



Compte-rendu des CT Des 29 et 31 mai 2017

CT DU 29 MAI 2017

1 – GESTION DE L'EMPLOI

1A - Tableau de suivi des effectifs

7 suppressions de poste - 9 transformations - 2 créations dans le cadre d'un transfert de mission du CCAS à NM et de l'intégration d'un agent dans le dispositif « Rebondir à Nantes ».

La CGT a voté contre ce dossier qui présente des suppressions de postes annoncés en « en surnombre » par l'administration. Alors ATTENTION à ce que votre poste ne soit pas considéré comme en surnombre sinon ... vous devinez ce qu'il en advient !

Vote Abstention : UNSA Contre : CGT FO CFDT

1B - Dispositifs de déroulement de carrière : avancement de grade – catégorie C

L'action menée en intersyndicale en juin 2015 a permis d'ouvrir des discussions avec les OS et l'administration. La CGT a pris toute sa place dans les discussions avec l'administration et elle a été force de proposition. La CGT a toujours revendiqué un avancement à 100 %.

Avec la mise en place du PPCR les agents voient leur durée min/maxi d'avancement changé avec une durée unique plus longue. La durée est aussi rallongée de 3 ans au-delà des règles statutaires pour les agents de maîtrise.

Même si la CGT a obtenu la prise en compte des millésimes, elle ne peut que constater qu'un phénomène d'entonnoir se reproduira en 2020, et que le déroulement de carrière des agents de la catégorie C s'allonge de plus en plus.

Vote Pour : FO CFDT UNSA Abstention : CGT

1C - Indemnisation des heures de travail du dimanche

- Mise en place d'une prime de 4,75€ de l'heure pour un travail régulier le dimanche.
- Pour les adjoints du Patrimoine (Musées), mise en place d'une prime de 962,44€ pour 10 dimanche travaillés dans l'année.

La CGT a réaffirmé son opposition au travail du dimanche qui ne doit pas se généraliser, et pour cela son coût doit être dissuasif. La mise en place de ces indemnités n'a pas été discuté avec les OS. Elles sont loin de répondre aux contraintes liées au travail du dimanche. Elles laissent présager d'une augmentation du travail du dimanche dans la collectivité et cela à un faible coût.

Vote Abstention : FO CFDT UNSA Contre : CGT

2 - DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHESION TERRITORIALE

2A - Département Territoires et Proximité : Evolution organisationnelle de la Direction de l'Espace Public (DEP) et de la Mission Appui Technique (MAT)

Beaucoup d'agents (dont ceux des pôles) s'interrogent sur la pertinence que la Direction Espace Public absorbe la Mission d'Appui Technique (MAT). Cela ne va-t-il pas empêcher le rôle de "tampon" entre la DEP et les pôles sur des dossiers spécifiques et techniques ? Qu'advient-il de la Mission des Affaires Fonctionnelles que l'on peut considérer comme étant le pendant administratif et budgétaire de la MAT ? Les pôles seraient alors privés d'un interlocuteur « neutre » et il est à craindre que l'équilibre qui existait entre les Pôles et la DEP soit atteint. Et encore une suppression de poste à déplorer avec ce dossier...

D'un point de vue organisationnel, comment assurer alors la cohérence de ce service aux compétences multi-disciplinaires ? En l'absence de toute hiérarchie, comment vont se coordonner ses agents dans leurs activités, l'organisation du Service et projets ? Quelle assistance puisque aucun poste de secrétaire ne leur est spécifiquement

affecté ? Ce dossier nous a été présenté en comité technique sans que les missions dévolues à chacun des agents de la MAT ne soient clairement définies.

Et de nouveau encore un problème de locaux qui ne semble pas avoir été pleinement résolu. C'est un problème récurrent à Nantes Métropole ! On construit pour les autres (MIN, Ecole de Design, ESBANM) mais pas pour nos propres agents !

Vote Pour : CFDT Abstention : FO UNSA Contre : CGT

2B - Département Territoires et Proximité : organisation finalisée de la voirie

25 postes transférés, qui entraînent quelques modifications d'organisation, dans les pôles.

La CGT a rappelé que les agents venus du Conseil Départemental subissent ce transfert. Ils n'étaient pas demandeurs et ce transfert a des conséquences parfois importantes pour eux, en matière de lieu de travail, d'horaire, de congé, voire de rémunération. Beaucoup d'incertitudes subsistent quant à la mise en œuvre de ces nouvelles organisations. Surcharge de travail pour certains secteurs qui n'ont pas fait l'objet de transfert de poste par exemple.

Certaines missions ont été sous évaluées. Des évolutions aussi pour les agents de NM par des changements sur les fiches de poste.

Il est également nécessaire de former tous les agents devant intervenir sur la voirie départementale et en particulier dans le cadre de l'astreinte .

Vote Abstention : CFDT CGT UNSA FO

3 - DIRECTION GÉNÉRALE ENVIRONNEMENT ET SERVICES URBAINS

3A - Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement : Pôle eau : évolution de l'organisation des services distribution et Exploitation des Installations

Service Distribution : Il est proposé de faire évoluer les missions du TT référent exploitation patrimoine réseau sur des missions de responsable technique (ingénieur 3,1), de supprimer le poste d'ingénieur et de créer un poste d'AT pour renforcer l'équipe qui assure le suivi de l'étanchéité du réseau.

Service exploitation : Il est proposé de renforcer le secteur laboratoire, l'équipe Renfort/traitement des boues et le secteur Sécurité physique.

Pour ce faire, transformation de 3 postes actuellement positionnés dans l'équipe travaux d'eau (2 AT et 1 AM) et regroupement des équipes travaux d'eau/ et bâtiment dans une équipes d'agents polyvalents.

Dans l'absolu, aucun poste n'est supprimé. La CGT a demandé des garanties concernant les postes de glutineurs filtreurs transférés dans l'équipe d'agents polyvalents. L'appellation sera toujours mentionnée sur les arrêtés.

Vote Pour : CFDT Abstention : CGT UNSA Contre : FO

4 - DIRECTION GÉNÉRALE CULTURE

4A - Direction Administration et Établissements Culturels : Musée d'Arts

4A1 - Aménagement des horaires pour les événementiels de la semaine d'ouverture

Si la CGT reconnaît que la réouverture du Musée d'Art est un événement, elle s'étonne quand même de la mise en place de « l'aube au musée ». Il s'agit pour une centaine de visiteurs (lesquels???) d'être accueillis au musée de samedi 24 juin dès 5h30 par 6 agents (volontaires) pour voir le musée s'éveiller... Tout cela est-il bien nécessaire ?

Vote Pour : CFDT Abstention : CGT UNSA FO

4A2 - Plannings de l'équipe d'accueil d'information et d'orientation

Toutes les organisations syndicales s'étaient déjà prononcées défavorablement en CHSCT et en CT sur ces plannings. Ils devaient être retravaillés pour proposer une évolution d'un week-end sur 3 au lieu de 1 WE sur 2. Il n'en a rien été. La mise en place d'une prime pour 10 dimanches travaillés dans l'année est la réponse de l'administration à notre demande d'amélioration de conditions de travail et de vie de nos collègues.

Vote Abstention : UNSA Contre : CGT CFDT FO

4A3 - Plannings des médiatrices

6 agents concernés. Des cycles de travail avec différentes variantes horaires. Le travail 1 week-end sur 4. De nombreux changements d'horaires. Souhaitons que les agents s'y retrouvent.

Vote Abstention : CGT UNSA CFDT FO

4B - Direction Établissements Culturels et Administration : Modalités de travail des établissements culturels dans le cadre du Voyage à Nantes 2017

Dossier présenté annuellement pour cadrer les modalités horaires des agents dans le cadre du Voyage à Nantes.

Vote Pour : CFDT Abstention : CGT UNSA FO

4C - Direction Établissements Culturels et Administration : modification des horaires de travail au Planétarium

Création d'un 3ème poste de médiateur scientifique pour assurer l'ouverture le samedi après-midi, proposer des ateliers pédagogiques tous les mercredis, augmenter les sorties des planétariums itinérants et proposer l'ouverture une soirée par mois.

Il nous semble que cet équipement est sous dimensionné, il ne cesse de refuser du public. La question de son agrandissement et des moyens nécessaires à son fonctionnement devrait se poser plus sérieusement.

Vote Pour : CFDT UNSA Abstention : FO CGT

5 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

5A – Département Stratégie Foncière Immobilière et Logistique : nouvelle organisation des directions de l'Action Foncière et de l'Immobilier

Dans le dossier entérinant la disparition de la DAF (Direction des Affaires Foncières), la direction de l'immobilier intègre les agents concernés. Cette réorganisation est menée avec un évident amateurisme et une certaine méconnaissance technique des enjeux. Surtout, les explications du dossier étaient dérisoires et parcellaires, à un niveau pratiquement jamais vu en CT, sans que cela ne choque personne, sauf nous.

Contrairement à ce qui avait été dit en préparation du CT, la mission qui reprend les compétences du service Stratégie Foncière, n'aura pas de responsable. C'est en fait l'éviction de l'actuelle chef de service qui est actée. Et on propose (on impose) à cet agent un poste vide de missions, dans une mission (management et coordination) elle même sans missions claires et vide de sens.

Les négociatrices foncières vont rejoindre leurs collègues qui travaillent sur des mission similaires liées à des biens immobiliers. Il était prévu de faire une croix sur l'organisation efficace (reconnue) en duos avec assistantes sur 3 territoires. Cela est en partie revu, grâce à l'intervention des collègues concernées. Comme quoi, la mobilisation, ça sert à quelque chose.

Vote Pour : Abstention : FO UNSA CFDT Contre : CGT

6 - DIRECTION DU PROTOCOLE

6A - Service son & vidéo : Évolution organisationnelle de la fonction son/vidéo/multimédia

Pour ce dossier, les agents impactés par cette réorganisation valident les horaires et rythmes des astreintes. Cependant trois points regrettables pour ce dossier :

- la transformation d'un poste d'agent de maîtrise vacant en adjoint technique qui aurait pu permettre à la nouvelle équipe constituée qu'un agent puisse assister le technicien dans ses missions.
- Les missions de logistique (livraisons, petits déménagements, ...) n'ont pas été prise en compte dans le profil des agents.
- A métier spécifique et demandant beaucoup de souplesse, notre administration a bien du mal à rentrer dans les cases des RIE ces spécificités. En conséquence, les agents n'ont pas obtenu une revalorisation par RIE, ce qui était une revendication de base lors du mouvement des agents de ce service. Suite à ce mouvement, un effort sur prime avait été consenti temporairement. Il a ensuite disparu sans aucune explication donnée aux agents après passage au précédent dossier en CT pour cette Direction.

Vote Pour : CFDT Abstention : CGT UNSA FO

7 - DIRECTION GÉNÉRALE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET ATTRACTIVITÉ INTERNATIONALE

7A – Direction Attractivité Internationale : ajustement de l'organisation suite à l'intégration de la MSCI et à la fin de Présidence d'EUROCITIES

Il s'agissait à travers ce dossier de finaliser l'intégration de la Mission Solidarité et Coopération Internationale, initialement rattachée à la Direction Générale déléguée à la Cohésion Sociale (DGDCS), au sein de la Direction de l'Attractivité Internationale (DAI) de la Direction Générale déléguée au Développement Économique et à l'Attractivité Internationale (DGDEAI). Tout le monde suit ?

Comme nous l'avons relevé lors du Comité Technique du 2 mars 2017, la CGT voit quelques incongruités et quelques incohérence à intégrer une Mission en charge de la coopération décentralisée, de l'appui au développement de service urbains et aux processus de démocratisation de États et des administrations, dans une Direction Générale qui traite de développement économique et d'attractivité internationale !

Le lien ne nous paraît pas ainsi des plus évidents entre l'aide au développement des pays du Sud et le « rayonnement » de la Métropole !

Par ailleurs, nous peinons quelque peu à saisir ce qu'il faut entendre à travers l'objectif affiché de favoriser les échanges entre les entreprises du territoire métropolitain et les villes qui sont soutenus au titre de la coopération décentralisée.

Est-ce qu'il s'agira concrètement pour la Métropole de se faire le VRP des entreprises locales auprès de ces villes afin que ces dernières leurs confient quelques contrats. L'aide au développement sera-t-elle désormais orientée et définie selon une stratégie marchande ? Cela fleure bon le néo-colonialisme !

Ne devrions-nous pas toutefois nous féliciter de l'annonce de la création d'un poste ? Certainement pas puisque cette création est immédiatement neutralisée par la suppression d'un autre poste, surnuméraire (terme que nous avons toujours autant de mal à comprendre), sans toutefois que soit précisé le service auquel il était rattaché

Mieux encore, et plutôt pire encore, on nous annonce dans une un magnifique exercice de divination, qu'une étude menée avant la fin du mandat conclura à la nécessité de supprimer un nouveau poste au sein de la DAI. Voilà notre Haute administration qui endosse le costume de cartomancienne et de diseuse de bœhne mauvaise aventure!

Au final l'objectif qui avait été fixé à travers l'intégration de la MSCl au sein de la DGEAI, à savoir la suppression de deux postes, aura été atteint ! C'est ce que l'on appelle très certainement le talent !

Vote Abstention : CFDT FO UNSA Contre : CGT

7B - Direction Recherche Innovation et Enseignement Supérieur : ajustement des moyens dans le cadre du projet « City Lab »

Le dossier présentait la mise en place d'un *City Lab*, c'est-à-dire *grosso modo* la possibilité pour les héroïques entrepreneurs et autres start-upers qui arrachent à nos élus quelques cris d'extase, de bénéficier du soutien de la collectivité pour se faire de l'argent au prétexte de développer quelques gadgets inutiles.

Si nous avons ainsi jusqu'alors à nous désoler de la perpétuation ou de l'accroissement d'une externalisation massive du service public, le dispositif du *City Lab* semble ouvrir, de façon relativement caricaturale, **une nouvelle étape dans l'approfondissement d'une privatisation rampante de l'action publique, de son inféodation à des intérêts privés.**

Car que devons-nous retenir de ce *City Lab* ? Qu'il consistera essentiellement en la **captation de ressources publiques par de grands groupes, start-ups et autres PME**, avec comme objectif de développer certains de leurs produits ou services, d'en asseoir la faisabilité tant économique que financière et donc, *in fine*, d'en permettre la commercialisation en en tirant tous les bénéfices et profits. Par ressources publiques, il faut en l'espèce entendre non seulement l'octroi de quelques subsides et la mise à disposition de l'espace public, mais également, *et surtout*, car c'est cela qui nous intéresse en premier lieu, l'enrôlement de certains des agents de la métropole, dans la mobilisation de leur expertise et, plus généralement, de leur temps.

Sous-traitants, petites mains de sociétés privées, voilà le rôle qui leur sera alors assigné ! Faudra-t-il alors qu'ils se satisfassent d'avoir, par leur travail, permis à des entreprises privées de dégager, pour le seul profit, de la valeur comme on a coutume de le dire si joliment.

Et il n'en ira pas autrement pour la collectivité prise globalement. Car, et si l'on se réfère au projet **Lampa Nantes**, projet présenté comme illustration de ce que sera le *City lab*, il ne sera nullement question pour Nantes Métropole de jouir d'une quelconque fraction, même minime, des droits de propriété intellectuelle attachés aux produits et services desquels elle aura pu contribuer à leur élaboration. Pire encore, il lui faudra, si elle souhaite acquérir ces produits et services afin de les déployer sur son territoire, en payer le prix du marché.

Une externalisation du privé vers le public, au seul bénéfice du premier, voilà en conséquence à quoi aboutira le *City Lab*. Et dans le même temps, la collectivité décide de supprimer une vingtaine de postes à la Direction des Déchets. **Entre l'option d'assurer un fonctionnement harmonieux du service public au bénéfice de ses agents et de l'ensemble des habitants la Métropole et celle de placer la collectivité au service d'intérêt privé, le choix semble avoir été fait !**

Par ailleurs, et afin de coordonner le dispositif, il est proposé la création d'un poste mais un poste, qui bien évidemment est non pérenne !

Enfin, et puisque qu'à travers le City Lab, Nantes Métropole souhaite appuyer les initiatives de ceux qui entendent « développer et tester des solutions innovantes contribuant à construire la ville de demain », la CGT entend soumettre dans ce cadre une proposition. Pourquoi ainsi ne pas expérimenter au sein de notre collectivité :

- Le passage aux 32 heures hebdomadaires pour l'ensemble des agents
- L'alignement du régime indemnitaire de la filière administrative sur celle de la filière technique
- La reprise en régie des missions de service public actuellement assurées par des sociétés privées
- La création de poste pérennes et sous statut

Est-ce que cela ne serait pas City Lab ?

Vote Pour : CFDT Abstention : UNSA FO Contre : CGT

CT DU 31 MAI 2017

2 - GESTION DE L'EMPLOI

2A – Projets d'apprentissage

33 postes d'apprentis à Nantes Métropole.

17 contrats encore en cours au 1^{er} sept 2017.

16 nouveaux contrats. Recensement des projets par les services , puis appel à candidature.

La loi travail permet aujourd'hui l'expérimentation des contrats d'apprentissage pour les 25-30 ans.

Vote Pour : FO,UNSA,CFDT Abstention : CGT

2B – Plan de formation

Budget formation 2017 = 696 700€, dont une grande partie est destinée aux formations obligatoires liées à l'hygiène et la sécurité.

La CGT a dénoncé la baisse de la cotisation au CNFPT décidée par le précédent gouvernement. Ceci entraîne déjà un désengagement du CNFPT pour des actions de formation à Nantes Métropole. La CGT a également dénoncé des conditions matérielles de plus en plus contraignantes pour participer aux formations : non prise en charge des repas , suppression des tickets de bus ... Ces économies de bout de chandelle ont pour effet de démotiver les agents.

Vote Pour : UNSA Abstention : FO,CGT,CFDT

2C – Rapport de situation comparée femmes hommes

Le vote ne portait que sur la présentation effective de ce rapport (en tant qu'obligation légale) auprès des membres du Comité Technique.

Relevons toutefois que notre Haute Administration se refuse toujours à admettre, au mépris de l'évidence, que les différences sensibles pouvant exister entre le régime indemnitaire de la filière technique et celui de la filière administrative sont facteurs d'inégalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La CGT a constaté que le rapport avait été présenté au CT et a donc exprimé un vote positif.

Vote Pour : CGT, CFDT,FO,UNSA

3 - DIRECTION GÉNÉRALE ENVIRONNEMENT ET SERVICES URBAINS

3A - Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement - Renforcement du dispositif anti intrusion du site de Tougas (pôle assainissement) et Contrie (pôle eau) par vidéo surveillance (Information)

Les sites de Tougas et de la Contrie vont être équipés de caméras de vidéo surveillance.

3B - Direction Énergie Environnement Risques : Adhésion au dispositif conseil en énergie partagé avec l'ADEME (Avis)

Le fond de ce dossier est louable : il est question de partager les compétences et les moyens pour une meilleure maîtrise de l'énergie avec des communes de moins de 10000 habitants. Pourtant, cette question, bien que notre collectivité s'en soit déjà emparé, manque d'ambition et de moyens. Le dispositif existe depuis l'automne 2010. Beaucoup d'inertie et peu de moyens alloués pour avancer plus rapidement sur une problématique majeure.

Vote Pour : CFDT,UNSA Abstention : FO,CGT

4 - DIRECTION GÉNÉRALE INFORMATION RELATION AU CITOYEN

4A – Direction Générale Information et Relation au Citoyen : évolution organisationnelle

Afin d'accompagner la refonte simultanée des deux sites internet institutionnels nantes.fr et nantesmetropole.fr, il est créé un poste pérenne, sous statut, au sein de la DGIRC... **Non, on déconne !**

Il n'est ainsi proposé que le recours à un poste temporaire de 18 mois, avec en outre la suppression planifiée d'un poste de catégorie C. Cela confine au fanatisme : même les renforts doivent désormais être compensés par des suppressions de poste !

Vote Abstention : FO, UNSA Contre : CGT, CFDT

5 - DIRECTION GÉNÉRALE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

5A - Création d'une Mission Animation des Politiques Publiques et Innovation Interne

La démarche managériale, c'est-à-dire les ineptes Lab'cadres et autres joyusetés sur lesquels la CGT s'est longuement exprimée (à travers notamment l'Abécédaire du Management que nous vous invitons à lire), est retirée à la Direction du Secrétariat Général et à sa Mission Animation de la démarche managériale.

Il se murmure que notre DGS ne serait pas satisfait des actions engagées et des animations proposées. Nous n'osons espérer que la lecture des écrits de la CGT sur le management l'ait amené à prendre conscience de leur caractère débilisant ?

A la place, la Mission Animation de la démarche managériale, rebaptisée Mission Animation des Politiques Publiques et de l'Innovation Interne, se voit confier le suivi des plans d'action (ces documents inutiles pleins de chiffres et d'objectifs absurdes) et l'animation d'une démarche d'innovation interne. Autant dire qu'on touche là au cœur du service public (!!!).

Bien qu'il soit dit que la réorganisation est réalisée à « effectif constant » (!), il est toute de même procédé à la suppression d'un poste. C'est certainement cela que l'on appelle l'« innovation interne ».

Vote Abstention : UNSA,CFDT Contre : FO,CGT

6 - DIRECTION GÉNÉRALE RESSOURCES

6A - Transfert de l'animation du projet managérial à la Direction Organisation

C'est donc à la Direction de l'organisation (relevant de la Direction Générale Ressources) qu'échoit la démarche managériale. Gageons que cela ne changera rien à son contenu et que cette démarche sera tout autant inepte et grotesque ! La CGT ne cessera jamais en tout état de cause de dénoncer et de démonter l'imposture managériale, responsable de la casse du service public et du désarroi de ses agents.

Vote Abstention : FO,CFDT,UNSA Contre : CGT

7 - DIRECTION GÉNÉRALE DELEGUEE A LA COHÉSION SOCIALE

7A - Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction des sports : ajustement de l'organisation

Une nette évolution des missions pour un cadre A qui ne sont pas encore clairement définies. Mais pas d'évolution sur la carrière malgré des responsabilités plus importantes.

Vote Abstention : CGT,CFDT,UNSA,FO