



INTERCO 44

NANTES METROPOLE

Retour sur le Comité Technique du 31 mai 2016

Un Comité technique devait se tenir le 30 mai 2016. Les plombiers canaliseurs, emmenés par la CGT pour une revalorisation de leur RIE, ont envahi la salle avant le début de la séance. Après une demi-heure de dialogue de sourds, l'élue au Personnel a ajourné le Comité technique. Certains dossiers prévus le 30 mai ont été présentés lors du Comité technique du 31 mai.

L'UNSA a boycotté les Comités techniques du 30 et du 31 mai pour dénoncer la dégradation du dialogue social et les passages en forces, en particulier la gestion du dossier des déroulements de carrières des A (voir ci-dessous).

1. Direction générale environnement et services urbains

1.A. Direction Energies environnement et Risques : renforcement de l'équipe projet du Grand Débat sur la Transition Energétique

La création d'un poste pour un an répond à un besoin pour l'équipe. La CFDT demande de la lisibilité sur les postes créés pour répondre à des missions ponctuelles (jusqu'à 3 ans parfois) et les impacts pour les agents.

Abstention : CGT, FO

Avis favorable : CFDT

1.B. Direction Déchets : ajustements organisationnels liés à la mise en oeuvre du plan d'action (phase 2)

La réorganisation vise à rendre plus lisible le cycle des déchets. La CFDT émet des critiques sur la concertation. Elle ne s'est faite qu'au niveau des cadres A. L'information aux agents B et C n'a été faite qu'au dernier moment, une fois les arbitrages rendus. Nous estimons cette manière de fonctionner infantilissante. Même si le contenu de leurs tâches n'est pas impacté, tous les agents ont le droit d'être informés et d'avoir une vision d'ensemble des évolutions organisationnelles.

3 postes d'ambassadeurs du tri sont supprimés, le service est fermé. Contrairement à ce qui a pu être dit au dernier Comité technique ("il n'y a plus besoin d'ambassadeurs du tri, nous sommes tous des ambassadeurs du tri"), la "fonction" ambassadeurs du tri ne disparaît pas, elle est externalisée. D'autre part, on a laissé l'équipe des ambassadeurs se déliter jusqu'à arriver à ce choix de supprimer le service et de repositionner les agents.

Avis défavorable : CFDT, CGT, FO

1.C. Direction du cycle de l'Eau : évolution de l'organisation

- Sur le pôle Stratégie, Développement, Animation : création d'un service Gestion Intégrée Eaux Pluviales et Milieux Aquatiques en charge du grand cycle de l'eau et évolution des missions du

service Développement du petit cycle de l'eau.

- Sur le pôle Gestion des opérateurs et contrôle de conformité : renforcement des effectifs.
- Evolution du pôle Maîtrise d'Ouvrage, Conduite d'opérations, Patrimoine et Maîtrise d'Oeuvre en pôle Ingénierie et Travaux : le service Patrimoine devient un pôle à part entière ; les autres services évoluent pour distinguer les services Maîtrise d'Ouvrage et Maîtrise d'Oeuvre en charge des ouvrages ; et ceux en charge des réseaux et techniques pluviales.
- Création d'un quatrième pôle en charge du Patrimoine

A noter : le déploiement des horaires variables. On ne peut s'empêcher de demander ce qu'il en sera pour les autres services de la Métropole. Réponse de la Vice-Présidente au Personnel : "Quand je le saurai."

Abstention : **CFDT, FO, CGT**

1.D.1. DOPEA : pôle Eau potable, ajustements organisationnels au service distribution

Transformation de 2 postes d'ajoints techniques en postes d'agents de maîtrise (responsable de l'équipe Corrélation et responsable de l'équipe Conduites structurantes).

Abstention : **CGT**

Avis favorable : **CFDT, FO**

1.D.2. DOPEA : pôle Eau potable, service Etudes et Travaux Usine et Stations

Le service ETUS devient le service Gros Entretien et Rénovation, est attaché directement au Directeur de la DOPEA et est renforcé d'un poste (poste vacant issu de l'atelier Métallerie dont la charge de travail est impactée par le chantier de l'usine de l'Eau).

Avis favorable : **CFDT, CGT, FO**

1.D.3. DOPEA : pôle Assainissement : ajustement organisationnel au service exploitation réseaux

Le dossier propose des évolutions des taux de curage préventif des réseaux Eaux Usée et Unitaires et Eaux Pluviales pour les nouveaux contrats de l'opérateur public... divisés par 2, 3, voire 4 par rapport aux taux actuels !

Abstention : **FO**

Avis défavorable : **CFDT, CGT**

2. Direction Générale

2.A. Adaptation organisationnelle des fonctions d'assainissement

Une nouvelle répartition des missions est proposée entre les pôles, la Direction du Cycle de l'Eau et la DOPEA sur les fonctions d'assainissement. L'objectif affiché est de rationaliser les interventions de chacun et d'améliorer la lisibilité pour les usagers. Dans les faits, ces évolutions se traduisent par une grande bourse à la mobilité : 21 postes actuellement sur les pôles sont rédispatchés entre les pôles, la DOPEA et la DCE et les fiches de postes révisées. Cette mobilité est mal vécue par les agents qui ne se retrouvent pas dans les nouveaux profils de postes.

Abstention : **CGT, FO**

Avis défavorable : **CFDT**

2.B. Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale, Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires, Direction des Sports : évolution organisationnelle des cellules administratives.

Les cellules administratives voient leurs fonctions renforcées, notamment pour recentrer les

secteurs sur la relation à l'utilisateur. Cette évolution s'inscrit dans un projet plus large de réorganisation des Sports qui a fait beaucoup de débat au Comité technique de la Ville de Nantes du 27 mai dernier. Beaucoup d'inquiétudes restent à lever.

Abstention : **CFDT, FO**

Avis défavorable : **CGT**

3. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

3.A. Pôle Sud Ouest : modification des lieux d'embauche

La Ville de Bouaye souhaite récupérer le terrain actuellement occupé par un des 3 centres techniques du pôle. Les équipes ne sont pas remises en cause mais redispachées : le nettoyage à Bouguenais, la voirie à Saint-Jean-de-Boiseau. La livraison du Centre technique unique est prévue pour 2019 et regroupera l'ensemble des équipes.

Abstention : **FO**

Avis favorable : **CFDT**

La **CGT** ne prend pas part au vote

3.B. Pôle Loire sèvre et Vignoble : évolution d'organisation

Le pôle abandonne son activité de prestation au tiers (surbaissés de trottoirs et branchements d'eaux pluviales) en diminution et renforce les moyens sur le contrôle de chantiers et les autorisations des droits des sols.

Abstention : **CFDT, FO**

Avis défavorable : **CGT**

3.C. Pôle Erdre et cens : évolution de l'organisation du service logistique

Evolutions de postes du responsable de l'Unité Logistique et du responsable du magasin, pour un fonctionnement en binôme et appréhender les enjeux de sécurité-prévention, de construction de nouveaux centres techniques, de transfert de la voirie départementale en 2017.

Abstention : **CGT**

Avis favorable : **CFDT, FO**

4. Direction Générale Sécurité et Tranquillité Publique

4.A. Cellule Projets et Gestion : évolution de l'organisation

Evolutions des postes au sein de la cellule de Gestion avec l'identification de deux secteurs (Finances-Marchés Publics et Ressources Humaines). Un poste est supprimé au secteur Contrôle du stationnement.

Abstention : **CFDT, FO**

Avis défavorable : **CGT**

5. Direction Générale Ressources

4.A. BATI : accompagnement des agents de l'équipe ménage du PMA dans le cadre de l'externalisation de leur activité

Le Comité technique doit moins se prononcer sur l'accompagnement des agents que sur l'externalisation (le dispositif d'accompagnement des agents a été vu en CHSCT). Un temps, l'activité ménage a constitué un levier d'insertion pour l'employeur. Malheureusement, ce n'est plus le cas depuis et la décision actuelle d'externalisation s'inscrit dans la continuité de celles prises sur d'autres directions. La CFDT souligne que la démarche performance au BATI a déjà fait l'objet d'un dossier au précédent Comité technique avec la suppression de 2 postes dans les bureaux d'études architecturaux dues à la baisse des projets. Cette argumentation était plus entendable que celle proposé aujourd'hui pour l'équipe ménage du PMA.

Avis défavorable : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#)

5.B.1. Département des Ressources Numériques, Direction Etudes et Applications : création du service usages et collaboratifs

Retour du dossier reporté par la Vice-Présidente au Personnel suite au rejet du dossier par l'ensemble des organisations syndicales au Comité technique du 22 mars. Depuis, des améliorations sont à noter : information aux agents, construction d'un service, définition d'un projet de service, ... La Direction Etudes et Applications devient Direction du Management de l'Information, le service Usages Collaboratifs est créé avec 11 postes.

La CFDT a fait venir un agent en tant qu'expert qui souligne dans son intervention les carences de l'accompagnement RH pour les agents concernés par cette réorganisation. La CFDT pointe aussi la transformation d'un poste de B en A, juste après le départ de l'agent qui l'occupait et qui avait demandé, sans l'obtenir, la reconnaissance de son poste en A. Pas de réponses de l'administration sur ces sujets...

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

5.B.2. Département des Ressources Numériques, Direction Géomatique : évolution organisationnelle

La Direction de la Géomatique devient Direction de l'Information Géographique et passe de 4 à 3 services : une mission d'appui à la stratégie, un service données géographiques et un service usages géographiques et observation. Cette nouvelle organisation semble partagée par les agents mais laisse encore en suspens des questions sur son dimensionnement par rapport aux projets.

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

6. Gestion de l'emploi

6.A. Ajustement des dispositifs de déroulement de carrières

Catégorie C : le rapport reprend les éléments des discussions entamées depuis le début de l'année entre l'administration et les organisations syndicales de Nantes et Nantes Métropole. Pour la CFDT, les modalités de travail avec l'administration ont été intéressantes et pourraient inspirer d'autres dossiers. Sur le fond, les propositions d'avancement de grade se basent sur des durées d'attente de 2 ans avant d'être nommé pour les grades ayant des conditions statutaires identiques. On est dans l'esprit des propositions défendues l'an dernier par l'intersyndicale. Cela débloque à Nantes les

filières médico-sociales, veille revendication. La CFDT note que l'employeur a fait un effort en débloquant des avancements supplémentaires par rapport au début de la discussion. En revanche, il reste un point dur : aucune solution n'a été trouvée pour faire avancer cette année le grade des adjoints techniques principaux de 2ème classe. Sans avis favorable, l'élue au Personnel s'interroge sur un retour au protocole de 2013-2015.

Abstention : **CFDT, CGT**

Avis défavorable : **FO**

Catégorie B : l'accès au 3ème grade est garanti pour tous, avec des modalités plus favorables pour les agents ayant effectué une mobilité ou passant l'examen professionnel.

Avis favorable : **CFDT, CGT, FO**

Catégorie A : il s'agit de la transposition dans le protocole de 2011 des dernières évolutions réglementaires sur les ingénieurs, les puéricultrices territoriales et les directeurs de police municipale. Ce dossier a fait l'objet d'une concertation improvisée, ce qui a soulevé une vague de mauvaise humeur avant le Comité technique (c'est une des raisons de l'absence de l'UNSA). La Vice-Présidente au Personnel a reconnu une "boulette".

Le point de crispation porte sur la possibilité de mesures transitoires pour les ingénieurs territoriaux : certains collègues peuvent prétendre à un avancement selon les anciens critères avant d'être repositionné dans le nouveau cadre d'emploi. Ce n'était pas la première analyse du Département RH.

Lors du Comité technique, l'employeur s'est engagé à :

- Attendre que la DGCL confirme la possibilité de dispositions transitoires.
- Si elles sont confirmées, à nommer selon les anciennes règles statutaires et le protocole de 2011 les agents qui peuvent bénéficier d'un avancement avant de les reclasser dans le nouveau cadre d'emploi des ingénieurs.
- A rectifier les arrêtés de repositionnement dans les nouveaux cadres d'emplois qui auraient déjà été pris pour ces agents.

Sur la base de ces éclaircissements et de ces engagements, la CFDT a donné un avis favorable

Abstention : **CGT, FO**

Avis favorable : **CFDT**