



**INTERCO 44**  
NANTES METROPOLE

## Retour sur le Comité Technique du 2 mars 2017

### En résumé :

18 points à l'ordre du jour dont 14 soumis au vote.

Notre employeur a un mode de décompte des voix assez baroque qui consiste à considérer que l'avis du Comité technique est favorable dès lors qu'il n'y a pas d'opposition unanime des représentants du personnel. Le décret 85-656 et le règlement intérieur du Comité Technique sont pourtant clairs : "Les avis sont émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative".

Une fois cette règle élémentaire rappelée :

- 3 dossiers ont reçu un avis favorable : l'approbation des compte-rendus, la mise en place du contrat CIFRE (dispositif d'alternance pour doctorant), la modification du tableau des effectifs.
- 2 ont reçu des avis ex-aequo : création d'un poste pour 3 ans au DRN, création d'un poste pour 1 an à la DGSTP.
- Les 9 autres dossiers ont reçu des avis défavorables. Les alertes des organisations syndicales en amont du Comité technique n'ont pas été prises en compte (par exemple : planning de travail des équipes d'accueil du Musée d'Arts, rapprochement de la Mission Coopération Solidarité Internationale avec la Direction de l'Attractivité Internationale).

L'employeur a fait quelques concessions : clarification d'un dossier ayant des impacts sur une situation individuelle, renfort au pôle Erdre et Loire (à vérifier), report du dossier sur les plannings de travail au Musée des Arts.

La palme de l'absurde revient au dossier sur l'ajustement du référentiel du RI Emploi des catégories C, négocié en 2013 et signé par la CFDT, l'UNSA, FO et la CFTC. L'employeur nous propose un avenant non discuté avec les signataires du protocole et qui en détricote le contenu. C'est le 3ème avenant au protocole de 2013 non signé mais appliqué unilatéralement par l'employeur.

A part ça, le dialogue social est "renouvelé".

## 1. Introduction

### 1.A. Approbation des procès verbaux des Comités techniques des 29/11 et 01/12 2016 et 17/01 2017

Les compte-rendus sont approuvés par tous les représentants du personnel. Un compte-rendu du Comité technique du 26 janvier 2017 était présenté : il s'agissait du Comité technique reconvoqué sur le dossier des dessinateurs. La CFDT a proposé que ce document reste un compte-rendu d'échanges puisque le Comité technique en tant que tel ne s'est pas tenu (refus des représentants du personnel de siéger).

### 1.B. Articulation CT et CHSCT : bilan et ajustement (pour information)

Le principe avait été acté d'impliquer le CHSCT en amont de tout dossier à caractère transversal et pour tous les projets de changement organisationnel structurant (soit à un groupe de travail CHSCT soit en réunion spécifique puis éventuellement en séance plénière). L'articulation CT/CHSCT a fonctionné d'un point de vue technique. Cependant, le bilan qualitatif est plutôt négatif : la présentation des dossiers au CHSCT est davantage guidée par les contraintes « calendrier » des projets que par le fait que les dossiers soient bouclés. D'où des insatisfactions et des votes défavorables en CHSCT (qui n'empêchent en rien le passage en CT).

## 2. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

### 2.A. Département Territoires et Proximité : ajustements organisationnels au sein du pôle Erdre et Loire.

#### 2.A.1. Evolution du Service Maintenance Eclairage Public et de la Régulation du Trafic

Après une évaluation de la charge de travail des équipes et l'externalisation des rondes de nuit à une entreprise d'insertion, il est proposé de renforcer l'encadrement des équipes de Maintenance de l'Eclairage Public (poste d'agent de maîtrise supplémentaire) et de supprimer 3 postes (vacants). Le début de cette réorganisation avait fait l'objet d'un débat (houleux) lors du Comité technique de septembre 2015. Le levier de l'évolution du service reposait sur l'équipement des agents en tablettes numériques pour gagner en productivité. Qu'en est-il aujourd'hui ? Réponse gênée de l'administration : les tablettes ne sont pas encore là, elles sont en cours d'expérimentation par le Département Ressources Numériques.

Abstention : UNSA

Avis défavorable : CFDT, CGT, FO

#### 2.A.2. Evolution de l'organisation du service Développement Urbain

Le Service Développement Urbain intègre le poste de chargé de mission ZAC jusque-là rattaché au Directeur du pôle. Le poste passe de A en B, une part des missions ZAC est repositionné sur le poste de directeur du service. Pas d'opposition sur le fond, mais nous relayons l'inquiétude des agents sur le besoin de renfort dans une période où 3 postes sur 8 vont être vacants (départs en retraite). Le directeur du Département RH répond qu'une enveloppe est déléguée au Département Territoires et Proximité pour la gestion des renforts, à eux de gérer cette question. Flottement. Face à cette réponse pour le moins légère, nous décidons de nous abstenir.

Abstention : CFDT, FO

Avis favorable : UNSA

[Avis défavorable : CGT](#)

Après quelques allers et venues dans les couloirs, le Directeur du Département RH revient nous dire qu'il y aura bien un renfort. A vérifier.

#### 2.B. Direction de l'Espace Public : Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) sur le développement du Schéma de Cohérence et d'Aménagement de Lumière (SCAL) métropolitain.

Le CIFRE est un dispositif d'accueil au sein de la collectivité d'un doctorant en alternance pour une durée de 3 ans.

[Avis favorable : CFDT, FO, UNSA](#)

[Abstention : CGT](#)

### **3. Direction Général Secrétariat Général**

#### 3.A. Création d'une Mission Inspection au sein de la Direction Générale du Secrétariat Général et transfert du service Assurances de la Direction du Contrôle Interne à la Direction Jurique

La Direction du Contrôle Interne disparaît et intègre en grande partie la Direction Jurique qui devient Direction Juridique et Assurances et se réorganise en un service Juridique et un service Assurances. En revanche, la Mission Inspection de la Direction du Contrôle Interne est rattachée directement à la Direction Générale Secrétariat Général.

A la demande de la CFDT, l'administration confirme la régularisation de la situation d'un agent concerné par cette réorganisation. Reste une question sur les niveaux de fonctionnalités différents au sein de la Mission Inspection qui à notre sens ne se justifie pas. On sent alors une différence d'appréciation de la situation entre la Direction Générale et le Département RH...

[Abstention : CFDT, UNSA](#)

[Avis défavorable : CGT](#)

### **4. Direction Générale Culture**

#### 4.A. Direction Patrimoine et de l'Archéologie : mise en oeuvre de la plateforme Wikipatrimoine

Pour mettre en oeuvre la plate-forme Wikipatrimoine (portail numérique contributif sur le patrimoine nantais), un poste pérenne d'assistant de conservation est créé côté Ville de Nantes à la direction du Patrimoine et de l'Archéologie et un poste d'ingénieur de 3 ans est créé au Département des Ressources Numériques.

La CFDT rappelle que c'est le troisième poste créé de manière temporaire au Département Ressources Numériques depuis le début de l'année. On cherche toujours le fil rouge du DRN qui conduit à créer des postes dans certains services et à externaliser dans d'autres. La CFDT est signataire d'un courrier avec la CGT et FO qui alerte sur la situation de mal-être individuel et collectif au DRN, un dialogue faussé entre les agents et la direction et qui demande une analyse objective de l'organisation du DRN. Des réponses doivent être apportées aux agents.

[Abstention : CGT, FO](#)

[Avis favorable : UNSA](#)

[Avis défavorable : CFDT](#)

#### 4B. Direction des Etablissements Culturels et de l'Administration : plannings de l'équipe d'accueil, d'information et d'orientation du Musée d'Arts

Ce dossier a fait déjà l'objet de nombreux échanges en amont du Comité technique... sans évolution significative. L'équipe des agents d'accueil sera composée de 17 agents (dont 14 à recruter). Les plannings tiennent compte de plusieurs contraintes : augmentation de la surface d'exposition, amplitude de l'ouverture du musée (48h par semaine), créneaux 9h-11h réservés aux scolaires (sauf vacances), nocturne le jeudi (jusqu'à 21 h) et fermeture le mardi avec un créneau le matin pour les réunions et/ou les formations.

Les plannings respectent bien la réglementation mais imposent un rythme de travail d'un week-end sur deux (organisation en 4 équipes de 4 agents). Selon la Direction, faire travailler une seule équipe de 6 agents le week-end ne serait pas suffisant (soit une organisation de planning de 3 équipes de 5 à 6 agents au lieu de 4 équipes de 4 agents) et à l'inverse dans cette organisation les agents seraient parfois en sureffectif. La Direction s'oppose au principe d'embaucher du personnel temporaire (étudiants des Beaux-arts par exemple) le week-end en renfort.

Ce rythme de travail nous paraît trop exigeant pour les agents, d'ailleurs aucun autre personnel d'une structure nantaise ou métropolitaine (hors EHPAD) ne travaille sur ce rythme. Une phase d'expérimentation de ces plannings s'étendra de début septembre 2017 à fin janvier 2018, avec la médecine du travail. Mais l'administration ne laisse pas entendre qu'elle serait prête à revoir le principe d'un week-end sur 2 à l'issue de ce bilan.

Par ailleurs, dans le cadre du recrutement, aucun poste n'a été contingenté pour des agents en mobilité accompagnée et en attente de reclassement !

**Avis défavorable : CFDT, CGT, FO, UNSA**

*Après le Comité technique, les représentants du personnel ont été informés que ce dossier était reporté.*

### **5. Direction Générale Sécurité et Tranquillité Publique**

#### 5.A. Direction Réglementation et Gestion de l'Espace Public, pôle protection des populations : renforcement des moyens dans le cadre du suivi des bornes incendies

Un poste de technicien est créé pour se mettre en conformité avec les obligations réglementaires concernant la Défense Extérieure Contre l'Incendie. La liste des missions est longue comme le bras et l'ensemble des représentants du personnel avait été rassuré lorsque la Direction avait annoncé en amont du Comité technique que le poste était pérenne. Mais voilà que le Directeur du Département RH indique en séance que ce poste n'est créé que pour une durée de 12 mois !

**Abstention : UNSA**

**Avis défavorable : CFDT, CGT, FO**

#### 5.B. Centre de supervision urbaine : étape 1

Nantes Métropole va mettre en place un système de surveillance vidéo des espaces publics. Un poste de catégorie A sur 12 mois est créé pour une mission d'étude de la mise en place du futur centre de supervision urbain.

**Abstention : UNSA, FO**

**Avis favorable : CFDT**

**Avis défavorable : CGT**

## 6. Direction Générale Développement Economique et Attractivité Internationale

### 6A. Rattachement de la Mission Solidarités et Coopérations Internationales (MSCI) au sein de la Direction Attractivité Internationale

Plusieurs questions ont été posées par la CFDT sur ce dossier en amont du Comité technique... et il n'a pas bougé d'une virgule ! La MSCI (3 agents) intègre la Direction de l'Attractivité Internationale. On le savait depuis 6 mois. Mais le dossier ne précise pas quelle sera l'organisation de la Direction suite à ce rapprochement, ce qui est d'autant plus inquiétant que le DGS glissait lors d'une réunion que ce rapprochement devait "permettre de faire l'économie d'un poste (celui du directeur de la MSCI parti en retraite) voire deux". De plus, une part de l'activité de la cellule de gestion du pôle Egalité qui venait en appui à la MSCI est transféré à la cellule de gestion de la DGDEAI. Cette part est estimée à 0,2 ETP ("fourchette haute" dicit l'administration)... quand elle était à 0,5 ETP en 2015. Quel est donc l'avenir de ce poste de la cellule de gestion du pôle Egalité tronqué d'un 0,2 voire 0,5 ETP ? Aucune réponse.

Abstention : UNSA

Avis défavorable : CFDT, CGT, FO

## 7. Département Ressources

### 7. Direction Ressources Humaines : ajustement organisationnel de la Direction Administration des Ressources Humaines

Le pôle Projets et Activités Transversales disparaît : l'Unité Relations Agents et un poste de chargé de mission sont rattachés directement à la Direction ARH, et l'Unité CAP-Discipline devient un service à part entière avec recrutement d'un chef de service. La CFDT fait remarquer qu'un poste du service CAP-Discipline est un poste de titulaire remplaçant affecté au service depuis longtemps. L'administration répond que ce poste reste en surnombre dans le service.

De plus, un poste de renfort est créé pour une durée de 9 mois.

Abstention : CFDT, FO, UNSA

Avis défavorable : CGT

## 8. Gestion de l'Emploi

### 8A. Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations : avancement de grade pour les catégories B.

Le sujet a fait l'objet de groupes de travail depuis le début de l'année. Mais une fois de plus, ça ne suffit pas à en faire un projet partagé par les organisations syndicales. Le dossier reprend les règles d'avancement de grade déjà existantes pour les B et surtout très contraintes par le cadre réglementaire. Plusieurs questions restaient en suspens et parmi elles, une concernant la nomination d'agent en congé parental : si des agents en congé parental ne peuvent pas figurer sur le tableau du fait qu'il ne sont pas en activité au 1<sup>er</sup> janvier (date d'élaboration du tableau), la CFDT a plus de mal à concevoir que des agents inscrits au tableau mais qui seraient en congé parental le jour de la CAP ne puissent pas être nommés. L'administration nous rétorque que les textes nous contraignent, nous pensons qu'on peut aussi avoir un peu de courage pour trouver des solutions sur des situations, somme toute, assez rares.

Abstention : CGT

Avis favorable : UNSA

Avis défavorable : CFDT, FO

#### 8.B. Ajustement du Régime Indemnitaire des Plombiers Canalisateurs

Ce dossier fait suite à une revendication portée par la CGT de revalorisation du régime indemnitaire emploi des plombiers canalisateurs. Pour mémoire, le RI Emploi des C a fait l'objet d'un protocole d'accord signé en 2013 par la CFDT, l'UNSA, FO et la CFTC qui répartit le RIE en 4 niveaux (A-50 €, B-96 €, C-110 € et D-155 €). Le dossier propose d'introduire un niveau C hétérogène et D hétérogène pour répondre à la revendication. Cette proposition fait l'objet d'un avenant au protocole... qui n'a fait l'objet d'aucune négociation avec les signataires du protocole. Ce n'est pas la première fois et cet avenant est le troisième signé par aucune organisation syndicale mais appliqué par l'employeur. La CGT de son côté considère que les propositions de l'employeur sont insuffisantes.

Avis défavorable : CFDT, CGT, FO, UNSA

*Suite au vote unanimement défavorable des représentants du personnel, le Comité technique a été reconvoqué : le dossier n'a pas changé d'une virgule... et la position des représentants du personnel non plus. L'employeur a même voulu nous démontrer qu'il avait bien respecté le cadre du protocole de 2013 et ses signataires dans la gestion de ce dossier... pathétique !*

#### 8.C. Tableau des effectifs

1 création de poste en surnombre pour permettre le reclassement d'un agent pour raisons de santé. La CFDT se satisfait qu'une solution de ce type puisse être trouvée pour l'agent et pour libérer le poste dans son service d'origine... mais nous souhaiterions que ce levier soit activé pour d'autres situations d'agents en difficultés de repositionnement.

3 transformations de postes: 2 au Musée d'Arts (accueil, sécurité) et 1 à la Direction des Finances

Abstention : CGT, FO

Avis favorable : CFDT, UNSA

#### 8D. Etat des lieux des postes en surnombre au 31/12/2016 (pour information)

#### 8E. Etat des postes vacants au 31/12/2016 (pour information)

Des photographies de la situation dont l'intérêt est limité si l'on ne peut pas rentrer dans le détail sur la nature des vacances de postes (mobilité, départ en retraite, gel, ...) ni dans une vision plus dynamique de l'évolution des effectifs.

#### 8F. Budget prévisionnel 2017 : présentation des données relatives à la masse salariale (pour information)

Le budget masse salariale est en hausse de 4% en 2017. L'évolution visée était de 1%. Les 3 % supplémentaires s'expliquent par les mesures nationales de refonte des grilles et d'augmentation du point d'indice (2%), par le glissement veillesse technicité (0,6%) et l'impact de mesures nationales sur les mesures salariales locales (0,4 %). A noter que PPCR doit continuer à avoir des impacts jusqu'à 2020 en termes de refonte des grilles.