



**INTERCO 44**  
NANTES METROPOLE

## Retour sur les Comités Techniques des 22 et 28 mars 2016

### Comité technique du 22 mars 2016

#### 2. Gestion de l'emploi

**2.A. "Rebondir à Nantes : un nouveau métier pour un nouveau départ".** Dispositif mis en place avec le CNFPT pour accompagner dans leur reconversion professionnelle des agents en inaptitudes, alternant formations et immersion professionnelles. Objectif : 60 agents dans le dispositif sur 2 ans. Démarrage en mai 2016. Ce dispositif se veut complémentaire des autres dispositifs existants pour accompagner les agents dans un repositionnement. Dossier présenté en réunion de concertation, en Comité Technique, en CHSCT, ...

Abstention : FO

Pour : **CFDT**, CGT, UNSA

**2.B. Emploi d'avenir : ajustement au pôle Nantes Ouest.** Un poste d'accueil d'emploi d'avenir de magasinier est transformé en poste de peintre. Les positions syndicales sur le sujet ne changent pas .

Abstention : FO

Pour : **CFDT**, UNSA

Contre : CGT

**2.C. Mise en place de dispositifs de vidéoprotection et de contrôle d'accès à la DOPEA.** C'est une obligation réglementaire (secteur activité eau potable déclaré d'importance vitale par l'Etat). Le dossier n'est présenté que pour information.

**2.D. Mise en place de dispositifs de vidéoprotection au centre technique du Perray.** Ici, pas d'obligation réglementaire. Le dossier devait être présenté pour avis. Mais, les caméras sont déjà mises en place. Alors l'élue au Personnel décide le mettre pour information. On navigue un peu à vue...

#### 3. Direction Générale

**3.A. Pôle Evaluation Dialogue Citoyen : création d'un service commun.** Evolution prévisible (départ en retraite, mobilité). Même s'il s'agit d'une petite équipe, il ne faut pas négliger les étapes de concertation dans le cadre d'une évolution de l'organisation et rester vigilant quant à l'équilibre entre les projets nantais et les projets métropolitains de dialogue citoyen.

Contre : CGT

Abstention : **CFDT**, FO, UNSA

**3.B. Direction Générale Secrétariat Général : création d'une Mission des Affaires Fonctionnelles.** La cellule de gestion du Secrétariat Général, actuellement Nantes Métropole, devient Service Commun et est renommée Mission des Affaires Fonctionnelles. 4 postes sont transférés au nouveau service : 1 de la cellule de gestion de la Direction Vie des Assemblées Nantes et 3 de la Direction du Protocole (mutualisée).

Abstention : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#), [UNSA](#)

### **3.C. Direction Générale Ressourcers : Département Finances Marchés et Performance**

**3.C.1. Evolution de l'organisation de la Direction des Finances mutualisée : création d'un service commun comptabilité.** On mutualise les deux services Comptabilité. C'est la poursuite, au fil des Comités techniques, de la mutualisation des services au sein du Département Finances, Marchés et Performance. Le poste de direction du Service Comptabilité Nantes (vacant) est supprimé au passage.

Abstention : [CFDT](#), [UNSA](#).

Contre : [CGT](#), [FO](#).

**3.C.2. Création d'un service commun Cellule de gestion.** Composé de 2 postes : 1 issu de la Direction Finances Ville de Nantes, 1 de la Direction du Département.

Abstention : [CFDT](#), [UNSA](#).

Contre : [CGT](#), [FO](#).

### **3.D. Direction Relation aux Usagers – Direction du protocole : évolution de la répartition des fonctions d'huissier.**

Suppression du poste d'huissier du maire (départ en retraite) et redistribution de ses missions auprès des deux vagemestres du service Courrier de la Ville qui intègrent en conséquence la Direction du Protocole. Les craintes ne sont pas levées pour les 2 agents et l'impact pour le Service Courrier dans son ensemble.

Pour : [UNSA](#)

Contre : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#)

## **4. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale**

### **4.A. Département Développement Urbain : Direction du Droit des Sols et de l'Action Foncière (Nantes) : ajustement organisationnel.**

Transfert d'un poste de la cellule de gestion du DDU à la Ville dans la cadre de l'évolution de l'organisation de la Direction du Droits des Sols et de l'Action Foncière. Dans les faits, le poste est déjà dédié à des missions relevant de la Direction Droits des Sols et Action Foncière.

Pour : [CFDT](#), [UNSA](#).

Contre : [CGT](#), [FO](#).

## **5. Direction Générale Ressources**

**5.A. Département des Ressources Numériques : intégration du Service Intranet et Collaboratif.** Transfert de 4 postes de la Direction Organisation dans un service à créer qui regroupera également « tout ou partie » des postes de l'Unité usages des postes de travail

de la Direction des Infrastructures et Services vers la Direction des Etudes et Applications. Pour la création de ce service qui devrait être soumis au Comité technique de Mai, il reste à définir la dénomination, les missions, la taille, les fiches de postes, ... rien de moins ! Les éléments de ce dossier ne constituent dans les faits qu'une part d'une démarche de réorganisation plus large du Département. En effet, 8 chantiers de réorganisation sont annoncés pour ce Département qui compte 144 agents.

La CFDT a fait venir un agent en tant qu'expert. L'ensemble des organisations syndicales ont fait une déclaration pour demander le report du dossier (à lire en annexe). Refus de l'employeur. **Sans surprise, l'ensemble des représentants du personnel ont voté contre.** Deux jours plus tard, l'élue au Personnel a informé que le dossier était reporté à un autre Comité technique pour se donner le temps de la concertation.

### **5.B. Département Bâtiment Architecture Travaux Ingénierie : finalisation de la réorganisation du Pôle Maîtrise d'Oeuvre**

Création de la cellule BIM (Building Ingénierie Management), chargée du déploiement de la méthodologie BIM (maquette numérique impliquant chaque acteur de la Maîtrise d'Oeuvre). Passage de 3 à 2 bureaux d'études architecturaux et suppression de 2 postes : ce sont les effets de la baisse des niveaux d'investissement sur les projets en maîtrise d'oeuvre interne.

Abstention : **CFDT, UNSA**

Contre : **CGT, FO**

## **6. Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

### **6.A. Département Citoyenneté Vie Sociale et Territoires : évolution organisationnelle de la Direction des Sports (phase 1).**

Comme au Comité de Nantes, la CFDT ne prend pas part au vote. En effet, il s'agit de la première phase de l'évolution organisationnelle de la Direction des Sports. L'actuel organigramme est refondu en trois services : Sport Municipal et Proximité, Ressources, Sport Métropolitain et Attractivité. Mais le dossier n'en dit pas plus sur les impacts concrets pour les agents à moyen terme... beaucoup de choses restent à construire. La CFDT partage la nécessité de faire évoluer la Direction des Sports mais sera vigilante sur la concertation pour que les agents soient écoutés et entendus (il y a déjà eu des mauvaises expériences avec la réorganisation des Bibliothèques). Cette évolution doit permettre de se questionner sur les tâches, les fonctionnements, l'organisation, etc. pour en faire une opportunité pour l'évolution des métiers et donc favoriser les parcours professionnels ascendants. Aujourd'hui, les évolutions annoncées sont encore trop vagues.

Ne prend pas part au vote : **CFDT**

Abstention : **CGT**

Pour : **UNSA**

Contre : **FO**

## **7. Direction du Protocole**

### **7.A. Service des activités réceptives : évolution organisationnelle ; Service logistique et Sécurité Hôtel de Ville : expérimentation de la mission d'appui du chef d'équipe.**

Clarification des interventions pour les activités réceptives avec la mise en place d'un adjoint au chef de salle (agent de maîtrise) pour les opérations sur Champ de mars : c'était une attente des agents. Côté Sécurité à l'Hotel de Ville, l'appui au chef d'équipe passe par une

mission de 6 mois, renouvelable une fois, pour un agent volontaire. Ce dispositif fait débat. Affiché comme une expérimentation, il faudra en faire un bilan.

Abstention : FO

Pour : CFDT

Contre : CGT, UNSA

## **8. Budget et effectifs**

### **8.B. Modification des effectifs et dispositions diverses : tableau des effectifs.**

2 transformations de postes. 4 créations de postes (2 au Musée d'Arts, 1 de permanent syndical, 1 lié à la situation d'un agent en détachement).

Abstention : CFDT, CGT, FO

Pour : UNSA

## **Comité technique du 28 mars 2016**

### **1. Gestion de l'emploi**

#### **1.A. Plan de formation 2016**

La CFDT redit ce qu'elle a déjà exprimé en Commission Emploi, Compétences et Formation : ce plan de formation n'est pas assez remis dans son contexte avec des éléments sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Comment, entre autres défis, prendre en compte les personnes confrontées à de l'usure professionnelle dans le plan de formation, sans attendre qu'elles soient en inaptitude et qu'elles intègrent les dispositifs de repositionnement ?

Abstention : CFDT, CGT, FO

Pour : UNSA

### **2. Direction Générale Environnement et Services Urbains**

#### **2.A. Direction des Déchets : Opérateur Public de Collecte : ajustement organisationnel**

##### **2.A.1. Opérateur Public de Collecte : évolutions organisationnelles**

Il s'agit de regrouper sur l'unité territoriale Grande Bretagne (on ne dit plus de "site") l'ensemble des moyens de collecte des encombrants en habitat vertical et des dépôts sauvages : 4 agents et 2 véhicules de Etiers sont donc repositionnés à Grande Bretagne, ainsi qu'un chauffeur et un ripeur de l'équipe des remplaçants pour rééquilibrer la répartition entre les deux unités.

Le Service Coordination et Développement est renommé Coordination, Qualité, Optimisation, Prévention.

Abstention : CGT, FO

Pour : CFDT, UNSA

##### **2.A.2. Renfort du service Autorité Organisatrice Traitement**

Un poste d'ingénieur vient renforcer l'Autorité Organisatrice Traitement pour mener à

bien le renouvellement du contrat de délégation de service public Arc en Ciel. Rien de bien méchant si ce n'est que ce poste est mis en place par redéploiement d'un poste vacant d'ambassadeur du tri. Quel avenir pour les ambassadeurs du tri ? C'est fini, nous répond en substance l'élue au Personnel, le travail de sensibilisation des citoyens étant arrivé à son terme. Cela reste à prouver ! La gestion de l'avenir des ambassadeurs du tri se fait à la petite semaine, sans aucune considération pour les agents.

Abstention : FO

Contre : CFDT, CGT, UNSA

### **3. Présentation du budget 2016**

L'élue au Personnel nous quitte pour des contraintes d'agenda. Dommage (CGT et FO marquent leur désapprobation en quittant la salle). L'échange qui suit la présentation est intéressant, en particulier sur les mesures de maîtrise de la masse salariale, mais aurait mérité des réponses de l'élue politique.

## **Déclaration DRN des représentants CFDT, CGT, FO et UNSA – CT 22 mars 2016**

Au Comité technique du 22 mars 2016, les représentants du personnel doivent donner leur avis sur le dossier « Département des Ressources Numériques : rapprochement entre le Service Intranet Collaboratif et Gestion Documentaire de la Direction Organisation et le DRN ».

Ce dossier acte en réalité le transfert de 4 postes de la Direction Organisation dans un service à créer qui regroupera également « tout ou partie » des postes de l'Unité usages des postes de travail de la Direction des Infrastructures et Services vers la Direction des Etudes et Applications. Pour la création de ce service qui devrait être soumis au CT de Mai, il reste à définir la dénomination, les missions, la taille, les fiches de postes, ... rien de moins !

Les éléments de ce dossier ne constituent dans les faits qu'une part d'une démarche de réorganisation plus large du Département. En effet, 8 chantiers de réorganisations sont annoncés pour ce Département qui compte 144 agents.

Ce dossier a déjà fait l'objet d'interpellations syndicales fin 2015 et début 2016, d'un groupe de concertation avec les organisations syndicales le 29 février, d'un passage en CHSCT le 4 mars 2016 qui a donné lieu à un avis défavorable de l'ensemble des représentants du personnel, et d'un échange en réunion préparatoire du Comité technique le 8 mars.

Au fil de ces rendez-vous, il a été admis :

- Que le choix de rattacher le Service Intranet Collaboratif et Gestion Documentaire au DRN n'a pas été fait en impliquant les agents concernés et que le DRN ne leur propose aucun projet finalisé.
- Qu'il était nécessaire de clarifier le projet de Département pour qu'il soit porteur de sens pour les réorganisations à venir.
- Qu'un calendrier devrait rendre lisible l'évolution du Département pour les agents.
- Que les situations individuelles devaient être prises en compte et trouver des solutions.
- Que les réorganisations devaient respecter le plan de prévention des Risques Psycho-Sociaux et le Référentiel de la conduite des changements socio-organisationnels : pour ce faire, le CHSCT et le Département RH sont des acteurs incontournables qui doivent être impliqués dans les projets.

A ce jour, aucun de ces points n'est encore concrétisé. Les représentants du personnel sont priés de faire confiance à la bonne volonté de l'administration. Certes, les modalités de consultation des agents ne manquent pas. Encore faut-il qu'elles s'inscrivent dans une véritable démarche de concertation qui vise à rapprocher les points de vue et construire des projets partagés. En effet lors des groupes de travail, en tant qu'agent on nous écoute certes, mais on ne tient pas compte dans la réorganisation finale de nos avis et de notre expertise.

Ce climat d'autoritarisme ne peut que favoriser une perte de motivation, d'investissement et une dégradation des conditions de travail.

Dans le document de prévention des Risques Psycho-sociaux, nous partageons le diagnostic sur les causes pouvant en provoquer :

- « Réorganisations mal comprises »
- « Fréquence de changement trop rapide »

« Remaniement constant des services et une gestion très insécurisante des affectations »  
« ... une détérioration de la confiance »

Dans les préconisations pour une conduite du changement adapté, il est écrit :

« dès le lancement du projet, il faut déterminer les objectifs, il faut considérer toutes les étapes qui égrènent le changement et respecter le temps nécessaire au franchissement des étapes et accepter de suspendre ou de ralentir un projet en cas de besoin et/ou d'incompréhension des agents si nécessaire. »

Nous vous demandons de vous conformer à ces recommandations que vous avez vous mêmes approuvées.

Dans ces conditions, nous demandons le report du dossier. Nous exigeons la présentation d'un dossier finalisé sur le nouveau service, ses objectifs, ses missions et son organisation.

De plus, il doit être présenté rapidement aux agents un plan d'actions concrètes qui répond aux enjeux cités plus haut, avec une mise en œuvre immédiate.

L'engagement professionnel des agents du DRN est réel, leur capacité de mobilisation aussi. D'ici le Comité technique de mai, ils jugeront si une inflexion significative de la conduite du changement au DRN est bien au rendez-vous.