

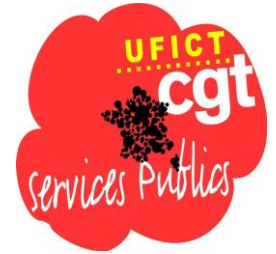


16 rue du Moulin  
44000 NANTES  
T. 02-40-41-95-46  
F. 02-40-41-59-83

Syndicatville-cgt@mairie-nantes.fr  
SITE : [www.cgt-nantes.fr](http://www.cgt-nantes.fr)

## SYNDICATS DES TERRITORIAUX VILLE DE NANTES ET C.C.A.S.

# CTP du 28 novembre 2011



### 1. INTRODUCTION

#### 1.A – Approbation des procès verbaux des CTP des 3 février, 21 mars et 27 juin 2011

La CGT s'est exprimée sur les délais de transmission beaucoup trop importants pour qu'elle puisse se positionner. Tant que les délais prévus par le règlement intérieur du CTP ne seront pas respectés, la CGT refusera de participer au vote. De plus, nous avons demandé la remise en œuvre des enregistrements audio.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1), FO (3)

#### Motion sur le rétablissement à 1% de la cotisation au CNFPT

Suite à la déclaration de la CGT au précédent CTP concernant l'évolution des textes réglementaires portant sur la cotisation des collectivités territoriales au CNFPT (baisse de 1 % à 0,9 %), et aux multiples relances de notre organisation syndicale, le président du CTP en accord avec le Député Maire a fait la proposition d'une motion pour dénoncer cette baisse et ses conséquences sur la formation professionnelle des agents et en demander le rétablissement à hauteur de 1 %. Cette proposition a été votée à l'unanimité par l'ensemble des représentants de la Municipalité et du personnel.

Sur le plan national, la CGT, forte des motions adoptées par de nombreuses collectivités sur l'ensemble du territoire, portera cette revendication auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

### 2. GESTION DE L'EMPLOI

#### 2.A – Modification des effectifs et dispositions diverses

##### 2.A.1. Tableau de suivi des effectifs

Le présent dossier porte sur l'évolution des postes au tableau des effectifs de la ville et du CCAS pour la période de septembre à novembre 2011.

Pour la Ville de Nantes il fait état de 8 créations et 8,5 suppressions de postes. Ces mouvements correspondent à des transferts de poste entre centre de responsabilité avant la mutualisation du BATI.

Pour le CCAS, il fait état de la suppression d'un poste transféré vers le BATI.

Votes :

Pour : élus (12)

Contre : FO (3)

Abs : CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1), CGT(3)

##### 2.A.2. Ajustements du régime indemnitaire (chef de service PM)

Le dossier présente un ajustement du régime indemnitaire de grade, dans le cadre réglementaire relatif au cadre d'emplois des chefs de service de la police municipale.

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1), CFTC (1), FO (3)

Abs : CFDT (4), CGT(3)

##### 2.A.3. Gratification des stagiaires et indemnisation des maîtres de stage ou tuteurs

Ce dossier distingue deux situations différentes en termes de gratification des stagiaires, selon 4 critères :

- Durée du stage
- Temps de présence du stagiaire
- Durée d'étude
- Contribution à un projet de la collectivité.

La rémunération n'est effective que si la durée du stage est comprise entre 2 et 6 mois, elle varie aussi en fonction du niveau d'étude et peut aller de 150€ à 417€.

Pour la CGT, un état des lieux est nécessaire pour gratifier les stages d'une durée inférieure à 2 mois.

Le président du CTP demande à la Direction du Personnel d'engager une étude sur ces situations.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), CFTC (1), FO (3)

Abs : CGT (3), UNSA (1)

## **2.B – Principes de déroulement de carrière du cadre d'emplois des techniciens – ratios**

La Ville présente les principes de déroulement de carrière du cadre d'emplois des techniciens dans le cadre de la réforme statutaire de la catégorie B.

Au regard du nouveau statut de ce cadre d'emplois, **des critères nationaux de classification instaurent une différence entre le grade de technicien et celui de technicien principal.**

**Pour sa part, la ville instaure un critère de fonctionnalité pour le grade de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe.**

**De fait, L'agent intégrant le grade de technicien sur un poste référencé niveau technicien pourra accéder au grade de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe au titre de l'ancienneté, ou de l'examen professionnel.**

**Aussi, l'agent ne pourra être nommé technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe qu'en cas de réussite à un examen professionnel, ou au titre des mesures de fin de carrière, il n'aura d'autres choix que de postuler sur un poste référencé technicien principal.**

**En revanche l'agent** qui intègre le grade de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe **référencé comme tel** accèdera au grade de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe au titre de l'ancienneté selon les conditions normales statutaires dans la limite des ratios.

À titre transitoire, l'avancement de grade est garanti à tous les agents techniciens et techniciens principaux de 2<sup>ème</sup> classe qui en auraient bénéficié en 2011.

Pour la CGT, l'ensemble des techniciens ont vocation à atteindre le dernier grade de leur cadre d'emplois, soit technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe.

De plus, l'instauration de critères de fonctionnalité pour l'accès au grade de technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe ne peut être qu'un frein à la mobilité interne.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1)

Contre : FO (3)

Abs : CGT (3)

## **2.C – Centre de Services Partagés RH : Gestion dématérialisée des dossiers individuels du personnel de Nantes Métropole et de la Ville de Nantes**

Le décret n°2001-675 du 15 juin 2011 ayant pour objet la gestion des dossiers individuels des agents sur support électronique a obligé la collectivité à engager une procédure de dématérialisation des dossiers des agents de la ville de Nantes et Nantes Métropole. Ceux-ci vont donc être numérisés par une entreprise extérieure afin d'accélérer le processus.

Il a été présenté l'architecture du dossier numérique de l'agent qui pourrait éventuellement être modifié en fonction du décret à venir.

Ce dossier informatique nécessitera une habilitation en ce qui concerne la partie « discipline ». Cette numérisation a débuté à Nantes Métropole en novembre 2011 et comprend 2 500 dossiers pour s'achever au début de l'année 2012. S'en suivront la numérisation des dossiers des agents de la ville de Nantes, soit 4 600 dossiers.

Pour la CGT, des inquiétudes subsistent en termes de confidentialité, de risque de « piratage » et de transport des données. De plus, nous contestons le principe du recours à un prestataire extérieur sans même élaborer une proposition en interne.

Un autre point nous semblait important sur la nécessité d'une habilitation sur la rubrique « santé ».

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1)

Contre : CFTC (1), CGT (3)

Abs : CFDT (4), FO (3)

## **2.D – Temps de travail : ajustement des modalités du temps de travail**

La Municipalité a souhaité effectuer différents ajustements concernant la gestion du temps de travail pour les agents badgeurs en horaires variables (plages horaires, modalités de badgeages et de récupérations) ; sur les heures supplémentaires et des dispositions diverses (temps partiels et formation, cumul d'activités, valorisation des journées de formations, congés annuels et journée de solidarité). Nous tenons ce dossier à votre disposition à la permanence syndicale.

Au préalable, la CGT avait exprimé sa position de ne pas voir les jours enfants malade décomptés en heure mais en jour, comme c'est le cas actuellement, afin que les agents effectuant plus de 7h/jour ne soient pas pénalisés en étant moins présents auprès de leurs enfants. La collectivité avait enlevé ce point du dossier avant sa présentation en CTP.

La CGT s'est exprimée sur différents points :

- Heures supplémentaires : Que soit précisé pour les horaires variables, que toute heure réalisée en 18h30 et 8h relève des modalités de gestion des heures supplémentaires. L'Administration répond que c'est le dispositif actuellement en place.

- Temps partiels et formation : que les agents à temps non complets bénéficient, comme les agents à temps partiel, du dispositif qui prévoit que les agents récupèrent une journée de formation qui coïnciderait avec un jour non travaillé (y compris prépa à concours). Le Président du CTP renvoie notre demande à Commission Emploi Compétences et Formation. Celle-ci s'est réunie l'après-midi même et a acté cette modification.
- Afin que le temps de trajet des formations aller/retour dispensées en dehors de l'agglomération soit considéré comme du temps de travail : Aucune réponse n'a été apportée.
- Nous faisons remarquer que la question des agents badgeant sur ordinateur n'a pas été pointée : la Municipalité explique qu'une réflexion est en cours pour que ces agents, en horaire fixe, arrêtent de badger.
- Le dossier n'aborde pas non plus la problématique particulière du 1<sup>er</sup> mai : le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé. L'agent inscrit au planning et dont le service est fermé est considéré en position d'activité. Ce temps est non majoré (disposition légale). La Municipalité répond qu'une réunion spécifique se tiendra sur cette thématique afin qu'elle éclaire ce sujet.

Votes :

Pour : élus (12),  
 Contre : CGT (3)  
 Abs : CFTC (1), CFDT (4), UNSA (1)

### 3. DIRECTION GÉNÉRALE

#### **3.A – DGFG – Mutualisation de la Direction du BATI**

Dans le cadre de la mutualisation du BATI de la Ville de Nantes avec Nantes Métropole, la ville a proposé un protocole de fin de conflit permettant à une majorité des personnels une revalorisation de leur régime indemnitaire en concordance avec celui de Nantes Métropole. Le protocole porte également sur une évolution des positionnements de certains emplois (requalifications de postes), un certain nombre d'avancements de grade et de promotions internes pour les agents de maîtrise au grade de techniciens ainsi que la garantie pour l'ensemble des adjoints techniques d'adapter les ratios d'avancement de grade.

Pour la CGT, nous avons signé un protocole qui entérine un certain nombre d'avancées pour les agents du PMA, toutefois, certaines revendications n'ont pu aboutir ou n'ont pas toujours été abordées telles que les projets de service.

Aussi, si nous ne sommes pas opposés à la mutualisation en tant que mise en commun de moyens, de savoir-faire pour garantir la qualité du service public ainsi que son développement, nous ne cautionnons pas le principe de mutualisation qui n'aurait pour objectif que la rationalisation et à terme la baisse des effectifs dans la fonction publique.

C'est pourquoi, nous nous sommes abstenus sur ce dossier.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1) CFTC (1)  
 Abs : CGT (3)

FO, dénonçant le mépris de la municipalité envers l'action des agents d'« Urgence BATI », a décidé de quitter la salle.

#### **3.B – DGORH – Mutualisation des fonctions de gestion administrative du personnel au sein du Centre de Services Partagés Ressources Humaines**

Ce dossier présente un projet d'évolution de l'organisation de la fonction RH.

Il concerne particulièrement la dimension « gestion administrative du personnel ». Cela regroupe la mission de coordination des politiques RH, les directions ressources humaines Nantes et Nantes métropole, le centre de services partagés RH (CSPRH), la création du pôle gestion individuelle et administrative du personnel.

Votes :

Pour : élus (12),  
 Contre : FO (3),  
 Abs : CFTC (1), CGT (3), CFDT (4), UNSA (1)

### 4. DIRECTION GÉNÉRALE À LA CULTURE

#### **4.A – Direction du Développement Culturel : Evolution de l'organisation**

Suite à la création d'un poste de coordinateur Fabrique en avril 2011, différents transferts de poste sont intervenus dans ce centre de responsabilité récent. Il est proposé ici de valider le rattachement d'un poste de coordinateur culturel à la Mission Action Culturelle et Jeune Public.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1), CGT (3)  
 Abs : CFTC (1)

## **5. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION SOCIALE ET AUX TERRITOIRES**

### **5.A – DEMS : Création d'un « Pôle d'Activités et de Soins Adaptés » PASA/EHPAD Chambellan**

Ce dossier porte sur la création d'un PASA (pôle d'activités et de soins adaptés) d'une capacité de 14 personnes, au sein de la résidence Chambellan. Cette structure accueillera en journée des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer, il s'agit d'une unité de vie. Le PASA fonctionnera de 10h30 à 17h30, 5 jours sur 7 (du lundi au vendredi). Les moyens supplémentaires alloués par l'Agence Régionale de Santé permettent d'affecter au PASA pour l'ouverture :

- Auxiliaire de soin : 1,40 poste Equivalent Temps Plein
- Psychologue : vacation de 2 x 2h par semaine
- Psychomotricien/ergothérapeute : vacation de 2h/semaine.

Ces moyens pourront évoluer après la négociation de la convention tripartite fin 2011, ce qui permettrait l'ouverture 7 jours/7 de la structure.

La CGT revendique l'attribution de la prime de 90€ brut mensuel pour les auxiliaires de soins intervenant sur la structure et titulaires de la formation d'assistant de soin en gériatrie, prime prévue par le décret n°2010-681 du 22 juin 2010 (pour la fonction publique hospitalière).

Celle-ci, entièrement prise en charge par l'assurance maladie, pourra être versée dès la parution des textes relatifs à la fonction publique territoriale.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1), CGT (3)

### **5.B – DEMS : Evolution de l'organisation du CNHR**

Ce dossier a pour but la mise en œuvre de nouvelles modalités de fonctionnement visant l'efficacité du service rendu à l'usager dans un cadre budgétaire contraint.

Il est pourtant envisagé d'augmenter la quotité de temps travail de l'assistant socio-éducatif de 0,5 à 0,8 poste Equivalent Temps Plein, ainsi que la psychologue clinicienne de 0,3 à 0,5 poste Equivalent Temps Plein.

A contrario, afin de répondre à l'injonction de la DDCS, l'un des deux postes d'agent de maintenance est supprimé.

Pour la CGT, si les agents reconnaissent la nécessité de cette réorganisation, ils pensent néanmoins que les besoins humains représentent 1,5 postes supplémentaires.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1) CFTC (1), CGT (3),

### **5.C – MSP : Repositionnement des bains douches**

Il s'agit de valider la présence d'un cadre sur le site des bains-douches afin d'accompagner au quotidien l'équipe pour une meilleure prise en compte des situations d'accueil difficiles, il est également prévu de développer l'accessibilité de l'établissement en le positionnant comme relais dans les campagnes info-santé de la ville.

Pour la CGT, la présence d'un cadre sur site est une bonne décision. Cependant cela ne règlera pas tout, particulièrement la situation de mal-être des agents titulaires au nombre de 3, remplacés actuellement par des auxiliaires vivant le même mal-être avec la précarité en plus. Il est donc maintenant nécessaire de se pencher sur « précarité et conditions de travail » puisque nous retrouvons dans la même pièce un vestiaire mixte, le bureau du cadre, la salle de repos et des stockages divers.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), UNSA (1), CGT (3)

Abs : CFTC (1)

## **6. DIRECTION GÉNÉRALE TERRITOIRES ET PROXIMITÉ**

### **6.A – Direction du SEVE : Evolution de l'organisation**

Le départ à la retraite des responsables des services « cellule de gestion » et « prévention sécurité hygiène » à quelques mois d'intervalle a été l'occasion pour la collectivité de réfléchir à une nouvelle organisation (cellule de gestion, maintenance, accueil et surveillance, prévention sécurité hygiène et fossoyage). Il s'agit de faire face à la montée en charge prévisible de la gestion des marchés et d'un regroupement des moyens du SEVE (Récupération Nantes Habitat et achat du matériel).

La municipalité nous a confirmé que les tâches des fossoyeurs resteraient identiques à celles effectuées aujourd'hui.

Pour la CGT, les missions effectuées au sein de la cellule Marchés correspondent à une attente visant au bon fonctionnement du service (achat matériel, habillement).

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4), CFTC (1), CGT (3)

Abs : UNSA (1)