

Comité Technique du 12 mars 2015

1 – INTRODUCTION

La CGT a fait une déclaration préalable relative à l'ensemble des dossiers présentés à ce CT et au précédent notamment concernant les créations de services communs.
(Annexe 1)

1.A – APPROBATION DES PROCES VERBAUX DU 17 NOVEMBRE 2014 ET DU 22 JANVIER 2015

Les deux procès-verbaux des séances précédentes sont adoptés à l'unanimité des organisations syndicales.

Votes :

Pour : CFDT (4) CFTC (1), UNSA (1), CGT (4), FO (2)

2 – DIRECTION GENERALE

2.A – DEPARTEMENT PROXIMITE ET VIE SOCIALE- DIRECTION DES SPORTS

2. A.1 Création d'un service commun : transfert des équipements et de la compétence « haut niveau »

Il s'agit d'un dossier impactant l'ensemble de la direction des sports avec le transfert de compétences du financement du sport de haut niveau qui devient service commun au 1^{er} juin 2015 et du passage à Nantes Métropole de 5 équipements sportifs au 1^{er} janvier 2015.

Les cinq équipements : Le stade la Beaujoire et le centre de formation Arribas, le palais des sports de Beaulieu, les patinoires de Nantes et de Rezé, le vélodrome de Couëron.

Pour la CGT, les impacts sur l'organisation de toute la direction sont importants notamment pour les services qui sont transformés en services communs au 1^{er} juin 2015 (Direction des sports, cellule de gestion, cellule manifestation et événementiel sportif, cellule patrimoine et la création d'un nouveau service équipement sportif métropolitain.

(Annexe 2)

Votes :

Abstention : UNSA (1)

Contre : CGT (4) ; FO (2), CFDT (4) ; CFTC (1)

2.B – DIRECTION GENERALE A LA CULTURE

2. B.1 Direction des établissements culturels et de l'administration : création d'un service commun.

Transfert à Nantes Métropole d'équipements culturels municipaux (château des Ducs de Bretagne, musée des Beaux-arts, réserve des collections municipales, muséum d'histoire naturelle, musée Jules Verne et planétarium) et transfert de compétence (archéologie et opéra).

La CGT dénonce le fait que la collectivité profite du passage de ce dossier pour y glisser une suppression de poste alors que les effectifs sont déjà en surcharge de travail : l'on peut ainsi s'inquiéter du service qui sera rendu.

(Annexe 3)

Votes :

Abstention : CFDT (4), UNSA (1)

Contre : CGT (4), FO (2), CFTC (1)

2. B.2 Direction du patrimoine et de l'archéologie : impact organisationnel du transfert de la compétence archéologique à la Métropole.

Ce transfert de compétence est une condition pour obtenir de l'Etat un agrément pour réaliser des opérations de diagnostic et de fouilles archéologiques sur l'ensemble du territoire de Nantes Métropole.

Bien qu'il n'y ait pas d'obligations pour les collectivités de répondre positivement à toutes les demandes de fouilles archéologiques la CGT s'interroge sur l'augmentation de la charge de travail au regard de l'extension du périmètre d'intervention. De fait, ce transfert de compétence mal anticipé va favoriser l'intervention d'entreprises privées dont nous doutons du sens du service public.

Votes :

Abstention : CFTC (1), CFDT (4), UNSA (1), FO (2)

Contre : CGT (4)

2. B.3 Direction du développement culturel : création d'un service commun.

Il s'agit du transfert à Nantes Métropole de l'art lyrique Angers Nantes Opéra ainsi que du financement et du suivi de la Folle journée et du Voyage à Nantes au motif qu'ils participeraient au rayonnement et à l'attractivité de la Métropole. Ceci engendre la création d'un service commun qui intégrera les fonctions de direction et de cellule de gestion.

La CGT s'inquiète de la charge qui pèse sur les effectifs de la Direction, notamment au regard de la démultiplication de réunions que cette réorganisation nécessite. Pour la CGT, des moyens humains sont nécessaires pour renforcer les effectifs actuels. Il n'est pas envisageable de transférer davantage de dossiers (ou de projets) sans moyen humain. (Annexe 4)

Votes :

Abstention : CFTC (1), UNSA (1), CFDT (4)

Contre : CGT (4), FO (2)

2.C – Direction Générale Finance et Gestion

Création d'un nouveau service commun rapprochant les directions du contrôle de gestion, de l'action foncière et de l'immobilier. Il s'agit de regrouper des directions selon des logiques métiers et de créer des départements, services communs à la Ville et à Nantes Métropole pour regrouper à terme les fonctions actuellement assurées par la DGFG et la DGORH.

A l'heure de l'efficacité, polyvalence et autre fonctionnalité, la CGT s'interroge sur la mise en place d'une nouvelle stratégie hiérarchique.

Votes :

Pour : CFDT (4)

Abstention : CFTC (1), UNSA (1),

Contre : CGT (4), FO (2)

3 DIRECTION GENERALE A LA CULTURE

3.A – Conservatoire : Adaptation de l'organisation

Présentation d'un nouvel organigramme du conservatoire ayant pour objectif l'efficacité, la réactivité, etc.

La CGT se positionne contre car au regard de l'ordre du jour du prochain CT il apparaît que cette adaptation sera accompagnée de la mise en place d'un règlement local d'application du temps de travail dont aucune organisation syndicale n'a reçu d'éléments à moins de 3 semaines avant la tenue de ce prochain CT.

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CGT (4), CFTC (1)

Contre : CFDT (4), FO (2)

3.B- Bibliothèques Municipales : Ajustement du règlement local d'application du temps de travail.

Ce dossier est reporté.

3.C- Bibliothèques Municipales : Fermeture transitoire de la bibliothèque de la manufacture pour travaux – organisation du travail de l'équipe secteur Est.

Ces travaux sont effectués afin d'équiper l'ensemble du fond documentaire en puces RFID et de mettre en place deux automates de prêts-retours.

La CGT dénonce que ce dossier technique et logistique cache une réalité plus difficile pour les agents concernés : une désorganisation du temps de travail des agents amenés à travailler sur plusieurs sites, sur différentes tâches et la perspective d'être remplacés par des machines sans assurance que cela ne s'accompagne pas à terme de suppressions de postes.

(Annexe 5)

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CGT (4), CFTC (1)

Contre : CFDT (4), FO (2)

3.D – Musée Jules Verne : ajustement de l'organisation

Afin d'accompagner le développement de l'activité du musée, il est proposé de renforcer la structure managériale.

Ce dossier a été reporté à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, en effet pour la CGT s'il y a des nouveaux besoins définis, il doit y avoir des créations de poste et non seulement des ajustements.

4 DIRECTION GENERALE DELEGUE A LA COHESION SOCIALE

4.A – Département Enfance et Education - Direction de l'Education : intervention des responsables d'équipes techniques lors des prochaines élections départementales.

A titre expérimental, les responsables des équipements techniques (RET), cadres de proximité de la direction de l'éducation sont sollicités pour assurer une journée de travail lors des prochaines élections départementales sur la base prioritaire du volontariat. A défaut de volontaires, un roulement sera établi.

Si la CGT est favorable aux modalités d'intervention sur les dimanches d'élections elle invite à une réflexion plus globale concernant les astreintes à la direction de l'éducation à l'issue des élections départementales.

Votes :

Pour : CGT (4), FO (2), CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1)

4.B – Département Enfance et Education : évolution de l'organisation.

Le département Enfance et Education assurant les missions destinées aux enfants de moins de 12 ans, à l'école et hors de l'école intègre les thématiques concernant le temps libre des moins de 12 ans gérées jusqu'à aujourd'hui par la Direction Enfance Jeunesse. Ainsi, deux chargés de missions dédiés aux problématiques liées au temps libre des enfants sont directement rattachés à la Direction du département Enfance-Education.

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CGT (4), CFTC (1)

Contre : CFDT (4), FO (2)

4.C – Département Proximité et Vie Sociale : rapprochement de la Direction du Développement Associatif et de la Direction Enfance Jeunesse.

Ce dossier présente la création du service Direction Vie Associative Jeunesse, fusion des directions de la Direction du Développement Associatif et de la Direction Enfance Jeunesse, afin de soutenir et accompagner les associations, accompagner les adolescents, les jeunes et leurs initiatives, harmoniser les pratiques de gestion et les relations avec les associations au sein de la Ville et conduire la politique transversale d'animation sociale et culturelle.

Si la CGT ne remet pas en cause l'intérêt du rapprochement de ces deux directions œuvrant à la cohésion sociale, au mieux vivre ensemble et levier important de l'exercice de la citoyenneté, elle conteste la méthode, essentiellement

travaillée au niveau de la direction, rappel que ces deux directions ont connu des réorganisations il y a à peine 18 mois qui n'ont jamais été à la hauteur des leurs ambitions notamment en termes de moyens et enfin a interrogé la future situation des coordinateurs jeunesse et plus globalement les métiers du développement.
(Annexe 6)

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CGT (4), CFTC (1)

Contre : CFDT (4), FO (2)

5 DIRECTION GENERALE SECURITE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE

5.A - Direction de la réglementation et de la Gestion de l'Espace Public-Brigade de contrôle Nocturne : nouveaux plannings de travail

Il s'agit d'une présentation des nouvelles plages horaires retenues de jour comme de nuit, pour maintenir 4 vacations par semaine avec une amplitude horaire acceptable tout en préservant les impératifs du service.
Ce dossier est présenté pour information, il n'y a donc pas de vote.

6 GESTION DE L'EMPLOI

6 A Modification des effectifs et dispositions diverses

6 A 1- Tableau de suivi des effectifs Ville et CCAS : créations, suppressions

Sur la période présentée, du 23 janvier au 12 mars 2015, le solde des créations-suppressions pour la Ville est de -1 poste et de 0 pour le CCAS.

La CGT a voté contre ce dossier car il contenait des suppressions de poste. Nous ne pouvons valider le non remplacement des départs en retraite.

Votes :

Abstention : CFDT (4), CFTC (1), UNSA (1)

Contre : CGT (4), FO (2)

Annexe 1



Déclaration Préalable GGT, Comité Technique 10 mars 2015



L'ordre du jour de ce second Comité Technique ressemble, non pas étrangement, mais plutôt significativement à l'ordre du jour du précédent CT. En effet, à travers les quelques 200 pages de dossiers cumulés en deux CT, s'il y a bien un concept que nous retrouvons quasiment partout, c'est celui de mise en place de services communs, au nom de l'« attractivité » !

Inventer, innover, rayonner... accéder au rang de métropole européenne, voici le grand projet Nantais que l'on nous présente au quotidien. La métropolisation serait donc le levier permettant à Nantes et son agglomération de devenir une grande capitale européenne.

Pour ce faire, nous citons Madame le maire, lors de ses vœux au personnel : *« la première nécessité absolue est de partager avec toutes et tous le sens de l'action et sa mise en œuvre. Je pense que l'on ne peut bien remplir sa fonction que lorsque l'on partage le sens de l'action et vous êtes souvent sur le terrain, aux côtés des citoyens, les meilleurs experts des ajustements nécessaires pour que le service rendu soit encore plus efficace. Je souhaite qu'un effort soit fait à tous les niveaux par l'encadrement pour faire partager les ressorts des décisions et des politiques engagées »*

Et bien dans les faits, nous ne pouvons que constater qu'à toujours vouloir ériger la Ville de Nantes en exemple, comme laboratoire précurseur de toutes les réformes administratives, les pratiques managériales devant favoriser l'association de toutes et tous se font plutôt au pas de charge et que la mise en œuvre de la loi MAPTAM, par exemple, se concrétise pour les agents par une mobilité forcée, non voulue et non concertée. En effet, le « dialogue social » est en fait remis au placard, par des « négociations orientées ». Pour rappel, nos élus CHS sont toujours en attentes des études d'impacts préalables pour tout service mutualisé promises systématiquement par l'administration. Aucune évaluation par exemple, dans les dossiers présentés sur des risques psycho-socio liés aux transferts d'agents.

Ainsi, les réorganisations permanentes induisent, bien au contraire plutôt une déstabilisation individuelle et collective pour les agents publics qui, économies obligent, ont des craintes sur les contenus de postes, les conditions de travail, les déroulements de carrière, les rémunérations, etc.

Nous reprenons à nouveau Madame le Maire : *« La clarté sur les objectifs. L'attention et l'écoute de chacune et chacun : ce sera ma méthode ! »*.

Ne vous y trompez pas, nous ne sommes pas dupes. Cessez d'essayer de nous faire croire et même, peut-être, de vous persuader vous-même, que ces mesures sont déterminées à l'aune de l'intérêt commun. Ces multiples réorganisations n'ont pas simplement pour but de développer « l'attractivité » et « l'action déterminante du service public « à la nantaise ».

La loi MAPTAM, l'Acte III de décentralisation et la loi NOTRE, 3ème volet de la réforme des territoires souhaitée par le Président de la République, sont en parfaite cohérence avec les politiques européennes **de marchandisation des services et de mise en concurrence des territoires** sur le modèle des länders allemands.

Elles s'inscrivent parfaitement dans le cadre des injonctions bruxelloises qui visent à faire de l'austérité et du tout-libéral le modèle unique de tout le continent. **La diminution des dépenses publiques avec la réduction de la fonction publique sont bien au cœur de ces politique d'austérité**, avec, rappelons-le 11 milliards de baisse des dotations aux collectivités territoriales entre 2014 et 2017.

Cette baisse de dotation s'intègre d'ailleurs dans une politique globale, d'abord menée sous le mandat de Nicolas Sarkozy et amplifiée sous celui du Président Hollande : baisse des dépenses publiques, privatisations, cadeaux fiscaux aux entreprises. La tentation est d'ailleurs grande, avec l'ensemble des dispositifs, tels que les SEM, SPL, les EPIC, les DSP ou encore PPP qui viennent déshabiller le service public et contourner notre statut.

Toutes ces mesures se font bien au détriment de l'emploi public, du service public, de l'égalité territoriale et sociale et de l'intérêt général.

Le dernier budget voté par la Ville de Nantes nous démontre par A+B, peut-être sans que vous en ayez conscience, que vous courrez bien dans les pas de Jean Claude Juncker :

D'un côté, Madame le maire nous vente un projet ambitieux tourné vers l'action, en maintenant un niveau élevé d'investissement, à hauteur de 58,2 millions d'euros en nouveaux grands équipements, (salles festives et autres gymnases multisport).

De l'autre, notre 1er adjoint chargé des finances nous explique que face à la crise économique et sociale qui touche Nantes et Nantes Métropole, nous devons faire preuve de sobriété budgétaire en étant rigoureux sur le fonctionnement de la mairie. Ainsi la hausse de la masse salariale ne dépassera pas 2% en 2015, et 1,5% les années suivantes...

Le lièvre est enfin définitivement levé lorsque l'on nous explique que la collectivité va devoir réaliser des efforts d'économies en **rationalisant** les moyens entre la Ville de Nantes et Nantes Métropole.

Ainsi, le zèle avec lequel vous mettez en place cette réforme ne s'explique que par vos contraintes budgétaires et nous ne pouvons pas nous rencontrer sur ces bases.

Il faut distinguer les bonnes économies des mauvaises : Selon la CGT s'il y a bien nécessité à investir dans des « *projets du quotidien qui font la différence dans la vie de tous les jours* », nous pensons que pour répondre à l'urgence des difficultés sociales nous devons surtout mettre toute notre énergie et nos moyens dans l'éducation, la cohésion sociale et le « vivre ensemble ».

Les événements qui ont marqué la France en ce début d'année ont souligné les valeurs qui font la force de notre République : liberté, égalité, fraternité, laïcité. Cela passe donc par le développement de services publics, **bien au-delà du seul « office de la tranquillité publique » programmé par la collectivité.**

En conclusion, la CGT rejette cette politique restrictive à l'égard des finances, des services publics de l'État et des collectivités locales, **conduisant au renforcement des inégalités territoriales et portant atteinte aux valeurs républicaines d'égalité et de solidarité.** Cette politique d'austérité sans fin nous mène à l'abîme. Elle est inefficace économiquement et injuste socialement et sert d'alibi pour imposer un programme néo-libéral de démantèlement des services publics et des régimes sociaux. Plus les accords nationaux et les lois imposent la rigueur et l'austérité aux salariés, et plus les inégalités sociales grandissent, le chômage de masse s'enracine et le pouvoir d'achat régresse.

Dans ce contexte, nous vous invitons à changer d'orientation localement, à renforcer le service public œuvrant pour l'égalité, l'accès aux droits fondamentaux et garant du vivre ensemble et de l'égalité de tous les habitants, à vous attacher particulièrement au bien-être au travail de vos agents et à participer avec nous au sursaut démocratique dont notre pays a besoin en participant aux initiatives de lutte du 9 avril prochain relatives à la loi "pour la croissance et l'activité", dite loi Macron, favorisant l'intérêt des actionnaires et des multinationales au détriment des salariés, des retraités et des privés d'emplois.

Il faut la combattre car une alternative sociale dans l'intérêt général est possible et là vous érigerez Nantes en exemple !

Les élus CGT au Comité Technique

Annexe 2

Intervention CGT

2. A.1 Création d'un service commun : transfert des équipements et de la compétence « haut niveau »

Comme Eric BOUQUIN l'a précisé, ce dossier va bien impacter l'ensemble des activités de l'actuelle direction des sports. Nous nous alarmons de la précipitation des réorganisations auxquelles sont confrontés tous les agents, et nous nous interrogeons sur le sens du chaos organisé et ressenti par beaucoup d'agents dans cette direction.

Plutôt que la simplification annoncée dans la réunion préparatoire à ce CT, nous pensons qu'il s'agit plutôt d'une usine à gaz. D'ailleurs, nous avons souligné avec les autres OS que les réorganisations et les impacts sur les conditions de travail des agents restaient illisibles à la lecture de ce dossier. Nous regrettons sur ce point que le CHS ne soit pas saisi de ce dossier comme Mr CALVEZ vient de nous l'annoncer.

Un exemple, dans **le secteur nord** pour lequel on nous annonce que l'équipe mobile qui gère actuellement le gymnase du « Baut » et le stade d'athlétisme est divisée.

4 agents sont transférés dans le cadre du groupement stade d'athlétisme couvert qui devient service commun au sein des grands équipements sportifs métropolitains

1 seul agent reste affecté à la ville de Nantes pour assurer le fonctionnement du gymnase.

Comment s'est effectué la répartition des agents entre les 4 qui seront transférés et celui qui restera à la ville de Nantes ? Les agents de cette équipe ont-ils été concertés et associés à cette décision ? Sur quels critères a été désigné l'agent qui restera à la Ville ?

Quid du régime indemnitaire des agents transférés : vont-ils bien bénéficier du même RI particulier de 96 euros attribués aux agents du palais des sports de Beaulieu déjà transférés ?

Quid du régime indemnitaire de l'agent qui va rester à la ville ? Devra-t-il se contenter des 50 euros octroyés aux autres agents des équipes mobiles de la direction des sports ?

Comment va pouvoir fonctionner la structure avec seulement quatre agents ?

D'autre part, sur ce même dossier, on nous annonce que les emplois d'avenir – Combien sont-ils ? L'information ne figure pas dans le dossier, mais les agents nous ont indiqué qu'ils seraient au moins trois - seront également transférés dans le service commun. Si vous nous confirmez que trois personnes plus une semble-t-il au Palais des Sports de Beaulieu seront bien transférées, on peut s'interroger sur la corrélation entre ces transferts d'agents et la charge de travail dans cet équipement, dans un futur proche. Un emploi d'avenir est recruté pour 2 ans: comment fonctionneront les équipements quand les 4 emplois d'avenir seront remerciés ?

Nous notons que le **Centre Médico-Sportif** rattaché au Palais des Sports de Beaulieu sera désormais rattaché au secteur vie sportive sud. Mais notre interrogation concerne le maintien même de cette entité, qui ne remplit plus du tout le rôle initial qu'il devait avoir auprès des associations sportives et des sportifs de haut niveau. Il n'y a désormais plus de personnel médical dans ce pseudo CNS.

Ne doit-il donc subsister que la façade d'un service qui n'est plus rendu aux usagers, membres des associations sportives ?

A quoi servent donc les postes qui y sont encore rattachés ?

En ce qui concerne **la Trocardière** : nous notons la création d'un seul poste de technicien. Comment va fonctionner l'équipement sans adjoint technique alors qu'il est ouvert du lundi au dimanche ? En juillet prochain il y aura l'inauguration pour les équipements de F1 du basket avec Tony Parker. Comment comptez-vous faire fonctionner l'équipement dans ces conditions ?

En ce qui concerne **le poste d'assistante auprès du responsable de service des équipements métropolitains**, elle assume actuellement la gestion de deux équipements, Palais des Sports – Mangin-Beaulieu

Dans le cadre de la réorganisation, on lui imposerait la charge de 4 équipements

Nous demandons la requalification de son poste en catégorie B et la création d'un second poste d'assistante de catégorie B pour assurer la gestion des deux autres équipements.

Pour terminer nous établissons le parallèle entre d'une part l'empressement de la ville à transférer un maximum de services vers Nantes Métropole au motif de l'attractivité des grands équipements et d'autre part, le mépris affiché pour les agents des sports qui sont obligés d'utiliser leurs véhicules personnels à leur frais ou de rejoindre à pied les équipements sportifs dans lesquels ils doivent intervenir.

A ce sujet, les agents se posent des questions concernant la volonté des élus de maintenir en régie le service de l'animation sportive.

Annexe 3

Intervention CGT

2. B.1 Direction des établissements culturels et de l'administration : création d'un service commun.

Pas d'observation supplémentaire sur la création du service commun, hormis dans le cadre évoqué dans la déclaration préalable de ce matin.

De plus, la collectivité profite du passage de ce dossier en CT pour y glisser une suppression de poste :

En effet, suite au départ en retraite d'un agent de catégorie A, son poste à la Mission Immobilier est supprimé. Ce poste était transversal à la DGC. Il était le relai auprès des associations pour tous les bâtiments culturels mis à disposition des associations (municipaux ou locatifs), il assurait donc un vrai rôle de syndic avec une gestion de travaux, de maintenance (en lien avec le Bati), de budgets, de conventions de mise à disposition de locaux, etc.

Aujourd'hui, il a été décidé pour des raisons budgétaires de supprimer ce poste.

Les missions sont répercutées sur le poste restant à la Mission Immobilier et sur la Direction du Développement Culturel, avec des conséquences sur la charge de travail des équipes en place.

A la DDC, les effectifs sont déjà en surcharge de travail, si ces missions doivent être assurées elles le seront très certainement mais au détriment d'autres...

Pour les associations, la CGT ne peut que s'inquiéter du service qui leur sera rendu. Pour leurs demandes de petite maintenance, elles seront renvoyées vers Urgence Bati, ce sera donc la fin d'un suivi «individualisé» avec un référent, elles seront noyées dans le flot des appels que reçoit le Bati. On peut également s'interroger sur la capacité du Bati à absorber ces demandes.

Annexe 4

Intervention CGT

2. B.3 Direction du développement culturel : création d'un service commun.

Si le transfert de dossiers peut avoir du sens dans le cadre de la Métropole, les inquiétudes portent davantage sur la charge qui pèse sur les effectifs de la Direction.

Les effectifs sont déjà à flux tendus à la DDC. Les agents ont une charge de travail à l'heure actuelle déjà très importante et la suppression du poste de catégorie A de la DECA aura des incidences à très court terme sur les missions remplies par la DDC.

Pour l'instant, à la création du service commun, le nombre de dossiers transférés n'est pas très élevé. Par contre, toutes les réunions sont démultipliées (quelques exemples : les réunions cellules de gestion, les réunions RH, les réunions Finances, les préparations de Conseils municipaux et métropolitains, les préparations budgétaires, etc...)

Cette démultiplication s'explique mais est chronophage.

Le volume d'activités des chargés de mission est également augmenté. Les agents sont soucieux de rendre un service public de qualité et sont inquiets concernant une charge de travail qui ne leur permettrait plus d'effectuer un travail de qualité, et qui pourrait également nuire à leur santé.

Or, les transferts de dossiers ne font que commencer. Le DGS a d'ailleurs annoncé officiellement que le dossier du Zénith jusqu'à présent porté par Nantes Métropole sera prochainement porté par la DDC. D'autres portages de dossiers sont donc envisageables par le service commun DDC.

Pour la CGT, des moyens humains sont nécessaires pour renforcer les effectifs actuels. Il n'est pas envisageable de transférer davantage de dossiers (ou de projets) sans moyen humain. D'autant qu'en matière culturelle, il s'agit rarement de « petits dossiers ».

Mesdames et Messieurs les élus, ayez bien conscience qu'il ne sera pas possible de faire plus avec moins ! Il y a des limites à la charge de travail, et pour la DDC, les agents sont au maximum de ce qu'ils peuvent absorber. Même avec la meilleure volonté, les agents ne pourront en faire davantage.

Annexe 5

Intervention CGT

3. C- Bibliothèques Municipales : Fermeture transitoire de la bibliothèque de la manufacture pour travaux – organisation du travail de l'équipe secteur Est.

La bibliothèque de la manufacture doit fermer provisoirement pour des travaux d'entretien jusqu'en janvier 2016.

Ce dossier qui devrait être, avant tout, technique et logistique cache une réalité plus difficile pour les agents concernés.

En plus des éléments évoqués précédemment, ce dossier du comité technique est, en fait, en grande partie consacrée à l'équipement en puce RFID des collections.

Cet équipement est la cause du travail important de désherbage et il est présenté comme un préalable à sa généralisation sur l'ensemble du réseau.

Sachez que les agents ont conscience de travailler à leur propre disparition pour être remplacés par des machines ce qui, vous en conviendrez, constitue un risque psycho-social réel.

Il s'agit aussi d'une désorganisation du temps de travail des agents amenés à travailler sur plusieurs sites, sur différentes tâches, le plus souvent par demi-journée.

Cette situation pourra être, en partie, compensée par des moyens supplémentaires. Le dossier indique au contraire que les renforts estivaux à Floresca Guepin seront supprimés et évoque des renforts «éventuels à partir du mois d'octobre en fonction de l'avancée du travail » ce qui ne veut rien dire et constitue encore moins un engagement de la direction et des élus municipaux.

Cette situation serait "validée" par le temps de travail libéré des agents de la manufacture. Cela compenserait le temps de travail supplémentaire engendré par cette nouvelle organisation et le travail sur les collections mais aucune corrélation concrète et chiffrée ne permet de l'affirmer comme le constatent les agents eux-mêmes.

Cette désorganisation du travail pour que les agents œuvrent à leur propre remplacement par des automates avec moins de moyens et au détriment de l'accomplissement d'un service public essentiel ne peut pas être cautionné par la CGT qui votera, donc, contre ce dossier.

Annexe 6

Intervention CGT

4C Département Proximité et Vie Sociale : rapprochement de la Direction du Développement associatif et de la Direction Enfance Jeunesse

Notre premier questionnement sera relatif à la forme ou plus précisément à la méthode avec laquelle ce regroupement de deux directions s'opère faisant ainsi échos à notre déclaration d'introduction de ce CT : c'est précisément ce que nous appelons remiser le « dialogue social » au placard, par des « négociations orientées ». En effet, le Plan d'action de la DDA a été essentiellement travaillé au niveau de la direction et vous nous dites vous-même qu'il reste aujourd'hui à mener le travail d'appropriation pour les agents !

Mener le travail d'appropriation pour les agents ?

Vous rendez-vous compte de l'incongruité de la démarche notamment dans ces filières du développement que sont la DDA et la DEJ où la co-construction représente le cœur de métier ; c'est-à-dire, au préalable, faire partager les enjeux, puis confronter les avis parfois divergents pour ensuite « brainstormer » les idées afin de faire émerger un projet fédérateur des énergies en présence !

Ainsi, pensez-vous que nos élus seraient satisfaits si « leurs développeurs » leur expliquaient qu'ils avaient réfléchi pour les habitants et qu'il ne leur restait plus qu'à concourir à l'appropriation du dit projet par les citoyens ?

C'est une erreur méthodologique majeure que vous répétez trop régulièrement comme à l'éducation, à l'occasion de la mise en place de la réforme des rythmes scolaires, alors que vous avez déjà fait la preuve de votre capacité à intégrer les agents dans la réflexion et à générer du mouvement dans certaines directions, nous pensons par exemple à la Mission Cité et Territoire.

Bon, passons au fond : Nous rappellerons que La DDA et la DEJ ont connu des réorganisations il y a à peine 18 mois, qui n'ont jamais été à la hauteur des leurs ambitions notamment en termes de moyens.

Contrairement à la caricature que l'on fait souvent de nous, nous étions plutôt favorables à la réorganisation territoriale de la DDA, conscients de la nécessité d'adapter le service public aux besoins des habitants par plus de proximité en cohérence avec les autres services de la ville déjà territorialisés ; d'autant que ceci devait être générateur d'emplois que nous pensions statutaires.

Et bien en fait, des recrutements ont été effectués avec l'embauche de 6 emplois d'avenir, pour la majorité sur des postes d'accueil pour combler les manques de personnel et palier au « jeu de chaise musicale ».

En ce qui les concerne, bien que vous ayez dit lors de la bilatérale du 27 février, à l'initiative de notre organisation, que leur intégration ne sera conditionnée à aucune réussite à un concours, nous réitérons notre revendication de leur donner accès à la préparation du concours d'adjoint administratif 1^{ère} classe afin de ne pas les condamner à une double peine, emploi précaire/intégration statutaire au plus bas de l'échelle. Donnez-leur une vraie chance d'intégrer la fonction publique via une formation qui leur permette un déroulement de carrière et les formera au sens du service public.

Ensuite, nous souhaiterions vous interpeller sur les effectifs présentées dans les nouveaux organigrammes :

Pour rappel, en 2013, l'objectif à la DDA était pour un équipement ressource type, qu'il y ait 1 directeur, 1 chargé d'action et 2 agents d'accueil. Aujourd'hui force est de constater que nous sommes loin du compte. Seules les Maisons de quartier de la Bottière et des Confluences ont respecté ces objectifs et encore, via des emplois d'avenir comme évoqué précédemment.

De plus, nous constatons un déséquilibre territorial flagrant entre les deux secteurs. Comment expliquez-vous qu'il y ait 3 chargés d'action au sein du secteur Sud Est tandis qu'il n'y en a qu'un sur le Nord-Ouest ?

Ces manques de personnel ne sont pas sans conséquences : nous constatons en effet de nombreuses difficultés vécues par les agents dans les équipements, particulièrement les agents d'accueil. La CGT renouvelle, au vu de ces situations qui entraînent des arrêts de travail, sa proposition de constituer une équipe volante d'agents d'accueil titulaires formés et expérimentés, à l'image de la DRU, de façon à pouvoir remplacer les titulaires « fixes ».

Pour finir, Nous aimerions évoquer avec vous la future situation des coordinateurs jeunesse et plus globalement les métiers du développement.

Comme vous le savez les prochains SDQ (Schéma de Développement de Quartier) commencent à s'élaborer sur chaque territoire. A première vue, quasiment partout à l'échelle de la ville, les « enjeux cœur » se définissent autour de thématiques telles que l'emploi, l'insertion sociale, la précarité, l'éducation, les discriminations, etc.

Par contre, une entrée « public » ressort comme un enjeu fort, « l'adolescence et la jeunesse ».

Ainsi, au regard du chantier qui s'ouvre à nous et avec lequel nous sommes complètement en phase, nous nous interrogeons fortement sur les moyens mobilisés pour répondre à cette priorité. En effet, 3 coordonnateurs dédiés à la « jeunesse », à l'échelle Ville, cela ne nous paraît pas du tout en adéquation avec cette priorité émergente et nous laisse ainsi craindre une charge de travail pharaonique pour ces agents déjà en difficultés.

Pour terminer nous vous proposons une petite liste : chargés d'action, agents de développement, coordinateurs, référents territoriaux, médiateurs, la liste n'est pas exhaustive mais le gâteau paraît déjà bien indigeste. Que de chevauchements probables entre « développeurs » ! Que de risques de batailles de services, chacune souhaitant toujours obtenir les lauriers de la gloire... « pas toujours les agents, entre nous ».

Notre question va donc être directe : **envisagez-vous à l'échelle du département un chantier sur les métiers du développement pour organiser et harmoniser l'action publique ? Ou allons-nous vers des métiers d'agents de développement multi fonction, autrement dit « le guichet unique de proximité » !?**

