



Retour sur le Comité Technique du 17 janvier 2017

En résumé :

Un Comité technique long (18 points à l'ordre du jour).

Quelques dossiers de réorganisations lourdes : la mise en place de la Maison de la Tranquillité Publique... percutée par les problèmes du bâtiment de la Manufacture, la mutualisation de la Direction des Finances pour qui le plus dur commence, la réorganisation du Département des Déplacements en mode accélération.

Beaucoup de dossiers avec des ajustements organisationnels qui se traduisent par des créations de postes non permanent sur 1 à 5 ans. Des postes temporaires, ce n'est pas nouveau mais ils ne faisaient pas l'objet d'un passage en Comité technique jusqu'ici. C'est aussi le reflet du mode de mise en oeuvre des politiques publiques. A chaque fois, il est nécessaire d'analyser des situations qui peuvent être très différentes.

L'administration veut aussi en faire un levier de mobilité pour les agents titulaire. Pourquoi pas, mais dans ce cas, on ne peut s'exonérer d'un Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui donne de la lisibilité et des perspectives aux agents, de procédures de recrutements souples et d'un dispositif d'accompagnement solide.

Un dossier unanimement rejeté : le référentiel métier dessinateur.

Un nouveau dispositif pour les agents : la possibilité de don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Toujours des interrogations sur la culture du dialogue social dans nos collectivités comme le montre notre déclaration de début de séance (sur l'absence des organisations syndicales lors de la visite à Nantes de la Ministre de la Fonction Publique) ou la passe d'armes sur le décompte des voix en Comité technique sur le dossier des dessinateurs.

1. Introduction

1.A. Approbation du procès verbal du CT du 22/11

Compte-rendu approuvé

La CFDT fait une remarque sur la diffusion des compte-rendus des Comités techniques. En effet, aussitôt après les Comités techniques, les directeurs reçoivent un récapitulatif des avis des représentants du personnel sans explication sur les débats qui se sont tenus sur le fond des dossiers. De même, est mis en ligne sur l'Intranet un compte-rendu qui présente synthétiquement les dossiers et fait référence au procès-verbal... alors qu'il n'est pas en ligne car pas encore approuvé. Les agents ne peuvent donc avoir accès aux débats portés par les représentants du personnel.

La CFDT fait ensuite une déclaration :

Madame la Présidente,

Vendredi 13 janvier, nous avons appris par la presse la venue à Nantes de Madame Girardin, Ministre de la Fonction Publique. Le programme de son déplacement comprenait une visite en mairie de Nantes. Le site Internet de la Ministre précise : un temps d'échanges avec un groupe d'agents de la cellule sensibilisation mise en place dans le cadre du label diversité et les directeurs des directions labellisées, ainsi qu'une visite de la Direction qualité de vie et santé au travail.

Nous sommes indignés de voir que les organisations syndicales de la Ville et de la Métropole n'ont pas été invitées à participer à l'échange sur la lutte contre les discriminations avec la Ministre aux côtés des agents et des directions.

Les organisations syndicales ne sont-elles pas impliquées dans le Conseil consultatif interne mixité diversité ?

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations n'est-elle pas un des 5 chantiers prioritaires de l'agenda social ?

Comment les agents participants à l'échange avec la Ministre ont-ils été sollicités ?

Le CCIEDM, instance "autonome et indépendante" selon vos propres mots, a-t-il été interpellé ?

Nous savons qu'un déplacement ministériel se décide et s'organise dans l'urgence, nous savons aussi que dans ce type de déplacement, chaque minute est comptée. Mais il faut savoir faire des choix et décider de ce que l'on veut mettre en valeur. Ni la ministre, ni notre employeur ne semblent avoir jugé bon de laisser une place aux organisations syndicales et de rappeler ainsi que le dialogue social a une place primordiale dans le collectif de travail.

C'est ainsi que l'on entretient la petite musique du moment qui dénigre les organisations syndicales et l'intérêt du dialogue social dans l'entreprise ou le service public. Malgré le référentiel du dialogue social, il semble que la culture du fait syndical et de la représentation des salariés n'ait pas encore irrigué toute notre institution. Une fois de plus, nous le regrettons.

La Vice-Présidente au Personnel répond en indiquant que les organisations syndicales auraient eu

leur place dans cette rencontre mais que ce déplacement s'est organisé dans des délais très contraints et que cela n'a pas été possible.

2. Gestion de l'emploi

2.A. Tableau des effectifs

5 transformations de postes. 4 créations de postes... en surnombre : 1 pour une mission d'un an et 3 pour gérer des situations individuelles.

Abstention : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

L'ordre de passage des dossiers est modifié.

3A. Direction Générale Sécurité & Tranquillité Publique – Maison de la Tranquillité Publique : mise en oeuvre du projet.

La MTP est créé au 1^{er} février 2017 mais se concrétisera surtout par la mise en place du site Internet dédié et de l'accueil téléphonique. Pour le reste, la Maison Tranquillité Publique doit attendre septembre pour exister physiquement dans la Manufacture (et il s'agira de locaux provisoire puisque les travaux de consolidation du bâtiment prendront plusieurs années)... ce n'est pas très mobilisateur pour les agents.

Il est confirmé que les anciens agents régisseurs verront leur primes transformés en IMR non-dégressive. Beaucoup d'interrogations sur les horaires de travail pour gérer la gestion de la régie en fin de journée puisque la journée de travail se termine en même temps que l'accueil du public. Alors, badgeage ou modification des plannings ? L'administration compte sur "la conscience professionnelle" des agents... ce qui laisse entendre qu'on n'est pas à 5 min près !

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

2.B. Postes par filières et par cadre d'emploi (pour information)

Il s'agit de l'état des lieux présenté dans les instances métropolitaines : 3915 postes au 31 décembre 2016. Au Comité technique de mars, sera présenté l'état des postes en surnombre.

2E. Fiche de gestion RH (pour information). 2 fiches :

- Indemnité différentielle de cadre d'emploi : des conditions sont posées pour verser cette indemnité pour des agents qui occuperaient un poste d'un cadre d'emploi supérieur.

- Priorités de recrutements. Un poste est à pourvoir, on procède en 3 étapes. On regarde d'abord parmi les agents en repositionnement. Ensuite, on fait un appel à candidature interne. Puis, si ça ne marche pas, un appel à candidature externe. Tout cela prend du temps... pendant lequel les services fonctionnent en mode dégradé.

La CFDT rappelle que tout ne se règle pas par des fiches de gestion et qu'il y aura toujours des situations particulières auxquelles il faudra apporter des réponses. La fiche de recrutement ne dit rien d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour favoriser la transparence et la mobilité et redonner un peu de perspectives aux agents.

2C. Référentiel métier dessinateur

Après des années d'études, il est proposé de mettre en place un référentiel pour les dessinateurs

sur deux niveaux : adjoints techniques et agents de maîtrise. La technicité des agents n'est pas suffisamment prise en compte dans le référentiel : les compétences demandées sont nombreuses (logiciels). De plus, sur le déroulement de carrière, l'évolution adjoint technique vers agents de maîtrise n'est pas simple : les collègues ne peuvent pas faire valoir de compétences managériales dans un examen professionnel d'agent de maîtrise puisque ce n'est pas ce qu'on leur demande au quotidien. Enfin, la passerelle n'est pas faite avec les techniciens des bureaux d'études puisque le sujet est reporté à plus tard.

Avis défavorable : CFDT, CGT, FO, UNSA

Un débat assez surprenant s'ensuit lorsque l'administration affirme que ce même dossier a été "validé" par le Comité technique côté Ville de Nantes. La CFDT fait remarquer qu'il n'a pas été unanimement rejeté par les représentants du personnel mais qu'il a reçu 2 voix pour (CFTC et UNSA), 8 voix contre (CFDT et CGT) et 2 abstention (FO), l'avis du Comité technique est donc défavorable. L'employeur n'est pas convaincu par notre démonstration.

Pour info : l'article 26 du décret 85-565 dit bien que "l'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative".

2D. Don de jours de repos à un agent, parent d'un enfant gravement malade.

La loi a créé cette possibilité en 2014, applicable désormais à la Fonction Publique. L'agent doit faire une demande auprès de l'employeur (c'est la Médecine Préventive qui valide la gravité de la pathologie de l'enfant). Un appel au don est lancé, le don est anonyme. A ne pas oublier : il existe des dispositifs de congés permettant de s'occuper d'un enfant gravement malade.

Abstention : FO

Avis favorable : CFDT, UNSA

Avis défavorable : CGT

3. Direction Générale

3B. Direction Générale Ressources – Département Finances Marchés Performance – Mutualisation de la Direction des Finances

L'organisation proposée au global est assez cohérente mais c'est surtout maintenant, dans la mise en oeuvre concrète, qu'il faut être vigilant et ne pas considérer que tout serait réglé parce que la nouvelle organisation est en place et que les agents sont dans les mêmes locaux. Parmi les enjeux :

- Le temps accordé pour la mise en place de la nouvelle organisation, pour la formation/autoformation des agents (structures budgétaires différentes). Un cycle budgétaire au bas mot est nécessaire.

- L'acquisition de polyvalence dans les savoir-faire

- Calculer l'impact sur les cellules de gestion de la Ville et de la Métropole

Reste aussi une insatisfaction sur les locaux puisque la mutualisation oblige à déménager la Direction de la Commande Publique sur le secteur mairie.

Abstention : CFDT, FO, UNSA

Avis défavorable : CGT

3C. Modalités relatives au transfert des compétences sociales du Département à la Métropole : mise à disposition de la ligne hiérarchique

Dans le cadre des transferts de compétences opérés au 1^{er} janvier 2017 dans le cadre des lois MAPTAM et NOTRe, les agents en charge du Fonds Solidarité Logement et de la Coordination

Gérontologique sont passés à Nantes Métropole mais sont positionnés au sein du Département Prévention et Solidarité de la Ville de Nantes dans un souci de cohérence des cultures professionnelles. La ligne hiérarchique est mise à disposition auprès de la Métropole pour 10% à 20% de leur temps.

Abstention : FO, UNSA

Avis favorable : CFDT

Avis défavorable : CGT

4. Direction Générale des Services

4A. Organisation mise en place dans le cadre du projet Horizon 2020 "My Smart Life"

Création d'un poste de chef de projet pour 5 ans pour le suivi de ce projet européen sur le développement de solutions innovantes sur le secteur de l'énergie, de la mobilité et du numérique avec des acteurs publics et privés.

Abstention : FO

Avis favorable : CFDT, UNSA

Avis défavorable : CGT

5. Direction Générale Secrétariat Général

5.A. Service Vie des assemblées : mise en place des horaires variables

Passage au badgeage pour les agents du service Vie des assemblées. Tout le monde est d'accord. Mais qu'en est-il des autres ? Nous n'avons toujours pas de réponse.

Avis favorable : CFDT, CGT, FO, UNSA

6. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

6A. Département Déplacements : réorganisation du Département – phase 2

Ce dossier était déjà passé au Comité technique de novembre ? Depuis, l'organisations de chaque direction a été précisée et surtout le sujet de la répartition des assistantes a été traité. Ces postes font l'objet actuellement d'un appel à candidature interne, tout le monde ne sait pas où il va atterir dans la nouvelle organisation. Pour la CFDT, il n'y avait pas vraiment urgence à présenter ce dossier maintenant.

Abstention : CFDT, FO, UNSA

Avis défavorable : CGT

6B. Département Territoires et Proximité : renforcement des services projets pour la conduite d'études et de travaux dans les pôles de proximité et à la Direction de l'Espace Public

Créations de 3 postes : 2 B pour 2 ans et 1 A pour 3 ans pour affronter la vague qui arrive d'ici la fin du mandat en termes d'investissements... comme sur le mandat précédent. Cet aspect cyclique ne doit-il pas amener à s'interroger sur la pérennité de ces postes et une réflexions sur leurs missions ? C'est vrai, mais on aurait aussi pu déléguer ce travail au privé, répond l'employeur...

Abstention : CFDT, FO, UNSA

Avis défavorable : CGT

7. Direction Générale de la Relation et de l'Information au Citoyen

7A. Mise en place du Pôle Information Transmedia et du Pôle Innovation Numérique

Le pôle Transmédia est recentré sur la production de contenus d'information (y compris sur supports numériques) et le pôle Innovation Numérique a pour mission la gestion du dispositif numérique (sites web, mobilier urbain, réseaux sociaux, ...). Pas d'information en CHSCT sur le déménagement des locaux alors que des questions se posent en termes de bonnes conditions de travail. La Direction a reconnu que la nouvelle répartition des locaux n'était pas satisfaisante. Des demandes individuelles en termes de carrières n'ont pas été traitées à l'occasion de la réorganisation. L'administration s'engage à les examiner.

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

8. Direction Générale Développement Economique et Attractivité Internationale

8A. Convention de mise à disposition d'un agent de Nantes Saint-Nazaire Développement auprès de Nantes Métropole

Mise à disposition d'une salariée de Nantes Saint-Nazaire Développement sur des missions de développement d'une plate-forme d'appui aux entreprises portée par Nantes Métropole, permettant au passage de sécuriser la situation individuelle de l'agent.

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

9. Direction Générale Environnement et Services Urbains

9.A. Direction de l'Opérateur Public de l'Eau et de l'Assainissement : Pôle Eau Potable – Service Exploitation des installations : évolution du secteur Maintenance – unité informatique industrielle

Création d'un poste de technicien pour assurer à temps complet les missions de sûreté des missions d'information. Mais, cette création se fait par suppression d'un poste d'ajoint technique sur l'accueil barrière et l'appel au prestataire de gardiennage. Vers une privatisation rampante ? Ces postes permettent pourtant des repositionnements pour des agents en inaptitude.

Abstention : **UNSA**

Avis défavorable : **CFDT, CGT, FO**

9.B. Direction de l'Opérateur Public de l'Eau et de l'Assainissement : Pôle Assainissement – Service Exploitation des équipements : évolution de l'organisation de la mission autosurveillance.

Création d'un poste de technicien pour 3 ans dans le cadre du déploiement de 58 nouveaux points de mesure dans le cadre de l'autosurveillance (obligation réglementaire). Mission pérenne : qu'en sera-t-il après ?

Abstention : **CFDT**

Avis favorable : **UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

10. Direction Générale Ressources

10A. Département des Ressources Numériques : renfort de la capacité à conduire des projets numériques

Création de 2 postes de A pour 3 ans au domaine "Population et projets" pour mener à bien les projets numériques. Propos assez surprenant qui consiste à dire que le projet du DRN n'est pas configuré pour absorber les projets des directions : 1 projet conduit sur 6 *demandés*... Le renfort doit permettre d'arriver à 2 sur 3 projets *validés*.

Une fois de plus, on s'interroge sur ces postes créés temporairement. Des agents titulaires sur ces postes devront être repositionnés au bout de 3 ans. La spécificité des compétences du DRN le permettra-t-elle ?

De plus, pour faire face à la surcharge de certains services, c'est l'appel à prestataires qui est privilégié. Tout le monde ne serait-il pas logé à la même enseigne ?

Pas de réponses sur ces deux derniers points.

Abstention : CGT, FO, UNSA

Avis défavorable : CFDT