



Comité Technique du 7 avril 2015



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

5 – DIRECTION GENERALE SECURITE ET TRANQUILITE PUBLIQUE

5.A – MISSION PREVENTION : EXPERIMENTATION DU DISPOSITIF DE MEDIATION NOCTURNE

La mission prévention présente l'expérimentation d'un dispositif de médiation nocturne basé sur le volontariat. Cette expérimentation se veut être un outil de veille, de proximité et de transversalité faisant trait d'union entre jour et nuit, en mobilisant 12 agents volontaires pour y participer, accompagnés de 4 à 6 médiateurs professionnels. Devant le nombre d'incohérences tant sur le fond que sur la forme et considérant que ces missions relèvent de vrais métiers qualifiés, la CGT s'est positionné contre (voir Annexe 1).

Votes :

Contre : CFDT (4) CFTC (1), UNSA (1), **CGT (4)**, FO (2) (**UNANIMITE CONTRE**)

5.B – DIRECTION DE LA REGLEMENTATION ET DE LA GESTION DE L'ESPACE PUBLIC – SECTEUR DEBIT DE BOISSON ET TAXIS : AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION

Compte tenu de la montée en charge de ces secteurs, il convient, pour la municipalité, de les renforcer. Pour cela, il est proposé de transformer un poste de catégorie C par un poste de catégorie B au secteur débit de boisson, en vue d'un recrutement ; ainsi que la transformation d'un poste de catégorie C en catégorie B pour un agent qui effectue des missions d'adjoint au chef du secteur débit de boisson.

Etant proposé pour information, il n'y a pas eu de vote sur ce dossier; néanmoins, la CGT s'interroge une fois de plus sur le nombre de postes dont les agents assument des fonctions d'un grade supérieur.

1 – GESTION DE L'EMPLOI

1.A- DISPOSITIF DES CHRONOTACHYGRAPHES A LA VILLE DE NANTES

Ce dossier présente les modalités de traitement de donnée issues des chronos tachygraphes installés sur certains véhicules de la ville de Nantes. Il s'agit des camions des espaces verts de la Direction Déléguée à la Cohérence Territoriale.

Ces données, à caractère personnel, sont donc soumises au principe de la loi informatique et liberté.

Pour la CGT il n'existe aucune réglementation en la matière contraignant les collectivités territoriales à équiper leur véhicules de ce système géo localisable, qui plus est dans la mesure où celle-ci n'est pas soumise à la concurrence.

Votes :

Pour : CFTC (1), UNSA (1)

Contre : CFDT (4), **CGT (4)**, FO (2)

2- BUDGET

2.A – PRESENTATION DU BUDGET 2015

Il s'agissait de présenter le budget 2015, de « sobriété » en réponse au contexte financier contraint.
Pour la CGT, ce budget érige en dogme les préceptes de Bruxelles (Voir annexe 2)

Etant proposé pour information, il n'y a pas eu de vote sur ce dossier

3 DIRECTION GENERALE A LA CULTURE

3.A – MUSEES DES BEAUX ARTS : AJUSTEMENT DE L'ORGANISATION PENDANT L'EXPOSITION TEMPORAIRE CLAUDE VIALLAT

Il s'agit d'un ajustement de l'organisation du temps de travail des agents à l'occasion de cette exposition.
Pour la CGT, dans la mesure où cette organisation s'est construite dans le cadre réglementaire et en collaboration avec les agents, nous votons favorablement sur ce dossier.

Votes :

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

3.B – BIBLIOTHEQUES MUNICIPALES : AJUSTEMENT DU REGLEMENT LOCAL D'APPLICATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément aux interpellations syndicales, une concertation a été conduite et a donné lieu aux modifications de l'article 6.3 et à l'ajout de l'article 6.4 aux congés annuels.
Pour la CGT, il aurait été cohérent que l'ensemble des problématiques relatives au règlement local d'application du temps de travail et aux conditions de travail des agents soient traitées dans leur ensemble et non pas marginalement comme tel est le cas. (Voir Annexe 3)

Votes :

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

Abstention : **CGT (4)**, FO (2)

4 DIRECTION GENERALE DELEGUEE A LA COHESION SOCIALE

4.A – Département Proximité et Vie Sociale : projet de département

Il s'agissait de présenter la coordination managériale et opérationnelle inter-directions du département, renforçant l'articulation de politiques publiques entre elles (Sport, DRU, DVAJ, Mission Cité). Au regard de la dimension des enjeux présentés dans ce dossier, la CGT a considéré que ce dernier semblait incomplet voir incohérent en certains points et s'est donc positionnée contre. (Voir annexe 4)

Votes :

Pour : UNSA (1)

Abstention : CFTC (1), CFDT (4)

Contre : **CGT (4)**, FO (2)



Annexe 1

Intervention de la CGT / UFICT-CGT

2.A – PRESENTATION DU BUDGET 2015 :

Mesdames, Messieurs les élus, nous avons donc pris connaissance de la présentation du budget 2015 qui, comme les précédents, s'inscrit dans la droite ligne érigée en dogme de la réduction des dépenses publiques qui contribuent à la destruction des services publics.

La recette est bien connue : les efforts qui devront conduire, comme vous le dites si bien, « à garantir la mise en œuvre d'un service de qualité au meilleur coût et devront contribuer à une juste mobilisation des ressources par rapport au service rendu » seront à n'en pas douter portés par les agents de la collectivité déjà bien pressurisés par les méthodes managériales, les mutualisations réalisées au pas de course et autres réorganisations bien senties.

Votre budget illustre parfaitement les attaques que les services publics subissent, à l'image projet de loi santé (dit loi Touraine), en examen actuellement à l'Assemblée, qui prévoit 22 000 suppressions d'emplois supplémentaires.

Même pour les néophytes que nous sommes, nous retiendrons dans cette présentation un certain nombre d'éléments qui ne manquent pas de nous interroger.

Concernant les recettes de fonctionnement :

Il faut donc se référer à la présentation du budget primitif 2014 pour mesurer les baisses subies par les différentes recettes de fonctionnement au budget 2015 :

- -7.7M€ de dotation de l'état, prenant prétexte de la dette pour «réduire les déficits publics» sur injonction bruxelloise.
- -17.9 M€ de dotation de la Communauté Urbaine compensée peut être par une attribution de compensation intégrant une réduction de la charge nette des équipements et compétences transférées.
- -5.4M€ pour les autres recettes sans autre précision.
- Seul le produit fiscal progresse de 1.8M€.

Nous noterons donc une baisse des recettes de fonctionnement de - 7.5% Pour la CGT, Il faut que les services publics sortent du cadre des politiques d'austérité. La question essentielle est bien de partir non pas d'une logique comptable, mais des besoins du plus grand nombre!

Combien de services externalisés depuis 10 ans ?

Au contraire, réduisez quelque peu les investissements et redéployez des agents dans tous les quartiers nantais !

Concernant les dépenses de fonctionnement :

Nous remarquons dans le budget de fonctionnement une baisse de 10M€ par rapport au BP 2014 de dépenses de personnel dont un remboursement de 33.87M€ au titre du remboursement à Nantes Métropole des frais de personnel mutualisé.

A ce sujet, page 18, sur les 52% que représentent les dépenses de personnel, il est indiqué que la refacturation du personnel mutualisé représente 9%, ce qui n'est en aucun rapport avec les 33.87M€ indiqué page 19 du dossier qui représente 18%.

On note également que la ville épargne dans le budget de fonctionnement 34.6M€ injecté directement dans les 58.2M€ d'investissement.

En parallèle, et reprenant les éléments annoncés par les représentants de notre collectivité, la hausse de la masse salariale ne dépassera pas 2% en 2015, et 1,5% les années suivantes...

Pourtant, force est de constater qu'entre les dépenses de personnel 2015 et 2014 l'écart est de moins -5.46%.

Sans doute ne maîtrisons-nous pas certaines données, mais nul doute que vous allez nous apporter les éléments de réponses.

D'autres interrogations subsistent, notamment au regard des éléments fournis dans le bilan social 2013.

En effet, il apparaît que pour cette même année le Glissement Vieillesse Technicité représente quasi 1% de l'évolution de la masse salariale, sur une augmentation d'environ 3%.

Nous ajouterons à cela la rémunération des emplois d'avenir, les créations de postes, la mesure liée au Régime Indemnitaire de Fonction et d'Emploi, ainsi que les hausses de cotisations patronales.

Autant d'éléments que nous ne maîtrisons pas à l'heure actuelle, mais qui nous semblent incompatibles avec les projections fournies pour cette année et celles à venir sans mise à mal de l'emploi public **et** du maintien de la qualité de service public rendu aux usagers dans notre collectivité.

Enfin, nous profiterons de ce dossier pour à nouveau dénoncer le gel du point d'indice depuis 2010 pour les agents de la fonction publique qui se traduit indirectement pour notre collectivité par une économie de plusieurs dizaines de millions d'euros sur cette période.

A titre comparatif, le point d'indice a évolué sur la période 2005/2010 de 4.25% ou environ 100 € pour un salaire médian, loin des sommes engagées pour la mise en place du régime indemnitaire emploi et de fonction sur trois exercices comptables.

Nous en profiterons également pour redire que le régime indemnitaire de grade n'a fait l'objet d'aucune réévaluation depuis 2003 et que la ville ne pourra pas se cacher bien longtemps derrière la baisse des dotations de l'état.

Annexe 2

Intervention de la CGT / UFICT-CGT

3B-Bibliothèques Municipales : ajustement du règlement local d'application du temps de travail.

Nous tenons à vous rappeler qu'un nombre important de revendications relatives au règlement local d'application du temps de travail et aux conditions de travail des agents des bibliothèques restent toujours en suspens.

Pour exemple :

- Faire fonctionner et évoluer le réseau des bibliothèques et médiathèques de la Ville de Nantes : *Avec quelles moyens pécuniaires et humains ?*
- Exercer une veille professionnelle permanente sur les évolutions professionnelles à mettre en œuvre : *Où en sont les formations demandées par les agents ? Notamment pour ceux qui lors de la réorganisation, ont été positionnés sur un poste inconnu et sans formation préalable ?*
- Veiller aux conditions de travail des agents et à la bonne articulation des temps de vie professionnels et privés : *la CGT dénonce depuis de nombreux mois, une détérioration sensible des conditions de travail liée entre autres, à la réorganisation, au manque de personnel, au management, à la recrudescence des incivilités et agressions dans les bibliothèques.*

La CGT s'interroge sur la réduction des temps d'intervention des personnels de sécurité alors même que les besoins en termes de sécurité vont en augmentant.

Pour la CGT, il serait impensable d'envisager de laisser reposer sur les agents la gestion de ce problème d'importance qui contribue non seulement à la détérioration des conditions de travail et de sécurité mais aussi à celle des conditions d'accueil et de sécurité des usagers et donc à la dégradation du service public.

- Gérer le positionnement à l'avance des jours générés au titre de l'ARTT dans chaque cycle : *Les agents veulent pouvoir récupérer leurs heures supplémentaires dans le cycle de leur choix, voire obtenir la possibilité de « capitaliser » ces heures supplémentaires par le biais d'un compteur de récupération et donc être en capacité d'alimenter un CET par tranches de 7 heures.*

Pour la CGT il aurait été cohérent que l'ensemble de ces problématiques soient traitées et non pas de manière marginale comme tel dans ce dossier.

D'autre part concernant la proposition d'alternance des congés de fin d'année, bon nombre d'agents nous font part de leurs craintes de voir l'ensemble de leurs cycles modifiés en cas de permutation des semaines de congés entre Noël et le jour de l'An et de se voir imposer, si besoin, ces changements.

Et bien que la direction se soit engagée à ce que ce soient les cadres qui prennent en charge la gestion de ces échanges, les agents sont inquiets de devoir eux-mêmes trouver un remplaçant pour obtenir satisfaction.

Est-il prévu durant cette période de faire appel à des auxiliaires pour pallier les remplacements ?

Enfin, pour la sémantique : « *est considéré comme du temps de travail (...) les heures de délégation pour exercer un mandat syndical* », nous demandons que cette formulation soit modifiée en « **les heures de délégation pour exercer une activité syndicale** », en effet il n'est pas nécessaire d'avoir un mandat syndical pour exercer une activité syndicale.

Annexe 3

Intervention de la CGT / UFICT-CGT

4.A Département Proximité et Vie Sociale : projet de département

Nous attaquons là, le plus important dossier du CT de ce jour, peut-être un des plus gros dossiers de la nouvelle équipe municipale. Ainsi, au regard de la dimension des enjeux vous comprendrez que nous ayons beaucoup de questions et risquons d'être un peu long. Afin d'être le plus clair possible nous articulerons donc notre intervention en plusieurs points.

Au préalable, comprenez bien que nous prenons notre rôle très au sérieux et qu'au-delà de l'attention particulière que nous portons aux conditions de travail des agents, nous souhaitons aussi, non pas fustiger systématiquement l'administration mais au contraire être force de propositions quant à l'organisation de la collectivité et aux politiques publiques qui nous régissent ; en somme être de vrais partenaires.

Ainsi, nous commencerons par préciser que nous sommes tout à fait en phase avec la nécessité d'œuvrer à l'articulation de politiques publiques entre-elles, à la mise en cohérence et à la coordination d'enjeux transversaux aux directions qui composent ce département.

Malgré tout, considérant nous aussi la proximité et la citoyenneté comme des enjeux prioritaires nous souscrivons aux objectifs de ce dossier : l'organisation de la feuille de route du département et l'éclaircissement des complémentarités des plans d'actions de chaque CR.

Ceci étant dit et vous vous en doutez, nous avons quelques remarques :

Le 1^{er} point sera relatif, comme souvent, à la méthode : **Il semblerait que vous ayez fait une erreur de « timing » en nous présentant ce dossier.**

En effet, est-ce que vous êtes sûr que vous avez besoin d'un vote des représentants du personnel ce 7 avril, dans la mesure où je cite le dossier (p4) « *A compter du 20 mars, à l'occasion d'un séminaire ouvert à l'ensemble des agents de Mission Cité s'engagera la seconde étape de travail visant, sur la base du dossier ici présenté, à préciser finement le rôle des missions centrales et des équipes de quartier, en lien avec les priorités de ce nouveau mandat, ce pour le Comité Technique du mois de juin* ».

Même s'il était libellé « Pré-projet », il est tout de même étonnant de l'avoir présenté aux agents avant ce passage en CT. Cela laissait en effet sous-entendre que ce projet était considéré comme définitif avant qu'il ne soit voté. Alors, si nous sommes les premiers à demander la consultation des agents pour tout projet de réorganisation, il ne s'agit pas de faire les choses à l'envers.

Ensuite, nous souhaitons rappeler quelques conditions de réussite du projet de réorganisation de la Mission Cité de 2013 qui n'ont toujours pas été remplies : au regard de l'accumulation des missions, il y a nécessité de réadapter la charge de travail à tous les niveaux hiérarchiques, des assistantes, jusqu'aux chargés de quartier/ de réfléchir au nombre et à la taille des équipes, au plan de formation affiné au regard de l'évolution des compétences, au temps d'accompagnement RH –alors que cela fait donc deux ans que les agents ont vu leurs missions évoluer, à l'adaptation et rééquilibrage des statuts et de la rémunération des agents, etc., la liste n'est pas exhaustive.

Aujourd'hui, tous les agents ne s'y retrouvent pas, certains étant même en grandes difficultés, sans parler du renouvellement des pratiques participatives et collaboratives avec les citoyens qui commencent à tomber sur des équipes déjà surchargées.

Vous comprendrez bien que pour des représentants du personnel il nous est difficile de valider un nouveau projet sans que ces conditions préalables n'aient avancé.

2ème point, **ce dossier nous semble incomplet voir incohérent en certains points :**

Si le rattachement de la Mission Cité au Directeur de département via un repositionnement transversal nous paraît plutôt cohérent au regard de ses fonctions d'expertise territoriale et de coordination stratégique, cela n'est pas sans poser quelques questions vis à vis des autres CR.

Par exemple, définie comme l'une des 3 responsabilités clefs de la Mission Cité, constituant la colonne vertébrale du département, il est notifié p4 que la mission « développement local et soutien aux initiatives », je cite, « assure le management fonctionnel de l'ensemble des agents de développement territoriaux et coordonne leur activité... Elle contribue fortement à la mise en cohérence de l'action de l'ensemble des agents territoriaux ».

Tout ceci demande des éclaircissements : Est-ce à dire que cette mission a un lien hiérarchique à l'adresse des agents de la Mission Cité mais également des agents des autres CR ? Ou est-ce seulement un lien fonctionnel ?

De plus ce dossier se nomme « Département Proximité et Vie Sociale » or il touche aussi d'autres départements ; il va bien plus loin, en impactant au minimum les services Culture, Solidarités, Santé, etc., comme signifié p4.

Si nous nous félicitons, comme nous vous l'avons demandé lors du CT précédent, de votre souci de réfléchir aux enjeux transversaux relatifs aux métiers du développement local, il devrait, à notre sens, faire l'objet d'un dossier à part entière car c'est bien ce travail qui déterminera qui fait quoi et qui rend des comptes à qui ?

3ème point : nous souhaitons **revenir plus précisément sur la mission « dialogue territoriale et nouvelles pratiques participatives »**

Johanna Rolland et son équipe ont décidé d'instaurer à Nantes une gouvernance renouvelée et participative, faisant du dialogue citoyen et de la co-construction la pierre angulaire de ce mandat. Comment ? « Via la clarté des règles du jeu et la transparence afin, entre autre, de développer une culture de la sobriété et de la responsabilité partagée ».

Pour ce faire, vous y avez d'ailleurs dédié un cadre A (p3) chargé de coordonner l'ensemble du dispositif.

Alors si les citoyens et les agents vont vite développer une culture de la sobriété, la responsabilité risque de ne pas être partagée car si le dialogue citoyen est une priorité majeure du mandat, à quel prix ?

En effet, annoncé en grande pompe pendant la campagne électorale et encore aujourd'hui affiché ostensiblement, le renouvellement du dialogue citoyen s'accompagnait des **budgets participatifs**, à hauteur d'un million d'euros par an, permettant de financer des projets et des aménagements de proximité, conçus avec les habitants.

Naïvement, les collègues de Mission Cité, en charge d'animer ce dispositif pensaient qu'il y aurait une enveloppe dédiée... Quelle ne fut pas leur surprise, il y a deux semaines de découvrir qu'elle n'existe pas.

On demande en fait aux agents d'aller chercher les fonds dans des enveloppes préexistantes, c'est à dire dans celles de proximité des pôles qui servaient déjà aux petits aménagements dans le dispositif précédent.

Et si les citoyens définissent une opération « favorisant le lien social », où devront-ils aller chercher l'argent ?

En bref, vous affichez et derrière vous demandez aux agents de toute la chaîne hiérarchique de trouver des astuces. **Permettez-nous de relativiser votre souci de « clarté des règles du jeu et de transparence. »**

Notre 4ème point sera relatif à la DRU : **Là aussi nous sommes tout à fait en phase avec les objectifs : « qualifier et simplifier la relation des Nantais avec les services publics » et pensons que la DRU serait tout à fait légitime pour porter l'ambition de la « Ville facile ».**

Cela paraît même très intéressant que la DRU ne soit plus qu'un seul service de prestations administratives mais qu'elle soit aussi capable de délivrer toutes les infos de proximité ; d'autant que l'information est un vecteur majeur d'intégration sociale et d'émancipation.

Malheureusement il y a un précédent, puisque vous avez fait la même chose au CCAS avec les agents du PRUAD. Résultat : des collègues de l'accueil à la Direction des Solidarités en grande difficultés et en grève...

La question est donc toujours la même, elle concerne bien entendu les moyens humains et financiers : comment faire plus à effectif constant, à moins que vous ne transfériez des collègues d'Allo Nantes dans les actuelles mairies annexes ? Sans parler de la « non revalorisation » des salaires eu égard à la multiplication des missions.

De plus, dans ce dossier est présenté la création d'un poste de chef de projet « qualité relation aux usagers ». Il est pour l'instant proposé à un niveau de fonctionnalité 3.2. Au regard du périmètre d'intervention, nous pensons qu'il faudrait le redéfinir en 3.0.

Le 5ème point, est bien sûr relatif au Sports : Pour commencer, le transfert à Nantes Métropole de certains équipements sportifs nous a déjà été présenté en CT et les questions posées à cette occasion restent toujours en suspens, notamment autour des questions liées à la fiche de paye pour des agents exerçant le même métier mais ayant des employeurs différents. Cela fait d'ailleurs échos consécutifs au conflit en cours quant aux impacts sur le RIF, ou de l'Indemnité de Maintien de Rémunération mise en place pour palier le faible taux de remboursement kilométrique pour ces agents devant utiliser leur véhicule personnel quotidiennement.

Mais peut-être leur proposerez-vous de les équiper en chrono tachygraphes pour évaluer leur frais réels et mieux répondre à leur attente de réévaluation du taux de remboursement du kilomètre.

A ce propos, nous profitons du passage de ce dossier en CT pour dénoncer les propos que vous avez tenue la semaine dernière aux agents : « *si vous continuer la grève, ceux qui ont refusé les IK se verront supprimer l'IMR* ». **C'est une atteinte au droit de grève et une discrimination salariale.**

Alors, sur le dossier, s'il nous paraît très intéressant de favoriser « l'accès au sport pour tous » en mettant l'accent sur le « sport proximité », qu'il s'agisse d'accompagner des pratiques sportives libres sur l'espace public ou de renforcer l'offre proposée aux adolescents, nous nous interrogeons sur la déclinaison de la politique sportive municipale dans les quartiers et son articulation avec l'intervention du service des sports dans les écoles. Serait-ce la montée en puissance de l'animation sportive ?

Auquel cas, cesseriez-vous l'intervention des éducateurs sportifs dans les écoles primaires de la Ville ? A moins que vous vous concentriez sur les écoles prioritaires en assujettissant les éducateurs à un territoire, ce qui réduirait les déplacements ?

Ou, autre hypothèse, envisagez-vous de répartir les fonctions, avec des éducateurs intervenant auprès des scolaires et d'autres déployés sur les quartiers ?

Ainsi, comme vous le dites, « *cette orientation majeure implique, à moyen terme, de repenser l'organisation des interventions territoriales de cette direction.* » et nous donnerons donc notre avis sur ce point lorsque vous nous aurez présenté votre plan d'actions en détail.

Enfin, dernier point sur la DVAJ, rassurez-vous, nous allons être rapides en réitérant simplement nos revendications :

- Donner accès aux « emplois d'avenir », à la préparation au concours d'adjoint administratif 1ère classe afin de leur donner une vraie chance d'intégrer la fonction publique via une formation qui leur permette un déroulement de carrière et qui les formera au sens du service public.
- Un rééquilibrage entre les deux secteurs en termes de personnel et notamment de chargés d'action.
- La constitution d'une équipe volante d'agents d'accueil titulaires formés et expérimentés, à l'image de la DRU, de façon à pouvoir remplacer les titulaires « fixes ».
- Le recrutement de coordonnateurs jeunesse afin de répondre au mieux à l'enjeu majeur de ce mandat la « Jeunesse et l'adolescence »

En conclusion, dans l'attente des réponses précises à nos questions, nous ne pouvons voter positivement sur ce dossier.

Annexe 4

Intervention de la CGT / UFICT-CGT

DOSSIER 5A : Mission Prévention : expérimentation du dispositif de médiation nocturne dans le cœur agglomération

Ce dossier nous semble intéressant par la problématique qu'il expose, répondre à la demande sociale de tranquillité dans le centre Ville et l'Île de NANTES la nuit et particulièrement les week-ends dans le cadre d'une politique publique transversale « vie nocturne » en cours d'élaboration.

La CGT est particulièrement préoccupée sur les questions de la tranquillité et de la sécurité publiques dans l'agglomération, notamment en termes de politique publique, avoir les moyens de répondre aux aspirations des habitants et des usagers. Sur ce point, pour nous la prévention est un enjeu majeur, le sentiment d'insécurité existe à l'échelle de l'agglomération, cela nécessite un renforcement de cette mission prévention par le recrutement d'Educateurs spécialisés et ce dans tous les quartiers et pas seulement au centre ville. Mais nous sommes également préoccupés concernant les conditions de travail pour tous les personnels, notamment les agents de la Ville et de Nantes Métropole confrontés à des situations de plus en plus préoccupantes voire même dangereuses dans l'exercice de leurs fonctions.

Pour la CGT il est donc important qu'une réponse soit apportée à cette problématique spécifique qu'est la médiation nocturne. Cependant, elle ne peut pas être déconnectée d'une réflexion d'ensemble avec l'ensemble des acteurs concernés par les questions de sécurité et de tranquillité publique. Cela exige le renforcement des dispositifs existants et la mise en œuvre de moyens nouveaux à la hauteur des enjeux et des attentes de la population.

Pour nous, la médiation nocturne doit être une mission certes spécifique mais qui doit être exercée par des professionnels compétents et formés. Des diplômes existent (CAP agents de prévention et de médiation, Bac pro service de proximité et vie locale) pour les agents de catégorie C, sans parler des diplômes qualifiants pour les catégories B et A et dans le cadre d'une complémentarité avec tous les dispositifs existants dans l'agglomération.

Puisqu'il s'agit d'une demande forte pourquoi ne pas envisager de suite la création d'un service de médiation nocturne municipal composé d'agents qualifiés?

Nous n'adhérons absolument pas à l'idée de s'appuyer pour une mission aussi importante et risquée sur des agents volontaires qu'on retirerait de leurs services respectifs. De plus nous attirons votre attention sur le risque de frustration que pourraient ressentir ces volontaires si l'administration les utilise à titre expérimental puis leur retire leurs missions sans même les remercier !

De plus et à titre subsidiaire nous nous interrogeons sur les plannings de travail qui nous ont été proposés car ils ne répondent pas aux garanties statutaires sur le temps de travail et les modalités de récupération des vacances de nuit : nous notons une confusion entre les notions de temps de repos et de récupération. Quid pour les agents qui effectueraient une vacation dans la nuit du vendredi au samedi ? Leur récupération ne peut pas s'effectuer sur leur temps de Week-end qui est du temps non travaillé !

Pour conclure, comme il est indiqué ce dossier n'a pas de caractère d'urgence. Ce dispositif est prévu pour être effectif en septembre 2016, le laps de temps est donc suffisamment long pour engager une vraie réflexion et envisager la création d'une vraie mission opérationnelle et performante avec des professionnels formés pour la rentrée scolaire 2016. Nous demandons sur ce point une expertise diligente par le CHSCT.

Pour l'ensemble des raisons invoquées, nous voterons contre ce dossier !