



16 rue du Moulin
44000 NANTES
T. 02-40-41-95-46
F. 02-40-41-59-83

Syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr
SITE : www.cgt-nantes.fr

CTP du 30 juin 2014



2. DIRECTION GÉNÉRALE

2.A – Direction Générale : Evolution de l'organisation des services de Nantes Métropole et de la Ville de Nantes

Il s'agit de préparer le passage en métropole à partir de janvier 2015. Pour ce faire, la municipalité propose deux axes principaux

- La Direction générale est entièrement constituée de fonctions communes à la Ville et à Nantes Métropole.

Dans le cadre de la loi MAPAM (loi de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles), les évolutions législatives permettent la création de services communs. C'est notamment le cas du service des Archives, qui devient service commun à partir du 1^{er} novembre 2014, porté par la Ville de Nantes. Les trois agents du service des archives de NM intègrent les effectifs de la Ville de Nantes.

Plus généralement, le processus de mutualisation se poursuit. Sont actuellement à l'étude les modalités de transfert des pouvoirs de police des communes à la Métropole (mise en œuvre au 1^{er} janvier 2015). La collectivité propose aux agents concernés par les évolutions, une charte d'engagement et un dispositif d'accompagnement pour les agents en mobilité (à commencer par les directeurs qui sont les premiers concernés).

- La ligne managériale est redéfinie, correspondant à la création de départements (niveau intermédiaire entre les directions générales et les directions de services).

Trois départements sont créés : Enfance et Éducation, Vie sociale et Proximité, Prévention et Solidarités.

Les activités actuelles de la Direction Enfance Jeunesse seront réparties entre la future Direction du Développement Associatif et Jeunesse pour les publics de plus de 12 ans et le Département Enfance et Éducation pour le public de moins de 12 ans.

Un Département Ressources Humaines est créé au 1^{er} septembre 2014 à Nantes Métropole. Il sera service commun au 1^{er} novembre 2014.

La CGT s'est exprimée par une déclaration commune aux syndicats CGT Ville de Nantes et Nantes Métropole, le CTP de Nantes Métropole se tenant également le 30 juin). Cette déclaration est jointe.

Votes :

Pour : élus (12),

Contre : CGT (3), FO (2)

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

1. GESTION DE L'EMPLOI

1.A – Déplacements domicile-travail : Participation Employeur au dispositif « Libertan sur mesure »

L'Administration propose une participation de l'employeur à la formule « Libertan sur mesure ». Cette participation sera versée sur la base des déplacements constatés dès lors que ceux-ci représentent un coût égal ou supérieur à 50 % du

coût du billet mensuel (à partir de 29^E/mois pour les +de 26 ans). La participation sera calculée sur la base de 50 % du coût constaté. Cette mesure prend effet au 1^{er} juillet 2014 pour un remboursement en septembre.

Ce dossier ayant déjà fait l'objet d'une délibération lors du conseil municipal du 23 juin, il est donc présenté au CTP pour information, sans vote.

3. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION ET AUX TERRITOIRES

3.A – Direction Petite Enfance : rapprochement des multi-accueils Concertino et Malakoff au sein d'un même établissement

La collectivité énonce comme objectifs une meilleure mixité sociale et le transfert d'un accueil d'urgence sur un lieu bien desservi par les transports en commun. Ce rapprochement prend effet à compter du 1^{er} septembre 2014. Il se traduit par la transformation de 2 postes de catégorie B en catégorie A (2 postes d'EJE responsables d'établissement qui devient un poste de puéricultrice et l'autre d'attaché).

Votes :

Pour : élus (12)

Abstention : CGT (3), UNSA (1), FO (2), CFDT (4), CFTC (1),

3.B – Direction des Services Généraux du CCAS : évolution du service logistique et sécurité

Le dossier fixe le cadre du projet de service soit une stabilisation du service, la réduction de l'amplitude horaire pour les adjoints techniques, le rapprochement des horaires de travail des agents de maîtrise de ceux des adjoints techniques, l'organisation de la polyvalence et conserver la fonction de référentiels bâtiment au sein du SLS

Pour la CGT, la ville se refuse à prendre en compte le facteur humain. Certains agents de ce service notamment les agents de maîtrise et secrétaire ont longtemps revendiqué une revalorisation de leur poste en catégorie B au regard des missions qu'ils effectuaient.

Aujourd'hui dans le cadre du projet de service, ces agents pas suffisamment associés à son élaboration cherchent leur place et se sentent dévalorisés dans l'exercice de leurs missions. De nombreuses questions restent sans réponse : aménagement du temps de pause méridienne pour les agents de maîtrise, incidence sur l'attribution d'une NBI toujours pas arbitrée....

Votes :

Pour : élus (12),

Abstention : CGT (3), FO (2), UNSA (1), CFDT (4), CFTC (1)

3.C – Direction du Développement Associatif : évolution de l'organisation de la DDA. Ajustement des horaires et des effectifs

Ce dossier est reporté au CTP de septembre.

4. DIRECTION GÉNÉRALE ET TRANQUILLITÉ PUBLIQUE

4.A – Direction de la Règlementation et de la Gestion de l'Espace Public : ajustements d'horaires de travail au service du Stationnement

Il est demandé au CTP de valider les rythmes de travail qui ont été expérimentés pendant 6 mois. Selon la Direction, 85 % des agents sont favorables au maintien des horaires.

Votes :

Pour : élus (11), UNSA (1), CFTC (1)

Abs : CGT (3), CFDT (4), FO (2)

4.B – Direction de la Tranquillité Publique : service de la Police Municipale : Ajustement des horaires de travail des agents chargés de l'accueil du Public

Sur ce dossier également, il s'agit de valider des horaires expérimentés pendant 6 mois pour 2 agents affectés à l'accueil du public.

Votes :

Pour : élus (11), UNSA (1), CFTC (1), CFDT (4),

Abs : CGT (3), FO (2)

4. DIRECTION GÉNÉRALE À LA CULTURE

5.A – DECA : Musée des Beaux-Arts : Elargissement des horaires des nocturnes – Incidences sur les plannings

Ce dossier est de nouveau présenté à la demande des organisations syndicales, car il était incomplet.

Afin de favoriser l'accès du public et de le fidéliser lors des expositions temporaires organisées par le Musée des Beaux-Arts, il est prévu l'organisation d'une soirée nocturne gratuite lors de chaque exposition temporaire, un jeudi de 18h à 23h maximum. Cette organisation se traduit par des modifications de plannings pour 5 ou 6 agents d'accueil et de surveillance.

Votes :

Pour : élus (11), CFDT (4), FO (2), UNSA (1), CFTC (1)

Abs : CGT (3),

Déclaration CGT sur l'évolution de l'organisation des services NM et VdN – Réorganisation (2A)

La réorganisation générale des services présentée à ce CTP est d'une ampleur jusque là inégalée. L'ensemble des directions générales est touché et c'est donc l'ensemble des agents, cadres d'abord mais aussi agents de terrains et de bureaux qui sont concernés.

Face à un tel chamboulement, la CGT souhaite vous alerter, vous, élus, sur plusieurs points :

- La nécessité d'engager un véritable débat démocratique sur le devenir de la Métropole : en effet, cette réorganisation prépare la future métropole au 1^{er} janvier 2015. Présentée par le DGS aux organisations syndicales et à l'encadrement, cette réorganisation a pourtant un sens politique majeur. La notion de services communs y est développée comme le principe futur de l'administration territoriale. Quelle sera la place des élus dans l'élaboration de ces services communs ? Quelles garanties pour les agents sur les participations employeurs dans ces services communs ? Quels seront les moyens mobilisés pour rendre un service public de qualité, au plus près des citoyens et pour répondre aux nouveaux besoins ?

La CGT, pour sa part, dénonce la métropolisation telle qu'elle est construite : sous couvert de cohérence territoriale, c'est un exercice comptable dont l'objet principal est la rationalisation des moyens humains et la réduction de la dépense publique. Elle est sous-tendue par la mise en concurrence des territoires et des salariés et attaque de front les principes de solidarité que nous défendons.

- La précipitation dans l'élaboration de cette nouvelle armature nous laisse perplexes : quel temps a-t-il été donné ou laissé aux nouveaux élus pour comprendre la structure, en analyser les atouts et les faiblesses et pour s'approprier ces propositions de restructuration ?
- Au delà des élus, cette réorganisation majeure s'engage sans qu'un diagnostic partagé n'ait été présenté aux représentants du personnel, aux encadrants, aux agents, qui auraient pu pourtant ainsi participer à améliorer une structure dont ils connaissent aussi les aspects positifs et négatifs. Notre organisation vous a alerté sur de nombreux dysfonctionnements organisationnels dans diverses directions. Ils persistent et les collègues attendent qu'ils soient enfin résolus à l'occasion de cette réorganisation.
- La réorganisation a été annoncée à tous – et c'est une nouveauté – mais l'ampleur des changements à venir impose de mettre en place de réels moyens pour accompagner les changements collectifs et individuels qui en découleront. La DRH, principal acteur de ces dispositifs, doit être confortée durablement pour y faire face : la réponse via le recours aux prestataires extérieurs doit être limitée et ponctuelle car l'ampleur de la réorganisation implique un processus de longue durée qui ne s'arrêtera probablement pas avant plusieurs années, si l'on en croit les prévisions en matière de réformes territoriales. Il y a donc urgence à renforcer la DRH avec des moyens humains conséquents et d'ouvrir un espace de discussion entre élu(e)s/employeurs et personnel pour présentation de fiches d'impact, fiche de poste, organisation, structuration et rémunération.

