



Ville de Nantes, Nantes Métropole, CCAS & SMANO

Voici une nouvelle organisation avec la mutualisation des dossiers communaux & métropolitains en un seul comité technique. Ô surprise ! Johanna Rolland est venue introduire ce nouveau CT et s'engage à venir au moins une fois par an à l'ouverture du comité technique. Pour rappel, nous sommes encore plus nombreux à défendre les couleurs et les revendications CGT avec 12 élu-e-s du personnel sur 30.

1 – INTRODUCTION

1.B - Approbation du règlement intérieur CT (Avis)

Dans le dossier est évoqué une obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont les élus au CT ont connaissance. De par son fonctionnement démocratique, la CGT ne conçoit pas de prendre des positions sans consulter les agents impactés par le contenu des dossiers.

Votes : pour à l'unanimité

1.C – Application du décret du 29 novembre 2016 – Dotation horaire majorée pour l'exercice des missions des mandatés CHSCT (Avis)

Reporté en séance contre toute attente par l'élue du personnel

2 - GESTION DE L'EMPLOI

2.A – Tableau de suivi des effectifs Ville de Nantes, CCAS et Nantes Métropole (Avis)

Ce tableau des effectifs des trois collectivités présente plusieurs créations de postes (23 pour la ville de Nantes, 1 pour le CCAS et 26 créations et 3 pérennisations à Nantes Métropole). En y regardant de plus près, ce sont des postes en surnombre faisant un solde neutre à la disparition des postes des agents à remplacer, un grand nombre de postes précaires sur 1 à 3 ans de contrat, mais aussi des temps partiels pour la ville de Nantes, banalisant ainsi la précarité au sein de nos collectivités. Une déclaration a été faite afin de mettre en lumière ce constat et d'affirmer l'attachement de la CGT au statut des territoriaux et le recrutement par concours. Notre administration anticipe sur les réformes à venir en vue d'en finir avec le statut, et est bel et bien « en marche » et macron-compatible.

Focus sur les services :

- Direction des déchets / OPC Etier : Justification étonnante d'une adaptation d'un poste d'encadrant ciblé usuellement en ingénieur à présent en attaché, pour des missions dédiées uniquement au "management".
- Le service logement (Ville) attribue les logements sociaux à un public en difficulté. Ce service est lui même en extrême fragilité, face à une charge de travail exponentielle. Lui attribuer enfin un unique poste

supplémentaire doit être considéré comme une gestion de la pénurie, bien insuffisante. La CGT souhaite alerter les élus des difficultés de ce service et du besoin d'une adaptation des moyens plus... adaptée.

- La Mission Planification Urbaine (NM) va boucler l'élaboration du PLUm. Maintenant, il va falloir le faire vivre, ce document d'urbanisme sur lequel s'appliqueront les permis de construire. Le faire vivre, c'est d'abord le rendre opposable. C'est ensuite gérer les recours juridiques qui ne manqueront pas. C'est enfin et surtout en faire la pédagogie et former ses utilisateurs, dans les communes, dont Nantes à la DUR, ainsi que dans les directions transversales de Nantes Métropole.

Réponse de l'administration ? On ne prolonge pas les postes créés à durée déterminée et on ne remplace pas les départs en retraite. La CGT alerte sur la fragilisation de ce service.

Votes : malgré les créations de postes, il est à noter que l'ensemble des organisations syndicales se sont abstenues !

2.B – État des lieux au 31/12/2018 des postes par filière et par cadre d'emploi , des postes en surnombre et postes vacants (Pour information)

Plusieurs constats :

- 493 postes vacants sur les 3 collectivités c'est impressionnant !!!
- Seulement 33 appels à candidatures internes (ACI)
- 106 postes en surnuméraire (des postes qui seront au fond neutres ou supprimés)
- incohérence entre le nombre d'auxiliaires employés par jour vis à vis des postes vacants.
- pour l'année 2019 un nombre important de départs en retraite sont prévus. Quid de la pérennité de ces postes ?!!

Ironiquement, la CGT a proposé à l'administration de mettre en place une bourse à l'emploi en collaboration avec le collectif précarité départemental de la CGT.

2.C – Plan de formation 2019 (Avis)

Les budgets de formation comprennent la cotisation CNFPT plus le budget propre à la collectivité.

Pour Nantes Métropole cela représente 1 693 342 euros et pour la ville de Nantes 1 384 097 euros en 2019. Pour un nombre d'agents sensiblement équivalent, la différence s'explique par le nombre et le prix des formations dans le cadre d'un budget réfléchi globalement sur les 2 collectivités.

L'ensemble des actions de formations a été présenté en 3 axes et par directions (le document est disponible à la permanence).

La CGT a demandé un point précis des agents concernés (catégories, genres, services...) ainsi qu'un bilan des ex DIF pour pouvoir comparer avec le nouveau dispositif de compte personnel de formation (CPF).

Elle est intervenue sur les conditions matérielles des agents préparant des concours ou examens à distance. Pour les élus politiques c'est une vraie question due en partie au CNFPT qui a mis en place ces formations très rapidement sans concertation. Les directions ont consignes de tout faire pour faciliter les conditions de formation des agents. Devant le manque de réactivité et de solutions viables, la réponse de l'administration ne suffit pas pour la CGT.

Votes : abstention : CGT, CFTC, FO et UNSA , pour : CFDT

3 - DIRECTION GÉNÉRALE TRANSITION ÉCOLOGIQUE ÉNERGÉTIQUE SERVICES URBAINS

3.A - DOPEA : évolutions organisationnelles dans divers services de la direction (Avis)

Ce dossier était constitué de 7 évolutions de service.

Cellule de gestion : Réorganisation à effectif constant, renforcement du niveau hiérarchique intermédiaire par la transformation d'un poste de C en B et « dégel » d'un poste !

Votes : abstention : CGT, FO et CFTC , pour : CFDT et UNSA

Pôle eau potable-Atelier maintenance Equipements électriques : Requalification d'un poste d'agent de maîtrise en Technicien avec montée en compétence pour répondre aux besoins.

Votes : pour : CGT, CFDT, CFTC, FO et UNSA

Pôle eau potable-Service Exploitation des installations : Création d'un poste de technicien non pérenne de 3 ans en appui à l'établissement des plans de maintenance préventive jusqu'à la fin du chantier de modernisation de l'usine de la roche. La CGT est favorable à un renforcement des moyens mais par la création de postes pérennes et non précaires. Les besoins à long terme ne manquent pas !

Votes : contre : CGT , abstention : FO, pour : CFDT, CFTC et UNSA

Pôle eau potable-Service Exploitation des installations secteur sûreté et gestion administrative : Il s'agissait de reclasser les agents suite à la privatisation du contrôle d'accès à l'usine. Un poste sera affecté au secteur administratif de l'exploitation, un autre au secrétariat de direction et le dernier maintenu dans l'attente d'une évolution.

Pour la CGT, c'est une conséquence de la privatisation d'une mission publique et notre statut oblige notre employeur à proposer un poste à nos collègues !

Votes : abstention : CGT, CFTC et FO , pour : CFDT et UNSA

Secrétariat de direction : Le secrétariat est renforcé d'un poste de C.

Votes : pour : CGT, CFDT, CFTC, FO et UNSA

Pôle eau potable-Service distribution /secteur autorisations-bilans-réfections : Le poste de technicien administrateur du logiciel GIDE est regroupé avec le poste de responsable de la cellule ABR. Le poste « libéré » assure un renfort de 3 ans pour les travaux de modernisation de l'usine.

Question CGT : qui remplace le technicien ABR en cas d'absence ? Pour la direction, les bilans peuvent attendre, un agent s'occupe des réfections et deux agents en binôme s'occupent des autorisations. En cas de problème avec GIDE, on appelle le DRN.

Votes : abstention : CGT, FO et CFTC , pour : CFDT et UNSA

Pôle Assainissement Secrétariat/service contrôle : Rattachement du poste de secrétaire chargée d'accueil au service contrôle sans modification des missions.

Question CGT : y a -t-il un projet de regroupement des accueils eau et assainissement ? Oui, la direction mène bien une réflexion sur un accueil unique eau et assainissement.

Votes : abstention : FO, pour : CGT, CFDT, CFTC et UNSA

3.B – Direction du Cycle de l'Eau : adaptation des moyens (Avis)

Le problème de l'imperméabilisation des sols va être pris en compte dans le futur PLUm et des prescriptions seront imposées lors des autorisations de construire (pour les promoteurs de constructions d'immeubles, comme pour les constructions individuelles par des particuliers). Ce sont les communes qui ont la compétence du droit des sols, mais Nantes Métropole doit les assister, vu la complexité technique des nouvelles règles.

Alors, oui, créer 2 postes dédiés (aux études hydrauliques et aux avis techniques), c'est une bonne chose, même si c'est bien tardif. Les créer pour une durée de 2 ans, c'est incompréhensible et inadmissible.

Comment imaginer que le besoin de ces postes disparaîtra à ce terme ? Il va arrêter de pleuvoir sur Nantes ? On ne construira plus autant d'immeubles ? Les collègues des communes, du pôle sud-ouest et de la DUR, à Nantes, pourront absorber cette charge de travail supplémentaire ?

Dans le cadre d'un dossier de réorganisation plutôt bien ficelé, le manque évident de visibilité de la direction concernée et une nouvelle pression de la DRH ne peuvent que décevoir la CGT, qui a donc voté contre.

Votes : contre : CGT, abstention : CFTC et FO, pour : CFDT et UNSA

4 - DIRECTION GÉNÉRALE DELEGUEE A LA COHÉSION SOCIALE

4.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires - Direction de la Relation aux Usagers - Service AlloNantes : adaptation des moyens (Avis)

La CGT s'interroge sur l'intensité et le coût global des interventions de la société « The Links-tête à tête » qui représentent environ 4 postes statutaires. La Cgt s'étonne également que la société Links soit d'ores et déjà en exclusivité pour répondre aux appels d'Allo Discriminations.

Votes : abstention : CGT, pour : CFDT, CFTC, FO, UNSA

4.B – Département Prévention & Solidarité - Direction Parcours de Vie des Aînés : Projet CIFRE (Avis)

Les enjeux sont bien évidemment intéressants et d'actualité puisque la thématique de travail retenue pour ce contrat CIFRE est l'étude sur la profession d'aide-soignant en EHPAD.

Pour autant la CGT émet des réserves dans le fonctionnement des contrats CIFRE de par leur double subordination et donc le questionnement sur l'indépendance et la neutralité de l'universitaire.

Votes : abstention : CGT, pour : CFDT, CFTC, FO, UNSA