



# CTP du 15 novembre 2018



## 1. INTRODUCTION

### 1.A – Approbation des procès-verbaux des 15 mai et 14 septembre 2018 (Avis)

#### Procès verbal du 15 mai 2018

Votes :

Pour : CGT FO UNSA CFDT CFTC

Contre :

Abs :

#### Procès verbal du 14 septembre 2018

Votes :

Pour : CGT FO UNSA CFDT CFTC

Contre :

Abs :

## 2. GESTION DE L'EMPLOI

### 2.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes et CCAS (Avis)

Ce dossier présente l'évolution des effectifs à la Ville de Nantes et au CCAS pour la période du 15 septembre au 15 novembre 2018, le solde sur la période est de +1 poste à la Ville et de 62 postes au CCAS.

Malgré la création de 7 postes d'ATSEM liée à l'ouverture de classes à la rentrée 2018 , l'effectif global est de nouveau amputé de 2 postes, pour cette raison la CGT votera contre ce dossier.

Votes :

Pour : CFDT

Contre : CGT FO

Abs : UNSA CFTC

### 2.B – Don de jours de repos à un agent proche aidant de personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap :

Ce dossier présente les modalités de don de jours de repos dans la continuité du dossier présenté en janvier 2017 sur le don de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade.

Il s'agit d'une application du décret 2018-874 du 9 octobre 2018 en application de la loi 2018-84 du 13 février 2018.

### Voir intervention page 5

Votes :

Pour : UNSA CFDT CFTC

Contre : CGT

Abs : FO



## 3. DIRECTION GÉNÉRALE A LA CULTURE

### 3.A – Evolution de l'organisation des fonctions centrales

Afin de répondre aux enjeux de pilotage stratégique et de coordination globale, la collectivité propose une nouvelle organisation à effectifs constants regroupant sur deux pôles transversaux les missions au service de l'ensemble de la Direction Générale à la Culture : le Pôle Ressources et le Pôle Coordination Culturelle et Stratégique.

Votes :

Pour :

Contre :

Abs : CGT FO UNSA CFDT CFTC

### 3.B- Direction du développement Culturel : Ajustement organisationnel

Pour permettre d'adapter l'organisation administrative aux nouvelles orientations de Politique Culturelle définies fin 2015 dans un nouveau plan d'action la collectivité propose :

- De supprimer le Service Action Culturelle et Jeune Public avec le rattachement des 3 postes directement auprès de la Direction Administration générale, en cohérence avec le rattachement des autres postes de chargés de missions.
- De requalifier les deux postes de B en catégorie A .

La CGT est intervenue sur les deux dossiers concernant la DGC sur la base des comptes rendus de nos syndiqués et des élus dans le cadre de nos instances représentatives (réunions et courriers multiples depuis 1 an). Nous avons évoqué les effets de la réorganisation, notamment les RPS encourus par les agents du fait notamment de la surcharge de travail et d'ailleurs reconnus par l'administration, la question des locaux, des sous - effectifs de la cellule de gestion. Nous avons fait part de l'attente des agents et de la vigilance de la CGT aux réponses qui seront apportées.

Votes :

Pour :

Contre :

Abs : CGT FO UNSA CFDT CFTC

## 4. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE A LA COHÉSION SOCIALE

### 4.A- Département Prévention et Solidarité- Direction de l'Inclusion Sociale : évolution de l'organisation du PRUAD

La CGT est intervenue sur deux points du dossier.

Le premier concerne l'accueil social (1,2 et 3). En effet, les missions des agents se sont beaucoup développées sans que cela ne s'accompagne d'une reconnaissance statutaire et salariale. La présentation du dossier par l'administration présente d'ailleurs les missions des agents ainsi :

#### Modalités de fonctionnement de l'accueil social :

- **Le socle commun** : l'accueil et la relation sociale à l'utilisateur
- **L'accueil** (physique, téléphonique, numérique), la réalisation d'un diagnostic des droits, l'accès au droit commun, la délivrance d'aides, l'orientation
- **La gestion des aides** : les missions spécifiques



- **Soutien personnalisé** : domiciliation, aides à la mutuelle, secrétariat, espace numérique, aide à la pratique sportive et culturelle, mairies annexes Ile de Nantes et Bellevue.

Pour la CGT, il n'est pas admissible de ne pas reconnaître à sa juste valeur le travail des collègues, actuellement adjoints administratifs, que ce soit au niveau salarial ou statutaire.

Le deuxième point concerne le dossier CT en lui même.

En effet, le dossier porte sur une consolidation du rôle hiérarchique des six coordinatrices. Or, l'organigramme du dossier ne fait pas apparaître cette structure hiérarchique contrairement à l'organigramme fourni aux agents.

Cet élément pose aussi un réel problème statutaire. En effet, des assistants socio-éducatif encore notifiés comme catégorie B dans le dossier passeront catégorie A dans deux mois.

Or, on voit, dans le vrai organigramme, que certains A seront sous le lien hiérarchique direct (et non fonctionnel) de catégorie B.

Il semble inconcevable à la CGT de valider aujourd'hui une nouvelle organisation qui sera de fait caduque au 1er février et contraire au statut.

Aussi la CGT a demandé, à minima, le report du dossier afin que puisse être présenté ultérieurement un dossier complet et conforme aux réalités légales et statutaires à venir à court terme. La collectivité a rejeté cette demande de report et la CGT a voté contre ce dossier, comme l'ensemble des autres organisations syndicales.

Votes :

Pour :

Contre : CGT FO UNSA CFDT CFTC

Abs :

#### **4.B- Département Prévention et solidarité- Direction Parcours de Vie des aînés : déploiement du référentiel temps de travail.**

Il s'agit de mettre en place des règles communes de gestion de temps de travail qui permettent de garantir plus d'équité entre les agents en facilitant la gestion. Ce référentiel doit aussi assurer un suivi individuel du temps de travail pour les agents travaillant dans les EHPAD et les Résidences Autonomie pour lesquels il est nécessaire d'assurer un présentisme 24h/24.

Pour la CGT, la mise en place de ce référentiel temps de travail au sein des établissements de la DPVA permet une plus grande notion d'égalité entre les agents qui est plutôt bien perçue, en effet ce travail de fond sur l'organisation du temps de travail est une réponse à nos nombreuses sollicitations sur le sujet. Ce référentiel ne règle qu'en partie la particularité des agents travaillant de nuit, pour qui la formation, les réunions de service et l'activité syndicale restent compliqués à organiser.

Le bémol porte sur l'outil de gestion qui finalement sera un un tableau calc pour l'instant puisque le logiciel Temptation n'est pas adapté aux horaires décalés, coupés et comportant beaucoup de remplacements.



L'absence de logiciel métier adapté au secteur et existant ailleurs augmente la charge de travail des encadrants dans les EHPAD notamment, pour qui la planification et la gestion du temps représente d'ores et déjà une grande partie de leur activité au détriment d'autres missions qu'ils ne peuvent mener à bien.

Pour ces raisons la CGT s'abstiendra sur ce dossier.

Votes :

Pour : UNSA CFDT CFTC

Contre :

Abs : CGT FO

#### **4-C – Département Prévention et Solidarité-Direction Parcours de vie des Aînés Pôle Etablissements Médico-sociaux : modalités d'organisation du restaurant Intergénérationnel (RIG) Malville**

Il s'agit d'identifier le RIG de Malville comme lieu ressources sur le territoire du Breil en restant au cœur des orientations de la politique publique personnes âgées de la Ville et des enjeux de territoires identifiés dans le Schéma de Développement de Quartier.

Cet établissement qui n'est désormais plus rattaché à une Résidence autonomie sera rattaché au service Prestations, pilote du dispositif O'Menu sur Nantes et chargé de développement d'une offre diverse et variée de services à domicile.

Pour la CGT, le maintien de cet établissement au cœur du quartier Malville pour poursuivre l'action déjà engagée dans le développement du lien social, la lutte contre l'isolement et l'échange intergénérationnel est positif.

La stabilisation de l'équipe et l'élaboration du projet social sont les enjeux importants qui vont permettre de valoriser cet établissement atypique dans le quartier.

Votes :

Pour : CGT UNSA CFDT CFTC

Contre : FO

Abs :



# INTERVENTION :

## **2.B – Don de jour de repos a un agent proche aidant de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap**

En 2017 un dossier instaurant des dons de jours pour enfant gravement malade nous avait été présenté : nous avons intitulé notre intervention sur ce dossier « la fausse bonne solution ! ». Un nouveau dossier aujourd'hui, propose une solution similaire pour des situations familiales complexes et difficiles et consiste à instaurer une solution de solidarité entre agents. Nous constatons donc une généralisation du dispositif.

Si nous restons juste sur un registre sensible et émotionnel, ce dossier semble a priori ne pas pouvoir être remis en cause. Or l'analyse faite déjà sur le précédent dossier ne permet pas de rester seulement sur cette sphère.

Quel esprit, un tant soit peu empathique, pourrait raisonnablement s'opposer à ce qu'un parent, fortement éprouvé par une situation dramatique, puisse bénéficier de l'élan de solidarité de ses collègues ?

Et pourtant, c'est bien parce que la CGT conçoit l'allocation de temps – et de tout le temps nécessaire !- aux agents – et à tous les agents dans une situation familiale complexe ! - comme une obligation impérieuse, s'imposant à la société toute entière, que nous nous opposons à ce que l'exercice de qui devrait être un droit universel, et non une simple possibilité aléatoire, soit suspendu au bon vouloir individuel, assujettie à la charité personnelle.

Nous condamnons de nouveau ce dispositif qui transforme les jours de congés, de droit inaliénable en capital cessible ; alors que le travail s'intensifie, on demande aux agents, et à eux seuls, d'être généreux, de sacrifier leur droit légitime au repos et cela exonère totalement les employeurs de leurs responsabilités sociales.

Afin de répondre à ces situations dramatiques, nous en appelons à la solidarité horizontale, collective, mutualisée et universelle et non à une solidarité « individuelle », aussi louables soient-ils. Dans ce sens, nous exigeons l'application du principe sous-tendant notre système de sécurité sociale, « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins ».

Il appartient à la ville de Nantes, si elle veut être l'employeur responsable socialement qu'elle prétend être, de prendre toute sa responsabilité et de ne pas se défaire sur ses agents : pourquoi alors ne pas envisager d'augmenter la durée de l'autorisation d'absence exceptionnelle dans ces situations ? L'absence de tout décret prescrivant une durée maximale fait de cet allongement une solution viable juridiquement.

**En conclusion, la CGT s'oppose à ce dispositif qui tend à se généraliser.**

