



Compte-rendu CT Du 19 septembre 2017

2 – GESTION DE L'EMPLOI

2.A - Tableau de suivi des effectifs

Une création de poste en « surnombre » pour répondre aux besoins de service (RH-ARH) qui finira en poste à supprimer – alors que l'on sait que beaucoup de services ont des besoins en personnel. Toujours l'impossibilité de cerner les postes vacants / gelés qui finissent pas être supprimés des effectifs.

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

2.B – Présentation du bilan social 2016 (Information)

Quelques données pour 2016 :

3773 agents à la ville de Nantes et 3660 agents à Nantes Métropole soit 113 agents de différence.

Il faut savoir qu'un certain nombre d'agents sont mutualisés. Nantes métropole refacture à la ville de Nantes le pourcentage du travail effectué pour celle-ci.

Effectifs permanents à Nantes Métropole par catégorie et filières :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
21 %	21 %	58 %

Technique	Administrative	Médico-sociale	Culturelle
65,30%	32,3%	0,3 %	2 %

Agents temporaires en ETP : 222 agents dont 67 % d'hommes

Rémunération nette mensuelle par catégorie :

	2015	2016
Cat A	3031€	3030€
Cat B	2253€	2299€
Cat C	1754€	1757€

Pour plus d'information détaillée sur le bilan social contacter le syndicat.

2.C – Mise en place d'une version dématérialisée de l'entretien professionnel (Information)

Présentation du nouveau e-dispositif d'e-entretien e-professionnel. Une démarche dématérialisée possible uniquement pour les agents ayant accès à un poste informatique.

2.D - Dispositif de déroulement de carrière : avancement de grade pour la catégorie A

Pour ce dossier, une déclaration commune à la Ville de Nantes et Nantes Métropole a été lue par une élue CAP, présente en tant qu'experte pour ce dossier.

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

2.E – Correctif à la mesure d'application du dispositif de transfert primes/points aux agents non titulaires

Dans la continuité de l'application du PPCR, une précédente délibération au CT précisait « la rémunération suivra l'évolution réglementaire de la grille indiciaire ». La jurisprudence ne permet pas d'appliquer cette disposition aux contractuels, une nouvelle délibération est donc nécessaire.

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

2.F – Création d'une autorisation spéciale d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation

Une circulaire du 24 mars 2017 du ministère de la fonction publique invite les employeurs publiques à accorder dans les mêmes conditions que dans le secteur privé des autorisations dans les situations analogues.

Tout agent titulaire, stagiaire ou contractuel, conjoint(e) de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation peut bénéficier au plus de 3 absences sur la base de la durée réelle du RDV et limitée au plus à 1/2 journée maximum chacune.

Dans le cadre de la mise en place de ces nouvelles disposition, seront rappelés également les droits pour la femme à bénéficier d'autorisation d'absence dans ce cadre. **Pour la CGT c'est une avancée sociale. Tous les syndicats ont voté favorablement ces décisions.**

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

2.G - Fiche de gestion RH : recrutement et déroulement de carrières des agents de catégorie B (Information)

Une nouvelle fiche de gestion RH qui décrit les références réglementaires, les conditions de recrutement et le déroulement de carrière des agents de catégorie B.

3 - DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHESION TERRITORIALE

3.A - Département Territoires et Proximité : Pôle Loire Sèvre Vignoble : ajustement de l'organisation du pôle (Avis)

Service projets-bureau d'études : A la lecture du rapport , la charge de travail augmente de 35 % par rapport au mandat précédent. Il est donc nécessaire d'attribuer les moyens humains pour faire face à ces missions. Nantes Métropole fait le choix de réorganiser en déplaçant des postes sans effectifs supplémentaires.

Pour la CGT, si les missions augmentent les moyens humains doivent suivre sous peine de créer de la souffrance au travail.

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

3.B – Département Déplacements : Direction des services de mobilité :

3B1- Délégation de service public pour l'exploitation des parcs de stationnement du coeur de ville de Nantes

3B2- Délégation de service public pour l'exploitation des parcs de stationnement du «centre-ouest» de ville de Nantes

Il s'agissait, à travers ce dossier, de se prononcer sur le mode de gestion qui devait être retenu pour les parcs de stationnements du « cœur de ville » de Nantes et ceux du secteur « centre-ouest » .

Notre Administration (soutenue en cela, et comme un seul homme, par les élus de la Métropole) proposa, non pas une gestion en régie directe (vous l'auriez deviné !) mais le recours à deux Délégations de service public (DSP). Avec, toutefois, une petite singularité : la Société Publique Locale (SPL) Nantes Métropole Gestion Services (NMGS), fraîchement créée sur les décombres de la Société d'Économie Mixte (SEM) NGE, se verra attribuer la DSP « coeur de ville » directement, c'est-à-dire **sans mise en concurrence préalable** (c'est ce qu'on appelle juridiquement le régime de la quasi-régie).

Comme il est de coutume, parce que fidèle à ses principes, la CGT rappela son opposition déterminée à toute forme d'externalisation (que d'aucuns qualifieraient à raison de privatisation) des missions de service public.

Selon nous, le service public, parce qu'il est empreint d'une singularité irréductible, ne peut et ne doit se penser et se concevoir que dans **une prise en charge directe par la collectivité et ses agents**.

A l'inverse, nous percevons à travers l'externalisation l'impuissance sciemment organisée de la puissance publique ou son désintérêt manifeste à assumer pleinement et complètement ce qui constitue sa raison d'être, la source de sa légitimité, à savoir **le service public**.

Et de ce souci de se décharger à bon compte de ses responsabilités, et au profit d'entreprises privées trouvant là quelques opportunités de profit, les arguments avancés dans le dossier pour tenter d'étayer le choix de la DSP en constitue une parfaite illustration !

Plus encore, certains d'entre eux peinent à dissimuler une forme de **défiance latente à l'égard de la gestion publique et des agents qui en sont les acteurs**.

On nous dit ainsi que la collectivité ne dispose pas en interne « *des compétences variées et spécifiques* » qu'exige la gestion d'un service de stationnement. Certes, mais ce n'est là qu'une lapalissade tant qu'il ne sera pas décidé d'en confier la responsabilité aux services de la Métropole ! Ou, alors, notre Haute-administration douterait-elle de la capacité des fonctionnaires que nous sommes à développer de telles compétences ?

Par ailleurs, on vante la DSP pour ses prétendues vertus de « *souplesse de gestion, de réactivité et d'adaptation aux attentes des usagers* » comme si une régie publique n'était pas pareillement à même de répondre à ces exigences.

A dire vrai, cette défiance vis-à-vis de la gestion publique, c'est-à-dire celle qu'encadre le droit administratif et le statut de la fonction publique, se dévoile un peu plus encore à travers la création de cette SPL NMGS et le fait de lui confier l'une des DSP stationnement.

Car, en effet, lorsque le statut de SEM s'est révélé, au regard du droit positif, incompatible avec le régime de quasi-régie, c'est-à-dire avec la possibilité de contractualiser de gré à gré (sans mise en concurrence) avec Nantes Métropole, pourquoi diable ne pas voir opter pour une reprise en gestion directe des activités et, corrélativement, pour une intégration des agents concernés de NGE dans les effectifs de Nantes Métropole ? Nul ne peut douter que notre collectivité, dont l'expertise et l'expérience en matière de mutualisation/fusion/réorganisation en tout genre n'est plus à prouver, aurait pu mener à bien une telle absorption.

Et bien non, le choix fut fait de créer une nouvelle structure : une SPL détenue exclusivement par Nantes Métropole et la Ville de Nantes.

Or, la SPL est globalement, plus encore que la SEM, une simple succursale ou dépendance des collectivités qui en sont les actionnaires. Entretenant une relation quasi-hiérarchique avec ces derniers, elle ne jouit ainsi d'aucune autonomie. Par ailleurs, la SPL ne peut se réclamer d'un partenariat que l'on voudrait vertueux (!) entre le monde privé et son homologue public. Son capital est en effet tout entier de nature publique.

Bref, la SPL NMGS apparaît sous les traits d'un simple service de Nantes Métropole, contrôlée et gérée entièrement par elle, mais dont l'action **et ses salariés** sont placées sous l'empire du droit privé !

Dès lors, la création de ce type de structure participe directement à la **privatisation de l'action publique**. Des collectivités **publiques** prennent ainsi la tête de sociétés régies par le droit du commerce et dont les agents ne bénéficient bien évidemment pas du Statut. Quelle aubaine pour tous ceux qui ne voient dans les fonctionnaires que des « fainéants ».

Sur ce dossier, la CGT a bien évidemment voté contre.

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

4 - DIRECTION GÉNÉRALE ENVIRONNEMENT ET SERVICES URBAINS

4.A - Direction des déchets : Nouvelle organisation du travail au sein de l'Opérateur Public de Collecte (phase 2) :

4.A.1 - Modalités de gestion du temps de travail des cadres de proximité responsables d'équipes en charge de la collecte (Avis)

4.A.2 – Modalités de gestion du temps de travail de l'équipe « Service pour les restaurateurs » et rattachement du poste d'agent de maintenance du mobilier de collecte, utilisant un surpresseur, de Grande-Bretagne vers Janvraie (Avis)

- Nouvel horaire de travail pour les encadrants de proximité : 5h45-13h et 12h-19h15.
Les agents feront 1/4 d'heure supplémentaire par jour et bénéficieront de 7 jours de RTT.

- Application du dispositif de récupération des collectes des jours fériés. Attribution d'une IMR de 100€ pour tous les encadrants de proximité sensée compenser la perte d'heures supplémentaires octroyées pour la récupération des jours fériés.

La CGT a pointé le fait que ces nouveaux horaires de travail et le dispositif jours fériés ne sont approuvés que par la seule Direction et qu'il est donc imposé aux agents. Concernant les horaires, nous avons signalé que le 1/4 d'heure supplémentaire devait être compensé au régime des heures supplémentaires de nuit et donc ouvrir une compensation plus importante (11 jours à l'assainissement pour les mêmes conditions).

Quant à la mise en place de l'IMR, nous avons rappelé notre opposition à ce principe qui va créer de véritables disparités entre collègues, puisque les nouveaux agents n'en bénéficieront pas.

La CGT s'est prononcée contre l'ensemble de ce dossier.

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

5 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

5.A – Département Finances Marchés Performance - Direction de la commande publique : évolution de l'organisation en lien avec le Schéma de Promotion des Achats Responsable et l'ajustement du processus achat

Il s'agissait à travers ce dossier de se prononcer sur le projet de création d'un poste au sein de la Direction de la Commande Publique (marchés publics), poste portant essentiellement sur la planification annuelle des achats et sur le suivi (quantitatif et qualitatif) de ces derniers.

1 -En premier lieu, il convient de préciser qu'il ne s'agit pas là, à proprement parler, d'une création mais de la modification d'un poste vacant depuis plusieurs années déjà.

Ensuite, et si ce poste répond très certainement à l'un des besoins de la Direction de la Commande publique, nous avons relevé que la diversité et la complexité des tâches qui y seraient rattachées aurait largement justifié sa qualification en A, et non comme cela est prévu en B. Mais que voulez-vous il n'y a pas de petites économies ...

2 – Par ailleurs, nous avons souligné combien il était abusif de justifier la création de ce poste en agitant quasi-exclusivement le développement de l'achat durable (c'est-à-dire l'intégration de considérations sociales ou environnementales dans les marchés publics). Ce versant achat durable n'en en effet constituera qu'une fraction infinitésimale ; ce qui bien évidemment ne répondra en aucun cas aux enjeux du déploiement d'une véritable politique de commande publique soucieuse de l'environnement et souhaitant recoudre (pour partie) un tissu social que 30 ans de néolibéralisme ont déchiré.

En la matière (comme en d'autres), il y a loin du discours aux actes ! Et le fossé est grand entre :

- D'un côté des propos fréquemment entendus qui mettent en scène avec force communication les engagements pris en faveur de l'achat responsable par une métropole qui se voudrait exemplaire en la matière.
- De l'autre le caractère famélique, la pauvreté des moyens qui sont réellement déployés pour atteindre ces objectifs.

Cette absence chronique et criante de moyens fait que des dispositifs en matière d'environnement ou de politique sociale dans les marchés publics ne peuvent être plus largement déployés, que les actions menées par les entreprises dans ce cadre ne peuvent être évaluées et, éventuellement, sanctionnées.

Bref, la commande publique durable, c'est une sorte de village Potemkine : la façade resplendit de mille feux grâce à une communication prolifique (et coûteuse), mais dès que l'on franchit le seuil de la porte, l'arrière-salle est bien moins glorieux, car dans un état de dénuement avancé.

3 – Enfin, nous avons relevé que le tableau des effectifs, placé en fin de dossier, était mensonger, tout particulièrement pour ce qui touche au Service des marchés publics. Des postes, comptés « officiellement » dans les effectifs, sont en effet vacants depuis plusieurs mois, voir plusieurs années. Et rien ne nous permet d'imaginer qu'il puisse en aller autrement, à moyen ou long terme !

Voilà donc la nouvelle stratégie de notre aimable Haute-administration : geler des postes, et non les supprimer totalement afin de ne pas apparaître comme les fossoyeurs du service public ! Cynique et lâche : voilà comment leur manœuvre peut être qualifiée.

Sur ce dossier, la CGT s'est abstenue

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

6 - DIRECTION GÉNÉRALE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

6.A - Direction de la Communication interne : évolution organisationnelle

Le dossier portait sur une légère (une fois n'est pas coutume) réorganisation au sein de la Direction de la Communication interne.

Nous avons relevé combien il était désolant que face à une surcharge de travail avérée et un mal-être au travail croissant, la seule réponse qui pouvait être admise par nos grands manitous de l'efficacité résidait dans le simple ajustement organisationnel. La création de postes demeure en effet complètement taboue et malheur à celui qui oser l'évoquer, même à demi mot.

Sur ce dossier, la CGT s'est abstenue

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

7 - DIRECTION GÉNÉRALE DELEGUEE A LA COHÉSION SOCIALE

7.A - Ajustement du dispositif d'astreinte à la direction des Sports

Il s'agit d'ajuster le dispositif d'astreinte. Le dispositif initial concernait le directeur des sports et le responsable du service équipements sportifs métropolitains. Sont désormais concernés le responsable du service des sports municipal et proximité et le responsable du secteur aqua-nautique soit 4 agents.

Pour la CGT cette disposition permettra de meilleures conditions de travail dans le cadre de l'astreinte (délai minimum entre 2 astreintes...).

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

8 - DIRECTION GÉNÉRALE

8.A – Direction Générale Sécurité et Tranquillité Publique - Direction de la Tranquillité Publique - Centre de Supervision Urbain métropolitain

8.A.1- Création d'un service commun

8.A.2 - Organisation cible et modalités de fonctionnement (phase 2)

Ce dossier est amené à être présenté en deux temps. Un second dossier passera au CT de novembre pour présenter les conditions de travail des agents du CSU après consultations du CHSCT.

Bien que le dispositif en caméra de ce projet reste limité (200 caméras partagées entre les communes adhérentes de Nantes, Rezé, Saint-Herblain et Vertou), il apparaît clairement que cette démarche part d'une demande politique puisque la vidéosurveillance n'étant pas initialement une priorité de Johanna Rolland.

La sécurité est bien un droit pour le citoyen mais ce n'est pas la vidéosurveillance qui réglera la régulation de l'insécurité et des incivilités. Dans les faits, la cohésion sociale repose avant tout sur le travail des travailleurs sociaux et agents de proximité sur le terrain.

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

Déclaration CT

2.D - Dispositif de déroulement de carrière : avancement de grade pour la catégorie A

Des négociations ont été entamées entre l'administration et les différentes OS sur le PPCR, relatif au déroulement de carrières de l'ensemble des agents de catégorie A, de l'ensemble des filières, à partir d'une fiche repère.

Or, les marges de manœuvre de ces négociations ont été très limitées puisque la fiche repère servant de base aux négociations stipulait des intangibles dont :

- une non-remise en cause du « Protocole d'accord relatif aux critères d'avancement de grade et de promotion des agents titulaires de catégorie A » de 2011, créant le système de fonctionnalité,
- une non remise en cause de la fonctionnalité pour fonder le déroulement de carrière ; système de classement des postes

La CGT n'avait pas signé ce protocole en 2011 mettant en garde sur la non-transparence et le risque de développement d'inégalités entre directions, services... Ce qui n'a pas manqué de se produire.

- C'est pourquoi, appliquer le statut de la fonction publique, même s'il est imparfait (inéquité entre les filières, ralentissement des carrières...), n'en reste pas moins lisible par tous, à l'échelle nationale.

Mais, Introduire en plus les critères de fonctionnalité au sein de la collectivité, non seulement rajoute un ralentissement de carrière, mais également classe les postes de la catégorie A. Il y aura ainsi un déroulement de carrière différents au sein d'un même grade, des filières. Il y aurait ainsi des grands A et des petits A....

La fiche repère demandait également de déterminer des critères internes d'avancement de grade devant permettre :

- de répondre au principe d'égalité professionnelle femmes/hommes. Cet objectif est louable. Mais d'une part le raccourci a trop souvent été fait de présenter la filière technique masculine alors qu'elle est aujourd'hui à 46 %féminine !

Et d'autre part rallonger l'ensemble des carrières, et un peu plus celle des ingénieurs est un nivellement par le bas que nous ne pouvons cautionner ! L'inégalité entre filière doit être réglée au niveau national par une négociation sur le statut et pas au niveau local collectivité par collectivité.

- de valoriser l'exercice de responsabilités. Nous pensons que cette valorisation doit se faire via le RI, et donc par les négociations en cours sur le RIFSEEP.

- de maintenir un volume d'avancement de similaire aux années passées afin de respecter les contraintes de masse salariale. Mais ce n'est pas aux syndicats de porter la responsabilité des choix budgétaires de nos collectivités !

Pour toutes ces raisons, la CGT votera contre ce protocole.

