



Comité Technique du 18 novembre 2022

1 – Introduction

1.A Approbation des procès-verbaux des:

- 19 septembre 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 27 septembre 2022:

Votes:

Pour: CGT,CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 6 octobre 2022:

La CGT souhaite qu'une modification soit faite, dans le sens où nous n'avons pas siégé, nous sommes intervenus avant l'instance pour le signaler. Il est important que le PV soit l'exact rendu de ce qu'il se passe en instance pour les agents. La modification va être effectuée.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

2 – Gestion de l'emploi

2.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole

Ce dossier présente les suppressions, créations et modifications de postes pour les trois entités, Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole.

Sur ce dossier a été évoquée la situation d'un poste au Pôle Loire Chézine, à défaut de trouver un candidat Technicien Territorial, le poste est transformé en Ingénieur. Ceci entraînerait une différence de traitement entre les pôles. L'élue au personnel a proposé de soumettre au vote des organisations syndicales le maintien de ce poste en Technicien Territorial, sur ce sujet précis les votes ont été les suivants :

Abst : **CGT**, FO, CFTC

Pour : UNSA

Contre : CFDT

Ce poste reste donc Technicien Territorial, la CGT s'est abstenue sur le dossier global du tableau des effectifs.

Votes:

Abst: CGT, CFDT, FO

Pour : UNSA, CFTC

2.B – Présentation du Rapport Social Unique

La présentation du Rapport Social unique 2021, compilation de données RH sur les caractéristiques des emplois au sein de nos collectivités et la situation des agents, fut pour nous l'occasion de souligner combien rien ne changeait d'une année sur l'autre !

Rien ne changeait concernant le taux de précarité au cœur de nos collectivités, celui-ci s'aggravant même entre 2020 et 2021 (39 % de contractuels, hors CDI, au CCAS, 23% à la Ville de Nantes et 15% à Nantes Métropole), témoignant d'un usage quasi-banalisé et massif des contrats à durée déterminée, et précipitant de fait le déclin du Statut.

Rien ne changeait quant aux premières victimes de cette précarité: les jeunes, et plus spécifiquement les jeunes femmes.

Rien ne changeait non plus quant à l'incapacité chronique de nos collectivités à se conformer au taux légal des 6 % de travailleurs handicapés(5,35 % au CCAS, 4,86 % à la Ville et 5,41 à Nantes Métropole).

Bref, la devise de notre Administration semble être « *Ne rien changer pour que rien ne change !* ». Et, une fois n'est pas coutume, elle a tenu parole.

Nous n'étions toutefois amenés, non pas à exprimer un avis sur le contenu de ce rapport, mais à simplement prendre acte de sa présentation devant le Comité technique. Raison pour laquelle notre vote a été positif.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, CFTC

Abst : FO

2.C-Présentation du bilan des LDG sur la base des décisions individuelles (pour information)

Les Lignes Directrices de Gestion définissent les modalités d'avancement de grade et de promotion interne pour l'ensemble des agents pour la période 2021-2022.

Il y a des avancées, des stagnations et des reculs.

Pour la catégorie C les prévisions sont respectées. Le dispositif des millésimes améliore les déroulements de carrière et la transparence mais le blocage des ratios locaux existe encore.

Pour la catégorie B nous reprenons le bilan de la DRH qui indique « que seul le déroulement de carrière « aide soignant/auxiliaire de puériculture » est dynamique ! Il y a toujours des blocages nationaux.

Pour la catégorie A on est loin des prévisions.

Même si le respect de millésimes a permis de désengorger le retard accumulé, la CGT persiste dans sa demande de suppression des quotas et l'application stricte des statuts qui permettraient un déroulement de carrière fluide pour les agents.

Ce dossier est présenté pour information, il n'y a donc pas de vote.

2.D- Avenant au contrat de prévoyance

Disons le sans détours : la CGT s'est fermement opposée à la hausse du taux de cotisation de notre contrat de prévoyance et ce, dès lors que l'employeur s'est refusé de prendre sa part et d'augmenter en conséquence le montant de sa participation.

Que l'on ne se méprenne pas ici sur la posture adoptée par notre organisation syndicale. Il ne s'est pas agi pour nous d'émettre une quelconque critique à l'endroit du travail d'élaboration du Cahier des charges tel qu'il fut mené préalablement à la mise en concurrence initiale et ce, avec le concours de l'ensemble des organisations syndicales, dont la notre. Et il ne s'est pas plus agi pour nous de douter rétrospectivement du sérieux de l'analyse des offres qui fut alors conduite.

Non, il s'est agit pour la CGT de dénoncer la marchandisation de la protection sociale, qu'il s'agisse de son versant maladie, ou de celui traitant de la prévoyance, sa soumission forcenée aux règles absurdes et délétères de la concurrence, tout ce qui finalement autorise aujourd'hui le sinistre duo Collecteam/IPSEC à nous imposer, de gré ou de force, et après avoir proféré des menaces de dénonciation du contrat, cette augmentation tarifaire.

Et qu'IPSEC soit une institution de prévoyance, par essence paritaire et non-lucrative, ne change malheureusement rien à l'affaire.

Face ainsi à la concurrence des assureurs privés, et soumis aux mêmes contraintes européennes en matière de ratios de solvabilité, de règles prudentielles, de gouvernance, les acteurs non-lucratifs de la protection sociale/prévoyance que sont les institutions de prévoyance, mais également les mutuelles, se livrent en effet, par mimétisme, aux mêmes pratiques que leurs concurrents à but lucratifs : concentration en grands acteurs, fusion, acquisition, délégation de gestion totale à des opérateurs privés, dé-démocratisation de leur gouvernance, pratiques commerciales agressives, prise de pouvoirs des actuaires.

Et, de cette adoption par les acteurs non-marchands, sous le poids de la concurrence, de comportements marchands, de cet alignement croissant des stratégies des acteurs à but non lucratif sur celle des acteurs à but lucratif, le titulaire de notre contrat de prévoyance en constitue un exemple édifiant.

L'IPSEC, appartient ainsi au groupe Malakoff Humanis, mastodonte de la protection sociale né de la fusion en 2018 entre Malakoff Mederic et Humanis, mastodonte qui est, rappelons le, le 2e plus gros actionnaire (derrière le groupe Crédit agricole) du groupe Korian qui gère de nombreux EHPAD et cliniques privées.

L'IPSEC s'adonne par ailleurs à des pratiques de délégation de gestion totale, ce qui n'est ni plus ni moins que de l'externalisation, auprès d'opérateurs privés. C'est comme cela que nous nous retrouvons avec Collecteam, filiale du groupe Verspieren, premier courtier et gestionnaire d'assurances à capital familial du marché français, à la fortune insolente et dont on peut dire, sans risquer de trop de se tromper, qu'il ne partage que peu de chose avec l'esprit mutualiste ou paritariste.

Et tout cela coûte cher, la logique lucrative concurrentielle de la protection sociale complémentaire coûte chère, la concurrence exacerbée entre des acteurs que plus rien, ou si peu, ne distinguent, coûte chère, et s'avère en outre inefficace. L'on sait ainsi que les frais de gestion de la Sécurité sociale sont compris entre 3,5 et 4% tandis que ceux des organismes de la protection sociale complémentaire se situent entre 16 et 22%. Les complémentaires coûtent donc entre 4 à 6 fois plus cher que la Sécu !

C'est pourquoi notre organisation milite, non seulement pour l'amélioration des droits statutaires en matière de protections liées à la maladie, à l'accident à l'invalidité ou au décès, mais également pour la perpétuation, l'achèvement et l'élargissement de ce que communistes et cégétistes, créèrent en 1946, c'est à dire un régime général et unifié de Sécurité sociale géré par les seuls travailleurs et fondé sur une taux interprofessionnel unique, seul moyen d' *« assurer à tous les citoyens, comme l'écrivait le Conseil national de la résistance, des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se les procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés »*.

Dès lors, nous ne pouvons admettre la hausse qui nous est aujourd'hui imposée, que nous ne pouvons l'admettre si, parallèlement, l'employeur la fait intégralement peser sur nos seuls collègues, c'est-à-dire se refuse à augmenter sa propre participation. **Collecteam nous soumet à une hausse de 15%, que l'employeur augmente sa propre participation du même pourcentage !**

Ce ne serait là que justice, surtout dans un contexte où nos collègues subissent déjà une forte inflation que l'augmentation récente du régime indemnitaire et du point d'indice ne suffisent évidemment pas à compenser !

Votes:

Contre : CGT, CFDT, FO,
Abst : UNSA, CFTC

2.E- Ajustement du dossier RIFSEEP

Ça n'est pas une évolution, mais une correction du dossier, nous nous sommes abstenus sur ces erreurs matérielles. La première est bien symptomatique, une erreur de 35€ sur le RI des directeurs de départements. 35€, c'est ce que beaucoup d'agents n'ont eu comme seule augmentation de leur RI et pour laquelle ils ont du fortement se mobiliser pour si peu.

Elle est sans doute là, l'erreur, une réévaluation trop faible du RI.

Votes:

Abst : CGT, UNSA, FO, CFTC

Pour : CFDT

2.F- Présentation du plan de formation pluriannuel (2023/2026)

Ce dossier n'a suscité que notre abstention !

L'on trouve en effet dans ce plan dressant les objectifs de formation pour les 3 prochaines années :

- *de belles intentions et promesses qui n'engagent que ceux qui veulent bien y croire ;*
- un odieux *Axe 3*, intitulé « *Se mettre en mouvement pour faire bouger les lignes* » (mais quelles lignes ???), et dans lequel se répand le plus beau verbiage managérial visant à contraindre le fonctionnaire à endosser le rôle d'entrepreneur de sa propre carrière, à s'adapter, évoluer et bouger sans cesse, au risque sinon d'être rendu responsable de sa prétendue « inemployabilité », verbiage culpabilisant et individualisant d'une pureté sans fin : « *Face à une action publique en mouvement constant, ce troisième axe souligne la volonté de la collectivité d'inciter les agent-e-s à être acteur-rices-s de leur parcours professionnel afin de maintenir leur employabilité. Et pour les accompagner, elle soutient un management « responsable et engagé* » ».

Votes:

Abst: CGT, FO,

Pour: CFDT, UNSA, CFTC

3 –DG Fabrique de la Ville Écologique et Solidaire

3.A –DOPEA:

Nous sommes là, face à un dossier un peu fourre-tout, une dose d'organisation, une dose de création de poste, une dose de déplacement de poste, une dose de changement de régime de temps de travail.

3.A.1 : Ajustement du service diagnostic des installations et du service production eau potable

Pour le service Diagnostic des interventions, on peut se réjouir que la gestion des dossiers de conformité soit centralisée dans un seul service et non plus dans les pôles, la CGT sera très vigilante sur la charge de travail, des trois agents dédiés à cette nouvelle tâche. En effet on peut s'interroger sur le passage de la gestion technique des contrôles centralisés de 1500 à 6000 dossiers par an avec seulement 3 agents supplémentaires.

Sur le fond, nous nous étonnons de voir inscrit dans ce dossier (paragraphe 2 du dossier 3.A.1) que l'activité du SPAC assure les inspections caméra alors que ce service reçoit ses missions principalement par le service patrimoine de la direction du cycle de l'eau.

Le projet global de la réorganisation du Service Diagnostic des Installations Domestiques et Réseau d'Assainissement, nous a été présenté en décembre 2021 et certain des postes étaient présentés comme des postes soumis à arbitrage. Il serait intéressant de présenter aux agents et aux organisations syndicales, un organigramme des postes pérennisés ou préciser si ce sont des postes titulaires ou non. Pour argumenter notre demande il nous a été présenté dans ce projet un poste de responsable catégorie A pour encadrer les techniciens du SPANC et un technicien ANC. où en est ce recrutement ?

Sur ce dossier, la CGT restera très vigilante et tout particulièrement sur la charge de travail.

Pour le service Production eau potable, il s'agit de transférer un poste d'AT du secteur maintenance équipement vers le secteur maintenance ouvrage. La CGT est favorable au renforcement de la « maintenance ouvrage » avec un poste supplémentaire. Par contre nous sommes inquiet pour l'avenir avec une possible perte de compétence au niveau de la « maintenance équipement ». En effet, si on peut comprendre qu'avec la nouvelle usine il y ait besoin de moins d'agents, qu'en sera-t-il lorsque la garantie sera terminée? Quel sera le choix effectué si nous n'avons plus d'agents ayant les compétences pour assurer la maintenance ?

Comme pour les Délégation de Service Public on nous dira que nous n'avons plus les compétences techniques !

Votes:

Pour: CGT,, FO, CFTC

Abst: CFDT, UNSA

3.A.2: Ajustement du régime temps de travail dans certains services

Dans ce dossier, le poste de coordinateur autosurveillance n'apparaît pas dans ce service ! L'agent lui-même ne savait pas que son changement de temps de travail serait présenté lors de ce CT.

Ce dossier reste une application de la loi de transformation de la fonction publique pour ces raisons la CGT votera contre.

Votes:

Contre: CGT

Abst : CFDT, FO

Pour : UNSA, CFTC

4-DG Citoyennetés et territoires Solidaires

4.A- Organisation et fonctionnement de la cellule de gestion et des fonctions de gestion déléguée.

La réorganisation et la structuration de cette cellule de gestion était souhaitée par les agents et souhaitable pour nous. On peut espérer de cette organisation une montée en compétence des services supports, notamment ceux liés à la commande publique.

Avec les moyens, pourvus ou supplémentaires, la CGT a voté favorablement.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, FO, CFTC, UNSA

4.B- DVAJ: Services locaux associatifs et réservation de salles: ajustements organisationnels

Il s'agit de renforcer l'encadrement de proximité auprès de l'équipe d'agents d'accueil et de gestion des réservations de salles pour davantage de réactivité, mais aussi de développer un accompagnement fonctionnel des agents de la DG.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, FO, CFTC, UNSA

5- Direction Générale

5.A- Présentation du Pacte de coopération et de solidarité métropolitaine

Le «service commun» ce sont des missions, donc des postes, qui profitent aux communes qui le souhaitent et qui dans ce cadre participent au financement de ces postes.

Concernant l'augmentation du nombre de caméras, la création de 2 postes semble juste. Pour le CRAIOL, les sollicitations d'une direction à effectif constant inquiètent.

La CGT s'est donc abstenue.

Votes:

Abst: CGT

Contre : UNSA, CFDT, FO, CFTC

5.B- Mission des Affaires Fonctionnelles de la DGS: adaptation des moyens

Ce dossier présente l'adaptation des moyens pour le service interventions et cellule de gestion et le secrétariat des élus afin de pouvoir garantir un secrétariat de qualité sur les deux collectivités.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

6- DG Territoires Proximité Déchets Sécurité

6.A- Direction des déchets: renouvellement de la DSP de la Prairie de Mauves

Comme il est de coutume, parce que fidèle à ses principes, la CGT a rappelé, à l'occasion de ce dossier, son opposition déterminée à toute forme d'externalisation (que d'aucuns qualifieraient à raison de privatisation) des missions de service public.

Votes:

Contre: CGT, FO

Abst: CFDT, CFTC

Pour: UNSA

6.B- Pôle Loire Sèvre Vignoble: ajustement du temps de travail

Il s'agit de faire bénéficier à 2 agents du nettoyage accompagnant les conducteurs de balayeuses de jours de sujétions comme le permet le dossier temps de travail.

Pour la CGT, ce dossier constitue certes une avancée pour les 2 agents mais c'est dans la continuité du dossier « temps de travail » qui est une logique de « travailler plus » avec la mise en place de sujétions qui créent des disparités entre agents effectuant le même travail. La CGT rappelle qu'elle milite pour une véritable réduction du temps de travail.

Après échanges avec la direction, on passe de 2 à 5 agents concernés.

Votes:

Contre: CGT

Pour: CFDT, UNSA, CFTC

Abst: FO

7-DG Déléguée à la Cohésion Sociale

7.A- Direction Parcours de Vie des Aînés- Portage des repas: ajustement des plannings de travail

L'annualisation du temps de travail des agents du service de portage des repas leur permet d'obtenir des sujétions ramenant leur temps de travail à 1558 heures annuelles et de maintenir une organisation identique à celle pratiquée auparavant, en travaillant 4 jours par semaine et en assurant aux agents de n'être sollicités que 3 mercredis maximum par an.

Cependant, cette organisation induit des journées de 9 heures de travail ce qui n'est pas anodin en matière d'usure professionnelle, la CGT restera vigilante sur ce sujet.

Ce dossier reste une application de la loi de transformation de la fonction publique, pour ces raisons la CGT s'abstiendra .

Votes:

Abst: CGT

Pour : CFDT, UNSA, FO, CFTC

7.B- Mission Territoire et Longévité: évolution de l'organisation

Ce dossier présente des transformations de postes afin de stabiliser et d'optimiser la Mission Territoire et Longévité et lui permettre de poursuivre sa structuration et répondre aux enjeux territoriaux de la longévité.

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC