

Compte-rendu CT Du 2 mars 2017

2 – DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHESION TERRITORIALE

2.A – Département territoires et proximité : ajustements organisationnels au sein du Pôle Erdre et Loire

2.A.1 Service maintenance Eclairage public et Régulation de Trafic.

Suite à la dernière réorganisation de 2016, un bilan a été établi sur le volume d'activité des équipes et sur les ajustements nécessaires.

Résultat : 3 suppressions de postes, externalisation de la mission des rondiers (qui sera effectué par une entreprise de réinsertion) et augmentation des délais d'intervention.

Les agents, soutenus par la CGT, ont remis une pétition à Mme LEFRANC signée par la majorité des agents. Ils contestent la baisse de charge de travail qui au contraire ne diminue pas mais se trouve répartie entre les agents du service du fait des suppressions de postes. Ils s'inquiètent de l'avenir même du service avec la perte de missions externalisées au profit d'entreprises privées.

Pour la CGT c'est la question de l'extension de la régie à d'autres communes qui doit être posée et non la recherche constante de suppressions de postes .

Vote Pour : Abstention : UNSA Contre : CGT CFDT FO

2.A.2 Evolution organisationnelle du service Développement Urbain.

Le collègue, de catégorie A, chef de projet ZAC part en retraite. Son poste, auprès du directeur de pôle, est plutôt logiquement repositionné au sein du service Développement Urbain (DU). Mais, pourquoi ce poste est-il déclassifié en catégorie B ?

Le directeur du pôle nous explique que sera dorénavant dévolu au nouveau directeur du DU (départ en retraite du précédent) le rôle d'interlocuteur des SEM et des aménageurs privés, ainsi que des chargés d'opération des Directions Territoriales d'Aménagement (DTA, au DDU), mais aussi des communes. Le technicien assurera la mise en œuvre de la stratégie définie. On ne peut que s'inquiéter de la cohérence des missions de ce nouveau poste et du niveau de responsabilité qui lui est octroyé.

Vote Pour : UNSA Abstention : CFDT FO Contre CGT:

2.B – Département Territoires et proximité – Direction de l'espace Public : Convention Industrielle de formation par la recherche : Schéma de cohérence et d'aménagement lumière Métropolitain.

Le dossier propose, afin de concourir à l'élaboration du Schéma de Cohérence et d'Aménagement Lumière Métropolitain piloté par la Direction de l'Espace Public, de faire appel à un étudiant doctorant via une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) d'une durée de 3 ans.

Rappelons que le dispositif CIFRE permet aux entreprises et administration de « *bénéficier d'une aide financière [substantielle !] pour recruter de jeunes doctorants dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse* ».

La CGT a déjà eu l'occasion de faire état de ses fortes réticences concernant ces conventions CIFRE. Celles-ci s'originent en effet, et trouvent leurs conditions de déploiement, non pas essentiellement dans le prétendu souhait de favoriser l'intégration professionnelle des jeunes chercheurs, mais dans la **raréfaction organisée et planifiée des ressources allouées à la recherche publique** et dans l'**opportunité, ainsi offerte aux structures d'accueil, de bénéficier d'une « ressource humaine très performante » à moindre coût** (puisque le salaire du doctorant est très largement pris en charge par l'Etat à travers le versement d'une subvention).

En outre, la CGT rappelle une évidence : le doctorant CIFRE est, face à son employeur, dans une double position de subordination juridique et de dépendance économique qui peut potentiellement mettre à mal sa liberté, son autonomie, l'indépendance dont il pourra jouir dans la conduite de sa réflexion et de son travail universitaire.

Bref, le CIFRE participe à une précarisation de la recherche universitaire.

Notre Bonne Administration s'enorgueillit de faciliter, grâce au dispositif CIFRE, l'intégration des doctorant dans le monde du travail. Sauf que...

Sauf que la dernière étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), publiée en 2015, et qui fait autorité sur l'insertion à trois ans des docteurs diplômés, tend à montrer que le taux de chômage est sensiblement identique entre les doctorants CIFRE et ceux ayant bénéficié d'une simple allocation de recherche.

On repassera donc pour la meilleure insertion sur le fameux « *marché de l'emploi* »...

Souhaitant ne pas pénaliser inutilement un doctorant qui n'a, en toutes hypothèses, d'autre choix afin de pouvoir financer sa thèse que de se soumettre à un tel dispositif, la CGT s'est abstenue.

Vote Pour : CFDT UNSA FO Abstention : CGT Contre :

3 - DIRECTION GENERALE SECRETARIAT GENERALE

3.A – Création d'une mission Inspection Interne et évolution organisationnelle de la direction juridique et de la direction du contrôle interne

Il s'agit à travers ce dossier de faire disparaître la Direction du Contrôle Interne en rattachant son Pôle Assurance à la Direction Juridique et en créant une mission « Inspection interne » (les boeufs-carottes) directement auprès de la Direction du Secrétariat Général.

Ce dossier donne parfaitement à voir ce qu'est devenu Nantes Métropole : **une organisation en état d'ébriété, une girouette folle et pour partie amnésique en ce qu'elle refait aujourd'hui ce qu'elle a défait hier, en ce que comme Pénélope (pas la femme de Fillon...quoi que) elle défait la nuit la toile qu'elle a tissé le jour.**

Il n'est ainsi pas inutile de rappeler que la direction du Contrôle Interne fut créé, il y a de cela à peine plus de 5 ans, autour d'une activité Assurances qui était jusque là assumée par les Directions juridiques alors en cours de mutualisation. Comme à l'accoutumée, cette nouvelle organisation, douloureuse pour de nombreux agents et conduite avec l'appui de moult consultants chèrement rémunérés, nous fut à l'époque présentée comme parfaitement efficiente, optimale, de nature à garantir paix et félicité pour l'éternité.

Tel ne semble plus être le cas 5 ans après ! On marche vraiment sur la tête !

Par ailleurs, et comme il est de coutume, cette énième réorganisation s'accompagne d'une suppression de poste (au départ en retraite de l'agent concerné).

Enfin, les fonctionnalités des deux agents de la Mission Inspection diffèrent alors même que leurs tâches sont identiques... Va comprendre ! L'esprit de M. Corroyer (DRH) est décidément impénétrable...

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre.

Vote Pour : Abstention : UNSA CFDT Contre : FO CGT

4 - DIRECTION GENERALE CULTURE

4.A – Direction patrimoine et Archéologie et Département des ressources Numériques : mise en œuvre de la plate-forme Wikipatrimoine

C'est un projet Nanto-Nantais de valorisation du patrimoine et donc d'incitation à sa protection. Il est bien dommage que les autres communes n'aient pas été associées à ce louable projet. Car le besoin est bien métropolitain, en vue aussi d'une protection du patrimoine commun des communes périphériques et rurale de l'agglomération.

En tout cas, les moyens humains proposés sont insuffisants. D'une part, l'assistant de conservation du patrimoine n'y arrivera pas tout seul, sauf à considérer que le résultat attendu n'est pas celui affiché ici, mais justement un simple « affichage ».

Du côté DRN, pourquoi seulement un poste temporaire ? Après la mise en œuvre technique de la plate-forme, il faudra faire vivre ce projet (comme d'autres, d'ailleurs, au DRN) et, surtout, il faudra organiser la modération des contributions citoyennes, comme cela doit être le cas dans d'autres projets numériques temporaires (débat Loire, PLUm, transition énergétique...). Ici, ce n'est pas un projet temporaire, c'est un projet à long terme, on l'espère.

Il faut un poste permanent au DRN et un poste supplémentaire à la DParc.

Vote Pour : UNSA Abstention : FO CGT Contre : CFDT

4.B – Direction Etablissements Culturels et Administration : Musée d'Arts : plannings de l'équipe d'accueil.

Il s'agit de se prononcer sur la mise en place de nouveaux plannings à l'ouverture du musée des arts.

Sur ce dossier l'ensemble des organisations syndicales a suivi la recommandation du CHSCT qui s'est prononcé contre.

En effet les agents devront travailler un week-end sur deux au lieu d'un week-end sur trois. La situation est particulière

puisqu'il reste trois agents dans le service et que 17 autres sont en cours de recrutement. Difficile dans ces conditions d'avoir une vraie négociation collective. Le choix d'une agence d'intérim pour recueillir les candidatures a été dénoncé par les OS. L'administration argumente sur le grand nombre de candidatures à traiter (environ 1000 !) et précise que la décision de recrutement appartient à Nantes Métropole. Des agents en reclassement pourront être accompagnés sur ces postes si ils postulent.

Un bilan des plannings sera fait au 1^{er} trimestre 2018 en lien avec la médecine du travail et le CHSCT.

Vote Pour : Abstention : Contre : CGT UNSA CFDT FO

5 – DIRECTION GENERALE SECURITE ET TRANQUILITE PUBLIQUE

5A – Direction Réglementation et Gestion de l'Espace Public : Pôle protection des populations : renforcement des moyens dans le cadre du suivi des bornes incendies.

Le pôle protection des populations se voit rattacher la compétence DECI (Défense Extérieure Contre l'Incendie) pour 2 raisons :

Dans ce cadre, la DECI doit réaliser un schéma métropolitain pour planifier les investissements et du fait d'une nouvelle réglementation, doit s'assurer que les propriétaires de poteau d'incendie privés réalisent un contrôle tous les 5 ans de leur installation. Il est nécessaire de créer un poste de technicien pour faire face à cette charge de travail.

Mauvaise surprise sur ce dossier ! En réunion préparatoire du comité technique, suite à l'intervention des organisations syndicales on nous avait affirmé que le poste comme la mission, seraient pérennes et non créés pour une durée de 12 mois.

Changement de position au comité technique, Mr CORROYER informe qu'il n'y aura pas de modification du dossier et que le poste créé le sera bien pour une durée de mission de 12 mois.

Vote Pour : Abstention : UNSA Contre : CGT UNSA CFDT

5.B.- Centre de Supervision Urbaine : étape 1

Ce dossier, en actant de la création d'un Centre de Supervision Urbain Métropolitain (CSU) – sorte de tanière de « Big Brother » emplie d'écrans, pose la première pierre de la mise en place d'un système de vidéo-surveillance de l'Espace public sur de nombreuses communes de la Métropole.

Or, on ne dispose pas de preuves de l'efficacité de la vidéosurveillance pour prévenir la délinquance dans les espaces publics. A l'inverse, des études étrangères (essentiellement britanniques) et très récemment françaises attestent que l'efficacité dissuasive de la vidéosurveillance est plus que douteuse, pour ne pas dire inexistante en espace ouvert, et que son utilisation pour l'élucidation des actes délinquants demeure statistiquement marginale.

Les caméras de vidéos-surveillance sont ainsi aussi efficaces que des boîtes en carton peintes en noir sur des poteaux ... à la différence près que le coût pour la collectivité est particulièrement lourd.

Mais quand bien même l'on présumerait de l'efficacité de la vidéo-surveillance (ce qui n'est pas le cas de la CGT), on ne peut que condamner la précarité du poste qu'il est prévu de créer. Ce poste de responsable de CSU est en effet, comme c'est systématiquement le cas depuis plusieurs mois déjà, à durée très limitée : 12 mois seulement. !

Prétendant lutter contre l'insécurité physique et matérielle, notre Haute Administration accroît l'insécurité sociale... Fortiche tout de même !

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté contre.

Vote Pour : FO CFDT Abstention : UNSA Contre : CGT

6-DIRECTION GENERALE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE ET ATTRACTIVITE INTERNATIONALE

6.A – Rapprochement de la mission Solidarité Coopération Internationale de la Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale et de la Direction Attractivité Internationale.

Le « fait générateur » de cette réorganisation est encore le départ d'un encadrant (poste supprimé).

Nicolas Debon, rapporteur du dossier, n'a même pas daigné venir présenter le dossier.

C'est le DGA cohésion sociale, Raynaldo Fortun, qui s'y colle. Le même DG qui se voit amputé d'une mission. Et lui ne perdra pas son temps à répondre à nos interrogations sur la logique d'un rapprochement avec la DGDAI. Quel rapport avec le développement économique ?

A moins que les missions de cette mission soient modifiées au prochain CT (dossier déjà inscrit). Alors ce passage aujourd'hui n'est qu'un chèque en blanc !

Vote Pour : Abstention : UNSA Contre : CGT CFDT FO

7 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

7.A – Département Ressources Humaines:ajustement organisationnel de la Direction Administration des Ressources Humaines.

Il s'agit de procéder à des ajustements après un an de fonctionnement suite à un précédent comité technique. Création d'un service CAP discipline et renforcement du service GIP par la création d'un poste de catégorie B. Pour la CGT la charge de travail auxquelles doivent faire face les agents de la direction des ressources humaines nécessitent beaucoup plus qu'un poste de B ! Cette création est nécessaire mais elle est largement insuffisante pour garantir des conditions de travail optimum.

Vote Pour : Abstention : UNSA CFDT FO Contre : CGT

8 – GESTION DE L'EMPLOI

8.A – Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations : avancement de grade pour les catégories B

Il s'agit de se prononcer sur les modalités de déroulement de carrière des catégories B. Le résultat des négociations va dans le bon sens, plusieurs demandes de la CGT ont été prises en compte. Pour plus de détaille contacter le syndicat CGT.

Vote Pour : UNSA Abstention : CGT Contre : FO CFDT

8.B – Ajustement du régime indemnitaire et mise à jour du référentiel relatif aux compléments de rémunération liés aux fonctions et sujétions des agents de catégorie C

Ce dossier fait suite à une revendication des plombiers canalisateurs du service Distribution qui dure depuis 2014. Ils souhaitent voir reconnue la spécificité de leurs missions par le passage au niveau D du Régime Indemnitaire Emploi. Après de multiples réunions, études et mouvements de grève, aucun compromis acceptable n'a été trouvé. Mme LEFRANC et l'administration refusant de prendre en compte les propositions de la CGT ont donc décidé d'imposer par un « 49-3 local » un nouveau régime indemnitaire aux agents ! Consulté par un vote à bulletin secret organisé par la CGT les agents se sont prononcés à 97,97 % (77 % de participation) contre ce dispositif de RIE qui sera différent selon les missions et les secteurs d'activité. Ça ne répond pas à la revendication première, cela risque d'entraîner des difficultés dans l'organisation du service lors du changement annuel d'équipes et c'est une remise en cause de la reconnaissance des responsabilités des RC (responsables de chantiers). La CGT continuera avec les agents à travailler à une meilleure reconnaissance de leurs missions.

Vote Pour : Abstention : Contre : CGT CFDT UNSA FO

8.C – Tableau de suivi des effectifs

3 suppressions et 4 créations dont un poste en surnombre pour permettre un reclassement.

Vote Pour : UNSA CFDT Abstention : FO CGT Contre :

8.D – Etat des lieux des postes en surnombre au 31/12/16 / pour information

53 postes en surnombre au 31 décembre 2016. Ces postes ne comprennent ni les titulaires remplaçants ni les agents rentrant dans le dispositif « rebondir ». Ces chiffres comprennent par exemple les postes externalisés des agents qui effectuaient le ménage au BATI.

8.E – Etat des postes vacants au 31/12/16 / pour information

182 postes vacants au 31 décembre 2016. Ce chiffre est constamment en évolution. On peut estimer le volant de postes vacants entre 100 et 150 régulièrement. Dans ces chiffres figurent par exemple 17 agents en cours de recrutement pour le « Musée des Arts ».

8.F- Budget Prévisionnel 2017 – Présentation des données relatives à la masse salariale.

Que retenir de cette présentation ? Une seule chose : que nous ne sommes, nous, agents publics, qu'un coût qui pèse de façon insupportable sur le budget de la collectivité !

Merveilleux exercice de propagande de la part de notre Administration.