

**Les Syndicats CGT,
URCT Mairie de Nantes,
Nantes Métropole,
Mairie,
CCAS,
Opéra,
École des Beaux Arts**



De : & Direction bienveillante
Envoyé : 2021
À : cadre.manager@nantes.fr
Objet : Défi innovation

Chers cadres,

A effectif constant et en intégrant la restriction budgétaire non corollée à l'augmentation exponentielle du nombre d'habitants ; la direction vous invite, avec bienveillance, à piloter avec agilité l'atterrissage des nouveaux plans d'actions. Comptant sur votre sens de la responsabilité et votre capacité à innover.

Edito

Réorganisations permanentes des services sans négociation possible, passage aux 1607h sans aucun geste politique ni opposition de la Maire-Présidente, augmentation de la charge de travail à effectifs constants, carrières et avancements de grades grippés, pouvoir d'achat en berne, non reconnaissance des diplômes ou de l'expérience, moyens insuffisants pour atteindre les ambitions du mandat... Le pessimisme gagne les agent-e-s et les collectifs de travail. Le nombre de vos retours et de vos sollicitations ces derniers mois est révélateur.

Or, de nombreuses études démontrent que la démotivation des salarié-e-s engendre au sein des équipes un glissement "naturel" vers l'acceptation de méthodes managériales descendantes*, ce qui engendre souvent l'apparition d'ambiances de travail dégradées et, à terme, des problèmes psycho-sociaux. Usager-e-s ou agent-e-s du service public, personne ne gagnerait à ce que notre collectivité poursuive cette gestion low cost du personnel, avec son corollaire d'emplois précaires, postes vacants, et externalisation progressive des services. Malgré le jeu des apparences, où le bien-être se traduit par des espaces de co-working, des séminaires inspirants ou des ateliers de communication bienveillante, les cadres courent en réalité après le temps en déplorant de devoir faire bien avec rien, et constatent amèrement que de nouvelles politiques publiques, si louables soient-elles, en chassent souvent d'autres.

Aussi, la CGT reste à votre écoute et rappelle au quotidien, aux élu-e-s de vos deux collectivités, quels sont les moyens réellement nécessaires pour répondre aux enjeux de service public... D'autant que, comparativement à d'autres grandes villes françaises, les finances de notre collectivité sont "saines" (d'aucuns diront même très saines).

« le travail d'acceptation [...] c'est de transformer la résistance en une résignation consentie ».
(O. Gaignard - Pouvoir managérial et travail d'acceptation dans les établissements sociaux)

A LIRE : « *L'insoutenable subordination des salariés* » par la sociologue **Danièle Linhart** / ed. Eres Mars 2020

Les salarié-e-s ont pour leur travail de réelles aspirations en termes de sens, d'utilité sociale, d'identité professionnelle et citoyenne mais ils sont pris dans un dilemme face aux innovations managériales et aux injonctions contradictoires qui les mettent en grande vulnérabilité. A titre d'exemple, « L'hôpital public a subi, au même titre que le secteur public, le new public management, c'est-à-dire l'importation de la logique du management privé, avec des critères d'efficacité revus selon les critères technocratiques de la rentabilité ».

1607 H : Tour de passe-passe Travailler plus, en gagnant moins...

Beaucoup d'entre vous se demandent quelle sera l'issue des concertations autour des 1607h... A priori, pour la collectivité, les dés sont déjà jetés ! Au prétexte de respecter cette loi, clairement antisociale, et d'harmoniser les modalités de RTT, la Maire-Présidente va appliquer les mesures gouvernementales, qui impliquent la suppression de 6 jours de congés. Pourtant, les deux collectivités ne sont pas toujours aussi rigoureuses vis-à-vis du cadre légal, quand par exemple, nombre de postes sont créés et pourvus sans publicité ni appel à candidature (loi n-84-53 du 26 janvier 1984).

Dernièrement encore, afin de présenter un dossier finalisé aux conseils municipal et métropolitain en juin 2021, l'administration a proposé un accord de méthode de négociation (30 réunions/3 mois) sans aucune compensation possible : la CGT a refusé et combattu cette accord de dupes. Au final, la totalité des syndicats (même ceux favorables...) n'ont pas souhaité le signer rendant, de facto, cet accord nul et non avenu. La « consultation » est malgré tout lancée... La CGT, fidèle à son positionnement et à la confiance que lui ont accordée les agent-e-s, participe aux réunions mais uniquement pour dénoncer les reculs sociaux que la collectivité présente à tort comme inéluctable.

Là où d'autres maires indiquent qu'il-elle-s ne céderont pas aux injonctions du Préfet et se disent prêt-e-s à défendre leurs arguments devant le tribunal administratif, la Maire-Présidente abdique sans faire de vagues ni même de remous politiques... Dommage, car elle est également Présidente de France Urbaine où l'on « défend l'autonomie d'action et de décision des collectivités territoriales »* * <https://franceurbaine.org/presentation/nos-valeurs>

La conséquence, c'est de travailler plus en touchant le même salaire, mais nous devrions pouvoir « identifier des leviers positifs à ce changement », selon notre DGS. Ce dernier voit le passage aux 1607h comme une opportunité « d'amélioration de la qualité de la vie au travail, [...] d'articulation des temps professionnels et personnels... »*info-Projet 01 février. Et là, on a bien du mal à imaginer ce que ça peut vouloir dire car, comme disait un autre parolier « le grand luxe, c'est d'avoir le temps de ne rien faire, de lire et de se balader » D.Plamondon.

Dans certaines collectivités (comme à Reims), des manifestations dénonçant ce recul social historique et des propositions de solutions réglementaires ont déjà permis de modifier les intentions initiales des maires. En 2000, à Nantes, suite à une forte mobilisation des agent-e-s, un accord avait été signé par tous les syndicats, qui fixait la règle : 35H/semaine, 1547 heures/an et 33 jours de CP. Aujourd'hui, vous êtes déjà plus de 1500 à avoir signé la pétition dénonçant la perte de vos congés et vous étiez environ 1000 lors de la manifestation du 25 mars : depuis, certain-e-s élu-e-s se penchent a priori sur le sujet... C'est pourquoi la CGT vous invite à répondre massivement aux appels à mobilisation contre cette mesure inique. C'est aussi ça le « Pouvoir d'Agir ».



- Bon, ben tu as compris le principe hein ? Je te laisse... je dois retourner au travail.
Bonnes vacances mon chéri...



- Ne pleure pas mon chéri, maman revient dans 6 jours...
La loi c'est la loi !



- Bonne plage à vous !
Non, non t'inquiète... là, je suis en pleine « articulation de temps personnel ».



SOS COS - Restriction sur subvention en 2021

Bien que la municipalité et Nantes Métropole affirment le contraire, nous déplorons une baisse de leurs ambitions en matière de « politique sociale ». Au prétexte que les comptes du COS présentent des résultats excédentaires, en partie liés à la sous-consommation des prestations jeunesse (séjours, sorties, loisirs...), les deux collectivités entendent pénaliser le COS de 150 000€. Or, si ces lignes budgétaires n'ont pas été consommées, c'est, on s'en doute, pour raison de crise sanitaire.

Les élu-e-s CGT du COS pensaient rediriger ces sommes vers d'autres prestations dont vous ou vos enfants auriez pu être bénéficiaires – en guise de rattrapage d'une année 2020 peu réjouissante en matière de loisirs, de culture et de vacances. Mais nos employeurs font le choix de vous pénaliser.

La CGT a bien conscience que les prestations sociales et culturelles, que vous pouvez percevoir, constituent un seuil et non un plafond ! Là où un soutien de l'employeur était attendu, cette suppression de subvention est un signal qui n'augure rien de bon. Qu'en sera-t-il de nos autres demandes sociales sur, par exemple, les régimes indemnitaires, la participation à la mutuelle santé, les tickets-restaurants...

Là aussi, serions-nous déjà suffisamment servis ?

Réorganisation de la Direction Générale // Un « virage à 360° » en un tour de main ...

Le DGS nous avait (r)assuré·e·s, dès le début de la démarche : la réorganisation pour faire de l'écologie à 360° n'allait pas vraiment bouleverser le quotidien du personnel. En principe seules des directions devaient bouger, pas des agent·e·s, ou alors très peu. Des collègues qui changeraient de directeur/de directrice, M. Parcot « *les compte sur les doigts d'une main, au pire des deux* ». Au fil des Comités Techniques, la CGT a commencé à s'inquiéter quant au nombre de doigts de notre DGS.

Pour exemple, certain·e·s agent·e·s quittent la DEP pour rejoindre la DGTPDS quand d'autres rejoindront le SEVE (l'Unité expertise et Etude s'amenuise). D'autres encore quittent la DGTSE pour rejoindre la DEP, aller vers le SEVE ou vers le DDU. La Mission Stratégie Foncière (MSF) rejoint le DDU. La DGCITE, elle, touche une centaine d'agent·e·s (cf. ci-dessous). Ça commence à faire beaucoup, sans pointer du doigt certaines réorganisations qui sont évoquées dans les couloirs mais pas encore dans les C.T ! Nombre d'agent·e·s se demandent pourtant en quoi l'organisation précédente ne pouvait pas répondre au nouveau cap politique. **Au département mobilité, on peut compter sur le bout des doigts les fois où sont abordées les questions de besoins et de moyens.** Et on cherche toujours la main qui se saisira vraiment des problèmes alarmants du DDU. C'est une poigne de fer qui répond le plus souvent - et plutôt défavorablement- aux arbitrages budgétaires de postes supplémentaires dans ces DG et dans les pôles...

Bref, la CGT n'a pas applaudi des deux mains en rencontrant, lors des préparations de CT, des collègues investi·e·s, inquièt·e·s de la fragilisation ou de l'incertitude de leurs missions à venir. Des agent·e·s qui regrettent d'être concerté·e·s juste avant de découvrir un organigramme livré clé en mains... **Pourtant, lors des vœux, le DGS a affirmé qu'il écoutait « systématiquement les agents sur l'organisation de leur travail, et sur l'expertise d'usage qu'ils ont de leurs métiers ».** Quand on regarde de plus près la réalité, est-ce qu'il ne se mettrait pas le doigt dans l'œil ?

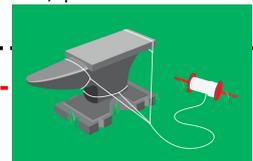
Politiques Publiques en concurrence ? // Besoins partout, Equité nulle part !

Lors du CT de janvier, les représentant·e·s CGT ont alerté les élu·e·s sur la nécessité de soutenir et de prendre en compte les difficultés de certains services urbains, en particulier ceux liés à la propreté. Le développement urbain entraîne la naissance de plusieurs quartiers et la création de nouveaux espaces publics, qui génèrent, de fait, une augmentation de la charge de travail. Et une meilleure prise en compte environnementale soulève de nouvelles problématiques d'entretien (les espaces désartificialisés, par exemple). Alors quid du nettoyage ?

« **La sécurité et la propreté, c'est la base. Si on n'est pas bon là-dessus, on n'est pas crédible sur le reste** », rappelait lors de ses vœux la Maire-Présidente.

Le DG en responsabilité des pôles de proximité a su doubler les effectifs de police en un clin d'œil, du moins en un seul Comité Technique (là où d'autres directions peinent à maintenir leurs effectifs ou à obtenir des renforts) : on comptera désormais 115 policiers municipaux d'ici fin 2021, et 32 policiers métropolitains dans les transports en commun (PMTC). Si les habitant·e·s souhaitent probablement avoir une police municipale et de proximité dans la rue, ils souhaitent aussi avoir des services préservant leur cadre de vie et leur confort.

Faut-il entendre dans cette déclaration que les services du nettoyage se verront prochainement renforcés ou devront-ils encore faire plus à effectif constant ? L'évolution de la métropole nécessite un meilleur calibrage des moyens humains et techniques pour renforcer l'action des services urbains... Moyens que la CGT demande depuis longtemps pour garantir notamment le déploiement d'une brigade verte et une maintenance régulière de l'espace public, pour le bien-être des agent·e·s et des habitant·e·s.



Direction Générale Citoyennetés

Prendre le temps... et de la hauteur pour mieux penser les services

En septembre 2020 était présentée, en séminaire des directeurs, une grande réorganisation qui devait avoir peu d'impact sur les missions de chacun·e. Or, la création de la nouvelle DG Citoyennetés et Territoires Solidaires a des incidences concrètes pour certaines directions municipales (DRU, DVAJ, DCVST - *Développement des territoires & Equipes de quartiers*), un pôle de la ville (PDTPS) et un service métropolitain (MPVRU). **Cette restructuration sous-tend de grandes modifications dans l'organisation du travail, les modalités de management, les périmètres d'intervention, et des postes transférés ou modifiés pour bon nombre agent·e·s** (une centaine) ! Les enjeux sont multiples : un changement d'identité professionnelle, une nécessité d'harmoniser les pratiques et de construire un corpus commun, une cohésion... Le tout en 3 mois à peine ! Un projet mené « à la hussarde » pour une telle réorganisation et dans laquelle l'association des agent·e·s était réduite à sa portion congrue, au risque de perdre leur adhésion.

Face à cet enjeu, la CGT s'est vite organisée : prise de contacts dans les services, organisation de réunions mensuelles d'information, contributions écrites à l'intention du groupe préfigurateur. Grâce à son ancrage fort dans les services, le syndicat a obtenu des délais supplémentaires pour associer les agent·e·s plus amplement. Bien loin de la proposition initiale, d'une simple rencontre par « grand quartier », de deux à trois webinaires et d'une « FAQ » ; **nous avons ainsi obtenu l'organisation supplémentaire de rencontres pour chaque famille métier et un séminaire déconcentré associant les 130 professionnel·le·s concerné·e·s.** Si nous pouvons nous réjouir de ces réajustements, des questions demeurent... Notamment au sujet d'une DVAJ particulièrement "déconstruite", les maisons de quartier ressources, le soutien à la vie sociale et socio-culturelles, les projets associatifs ou encore l'action en direction des jeunes, qui seront, sur le principe de subsidiarité, des missions confiées aux futurs Directions de quartier. Aussi, l'organisation spatiale envisageant de passer de 11 quartiers à 5 secteurs, soulève bien des questions relatives aux fonctions clefs (chargé·e·s de quartier, responsables PDTPS, de service, de vie associative et jeunesse...). Une évolution à suivre de près...

Département du Développement Urbain

Souffrance au travail Certifiée Conforme

L'exposition à des risques psycho-sociaux pour les agent·e·s du DDU a enfin été reconnue par la collectivité en 2020, suite à l'intervention d'un prestataire externe. Un audit obtenu sous la pression du personnel et du syndicat. Pour rappel, les RPS correspondent à des situations de travail où sont présents le stress, les violences internes (harcèlement moral, conflits exacerbés, injonctions contradictoires...) découlant de l'activité ou de l'organisation du travail. Un constat alarmant qui a conforté les alertes transmises de longue date, par les élu·e·s CGT, à la collectivité...

Quelques mois plus tard, nouvel épisode : dans un contexte de « refondation – réorganisation » cette fois : un nouveau diagnostic concernant le DDU est confié à un consultant et réalisé à partir de témoignages émanant d'autres directions (pôles, équipes de quartiers...), de partenaires externes, d'élus·e·s de la collectivité, d'agent·e·s de certaines communes...

Mais, comble de la démarche, à aucun moment les agent·e·s du DDU n'ont été consulté·e·s sur leurs métiers et leurs missions ! La restitution du diagnostic, partiel et donc partial, déçoit. La méthode interroge, choque les agent.e.s, notamment celles et ceux exerçant au sein des Directions Territoriales d'Aménagement.

Et, le rétroplanning de la réorganisation laisse pantois. La mise en œuvre est prévue pour l'été 2021, alors que le poste de directeur/directrice du DDU et celui de responsable de la cellule de gestion (« relais RH ») font l'objet d'un appel à candidature, et qu'un poste de direction en DTA est vacant depuis plus d'un an... Le tout dans un contexte de crise sanitaire qui offre peu de perspectives de travaux de groupes...

Très récemment, un courrier signé du « collectif de l'ensemble des agent·e·s des 4 DTA » a été adressé à leur DG et au DGS pour signaler leur souhait de participer à la réflexion sur la refondation de leur Département, et afin que leur parole soit réellement recueillie. La CGT salue leur démarche et demande à la collectivité de répondre à leur exigence d'ajouter une étape au diagnostic, mais aussi de revoir le calendrier prévisionnel, de conduire une démarche d'analyse des fiches de postes (décalages avec les missions effectuées, niveaux de fonctionnalité, cadres d'emploi), et de proposer de nouveaux locaux professionnels...

Mais aussi, de conduire enfin des actions curatives de soutien psychologique individualisé...
Ecouter les agent·e·s : et si c'était ça « l'innovation » ?



Agent·e·s impliqué·e·s // syndicats informés

Si les militant·e·s de la CGT parviennent à suivre le raz-de-marée des réorganisations du moment, c'est grâce à votre vigilance : beaucoup d'agent·e·s, syndiqué·e·s ou non, ont contacté le syndicat pour alerter ou informer les élu·e·s qui vous représentent au Comité Technique.

Malgré la communication du Dialogue social, qui prétend que la concertation des agent·e·s est organisée bien en amont, beaucoup constatent que la réalité est tout autre. Et si les webinaires fleurissent, c'est pour dire ce qui sera, plutôt que pour imaginer avec vous ce que ça pourrait être... Sachez que, pour préparer leurs interventions, les organisations syndicales reçoivent les dossiers seulement 15 jours avant les instances (Comités Techniques, CHSCT...). Pour les autres réunions, les documents sont le plus souvent transmis le jour même (avec des informations ne reflétant pas toujours la réalité, ou occultant parfois les répercussions futures pour les agent·e·s). Un délai bien court pour prendre connaissance de vos métiers et aller à votre rencontre.

Nous remercions donc les agent·e·s qui font cette démarche indispensable et grâce à laquelle les instances de « dialogue social » ne restent pas uniquement descendantes. Alors, par mail ou par téléphone, n'hésitez pas, contactez-nous !
« C'est quand les oiseaux volent en groupe qu'on peut entendre le son de leurs ailes ».



Revenez aussi sur l'actualité de mars

Suivez une heure d'info :

“invisibles mais indispensables, le 8 mars des premières de corvées” sur www.ugict.cgt.fr

Les Actus CGT

Compte Rendu des CT, CHSCT

Mobilisations.... sur

- cgt-nantes.fr

- [l'espace co. Naonantes](http://l'espace.co.Naonantes)

Mais aussi au national sur

www.ugict.cgt.fr

www.cadresterritoriauxcgt.fr

Syndicat CGT / UFACT Nantes Métropole, Mairie, CCAS, Opéra, École des Beaux Arts

02 52 10 82 60 | cgt-nantes.fr | 3 rue Célestin Freinet 44200 NANTES - Immeuble Nantil. B Nord
syndicat.cgt@nantesmetropole.fr et syndicatville-ufact@mairie-nantes.fr