



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

Comité Technique du 22 janvier 2015



1 – INTRODUCTION

1.A – APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR

Il s'agissait de la présentation du nouveau règlement intérieur du comité technique prenant en compte les modifications liées à la loi 2010-1563 du 16 décembre 2010 sur la rénovation du dialogue social.

La CGT est d'abord intervenue sur les modalités de convocation et d'information des élus CT pour qu'elles soient en conformité avec les textes. En effet, ce n'était pas le cas pour cette première séance malgré 2 réunions de préparation préalables avec l'administration.

Celle-ci s'était pourtant engagée à porter les modifications avant la séance plénière :

- Délai d'envoi des convocations et des dossiers par voie postale et non pas uniquement par voie électronique.
- Etablissement d'un paragraphe spécifique précisant la formalisation des liens entre les élus CT et les élus CHSCT concernant notamment les études d'impacts sur les réorganisations, mutualisations et créations de services communs avec Nantes Métropole. (cf. Annexe1)

Votes :

Pour : CFDT (4)

Abs : CFTC (1), UNSA (1), CGT (4), FO (2)

1.B – APPROBATION DU PROCES VERBAL DU 17 NOVEMBRE 2014

Dossier reporté car adressé trop tard et remis sur table. Cela ne permettait pas de solliciter les anciens élus pour validation.

2 – GESTION DE L'EMPLOI

2.A – Tableau des effectifs Ville et CCAS : créations, suppressions

Ce dossier faisait état de l'évolution des postes au tableau des effectifs de la ville et du CCAS pour la période du 18 novembre 2014 au 22 Janvier 2015.

Pour la ville, le solde est de moins 3 postes et pour le CCAS le solde est de 0.

Pour la CGT, la suppression de trois postes qualifiés « en surnombre » est en total incohérence avec les travaux engagés par la municipalité sur le repositionnement des agents en situation de reclassement ou de repositionnement liés notamment à l'usure professionnelle.

Par ailleurs, La CGT a dénoncé le transfert immédiat d'un poste et d'un agent d'un autre CR pour compenser le manque lié à l'un des 3 postes supprimés.

Enfin, la CGT a fait remarquer que pour pouvoir apprécier ce tableau des effectifs Ville et CCAS, il faudrait pouvoir mettre en comparaison le bilan social faisant apparaître l'état global des effectifs (nombre d'agents titulaires, contractuels et auxiliaires) afin de faire apparaître le bilan de l'application de la loi de résorption de la précarité de mars 2012. (Bilan social qui paraît en juin de l'année N+1).

Votes :

Abstention : CFDT (4) ; CFTC (1) ; UNSA (1)

Contre : CGT (4) ; FO (2)

2.B – Plan de formation 2015

Dans la note triennale d'orientation de la politique formation définie en lien avec le plan d'action RH pour la période 2013 /2015 étaient présentés les six axes prioritaires :

- Garantir l'acquisition des savoirs de base.
- Adapter les compétences liées à l'emploi.
- Accompagner les projets professionnels en lien avec les projets de la collectivité ou un projet personnel.
- Accompagner le management de la sécurité et de la santé au travail.
- Garantir et développer les compétences managériales.
- Accompagner la prise en compte de la responsabilité sociétale de la collectivité.

La CGT a voté contre ce dossier au regard de la décision d'une baisse de 12.5% de ce budget, en total incohérence avec les annonces de reclassements et de reconversions professionnels engagés par la Ville.

La CGT a interrogé la proportionnalité des formations proposées entre les différentes catégories A, B et C, sachant que la catégorie C représente 78% des agents de la municipalité.

Enfin, là aussi, la CGT a signifié que pour donner un avis sur un plan de formation il serait nécessaire de pouvoir mettre en vis-à-vis le résultat du recensement des besoins de formations exprimés par les agents.

Votes :

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

Contre : CGT (4)

3 DIRECTION GENERALE A LA CULTURE

3.A – Direction du Patrimoine et de l'Archéologie : création d'un service commun

Il s'agissait de la présentation d'un dossier sur la création d'un service commun Patrimoine / Archéologie.

À cette fin, était présenté le transfert à Nantes Métropole de la compétence archéologie et d'un certain nombre d'équipements dont le CIAP de Rezé visant à développer le tourisme patrimonial : 1 agent de la collectivité de Rezé a été muté à Nantes-Métropole sans passage ni en CT à Rezé , ni en CT à Nantes Métropole .

Pour la CGT, ce regroupement s'inscrivant dans le cadre de la loi MAPAM, contribue au détricotage du service public.

La question de la CGT portant sur l'articulation entre la politique publique des grands établissements culturels de l'agglomération et la politique culturelle de proximité de la Ville de Nantes n'a reçu aucune réponse. (cf. annexe 2).

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CGT (4), CFTC (1)

Contre : CFDT (4), FO (2)

3.B- MBA : Evolution de l'organisation

Il s'agissait de la présentation de l'évolution du système managérial du Musée des Beaux Arts organisée autour des deux fonctions suivantes :

- Une fonction de direction scientifique, artistique et culturelle,
- Une fonction d'administration et de management de l'équipement.

Cette évolution entraînant une modification de l'organigramme.

Bien qu'évidemment favorable aux créations de postes, la CGT s'étonne des transferts importants d'agents de la Ville vers cette structure qui ne ré-ouvrira qu'en 2016.

Dans le contexte de pénurie budgétaire systématiquement mis en avant par l'administration, il semblerait plus responsable de répondre aux besoins d'effectifs dans les services à flux tendu.

Votes :

Pour : CFTC (1), CFDT (4)

Abstention : CGT (4), UNSA (1), FO (2)

4 DIRECTION GENERALE ORGANISATION ET RESSOURCES HUMAINES

4.A – Département RH : structuration des entités thématiques

La direction du Département des Ressources Humaines a engagé depuis septembre 2014 une réflexion sur la réorganisation de ses activités dont l'objectif est d'unifier l'ensemble des fonctions RH de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole dans le cadre d'un service commun prévu dans la loi MAPAM : mise en place septembre 2015 .

Votes :

Pour :

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

4.B – Département Ressources Humaines : actualisation du cadre conventionnel des services communs entre Nantes Métropole et la Ville de Nantes

Dans le cadre de la mise en place des départements, il s'agissait de la présentation des transferts de personnel. À ce titre, une convention de gestion est proposée concernant la direction du Patrimoine et de l'Archéologie et la Direction de la Réglementation et de la Gestion de l'Espace Public. À charge pour les RH de la Ville de Nantes de poursuivre la gestion du personnel des nouveaux services communs pour l'année 2015 et à compter du transfert des agents vers Nantes Métropole des agents des services concernés.

Votes :

Pour : CFTC (1)

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

4.C – Département Ressources Humaines : actualisation du cadre conventionnel des services communs

Il s'agissait d'une actualisation de la répartition des coûts et des modalités de calcul entre la Ville et Nantes Métropole, signifiées dans de nombreux avenants, devant être regroupées dans une future convention mais aussi d'en conforter la sécurité juridique en prenant en compte les évolutions du cadre législatif.

Eu égard au manque évident d'éléments importants, la CGT s'abstient sur l'ensemble de ces dossiers particulièrement sensibles et attend les informations complémentaires demandées pour pouvoir se positionner. (CF annexe 3)

Votes :

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

Annexe1

Comite Technique Ville de Nantes

Jeudi 22 Janvier 2015

Intervention - CGT -

I – REGLEMENT INTERIEUR du CT

Nous avons eu la possibilité de préparer ce dossier en réunion le 13 janvier avec l'ensemble de la représentation syndicale de la Ville et de Nantes Métropole, ce qui nous semble une bonne méthode si nous voulons tendre à une harmonisation des procédures et notamment des règlements intérieurs des CT de la Ville et de Nantes Métropole. C'est donc sur la base de cette réunion et du document qui nous a été retransmis que nous prendrons position.

Nous sommes tombés d'accord sur la nécessité que les convocations et ordres du jour nous parviennent au moins un mois avant la séance et **qu'ils soient adressés au domicile des élus par voie postale et par courrier électronique aux organisations syndicales.**

Le dossier est conforme sur ce point à nos attentes.

De même pour les dossiers, les représentants syndicaux se sont prononcés à l'unanimité, pour qu'ils nous soient adressés par voie postale 15 jours avant la réunion et par courrier électronique aux organisations syndicales dans les meilleurs délais.

Le dossier, dans son point 9-1 ne mentionne pas l'envoi par courrier au domicile des élus et maintient contre nos avis la mention « au plus tard 8 jours avant la réunion ».

Dans le mandat précédent il y a eu de nombreux soucis de non respect des délais de transmission.

Pour ce premier Comité Technique Paritaire, certains élus n'ont reçu leurs dossiers que vendredi, voire samedi dernier par la Poste, ce qui ne leur a pas permis de préparer la réunion dans de bonnes conditions.

D'autre part, nous insistons pour que les dossiers complets et les annexes nous soient bien transmis sous format papier et non pas par voie électronique comme l'Administration le souhaitait.

C'est une question d'égalité de traitement de tous les élus qui ne sont pas tous permanents syndicaux ou qui, dans le cadre professionnel ou personnel, ne disposent pas tous de messagerie et d'imprimante.

L'autre point sur lequel nous souhaitons attirer l'attention du Comité Technique Paritaire est **le lien qui doit exister entre les 2 instances de consultation du personnel que sont le Comité Technique et le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.**

Le règlement intérieur stipule bien dans les articles 1-2 et 1-3 que le Comité Technique Paritaire examine et débat sur les questions d'hygiène et sécurité...etc.

et qu'il est informé des documents élaborés par le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail...etc.

Mais nous sommes dans l'attente d'un article spécifique qui indiquerait les modalités des liens qui doivent exister entre les 2 instances pour un travail commun des élus du Comité Technique Paritaire et des élus du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

Nous avons en tête notamment la question des études d'impacts qui devront être produites par le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail dans le cadre de toutes les réorganisations/mutualisations/transferts de personnel pour les services communs en cours et à venir.

Dans l'attente de ces modifications nous nous abstiendrons sur ce dossier.

Annexe 2

Comite Technique Ville de Nantes

Jeudi 22 Janvier 2015

Intervention- CGT –

3.A et 4.A B C– Création de services communs

Intervention relative aux points 3.A et 4, dans son intégralité car liés à l'application de la loi MAPAM :
« Le renforcement de l'ambition métropolitaine dans le champ de la culture et du patrimoine » était déjà l'argument du passage du Château des Ducs de Bretagne en SEM tout d'abord, puis en SPL !
Bilan, glissement sémantique ; on n'y parle aujourd'hui de clients et non plus d'usagers du service public. La CGT constate ainsi qu'à Nantes, la culture devient un produit marchand. Très concrètement, cela s'illustre par la quasi disparition d'agents territoriaux au profit de contrats de droit privé.

C'est donc bien dans le cadre du détricotage de la fonction publique que s'inscrit la loi MAPAM. C'est-à-dire que celle-ci est mise en place sur la base d'une réflexion portant sur le calcul coût/bénéfice et la soumission à des objectifs quantitatifs !

Partout, ce modèle s'est soldé par un échec social et l'explosion des risques psycho-sociaux. D'abord dans les grandes entreprises d'Etat privatisées (France Télécom, La poste, EDF...) puis au sein des services de l'Etat.

Sachant très bien que ce n'est qu'une étape d'un mouvement d'une ampleur considérable à venir, nous serons particulièrement attentifs au devenir des agents ainsi mutualisés tant au niveau des conditions de travail que des moyens alloués pour garantir une qualité de service public à laquelle, nous en sommes sûrs, vous êtes aussi attaché.

Nous dénonçons aussi le fait qu'il s'agit de mobilités contraintes, sans liberté pour l'agent de choisir de rester dans sa collectivité d'origine en devant suivre le service au gré des transferts et délégations de compétences.

Une question sur la politique publique culturelle :

La loi MAPAM correspond à une véritable organisation « métropolitaine » du territoire qui à notre sens entraîne une destruction des services publics de proximité partout et pour tous.

Pouvez-vous nous présenter comment les orientations des établissements culturels de l'agglomération s'articuleront avec la politique culturelle de proximité de la Ville de Nantes ?

Annexe 3

Comite Technique Ville de Nantes

Jeudi 22 Janvier 2015

Intervention- CGT –

Dossiers 4A, 4B et 4C

Contrairement à ce que laisse supposer la collectivité dans sa présentation des dossiers relatifs à la réorganisation des fonctions RH, tout ne va pas pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Sur le terrain, force est de constater, que le quotidien des agents de la DRH et du CSPRH est loin de correspondre à ce que l'on nous présente aujourd'hui.

Pour la CGT, les conditions ne sont pas réunies pour associer et concerter les agents, notamment ceux de catégories C :

En théorie, les groupes de travail, actuellement en cours, devaient permettre à chaque agent qui le souhaitait, de pouvoir y assister et d'y apporter sa contribution.

Concrètement, plusieurs collègues nous ont fait remonter s'être vu refuser le droit d'assister à ces réunions au motif d'une charge de travail trop importante ou d'une nécessité de service.

D'autre part, bon nombre de ces réunions ont été programmées le mercredi, empêchant les agents à temps partiel, toutes catégories confondues (essentiellement des femmes) d'y participer, mais pénalisant également les agents en poste puisque les effectifs étaient réduits pour cause de temps partiels.

Concernant la démarche de concertation avec les organisations syndicales, nous déplorons de n'avoir été destinataires d'aucun document, suffisamment en amont, pour apprécier le contenu de ces dossiers et permettre un vrai débat.

La remise des dossiers sur table a, de fait, transformé ces réunions de concertations en simples réunions d'informations, notamment sur l'évolution des postes à la DRH, au sein des deux entités puisque nous tendons vers un service commun.

Nous serons toutefois extrêmement vigilants quant aux repositionnements des agents RH dans leur nouvelle entité.

Ces agents doivent, en effet, être tous repositionnés sur des postes correspondants à leurs grades, à leurs compétences et à leurs souhaits.

Comme évoqué lors des CTP du 30 juin et du 17 novembre derniers, nous vous rappelons que nous avons déjà demandé que soient effectuées des études d'impacts pour l'ensemble des services en cours de réorganisation, sur les missions, les conditions de travail et la qualité du service public rendu.

Cette étude d'impact s'avère incontournable dans le cadre de la réorganisation RH qui a déjà subi les « mauvaises » conduites de changement lors de la création du CSPRH.

Or, les études d'impacts présentées, ne répondent que très partiellement à cette demande, qui, nous vous le rappelons doivent être impérativement effectuées en lien direct avec le CHSCT.

Concernant l'ossature de la nouvelle organisation RH, aucun commentaire particulier au regard de sa présentation extrêmement succincte.

Nous attendons des informations plus précises sur le positionnement de tous les services ainsi que sur celui de l'ensemble des personnels.

Concernant le dossier 4B et son annexe 1, nous prenons acte des mesures de transitions prévues entre le 1^{er} janvier 2015 et le 1^{er} septembre 2015.

Nous constatons que cela va engendrer une surcharge de travail pour les agents RH, notamment pour tout ce qui concerne le volet « accompagnement du changement ».

Nous demandons d'ailleurs, que soient clairement identifiés dans les études d'impacts, ceux relatifs à la charge de travail dans l'ensemble des paragraphes dédiés aux conditions de travail.

Cela démontre bien la non légitimité des suppressions de postes à la DRH, comme nous avons pu l'exprimer pour le dossier 2A.

Nous considérons comme inacceptable cette détérioration des conditions de travail et donc de la qualité du service public rendu au seul motif d'économies budgétaires.

Nous nous abstenons donc sur ce dossier particulièrement sensible dans l'attente d'informations supplémentaires.

