mis en avant. Le déménagement de la commande publique, effet induit par cette relocalisation des agents réorganisés, personne n'en parle. Surtout pas le dossier de CT. Pourtant, c'est un élément de réorganisation de la collectivité ! Ce sont des relations de travail de proximité avec les autres directions qui vont être consciemment déconstruites. Aucune information. Aucun dialogue. En toute logique, les agents concernés le vivent mal.

- Enfin, le bilan des effectifs apparaît comme une véritable supercherie! L'administration affiche un bilan positif (36 postes à la ville + 27 poste à la métropole = 63 au final). 1 poste est créé. On arrive à 64 postes, plus qu'avant. Attention, 1 poste est gelé et 3 sont « proposés à la suppression ». Allez, rendez- vous au prochain tableau des effectifs. La DRH acceptera cette « proposition ». Encore une fois, c'est... moins d'emploi public pour une charge de travail grandissante, dans un contexte de réorganisation complexe. Mais n'oublions pas le « fait générateur »: mutualiser, c'est diminuer la masse salariale. Une vraie politique de gauche !

Vote Pour : Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

3C – Modalités relatives au transfert des compétences sociales du département à la métropole: mise à disposition de la ligne hiérarchique

Il s'agissait à travers ce dossier de « mettre en musique », sur le versant organisationnel, le récent transfert au profit de Nantes Métropole de certaines des compétences du Département en matière sociale, et en particulier de la compétence du Fonds de Solidarité Logement et Coordination gérontologique (Centre Locaux d'Information et de Coordination).

Or, la propension de notre administration à concevoir des agencements/combinaisons institutionnels et organisationnels d'une complexité et d'une illisibilité qui confinent au raffinement ne laissera jamais d'étonner la CGT. Entre les services communs, les directions partiellement mutualisées et les mises à disposition, même le plus chevronné des agents y perd son latin et s'égaré dans ce chaos organisationnel. Que dire alors du simple citoyen : que perçoit-il et que comprend-t-il réellement de cet enchevêtrement inextricable ?

Le dossier présenté illustre parfaitement cet état de fait. Voilà donc des agents appartenant à des services du CCAS (et Direction de l'Inclusion Sociale), rattachés fonctionnellement à la Ville de Nantes (au sein du Département Prévention et Solidarité), mais relevant plus globalement d'une Direction générale constituée en service commun gérée par Nantes métropole (Direction générale délégué à la cohésion sociale), qui vont pour une fraction de leur temps de travail être mis à disposition de la Métropole afin d'encadrer des activités relevant de la compétence de cette dernière (en l'espèce le Fond de Solidarité pour le Logement). **En matière de montage ubuesque, il paraît relativement difficile de faire plus abouti.**

Alors, bien évidemment, cette inventivité organisationnelle débridée accuse un léger temps d'avance sur le droit applicable, les mises à dispositions prévues par le dossier (qui sont ici proposées) ne relevant pas des cas explicitement envisagés par le législateur. De là à parler d'illégalité...

Par ailleurs, la CGT admire la précision, quasi chirurgicale, avec laquelle les quotités de temps de travail pour lesquels les agents seront mis à disposition de la Métropole ont été arrêtées (**0,20 ETP** pour la responsable du Pôle Logement Hébergement et Urgence Sociale, **0,10 ETP** pour la Directrice de l'Inclusion Sociale et pour la Directrice Département Prévention et Solidarités). Ce ne sont certes là que de premières approximations. Il fallait bien arrêter un chiffre. Soit, mais ne sont-ce pas ces mêmes approximations qui détermineront le montant du reversement de la Métropole au CCAS pour services rendus ? Aussi, si ces quotités s'avéraient plus réduites qu'envisagées ou à l'inverse plus conséquente, l'une des deux institutions en serait nécessairement pénalisées.

Enfin, ces temps dédiés à ces nouvelles missions transférées du Département s'ajoutent mécaniquement au temps de travail de chacun des agents concernés. Inutile ainsi d'être titulaire d'un doctorat en mathématiques appliquées pour comprendre, qu'à périmètre constant, 1 ETP + 0,20 ETP : 1,20 ETP et 1ETP + 0,10 ETP : 1,10 ETP. De création de postes, il n'en est évidemment pas question... Mais quand arrêteront-ils de se foutre de nous ?

Vote Pour : CFDT Abstention : FO, UNSA Contre : CGT

4 - DIRECTION GENERALE DES SERVICES

4A - Organisation mise en place pour la gestion de données dans le cadre du projet H2020 My Smart Life

La smart city... une idée noble à l'origine puisqu'il est question de favoriser une qualité de vie élevée dans le cadre d'un développement des ressources grâce à une gestion améliorée des données (data) et des réseaux. Hélas Nantes n'échappera pas au bilan mitigé de villes qui ont pris le même « smart » chemin comme la plus « smart des cities » françaises telle que Lyon.

Le test de QI urbain est sans appel : en matière d'image de la ville cela s'est révélé certes payant... mais pour ce qui est des résultats c'est une autre affaire. La Smart city est un fourre tout sans logique ni cohérence d'ensemble sinon une accumulation de moyens reliés par l'usage des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication). Les résultats s'avèrent relatifs, sujets à caution ou, faute d'objectifs quantifiables, flous.

L'expérience [Linky](#) à l'échelle nationale vient souligner la relativité des résultats obtenus à ce jour en matière de smart city. L'installation de 35 millions d'exemplaires du compteur intelligent d'ErDF pour 4,5 milliards d'euros, s'est avérée être un échec.

Alors qu'on promettait des économies d'énergie significatives, les premières études ont révélées que, «[pour 90 % des consommateurs, l'arrivée de Linky n'a rien modifié dans leurs pratiques](#)». Si les usagers ne s'approprient pas ces « smart » technologies, cela ne change pas le réel.

Finalement la smart city, à Lyon ou ailleurs est bel et bien un concept marketing à succès qui s'avère être avant tout un label autodécerné de modernité. De la même manière qu'il y a eu un engouement des collectivités territoriales pour l'«[Agenda 21](#)», aujourd'hui en perte de vitesse, l'engouement pour la smart city pourrait bien rapidement retomber.

Investir autant d'argent dans cette démarche sans être plus critique ni plus exigeant sur le contenu est inquiétant. Les enjeux de la mobilité et de l'environnement justifient pleinement une plus grande exigence et requestionner l'intérêt pour le citoyen et la ville.

A la CGT, nous avons bien une idée innovante sans perte sèche pour le budget métropolitain. On éviterait ainsi le financement indirect d'entreprises connectées aux « smart » financements européens et métropolitains qui au passage, prennent une grande partie des « smart » bénéfices des développements censés être dédiés au territoire et à sa population...

« My Smart Public Service » : la véritable intelligence pour notre collectivité serait de revenir aux valeurs sûres, qualitatives et quantifiables pour la population et le développement des entreprises sur le territoire. Procurer de l'éducation, de la formation, des soins, un logement, aménager les infrastructures, ce sont des prestations qui contribuent à la richesse d'un territoire. Le service public n'est pas à considérer juste comme un adjuvant à l'économie.

Vote Pour : CFDT, UNSA Abstention : FO Contre : CGT

5 – DIRECTION GÉNÉRALE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

5A – Service Vie des Assemblées Nantes Métropole : mise en place des horaires variables

Il s'agit de la mise en place des horaires variables pour les agents chargés de la préparation et du suivi des assemblées (conseil et bureau métropolitain). Quatre agents sont concernés (3C , 1B). Mise en œuvre à partir du 20 février 2017.

Vote Pour : unanimité des OS Abstention : Contre :

6 - DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHERENCE TERRITORIALE

6A – Département des déplacements : réorganisation du département - phase 2

L'organigramme cible du département est confirmé. Alors, quoi de neuf, si ce n'est des réponses à nos questions, nos alertes, exprimées lors du précédent épisode (le précédent CT) :

- Quelle affectation claire pour les assistantes administratives, dans cette nouvelle organisation ?

Justement, aucune organisation précise. Les assistantes administratives de la Direction des Investissements et de la Circulation constitueront un « pool » à la disposition des 3 services de cette direction. Et ce pool en rejoindra un autre, avec les collègues de la Direction Stratégie et Etudes, affecté aux 2 directions. Enfin, l'assistante de la cellule de gestion verra la moitié de son poste affecté au « pool » de la DIC.

Comptant sur une autorégulation par chacun et chacune, les collègues vont se trouver tiraillées entre les besoins de chaque directions. Tout le monde sait que cela peut engendrer des situations complexes et que c'est encore un risque pris de fragiliser ce métier.

- Comment sera géré le problème des locaux, en vue d'une nécessaire proximité des agents ?

Et bien... rien n'est acté. La réorganisation du département se trouve à son tour coincée dans l'embouteillage des déménagements des autres réorganisations, en cours ou en projet. Et les nécessaires cohérences à trouver dans cette nouvelle organisation se trouve, une fois de plus, retardée.

- Des emplois seront-ils créés, nécessaires pour assumer les missions grandissantes de ces politiques publiques prépondérantes du mandat ?

Le fait générateur de cette réorganisation, c'était le départ de 2 directeurs (mobilité et retraite). L'objectif, évidemment, c'était de supprimer autant de postes. C'est fait.

Alors, ils sont où les « renforcements » et « confortements » des missions, arguments avancés pour légitimer ce changement ?

Vote Pour : Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

6B – Renforcement des services projets à la Direction de l'Espace Public, au pôles Loire Sèvre Vignoble et Erdre et Loire

Afin de garantir la mise en œuvre des projets d'espaces publics, de coproduction citoyenne et du projet urbain des bords de Loire, il s'agit de renforcer les moyens humains pour faire face à la charge de travail.

Conduite de projet à la DEP : création d'un poste d'assistant de projets (catégorie B) pour une durée de 2 ans.

Service projet du pôle Erdre et Loire : Création d'un poste supplémentaire de chef de projet (catégorie A) pour une durée de 3 ans.

Service projet du pôle Loire Sèvre et Vignoble : Création d'un poste supplémentaire de chargé d'opérations d'aménagement (catégorie B) pour une durée de 2 ans.

Pour la CGT la charge de travail est effectivement en augmentation et nécessite des créations de postes. L'activité cyclique des projets ne doit pas amener à des créations de postes à durée déterminée. Nous refusons de cautionner une politique de « précarité » qui tend à se développer sous prétextes des contraintes budgétaires.

Vote Pour : Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

7 - DIRECTION GÉNÉRALE DE LA RELATION ET DE L'INFORMATION AU CITOYEN

7A - Mise en place du pôle Information transmedia et du pôle innovation numérique

Il s'agit de répondre :

- Aux enjeux d'une information globale et cohérente aux citoyens.
- A la question de l'innovation numérique au service des usagers.

Il s'agit dans le même temps « d'optimiser » le travail des agents et de « rationaliser » l'organisation des services ! Au final ce dossier voit l'effectif passer de 60 agents à 59 et la création d'un poste de « média social manager pour une durée d'un an !

De nouveau un poste à durée déterminée.

Vote Pour : Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

8 - DIRECTION GÉNÉRALE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE

8A - Direction Développement Économique : plate forme des entreprises : mise à disposition d'un web master éditorial

Promesse de campagne de Mme ROLLAND, Nantes Métropole va prochainement mettre en place à destination des « *acteurs de l'économie locale* » (entendez par là ceux que l'on appelait autrefois, avant que la novlangue néolibérale s'impose tout à fait, les capitalistes ou les exploités), deux outils proposant services et conseils :

- une plate-forme téléphonique mutualisée avec celle existante de la CCI ;
- un site internet portail, visant à présenter l'offre de service du territoire

Or, si Nantes Métropole cajole, à travers des relations quasi-endogamiques, ces nouveaux héros modernes que sont les « *entrepreneurs* » au nom de sa compétence en matière de développement économique, pourquoi celle-ci ne justifierait-elle pas que la collectivité gratifie les travailleurs et les salariés des mêmes faveurs ?

Ne se soucier que du corps patronal procède en effet très certainement d'une approche hémiplegique des facteurs qui concourent au développement économique d'un territoire.

Protéger les salariés, les aider à faire valoir leurs droits, n'est-ce pas là aussi œuvrer à la prospérité de la Métropole et aider à son développement économique durable ? Et l'on ne parle pas ici de politique RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) dont on sait qu'elle est également, au niveau local, largement pilotée et animée par les organisations patronales.

Aussi, la CGT s'étonne que Nantes Métropole ne crée pas, à l'image de ce qu'elle va mettre en place à destination des « gentils » patrons, un site internet recensant les ressources, les structures, les aides que les travailleurs pourraient mobiliser afin de défendre leurs droits auprès de leurs employeurs.

Pourquoi également ne pas mettre en place une plate-forme téléphonique afin d'orienter et informer ces mêmes travailleurs ? La CGT est, à l'instar de la CCI pour ce qui touche à la plate-forme « *SOS patrons* », pleinement disposée à s'associer à Nantes Métropole pour développer et animer cet outil. On peut toujours rêver....

Concernant les moyens humains dédiés à la création du site Internet « *J'aide les pauvres patrons pressurés par l'Administration* », il est proposé qu'une des salariées de l'Agence Nantes Saint-Nazaire Développement (satellite de Nantes Métropole créé pour partie afin d'échapper à l'odieux statut de la fonction publique et dont la mission consiste à faire les yeux doux aux investisseurs étrangers et multinationales) soit mise à disposition de la Métropole pour 4 ans... ; Quant on vous dit que la précarité et la casse du statut constituent le fil rouge de ce CT.

Vote Pour : CFDT, UNSA Abstention : Contre : CGT, FO

9 - DIRECTION GENERALE ENVIRONNEMENT ET SERVICES URBAINS

9A - Direction de l'Opérateur Public de l'Eau et de l'Assainissement : Pôle eau potable – Service Exploitation des installations - Secteur Maintenance- Atelier automatisme organisation

Le service eau potable de Nantes Métropole est désigné « Opérateur d'Importance Vitale (OIV). Cette désignation par l'Etat entraîne des obligations réglementaires. De plus la DOPEA sera en charge à court terme de l'élaboration d'une politique de sécurité des systèmes d'information spécifique DOPEA.

Pour répondre à cette mission un poste de technicien à l'atelier automatisme est créé par la suppression d'un poste de catégorie C à l'accueil barrière qui passe de 4 à 3 agents. Un prestataire privé assurant la différence.

Pour la CGT, si il y a nécessité de créer des postes cela ne doit pas se transformer systématiquement en perte de missions et suppression de postes de catégorie C. Nantes métropole se justifie par sa politique budgétaire de gestion à effectif constant. Donc une création égale une suppression. C'est une privatisation rampante et insidieuse. La direction nous parle de faire le choix de se recentrer sur le cœur du métier. Jusqu'où ?

Vote Pour : Abstention : UNSA Contre : CFDT, CGT, FO

9B - Direction de l'Opérateur Public de l'Eau et de l'Assainissement : Pôle Assainissement : Service Exploitation des équipements : évolution de l'organisation de la mission autosurveillance

Un arrêté du 21 juillet 2015 impose aux collectivités de renforcer les dispositifs d'autosurveillance des systèmes d'assainissements en lien avec la police de l'eau et l'Agence de l'eau.

Cette mission nécessite la création d'un poste de catégorie B « chargé autosurveillance » financé par l'agence de l'eau pour une durée de...3 ans sous réserve du financement !

A la question de la CGT de savoir ce que devient le poste si le financement s'arrête, on nous répond que l'on trouvera une solution. Sans aucun doute la suppression d'un nouveau poste de catégorie C !

Les missions demandées sont obligatoires, le poste doit être pérenne et sans conditions de durée !

Vote Pour : UNSA Abstention : CFDT Contre : CGT, FO

10 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

10A – Département des Ressources Numériques : renforcement des moyens en lien avec la mise en oeuvre des projets numériques

Une déclaration a été faite par les agents syndiqués CGT du DRN – voir le prochain PV sur l'intranet pour lire la déclaration complète.

Ce dossier a pour objet de créer 2 postes de chefs de projet en surnuméraire. Difficile d'établir la formule de calcul qui a permis à la direction du DRN de s'engager à mener 2 projets sur 3 d'ici la fin du mandat (2020) au lieu de 1 sur 4 en 2017, avec seulement 2 postes de chefs de projet en surnuméraire. Aujourd'hui, 24 Chefs de Projets titulaires assistance à MOA sont présents à la DMI. En passant à 26 chefs de projet, avec une simple règle de trois, on arrive au mieux à un projet sur 3.5, pas plus. Ce département s'obstine à mesurer sa capacité à faire sur sa capacité de pilotage projet. Or les projets impliquent l'ensemble des Directions et Services de ce département. On ne prend pas en compte les moyens nécessaires aux autres directions et sans compter les chefs de de projet, prestataires permanents dont malgré nos demandes répétées depuis 10 ans, nous ne pouvons obtenir de bilan sur leur présence : combien de personnes, quels équivalents jours/hommes par mois, par année, à quel coût, avec quelle logistique.. ? Et les agents dans tout ça ?

Soyons positifs sur le travail accompli, l'infrastructure technique au sens large, socle de base de tout le numérique est de bonne qualité. L'envers de la médaille c'est que beaucoup d'agents du DRN s'impliquent en rallongeant leur journée de travail pour que cela continue de fonctionner malgré un manque de moyen et de personnel. Des agents sont également en souffrance au travail, ce qui multiplie les arrêts maladie. Les équipes du DRN s'impliquent énormément dans la réussite des projets, ainsi que dans la maintenance des applications et infrastructures et dans le support aux utilisateurs. Ce ne sont pas des ressources "machine" mais des personnes dotées de matière grise qui allient connaissances techniques et réflexions sur les modes de travail qui permettent de remplir les missions qui leur sont confiées.

Nous demandons des véritables créations de postes dans les 3 directions Dmi, Dgé0 et Dis, seule solution pour répondre aux besoins numériques des directions de Nantes Métropole, de la ville de Nantes et de la population.

Vote Pour : Abstention : CGT, FO, UNSA Contre : CFDT