



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

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

CTP du 27 juin 2011



1. GESTION DE L'EMPLOI

1. A - Tableau des effectifs Ville et CCAS : créations et suppressions (ajustements)

Le présent dossier fait état de l'évolution des postes au tableau des effectifs de la Ville et du CCAS pour la période de mars à juin 2011.

Pour la ville de Nantes, il fait état de 4 créations et de 10 mouvements liés à des transformations de postes.

Pour le CCAS, il fait état de la suppression d'un poste en surnombre et de 2 mouvements liés à des transformations de postes.

Votes :

Pour : élus (12)

Contre FO (3)

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

1. B - Plan de formation 2011-2012.

La Ville a présenté la programmation pour 2011 et 2012 et son budget.

Ce plan de formation se décline en trois axes, la note de cadrage qui justifie les choix par rapport aux objectifs, la programmation annuelle pour l'année à venir et la budgétisation prévisionnelle.

La CGT a demandé des éclaircissements concernant :

- La formation sur le contrôle du mobilier sportif et des buts sportifs en intérieur et a également demandé qui contrôlait les équipements sportifs extérieurs.
- Le diplôme relatif à l'application des produits phytosanitaires.
- La validité de la formation tronçonnage qui est dispensée par un agent qui n'a pas la qualification de formateur.

Le DRH s'engage à nous répondre ultérieurement.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4)

Contre CFTC (1), CGT (3), FO (3), UNSA (1)

1. C - Apprentissage 2011/2012 : Avis sur les projets d'apprentissage 2011/2012.

L'apprentissage concerne tous les niveaux d'études : 30 postes sont ouverts pour les services municipaux et 2 pour le CCAS.

Le CTP est informé de 18 nouveaux projets d'apprentissages (17 dans les services municipaux et 1 au CCAS)

Ils débiteront le 1^{er} septembre 2011.

Votes :

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

2 DIRECTION GÉNÉRALE

2. A - Poursuite de la démarche de mutualisation - DGFG : Mutualisation de la communication financière

Il est proposé de confier à un seul service, mutualisé, la gestion de la communication financière de la Ville de Nantes d'une part, de Nantes Métropole d'autre part.

Pour ce faire, la direction générale supprime un poste de catégorie A à la Ville et crée un poste mutualisé à Nantes Métropole. 2 postes de catégorie C sont supprimés à la Ville et redéployés à la direction des finances de la Ville. Cette réorganisation prend effet au 1^{er} septembre 2011.

La CGT a interpellé la municipalité quant à la répercussion de ces suppressions sur la charge globale de travail de ce service.

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1)

Contre CGT (3)

Abs : CFTC (1), CFDT (4), FO (3)

3 DIRECTION GÉNÉRALE A LA CULTURE

3. A - DDC : Organisation de l'équipe technique durant les travaux salle Vasse

En raison des travaux et de la fermeture de la salle Vasse les agents sont redéployés sur les autres salles de spectacle. Ils sont encouragés à suivre des formations durant cette période.

Nous serons vigilants pour que les formations proposées dans le cadre professionnel ne soient pas prises sur le DIF des agents. Nous rappelons que les agents ont droit à la formation tout au long de leur carrière et pas seulement durant des périodes transitoires.

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1)

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

3. B - Musée des Beaux-arts : Organisation des activités et des équipes pendant les travaux

Le dossier porte sur les conditions de fonctionnement du MBA dans le cadre des travaux d'extension et de rénovation pour la période allant du 25/09/2011 à l'automne 2013.

Les agents seront donc redéployés sur différents lieux durant cette période :

- Locaux au 34 rue de Strasbourg
- Chapelle de l'oratoire
- Palais des arts
- Réserve municipale (rue de la Garde)

Ces travaux ont un impact organisationnel pour le personnel, à savoir modification de planning et réorganisation des tâches.

Aussi, le service propose et conseille fortement aux agents de profiter de cette période pour suivre des formations nécessaires dans le cadre du développement des grands établissements culturels municipaux.

La collectivité s'est engagée à préserver un équilibre général de rémunération.

Nous nous interrogeons sur la mise en place de lieux d'activités pour les personnels, à savoir le palais des arts et les réserves municipales qui n'ont pas encore eu la visite du CHS.

Nous avons aussi demandé un courrier signé du Député Maire ou de l'élus au personnel, permettant une dérogation transitoire au protocole d'accord ARTT pour l'équipe de surveillance de nuit amenée à travailler en deçà du temps réglementaire.

De même les garanties d'accompagnement à la mobilité n'étant pas remplies, nous avons exigé la prise en charge par la collectivité du trajet domicile travail.

En ce qui concerne les formations, nous avons réaffirmé que seuls les projets individuels doivent être examinés dans le cadre du DIF.

Votes :

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

3. C - Site des réserves muséales externalisées

La collectivité a décidé d'améliorer la situation des réserves du musée des Beaux Arts et du muséum d'histoire naturelle en créant une réserve commune dans un bâtiment neuf situé rue de la Garde. Ce bâtiment sera utilisé conjointement par les personnels des deux structures.

Ce site sécurisé comportera trois zones distinctes :

- Une zone commune pour les personnels des deux musées.
- Une zone réservée MBA
- Une zone réservée MHN

L'accès à ces zones se fera par badges programmables assurant un haut niveau de sûreté.

La ville prévoit un gardiennage 24h sur 24h par un prestataire extérieur. Le nettoyage des parties communes sera assuré également par une entreprise extérieure.

Pour la CGT, il n'est pas acceptable que la collectivité fasse fi du savoir faire de ses agents en matière d'entretien et de sécurité des locaux en laissant exercer ces missions par des entreprises privées dont les conditions de travail sont notoirement bafouées, sous couvert d'économies, cette économie restant à prouver !

Nous dénonçons la manière dont a été nommé le responsable de ce site, cela s'est fait sans aucun respect du statut.

Votes :

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

3. D - Muséum : Évolution de l'organisation

La réorganisation se décline en trois objectifs :

- Instaurer un système de décision collégiale
- Rattacher l'ensemble des agents aux trois adjoints de l'équipe de direction
- Permettre au directeur de se consacrer à la mise en place de partenariat

A la lecture du dossier la CGT a demandé pourquoi les chargés de collection exerçant des missions identiques n'appartenaient à la même catégorie.

Mr Watelet chef de service n'a pas semblé comprendre notre question, arguant que cette situation existait déjà depuis de très nombreuses années.

L' élu au personnel ne souhaitant pas cautionner ce détournement du statut a indiqué vouloir traiter cette question ultérieurement.

Votes :

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

4. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES

4. A - Mission citée : Création d'une cellule de gestion

Du fait du développement de la mission citée, son rattachement à la direction du développement associatif n'est plus d'actualité.

Il est donc proposé la création d'une cellule de gestion autonome pour le CR 51 impliquant la création d'un poste de rédacteur territorial à profil budgétaire.

Votes :

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

Abs : FO(3)

5. DIRECTION GÉNÉRALE SANTÉ ET SOLIDARITÉS

5. A - DASI: Réorganisation des services dans le cadre d'une redéfinition des missions d'accueil

Deux démarches ont été initiées, l'une concerne l'accueil, l'autre le service d'accompagnement des personnes sans domicile fixe qui disparaît (SAPSD).

Trois pôles sont identifiés

- Un pôle relations usager et accès aux droits, composé d'adjoints administratifs s'occupant des missions solidaires (micro crédit et finances personnelles) et de travailleurs sociaux ayant des missions d'aide à l'accès au logement.
- Un pôle développement social local et action sociale organisé en quatre territoires sur l'accompagnement social des bénéficiaires du RSA.
- Un pôle ressources internes.

L'accueil du public sera assuré de 8h30 à 17h30 et 18h pour l'accueil téléphonique.

Pour la CGT, la rencontre des agents et la mobilisation de ceux-ci a été entendu pour le maintien des horaires variables et du badgeage, bien que cela soit noté à titre expérimental dans le dossier qui nous est présenté.

Néanmoins cette restructuration n'est pas aboutie.

La réorganisation de l'accueil implique une évolution importante des missions des agents qui s'apparente davantage à des missions de catégorie B. Cette évolution risque de mettre ces agents en danger dans un contexte d'accueil de public spécifique et de nuire à la qualité du service public. D'autant plus que toute une partie de la population sans domicile se retrouve exclue de ce dispositif.

De même la disparition du SAPSD entraîne la suppression d'un poste de travailleur social.

En ce qui concerne le poste de travailleur social de veille qui viendra en appui au personnel administratif, nous demandons que la fiche de poste soit présentée au prochain CTP.

Nous nous inquiétons d'une éventuelle suppression de la convention avec le conseil général concernant le RSA, ce qui aurait une incidence majeure sur les postes des travailleurs sociaux du CCAS.

Votes :

Pour : élus (12), CFDT (4),

Contre CGT (3)

Abs : CFTC (1), FO (3), UNSA (1)

5. A - DPA : Évolution du service portage des repas

Afin d'atteindre une capacité de livraison de 500 repas / jour et pour mieux satisfaire les demandes en terme de qualité, de déceler les autres besoins de services à domicile et de repérer les situations d'isolement. La direction propose :

- le passage en solo des équipes de portage.
- la réalisation du service en cas d'absence d'agents de livraison.
- le regroupement des équipes en un lieu unique.
- l'encadrement et l'évolution des postes.
- le traitement des jours fériés.
- la stratégie de communication.
- La formation « sécurité, gestion de l'agressivité »

Pour la CGT le fait que les agents ne travaillent plus en binômes mais seuls, nous interpelle. Auparavant les tournées en binômes garantissaient une continuité de service. Cela pose également un problème de sécurité des agents.

Concernant l'article sur les livraisons supplémentaires est en complète contradiction avec la volonté de la collectivité d'harmoniser la gestion du temps de travail de l'ensemble des services. On ne peut calculer le temps de travail des agents au regard d'un forfait (50 points) de livraison. La journée de travail étant pour chacun de 8h45, tout temps de dépassement doit être considéré comme du temps supplémentaire et être récupéré au choix de l'agent (protocole ARTT).

Il ne peut faire l'objet de récupération en « points de livraison »

Votes :

Pour : élus (12),

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

6. DIRECTION GÉNÉRALE A LA COHÉSION SOCIALE

6. A - DPE : Évolution des RAM en RAPE au sein d'un service accueil petite enfance

Suite à une décision gouvernementale qui implique un glissement des relais d'assistante maternelle en relais d'accueil petite enfance, la collectivité réorganise son service d'accueil aux familles par la mise en place d'un guichet unique de l'information et de l'inscription.

Cette mise en œuvre a pour objectif la mise en place d'un véritable accueil petite enfance afin de :

- superviser et coordonner les dispositifs d'inscription et d'admission
- développer un réseau de collaboration avec les partenaires de la petite enfance
- observer l'évolution de l'offre et de la demande
- proposer aux familles un lieu unique d'accueil, d'information et d'accompagnement en fonction de leurs besoins

Pour la CGT ce dossier mené conjointement entre les personnels, la direction de la petite enfance, et les syndicats aurait pu aboutir à un avis favorable général. Seulement la direction de la petite enfance a décidé que les EJE travaillant en RAP verraient leur niveau de fonctionnalité déclassés en 5.1 au lieu de 5.2 actuellement, impliquant un retour en arrière dans l'évolution de carrière de ces agents.

L'élu au personnel devant l'indignation des syndicats a proposé que soit rediscuté le positionnement des EJE .

Votes :

Pour : élus (10)
Contre : CGT (3), CFDT (4), CFTC (1), FO (3), UNSA (1)
Abs : élus (2)

6. B1 - Direction de l'éducation : Évolution des activités des agents techniques de restauration

Suite à une concertation entre la direction de l'éducation, les syndicats et les personnels, le dossier présenté porte sur la régularisation de 21 postes d'ATR en agents de maîtrises.

Pour la CGT l'évolution des missions de ces agents permettait de prétendre à ce nouveau grade. Seuls des critères contraignant ont empêché l'ensemble des ATR d'accéder à ce grade.

Pour autant la direction de l'éducation avec l'aval des élus s'engage à évaluer chaque année la situation des écoles au regard de ces critères.

Votes

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

6. B1 – Direction de l'éducation : Revalorisation du régime indemnitaire des ATR

Pour compléter le dispositif du dossier précédent, la collectivité propose une revalorisation des régimes indemnitaires déclinée de la manière suivante :

- ATR petite école (2 agents) : RI fonction de 40€
- ATR école moyenne (2 à 4 agents) : RI fonction de 50€
- Agents de maîtrise grande école : RI d'agent de maîtrise ainsi qu'une NBI de 15 points pour l'encadrement d'au moins 5 agents.

Pour la CGT, la revalorisation du RI des ATR aurait pu être plus conséquente, permettant une mobilité plus attractive.

Votes

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

6. C - Direction des sports : Piscines : Redéploiement des agents de la piscine Jules Verne durant la fermeture pour travaux de l'été 2011.

Suite à la fermeture de la piscine Jules Verne en début d'année 2011 pour cause de taux de légionnelles important, la ville se devait d'engager des travaux pour remplacer le système de production d'eau chaude sanitaire de la piscine.

Aussi, cela implique un redéploiement du personnel dans les autres établissements nantais durant la période de ces travaux, soit 12 adjoints techniques et 13 maîtres nageurs à répartir entre juillet et août.

Nous avons interpellé la ville sur la problématique des agents redéployés sur certains sites qui n'auront que 6 ou 7h à travailler les dimanches planifier sur cette période alors qu'à la piscine Jules Verne ils auraient travailler 10h les dimanches d'intervention.

Pour la CGT, si nous ne contestons pas la position de la ville qui est de rémunérer les heures effectivement travaillées les dimanches, nous constatons toutefois que les agents intègrent comme élément de base de rémunération ces heures travaillées. Aussi cela montre combien les salaires sont insuffisants dans la fonction publique territoriale, la baisse enregistrée de notre pouvoir d'achat depuis de nombreuses années. Si la Ville ne peut influencer sur le pont d'indice des agents, elle peut y remédier par une revalorisation du RI de grade.

7. DIRECTION GÉNÉRALE FINANCES ET GESTION

7. A - DGFG : Évolution de l'organisation de la cellule de gestion et de la direction des finances

Depuis janvier 2008 la direction des finances est structurée en trois services :

- Stratégie financière
- Budget
- Comptabilité

La complexité croissante des dossiers conjuguée à des objectifs de rapidité d'exécution toujours accrus amène à une adaptation des procédures, avec une montée en puissance du service budget.

La mutualisation et la réforme des collectivités impactent aussi les missions de cette direction. Enfin la direction doit anticiper des évolutions telles que la dématérialisation et la mise en œuvre des e-services.

Cela se traduit par une réorganisation et des requalifications de postes :

- Service stratégie financière : développement du travail en coordination avec Nantes Métropole.
- Service budget : transformation d'un poste de catégorie B en A (pilotage du suivi budgétaire de fonctionnement) et transformation d'un poste de C en B (assistant du pilote)
- Service comptabilité : réorganisation en trois pôles :
 1. pôle recettes (transformation d'un poste de C en B)
 2. pôle dépense (transformation de 2 postes de C en B)
 3. pôle d'appui (création d'un poste de C pour les missions transversales)

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1)

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

8. DIRECTION GÉNÉRALE SÉCURITÉ TRANQUILITÉ PUBLIQUE

8 A - DRGEP : REGCO : Renforcement de l'effectif du service réglementation du commerce

Il s'agit d'un renforcement de l'effectif par la création d'un poste chargé de la facturation dû à la mise en place de la taxe locale pour la publicité extérieure des enseignes supérieure à 12 m². et à l'augmentation des factures.

Dans un deuxième temps, l'objectif est le renforcement de l'encadrement du secteur Marché/voie publique par la transformation d'un poste de placier en catégorie B (fonction opérationnelle).

Pour la CGT, nous comprenons la création d'un poste encadrant des placiers mais pas au détriment d'un poste de placier. En effet, le service ne comptera plus que 12 postes alors que la création de 2 marchés supplémentaires est prévue et que la mise en place de la taxe locale pour la publicité extérieure génère également un surcroît d'activité pour les placiers.

Votes :

Pour : élus (12), UNSA (1), CFDT (4),

Abs : CFTC (1), CGT (3), FO (3)

8 B - DRGEP : REGCO : Stationnement : Création d'un observatoire du stationnement et évolution de la cellule administrative

Il est exposé dans le dossier présenté que la collectivité, par la mise en place d'un observatoire du stationnement a permis d'ajuster régulièrement l'activité opérationnelle des agents, et de contribuer à l'évolution de l'observatoire du stationnement de Nantes Métropole.

Dans un contexte de modification importante de l'offre de stationnement, il importe d'évaluer la situation plus régulièrement.

Dans ce cadre il est proposé la création d'un poste d'adjoint catégorie B à l'actuel responsable de l'administration générale ; il aura aussi vocation à encadrer les équipes d'agents de surveillance de la voie publique.

Il est aussi prévu dans le cadre de l'évolution de l'organisation des procédures (suivi de la fonction courrier) de transformer un poste de catégorie C en catégorie B. Cet agent prendra également en charge les relations avec le prestataire gérant le stationnement sur voirie des résidents.

Votes :

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

Abs : FO (3), CGT (3)

9. DIRECTION GÉNÉRALE ORGANISATION ET RESSOURCES HUMAINES

9 A - DSI : Aménagement de l'organisation.

Ce dossier nous est soumis pour information, s'agissant d'une direction de Nantes Métropole. Il se décline en quatre axes :

- le pilotage de nouveaux projets et prestations
- le développement de l'innovation numérique
- l'élargissement du périmètre de la DSI
- l'amélioration de la performance économique de la délégation.

Cela se traduit par un repositionnement du service bureautique et travail collaboratif, du service sécurité informatique et d'un ajustement des missions des services composant la DIG.

Un nouvel organigramme a donc été établi.

10. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE A LA COHÉRENCE TERRITORIALE

10 A - Évolution de l'organisation de la DGDCT et création du DGDU (département général du développement urbain)

L'administration justifie l'évolution de l'organisation par la nécessité d'être plus prospective, cohérente et transversale. Il est donc proposé de créer un département du développement urbain en substitution de la direction générale du développement urbain. Celui ci sera placé au sein de la direction générale déléguée à la cohérence territoriale. Pour la CGT, cette DGDU devait être centrale dans la prise de décision et se retrouve noyée dans la DGDCT. A quand une énième évolution ?

Votes :

Pour : élus (12),

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

Contre : CGT (3)