



Compte-rendu des CT Des 24 et 28 mai 2018

Comité technique du 24 mai 2018

2 – GESTION DE L'EMPLOI

2A - Tableau de suivi des effectifs

11 suppressions et 14 créations de postes, certaines sur des missions « temporaires », dont 3 agents en dispositif « rebondir ».

Vote Abstention : FO, CFDT, UNSA Contre : CGT

2B - Lancement de l'expérimentation sur le télétravail.

Ce dossier propose d'expérimenter le télétravail dans la collectivité. Pendant la préparation de ce dossier des propositions CGT ont été entendues, dont celle de pouvoir se rendre dans des tiers lieux internes à la collectivité.

Bien que l'expérimentation intéressera un grand nombre d'agents, la CGT émet les trois réserves suivantes :

1 - Le télétravail est un réel danger d'envahissement de la vie privée par la vie professionnelle. L'équilibre entre les différents temps sociaux, travail et hors travail, peut être profondément altéré et le télétravailleur être sujet à un débordement des contraintes professionnelles dans sa vie domestique. Le télétravail favorise une plus grande intensité temporelle du travail, car il diminue considérablement les temps morts (temps de transports ou d'attentes diverses). Une certaine culpabilité de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, en échappant à certaines contraintes telles que le transport ou le bruit au bureau pousse le télétravailleur à en faire trop et d'accroître son temps de travail.

Ce double mouvement d'intensification et de dilatation du travail amène à ce que **le temps de travail soit plus long depuis un passage en télétravail.**

2 - De par les absences physiques qu'il génère et de par l'encouragement au travail solitaire, le télétravail est susceptible de mettre à mal le collectif de travail en réduisant les moments de convivialité, les échanges informels entre collègues, bref de mettre à mal ces éléments qui concourent au bien-être au travail et à l'efficacité au quotidien d'une équipe.

3 - Le télétravail est souvent conçu par les employeurs comme **le moyen de mettre en place un management par objectif** qui associe culture du résultat et individualisation du travail ce qui a des effets délétères sur la santé physique et psychique des travailleurs. Curieux paradoxe que d'assigner au télétravail l'objectif d'améliorer la qualité de vie et de santé au travail, tout en usant de ce même télétravail pour mettre en place des pratiques qui auront des conséquences inverses.

L'attrait du télétravail est davantage déterminé par des difficultés vécues au travail que par des difficultés d'ordre familial ou des contraintes personnelles. L'Administration devrait donc plutôt se concentrer sur la résolution de ces difficultés.

Enfin, la CGT considère que le vrai sujet ne réside pas tant dans le télétravail « officiel » et reconnu, que dans celui, officieux et subi, auquel sont contraints de se livrer des agents de la collectivité (des cadres essentiellement), dans l'incapacité sur leurs journées d'arriver au bout de la charge de travail qui pèse sur eux. Ce télétravail de l'ombre est une conséquence du sous-effectif chronique au sein de certaines Directions. **Cela nécessiterait des créations de poste pour l'éradiquer et nous l'avons malheureusement constaté qu'il n'en est évidemment pas question au fil des comités techniques ...**

Vote Pour : CFDT, UNSA Abstention : FO, CGT

2C - Harmonisation des Autorisations Spéciales d'Absences.

L'objectif de Nantes Métropole sur ce dossier était multiple : harmonisation des règles entre la ville et Nantes Métropole, clarifier la gestion des Autorisations Spéciales d'Absences (ASA)... et faire des économies au passage !

Après plusieurs séances de négociation avec les organisations syndicales le résultat n'est pas satisfaisant. C'est le moins que l'on puisse dire, au point que toutes les organisations ont voté contre au comité technique du 24 mai puis à un dernier comité technique de rattrapage le 8 juin où les revendications syndicales n'ont pas obtenu de réponse satisfaisante.

Au final, la perte d'ASA est parfois compensée en partie par de nouveaux droits prenant en compte l'évolution des besoins. Mais sur la globalité, un agent pourra prétendre à moins de jours, dont la perte d'un jour pour déménagement (voir tract de la CGT). Le guide complet des ASA est consultable à la permanence CGT.

Vote Contre : à l'unanimité des OS

2D - Conditions d'emploi des agents non titulaires non permanents : phase 2-durée de collaboration.

Ce qui change : passage de 12 à 24 mois de contrat. L'agent pourra travailler jusqu'à 2 années sur le même emploi ou réaliser plusieurs missions à la Ville à Nantes Métropole et au CCAS. Une période de carence d'une année est imposée entre 2 périodes de collaboration. Possibilité de prolongation jusqu'à 5 ans, lorsque le remplacement s'effectue sur un poste dont l'inaptitude de l'agent a été reconnue.

Pour la CGT si certaines mesures peuvent paraître positives pour les agents non titulaires, elles sont loin d'engager la collectivité vers moins de précarité. Ces mesures sont des outils de gestion et de pérennisation de la précarité. Nous pensons que la résorption de la précarité passe par la création de postes afin de mettre en place des véritables équipes de suppléance d'agents titulaires.

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

2E - Dispositif de déroulement de carrière : avancement de grade pour les agents de catégorie A.

L'occasion nous fut déjà maintes fois donnée d'exprimer notre opposition au contenu de ce dossier. Voici notamment ce que nos camarades ont énoncé dernièrement en CAP :

Les marges de manœuvre des négociations ont été très limitées puisque la fiche repère servant de base aux négociations stipulait 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. 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. Ce qui n'a pas manqué de se produire.

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.
- permettre un déroulement de carrière transparent pour tous les agents. Or le statut de la fonction publique, même s'il est imparfait, n'en reste pas moins lisible par tous. Il respecte une égalité en matière de déroulement de carrière. Il est également le reflet d'accords nationaux entre gouvernement et partenaires sociaux.
- maintenir un volume d'avancement similaire à celui des années passées et ce, afin de respecter les sacro-saintes « *contraintes budgétaires* » et de contenir la si joliment dénommée « *masse salariale* ». Il est bien évident que ce n'est pas aux syndicats de porter la responsabilité des choix budgétaires de nos collectivités !

En conséquence, la CGT s'est fort logiquement opposée à ce dossier.

Vote Abstention : CFDT, UNSA Contre : FO, CGT

2F - Mise en place d'une Indemnité de Trajet Vélo.

- La collectivité va proposer une indemnité afin d'inciter ses agents à utiliser un vélo pour se rendre au travail. On peut regretter que cette mise en œuvre soit un peu tardive et il est dommage d'attendre encore quelques mois (annonce politique pour septembre). Par contre, on ne peut qu'apprécier que le plafond légal annuel de 200€ ait été retenu. On a un peu l'habitude que NM ne se saisisse pas à 100 % des aides qu'elle peut apporter au pouvoir d'achat des agents (ici, c'est une aide à l'achat et l'entretien du matériel).

- Il faudra être vigilant à ce que le procédé de communication soit qualitatif, lors de la mise en œuvre du dispositif, car le système de déclaration des km parcourus chaque mois nous semble bien ... complexe !

- Attention, si vous profitez déjà de la participation à votre abonnement TAN, NM ne cumulera pas ses incitations à l'utilisation des modes de transport alternatifs.

Vote Pour : toutes les OS

3 - DIRECTION GENERALE RESSOURCES

3A - Département des Ressources Humaines : Direction Administration des Ressources Humaines : évolution organisationnelle.

Réorganisation du service ARH avec application au 1^{er} septembre.

La CGT et les agents partagent la nécessité d'une évolution de la direction thématique ARH. Mais cette réorganisation ne peut se faire sans l'approbation et l'implication des agents. Suite à une réunion d'information CGT, les agents nous ont fait part de leurs inquiétudes et interrogations.

Manque de prise en compte de leurs remarques, manque d'informations de certains agents, charges de travail, revalorisations salariales... Une rencontre a été obtenue avec la DRH avant le passage en CT et des engagements ont été pris.

- Meilleure écoute des propositions des agents.
- Report de la date limite des demandes de repositionnement sur les nouveaux postes au 1^{er} juin.
- Réunion spécifique sur la question des rémunérations en lien avec les missions.

Lors du CT, Mme Lefranc n'a pas permis à la CGT de répondre à l'argumentaire de la DRH, ni validé tous les engagements. Pour cette raison la CGT a voté contre. **La CGT continuera d'être aux côtés des agents pour obtenir une réorganisation humaine et défendre les revendications des agents.**

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

3B - Département ressources Numériques - Direction Infrastructures et Service : adaptation de l'organisation du service support utilisateurs.

Le service support utilisateurs adapte son organisation. A la question des impacts sur l'ensemble des agents du DRN, sous prétexte de pouvoir faire du sur mesure et de répondre à un besoin de temps à libérer, le recours à la prestation a été clairement évoqué en comité technique.

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

Comité technique du 28 mai 2018

1 – GESTION DE L'EMPLOI

1A - Rapport sur l'état de la collectivité.

De ce rapport touffu, nous en avons tiré les calculs suivants :

Entre 2016 et 2017, les effectifs (en équivalent temps plein) de contractuels en emploi permanent ont augmenté de près de **10 %**, ceux en emploi non-permanent de **20 %**. Dans le même temps, le nombre de fonctionnaires dans notre collectivité ne s'est accru que de **2,5 %**. **C'est l'illustration criante de ce que le CGT dénonce depuis plusieurs années déjà, à savoir l'augmentation de la précarité et le non-respect du statut.**

C'est un vote de « principe » pour confirmer que la collectivité a bien réalisé puis présenté ce rapport en comité technique.

Vote Abstention : CFDT, FO Pour : CGT, UNSA

1B - Rapport de situation comparée femmes hommes.

Voici le rapport de situation comparée annuel maintes fois dénoncé pour son manque de clarté et qui n'apporte que peu d'éléments de comparaison avec les années antérieures. Le rapport n'apporte pas d'analyse sur la situation dans la collectivité.

C'est un vote de « principe » pour confirmer que la collectivité a bien réalisé puis présenté ce rapport en comité technique.

Vote Abstention : FO Pour : CGT, CFDT, UNSA

1C - Plan pluriannuel de formation

Le Plan pluriannuel qui nous a été présenté est un document insipide et qui présente peu d'intérêt.

Quel ne fut toutefois pas notre étonnement d'y trouver une ode à l'égalité réelle, notion originellement marxiste-léniniste qui peut être traduite comme suit : « *De chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ». Énième manifestation de la novlangue néo-libérale qui s'approprie des notions appartenant au patrimoine de la lutte sociale tout en les vidant de leur sens et en faisant strictement l'inverse de qu'elles signifient !

A signaler aussi une troisième partie particulièrement croustillante sur les formations managériales, condensé exquis de ce sabir managérial imbuvable, creux, d'une effrayante vacuité et profondément artificiel. A croire que nos grands pontifes n'ont pas lu (ou pas compris) notre Abécédaire du Management.

Pour la CGT, les grands objectifs aussi louables soient-ils, ne doivent pas rester des vœux pieux. A l'exemple des risques psycho-sociaux, vouloir les supprimer sans questionner l'organisation du travail ou la pratique managériale revient à mentir aux agents. Nous jugerons sur les résultats.

Vote Pour : à l'Unanimité des OS

1D - Apprentissage : avis sur les projets d'apprentissage 2018-2019.

Nantes Métropole souhaite favoriser l'insertion des jeunes en grandes difficultés face à l'emploi.
22 nouveaux projets d'apprentissage qui débuteraient au 1er septembre 2019 :

	Contrats en cours	Nouveaux contrats
niveau CAP BEP	2	6
niveau BAC	4	2
niveau BTS	3	1
niveau BAC+5	2	13

On peut constater une proportion moins importante de diplôme niveau CAP-BEP. La CGT reste vigilante à ce que les apprentis ne servent pas à combler le manque de création de postes dans des services en tension.

Vote Abstention CGT : Pour : FO,CFDT,UNSA

DIRECTION GÉNÉRALE CULTURE

2A - Voyage à Nantes 2018-modalités de travail des établissements culturels métropolitains

Marronnier estival du Comité technique, l'élargissement de l'amplitude d'ouverture des musées métropolitains (Musée d'arts, Muséum d'Histoire Naturelle, Musée Jules Verne et Chronographe) pour l'édition du « Voyage à Nantes » (1^{er} juillet - 26 août 2018) nous fut une nouvelle fois soumis. Et comme chaque année, la CGT a manifesté la plus grande circonspection et le plus grand scepticisme face à ce qui relève clairement d'un assujettissement volontaire du service public aux prétendues exigences de la consommation touristique. Comme nous le relevions dernièrement (cf. tract sur le budget), il y aurait tant à dire sur le Voyage à Nantes et, plus globalement, sur l'obsession touristique de nos élus... Sur leurs chiffres bidonnés ou sur leur contribution à faire de Nantes un simple produit de consommation pour touristes (argentés de préférence) en goguettes. Contentons nous cependant à ce stade de relever que le tourisme est conçu par nos élus comme « un moteur pour l'économie locale ». Or, de nombreux travaux universitaires ont démontré que le supposé potentiel de développement économique lié au tourisme a souvent un caractère aléatoire et ponctuel ; qui lorsqu'il existe profite avant tout aux quartiers favorisés, renforce la ségrégation urbaine et enrichit un secteur économique, celui du tourisme, dont les « *petites mains* » sont très fréquemment précarisées.

Par ailleurs, bien que demandé, jamais un bilan ne nous fut présenté sur l'élargissement estival des jours et horaires d'ouverture des musées et sur ses effets réels en termes de fréquentation.

Toutefois, et si l'on tient compte des chiffres produits tant par le Voyage à Nantes lui-même que par chacun des musées, l'on peut vraiment douter de l'intérêt d'ouvrir plus et plus longtemps pendant l'été.

Ainsi, et par exemple, le Musée Jules Verne accueille à l'année près de 30.000 visiteurs, mais uniquement 9.000 pendant le Voyage à Nantes. Les périodes de plus grande affluence au Muséum sont par ailleurs centrées sur les mois de février, d'avril et d'octobre et non pendant les mois d'été.

Si prompt à tout quantifier, à tout mesurer pour sabrer dans les effectifs, l'Administration se montre beaucoup moins tatillonne et moins exigeante dès qu'il s'agit de la pseudo et fantasmée manne touristique.

La CGT revendique qu'avant d'ouvrir plus, il faudrait d'abord ouvrir mieux ! En dotant en premier lieu les musées des moyens suffisants pour accueillir les visiteurs dans de bonnes conditions, pour entretenir les collections et pour assurer aux agents des conditions de travail décentes (voir par exemple ce qui se passe au Muséum). La CGT condamne la marchandisation et l'instrumentalisation de la culture à des seules fins mercantiles. Les musées ne sont pas des produits de consommation « attractifs » mais des lieux de culture et d'émancipation !

Vote Abstention : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

2B - Direction établissements culturels et administration : Art dans l'espace public - création d'un poste de chargé de mission.

Alléluia ! Il est décidé de créer un poste pérenne ! Nous n'en avons pas cru nos yeux et l'émotion fut si grande que nous n'avons pu réagir... **Bon, rassurons-nous, ce sera probablement le seul de l'année !**

Vote Pour : à l'Unanimité des OS

2C - Direction du Patrimoine et de l'Archéologie - Pôle Archéologie: ajustement des horaires d'ouverture au public du Chronographe.

Pour les agents, c'est l'ajout d'un week-end travaillé de plus sur l'année, malgré déjà une présence d'un week-end sur trois.

Vote Pour : CFDT, FO, UNSA Contre : CGT

3 - DIRECTION GENERALE A LA TRANSITION ENERGETIQUE ET ECOLOGIQUE ET AUX SERVICES URBAINS.

3A - Direction Opérateur Public Eau Assainissement : astreintes électromécaniciens service exploitation des équipement : prorogation des mesures transitoires.

Pour ce dossier la Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement demande une prorogation des mesures transitoires qui sont liées au dispositif d'astreinte ainsi que la mise en place d'une expérimentation au service exploitation afin de répondre à une nouvelle organisation du temps de travail.

La DOPEA a fait appel à un prestataire extérieur pour un accompagnement juridique et organisationnel. L'enjeu est une mise en conformité, notamment le respect des 35 heures de repos hebdomadaire et les 11 heures de repos quotidien. Dans un premier temps et dans l'attente d'une proposition adaptée, l'astreinte « électromécanicien assainissement » se fera du lundi au lundi au lieu du vendredi au vendredi, ce qui permettra, à partir de septembre, de commencer l'astreinte par un week-end déjà reposé. Dans l'attente d'une conformité globale de l'astreinte, la CGT restera très vigilante et veillera à ce que le temps de repos quotidien soit bien respecté.

Vote Contre : FO, UNSA Abstention : CGT, CFDT

3B - Direction Opérateur Public Eau Assainissement : ajustement organisationnel service Gros Entretien Renouvellement.

Pour ce dossier il s'agit de la suppression du poste de directeur adjoint au sein de la DOPEA, ainsi le nouveau directeur responsable du pôle assainissement verra son niveau de fonctionnalité baisser, et passer de 2.0 à 2.1.

Vote Pour : CFDT Abstention : CGT, FO, UNSA

4 - DIRECTION GENERALE SECURITE ET TRANQUILITE PUBLIQUE

4A - Direction Réglementation Gestion Espace Public : Pôle protection des populations : renforcement des moyens affectés au programme d'Action et de prévention des Inondations/

Dossier pour acter une création de poste subventionné (FEDER et Fonds Barnier) sur une mission non pérennisée : PAPI (Programme d'Actions de Prévention des Inondations). Le dossier n'indique que 3 ans de CDD mais il sera renouvelé une autre fois pour 3 années complémentaires... Pourtant au vu du dérèglement climatique et des enjeux, la prévention des inondations mériterait bel et bien un poste pérenne.

Vote Pour : CFDT, FO, UNSA Abstention : CGT

5 – DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHERENCE TERRITORIALE

5A - Département Territoires et proximité : évolution d'organisation du pôle Nantes Ouest : ajustement de l'organisation des services techniques et cellule de gestion.

- La directrice du pôle nous a bien développé la complexité des interventions sur l'espace public dans un secteur de Nantes où le renouvellement urbain, en tissus dense, est lui même intense. Profitant du départ de sa responsable, le service Gestion Maintenance et Services Mutualisés sera scindé en 2 entités. 2 services distincts et non une territorialisation qui aurait été un retour en arrière... Nous savons bien à quoi l'administration fait référence, la fusion des pôles Chantenay-Chézine et Nantes-Cens, en 2009, que nous avons combattu. Le vrai retour en arrière, en terme de proximité, pour les usagers et les agents, c'était cette décision, peu de temps après la création de cette structuration en pôles... de proximité. C'était le début de l'efficience.

- La CGT regrette qu'on ne réponde à l'augmentation de la charge de travail et sa complexification que par une nouvelle organisation et non par une augmentation des moyens humains.

Vote Pour : UNSA Abstention : CFDT, FO, CGT

5B - Département territoires et Proximité: Loire Sèvre et Vignoble : Renforcement autorisation droits des sols.

- Une expérimentation est mise en place pour palier aux difficultés de l'unité ADS du service GEP. On va lui offrir un poste (de B) qu'on aura soutiré au service urbanisme, puisqu'un collègue (A) part en retraite. Les missions du chargé d'affaires foncières non remplacé seront soit retardées, soit abandonnées, soit... externalisées.

- Contrairement à d'autres dossiers de CT, ici, on ne fera pas plus avec moins de moyens. On fera moins avec moins de moyens.

- Fin de l'expérimentation ? Dans 2 ans, au moment du départ en retraite des 2 autres collègues. Ça va être beau...

Mais, pas de problème, tout est assumé. Une opportunité (de suppression de poste), ça ne se refuse pas.

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