



CT du 17 novembre 2017



1. INTRODUCTION

1.A – Approbation du procès-verbal du 18 septembre

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

2. DIRECTION GÉNÉRALE

2.A – Schéma de mutualisation : actualisation de la convention entre Nantes Métropole et les communes membres.

Ce dossier porte sur la proposition de création de plusieurs services communs dans les domaines et activités identifiées dans le schéma de mutualisation sur le Système d'Information Géographique (SIG) métropolitain, la Gestion documentaire et Archives , et l'Instruction des Autorisations du Droit des Sols -(ADS)

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

2.B – DGDCT Département du développement Urbain- Direction du Droit des Sols et de l'Action Foncière : évolution de l'organisation en direction de l'Urbanisme Réglementaire

L'activité est en forte progression dans cette direction compte tenu de la dynamique de développement du territoire, le nombre de postes est inférieur au ratio de l'État et d'autres collectivités, les dossiers, dans un contexte de vigilance/sécurité juridique des autorisations, sont complexifiés, ces constats ont amené la collectivité à proposer une nouvelle organisation dans cette direction. Ce dossier propose de renforcer l'efficacité du service public d'instruction des Autorisations du Droit des Sols à la ville de Nantes, de clarifier et renforcer la transversalité en interne et en externe, d'anticiper et préparer la dématérialisation des procédures de dépôt et d'instruction des ADS et enfin d'animer un réseau des instructeurs des ADS à l'échelle de la métropole.

Pour ce faire 3 services d'urbanisme réglementaire territorialisés sont créés, ainsi qu'un service des processus d'urbanisme réglementaire et enfin trois postes de la direction sont mutualisés.

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



2.C-DGC-Direction du patrimoine et de l'Archéologie

2.C.1- Mise en œuvre du projet de direction :

Il s'agit de la mise en place d'un nouveau projet de direction, celui-ci prévoit la création de 5 pôles de compétences de la DPARC, et la mise en place du projet structurant du « wikipatrimoine ».

Votes :

Pour : UNSA (1)

Contre :

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

2.C.2- Service des Archives : évolution du portage du service commun

La mise en œuvre du schéma de mutualisation et du projet de la direction de la DPARC pour les archives de Nantes prévoit l'organisation des services autour de 3 secteurs : animation et collecte, traitement et communication et action culturelle et éducative. 2 postes rattachés au service commun Archives de Nantes seront créés.

Votes :

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

Contre : CGT (4)

Abs : FO (2)

3. DIRECTION GÉNÉRALE DÉLÉGUÉE À LA COHÉSION SOCIALE

3.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et territoire : ajustement des moyens affectés aux différentes missions support du Département.

Ce dossier propose l'évolution de la fonction « animation et coordination territoriale », la formalisation d'une fonction mixte de pilotage de la politique publique ville la nuit et de l'appel à créativité et l'adaptation des moyens de la mission dialogue territorial.

Votes :

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

Contre :

Abs : CGT (4), FO (2)

3.B – Direction de la relation aux usagers : ajustement des horaires d'ouverture au public des mairies de quartier et de la mairie centrale

La collectivité propose de réduire les amplitudes d'ouverture au public en raison des faibles fréquentations constatées en début de matinée et en fin d'après-midi. Madame la maire Présidente, à l'occasion, demande qu'une expérimentation soit menée dans le sens de la conciliation des temps des usagers en offrant la possibilité d'une ouverture matinale (8h00) et d'une fermeture plus tardive (19h00) sur un jour par semaine, ou plusieurs demi-journées.

Votes :

Pour : UNSA (1)

Contre : CGT (4), FO (2)

Abs : CFDT (4), CFTC (1)

3.C-Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires- Direction des Sports : ajustements organisationnels dans le service des Piscines :

La direction des Sports profite de la vacance d'un poste de chef de bassin à la piscine Jules Verne pour effectuer quelques changements dans l'organisation de l'encadrement de l'équipe des agents d'accueil et d'entretien de la piscine Jules-Verne d'une part et du soutien technique du service des piscines.

Pour la CGT nous interrogeons le directeur des sports sur le fait que des catégorie B exercent des missions de catégorie A (Encadrement d'agents et responsabilité d'établissement)

Votes :

Pour : UNSA (1), CGT (4)

Contre : , FO (2)

Abs : CFDT (4), CFTC (1)



CGT 16 rue du Moulin 44000 NANTES

Tél : 02 40 41 95 46 fax : 02 40 41 59 83

Mail : syndicaville-cgt@mairie-nantes.fr Site internet : www.cgt-nantes.fr

16/01/2018

4. GESTION DE L'EMPLOI

4.A – Condition d'emploi des agents non titulaires non permanents

Trois thématiques ont été mises en réflexion avec des acteurs RH (centraux et déconcentrés), des managers et des représentants du personnels afin d'aboutir à une mise en conformité de la collectivité sur la gestion des agents non titulaires non permanents : conformité avec le cadre juridique, amélioration des conditions d'emploi, réduction de la précarité et repositionnements internes.

Votes :

Pour : CFDT (4), UNSA (1)

Abs : CFTC (1)

Contre : FO (2)

NPPPAV : CGT (4)

4.B- Mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagements professionnel

Ce dossier, après une demande de la majorité des organisations syndicales face à la nécessité d'un travail plus approfondi et devant la mobilisation des personnels, a été reporté au 24/11/2017.

Lors du CT exceptionnel du 24/11/2017 le dossier présenté comporte un deuxième volet également sur la transposition du régime indemnitaire emploi et fonction des catégories C et B.

1^{er} vote :

Pour : CFDT (4), UNSA (1)

Contre :

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

2ème vote :

Pour : , UNSA (1)

Abs : CFTC (1)

Contre : CGT (4) FO (2) CFTC (4)

4.C- Tableau des effectifs Ville de Nantes et CCAS : créations, suppressions, transformations.

Le dossier fait état de l'évolution des postes au tableau des effectifs de la Ville et du CCAS pour la période du 19 septembre 2017 au 16 novembre 2017, sur la période le solde est de +3 postes pour la Ville et de -6 postes pour le CCAS .

La CGT déplore de nouveau la suppression des postes suite au transfert de la gestion du RSA, de plus le tableau ne précise pas vers quelle direction les agents ont été redéployés ce qui ne permet pas de transparence sur les effectifs réels au sein de chaque service.

Votes :

Pour : CFDT (4),

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

Contre :



4.D-Plan de formation 2018-programmation.

Ce dossier présente les orientations globales de la collectivité en matière de formation pour l'année 2018, tant sur le plan financier que sur les différents axes de formation qui sont les suivants :

- Acquérir, adapter ou développer les compétences métier
- Garantir et développer les compétences managériales
- Accompagner la mobilité des agents en lien avec les projets de la collectivité ou les projets professionnels.
- Accompagner la prise en compte de la responsabilité sociétale interne de la collectivité

Pour la CGT il est anormal que les demandes de formation lors des évaluations aient porté sur le catalogue CNFPT 2017/2018 alors que le catalogue CNFPT 2018/2019 n'était pas sortie .

De ce fait les agents n'ont pu se positionner que sur une petite partie des formations 2018 existantes.

Votes :

Pour : CFTC (1) UNSA (1)

Abs : CGT (4) FO (2) CFDT (4)

Contre :

INTERVENTIONS CGT

2.A – Schéma de mutualisation : actualisation de la convention de mutualisation entre Nantes Métropole et les communes membres.

Ce dossier valide la création de services communs et chapeaute les deux dossiers suivants 2B et 2C qui présentent les conséquences sur l'évolution de l'organisation de la direction du droit des sols, de l'action foncière et de la direction du patrimoine et de l'archéologie dont l'épineux dossier concernant les archives.

Sur ce premier dossier nous souhaiterions savoir s'il est prévu à terme une extension des services communs entre Nantes Métropole et les communes de l'agglomération à d'autres champs d'action de l'action publique et qui impliquerait d'autres directions que les trois qui nous sont présentées dans ce dossier .

Dans ce contexte d'évolution prévisible nous nous interrogeons sur les conséquences sur l'emploi global des agents de toutes les collectivités concernées et sur les conditions de travail pour les agents amenés à travailler au sein de ses services communs et notamment la localisation de leur lieu de travail .

Compte tenu des interrogations et des craintes que nous aurons à formuler concernant les deux dossiers suivants , nous nous abstenons sur ce premier dossier.

2.B- DGDCT- Département du Développement Urbain - Direction du Droit des Sols et de l'Action Foncière : évolution de l'organisation en direction de l'Urbanisme Réglementaire

Compte tenu de l'ensemble des éléments présentés dans le dossier et notamment la montée en charge des dossiers pris en charge et du nombre de postes reconnu bien inférieur au ratio de l'état et des autres collectivités, ainsi que de la nécessaire harmonisation au sein de l'agglomération en matière d'instruction des autorisations d'urbanisme, cette évolution de l'organisation du service était indispensable : la création d'un service commun permettant de travailler en synergie avec les autres communes de Nantes Métropole semble pertinent. La majorité des agents concernés y adhèrent en regrettant seulement qu'elle n'ait pas été réalisée plus tôt (on en parle depuis 2014 !) compte tenu de la dégradation des conditions de travail liée à la charge de travail accrue d'année en année.

Ils se félicitent de la création effective des 3 postes même si deux de ces postes avaient déjà été mis en place au titre de renfort temporaire depuis plusieurs mois . Il seront particulièrement vigilants à la transformation effective de postes d'instructeurs de catégorie B en A sur des postes d'ingénieurs.

Ils souhaiteraient que figurent dans le dossier le niveau de fonctionnalité de tous les postes de catégorie B (principaux ou de niveau 2).Ce qui n'est pas le cas dans le dossier présenté aujourd'hui.

De même ils souhaitent que la montée en compétence prévue pour les catégories C (moins de tâches de saisie remplacées par de l'instruction de 1^{er} niveau) soit réévaluée régulièrement et reconnue ensuite : cela pourra se concrétiser par des requalifications de postes en catégorie B ou dans un premier temps par une revalorisation du régime indemnitaire emploi des C : l'administration s'est engagé à y travailler en lien avec les cadres statutaires ad hoc ;



Mais ce qui préoccupe encore et depuis longtemps les agents est l'inadéquation des locaux de l'immeuble Magellan à leur activité, après ceux de l'immeuble Doumergue : cela fait plus de 10 ans que les agents et les organisations syndicales alertent l'administration sur ce point. Pourquoi s'acharner à louer des locaux inadaptés chèrement payés à un promoteur immobilier pour un service urbanisme pérenne et qui accueille de nombreux usagers : cela a un impact incontestable sur les conditions de travail des agents . Ils se plaignent notamment des nuisances sonores qui mettent à mal leur nécessaire concentration, les mauvaises conditions d'accueil du public avec des problèmes de promiscuité et d'absence de confidentialité puisque les collègues doivent recevoir dans un même bureau plusieurs usagers en même temps; idem concernant l'inconfort du bureau pour l'agent d'accueil du RCH.

Ces questions ont également été analysées au sein du CHSCT : quand la collectivité va-t-elle acquérir ou faire construire un immeuble en lien avec les besoins des agents et les attentes des usagers ?

Cette question des locaux est particulièrement prégnante et c'est la raison pour laquelle nous nous abstenons sur ce dossier.

2.C – DGC – Direction du patrimoine et de l'Archéologie

Concernant ce dossier, nous avons rencontré les agents de ce service qui nous ont fait remonter un certain nombre de problématiques qui ne sont pas traitées et qui inquiètent les agents quant à leur avenir, mais aussi quant au devenir du service lui-même.

On peut s'interroger sur la stratégie fluctuante de la collectivité qui un coup regroupe les agents en service commun à la ville puis un coup à Nantes métropole.

Et pourtant, avant d'étendre la mutualisation des archives aux autres communes de NM, il aurait été nécessaire de régler les problèmes actuels du service.

Un manque d'effectif chronique, 5 agents sont à 80% soit un poste à temps complet pas compensé alors que de nombreux documents sont en attente d'être traités et que la charge de travail augmente notamment en matière de demande réglementaire.

Des problèmes de locaux récurrents, après les promesses, l'attribution de locaux inadaptés et déjà obsolètes, ne pouvant intégrer à terme la somme de documents à stocker.

Des archives stockées à St Saint-Herblain soumises aux aléas des déclencheurs d'eau, ou encore de la température fluctuante inadaptée à la préservation des documents.

Quid de la mise à disposition de véhicule devant permettre aux agents de se déplacer entre les sites ?

Ces problèmes non résolus ne peuvent être éludés au profit du projet phare de la direction, la création du wiki patrimoine. Cette création est un produit de communication qui masque une bien triste réalité, entraînant notamment l'annulation d'animations pour les groupes scolaires, ou encore l'abandon du travail d'histoire des quartiers en lien avec les habitants et les associations de quartiers.

Dans ce projet, il n'y a en définitive qu'un poste supplémentaire de catégorie A, pour répondre aux nouvelles missions liées à l'extension aux autres communes. Ces missions qui risquent fort d'évoluer dans le temps, si les communes décident de modifier leur niveau de service.

Vous avez également été interpellés par les agents de ce service dans un courrier daté du 9 novembre qui interroge la collectivité sur le mode d'organisation et de gestion de temps de travail des journées du patrimoine, en effet depuis 2008 l'organisation de ces dernières n'a eu de cesse d'être modifiée ainsi que le mode de récupération des heures supplémentaires effectuées ces week-ends sans tenir compte parfois du guide ARTT.

Tout cela révèle un manque flagrant de stratégie d'avenir pour le traitement des archives de Nantes et de la métropole. : effectifs sous dimensionnés comparativement à d'autres métropoles française, lieu d'accueil et de stockage inadapté, abandon du projet Morrhonnière...

La gestion des archives ne saurait être traitée que par le prisme de la communication ou la question de stockage au kilomètre linéaire, mais plutôt par un vrai projet culturel de gestion des archives engageant de réels moyens humains et financiers pour sa mise en œuvre.

En conséquence la CGT votera CONTRE.



3.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoire : ajustement des moyens affectés à aux différentes missions support du Département

Dans ce dossier, vous nous présentez les ajustements des moyens affectés aux différentes missions support du Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoire, à effectif constant malgré la mobilité de la Responsable Coordination & Animation Territoriale. Ainsi, nous nous félicitons de la pérennisation de la fonction de médiateur et du renfort des moyens alloués de la Mission Dialogue Territorial. Cependant, l'ensemble des collègues du "pôle central" rencontrés, mais aussi les Chargés de Quartiers s'interrogent quant au devenir des missions qu'exerçait la responsable Coordination & Animation Territoriale, au delà de la conception des schémas de Développement de Quartier.

Plus précisément, comment demain seront assurés :

- le pilotage fonctionnel et méthodologique des instances territoriales (GSAT, GAT),
- la mise en cohérence de l'action territoriale ente les quartiers,
- l'interface stratégique avec les politiques publiques métropolitaines (pôles et DTA notamment),
- coordination de la préparation des instances politiques nantaises à vocation territoriale (CLQ, réunion des Adjoints de quartier) et assure l'interface avec les commissions locales de pôle,

... tout en sachant que même en considérant la baisse des budgets alloués par l'État au titre de la politique de la Ville, la charge de travail de la Mission développement local ne saurait diminuer, puisque s'inscrivant dans les priorités du nouveau mandat autour notamment du soutien aux initiatives citoyennes ou aux émergences territoriales entre autres.

3.B – Département Citoyenneté Vie Sociale et Territoires : Direction Relation aux Usagers : ajustement des horaires d'ouverture des mairies de quartiers de Doulon et Chantenay et de la mairie centrale

Le dossier qui vient d'être présenté interpelle les agents sur les objectifs poursuivis.

Il est précisé qu'il y a une faible fréquentation constatée en début de matinée et en fin d'après-midi et vous décidez d'augmenter l'amplitude d'ouverture le lundi en début de matinée et en fin d'après-midi. Ce qui est apparemment contradictoire.

Vous affirmez dans le dossier que les modifications d'horaires permettrons d'accroître le nombre de rendez-vous « passeport et CNIS » et de diminuer les délais d'attente. Ceci est vrai pour le lundi puisque l'amplitude d'ouverture proposée est supérieure ce jour-là.

Mais force est de constater que votre démonstration montre qu'il y aura moins de possibilité de rendez-vous passeport et CNIS sur l'ensemble de la semaine puisque l'amplitude d'ouverture de la mairie centrale, de Chantenay et de Doulon est de 25 heures par semaine.

Avec les collègues nous avons calculé que c'est 8 % de rendez par semaine.

Donc où est l'intérêt pour l'utilisateur ?

Les horaires proposés posent également question ainsi que les équipes puisqu'elles sont faites sur les équipes du samedi.

Sur les 4 équipes du samedi il y a 2 équipes de 4 agents et 2 équipes de 3 agents selon le planning que nous avons eu fin de semaine dernière. De plus dans les équipes il y des agents à temps partiel ou à mi-temps qui ne travaillent pas le lundi. Donc il y a un déséquilibre dû au manque de personnel.

Ce manque de personnel se constate très facilement sur INTRANANTES

3 POSTES VACANTS + 2 COLLÈGUES QUI APPARAISSENT MAIS QUI SONT DANS UN PARCOURS DE MOBILITÉ...Ce manque de personnel se constate tous les samedis avec les appels à candidature

Les collègues ne comprennent pas non plus la chose suivante :

- L'amplitude d'ouverture en mairie centrale diminue de 2h30 par semaine et leur temps de travail augmente de 30 minutes...C'est pour le moins paradoxal !!!



Depuis que les formalités sont ouvertes le samedi matin les agents qui travaillent le samedi sont prioritaires pour obtenir le lundi en congé compensateur, pouvez vous garantir que cela sera toujours le cas ? Les agents attendent une réponse ferme sur cette question.

Les oubliés de ce dossier sont les collègues de l'équipe volante. Un agent de l'équipe volante fait 7h30 par jour depuis le comité technique de décembre 2003. Or avec ce dossier le temps de travail des agents de l'équipe volante va être fluctuant selon le lieu d'affectation.

Pouvez-vous nous dire ici de combien va être le temps de travail d'un agent de l'équipe volante. 37h00, 37h30, 38h ou 38h 30 ?

Là aussi les agents souhaitent une réponse précise.

Les agents de Chantenay et de Doulon sont aussi inquiets sur les modifications d'horaires.

Lorsque ces horaires d'été sont appliqués sur les sites précités il y a moins de personnel, si cela peut être compris et accepté sur la période estivale qu'en est-il par la suite... ?

Les agents pensent que si vous voulez appliquer ces horaires dès le 1 décembre c'est pour faire face à la pénurie d'emploi dans le service et permettre d'ouvrir pendant les vacances scolaires avec moins d'agents.

Sur les 2 lieux et ils rappellent qu'il y a du retard sur les mentions d'État Civil, comment vont-ils rattraper ce retard avec moins de personnel ?

Donc en conclusion les agents vont travailler plus pour accueillir moins.

Les usagers vont attendre plus longtemps pour obtenir un rendez-vous...

Il semble que le véritable enjeu ne soit pas annoncé dans ce dossier

4.A – Conditions d'emploi des agents non titulaires non permanents

La CGT se bat, et s'est toujours battue contre la précarité sous toutes ses formes.

Même si nous revendiquons que le statut de fonctionnaire reste la norme du recrutement dans la fonction publique, nous restons attentifs à la situation de nos collègues précaires, subissant l'incertitude de leur avenir.

A la ville de Nantes, cette gestion fait partie intégrante de la gestion du personnel depuis longtemps.

Sur les dix dernières années, l'utilisation d'auxiliaires horaires et indiciaires est en moyenne de 500 Équivalent Temps Plein par jour et l'emploi d'environ 1700 personnes par an pour une durée moyenne de collaboration de 75 jours par an soit environ 34% de quotité de temps de travail par rapport à un agent à temps complet.

Le décret du 29 décembre 2015 impose aux collectivités la contractualisation des recrutements de non permanents au 1^{er} janvier 2016.

Ce décret oblige donc l'édition d'un contrat de travail dès le début de la mission entre la collectivité et l'agent recruté. De plus, les contrats doivent être évalués au regard de l'ancienneté de l'agent dans son métier.

Aujourd'hui, la ville ne fait que se mettre en conformité avec la loi.

La question salariale : une différence historique sur le régime indemnitaire (RI) a toujours existé entre la ville et Nantes Métropole. Dès la création de la Métropole les non titulaires ont bénéficié à l'instar des titulaires des régimes indemnitaires de grade (136€) et plus tard de fonction (RIE).

En revanche et malgré nos nombreuses revendications, du côté ville c'était « **RIEN** ».

Alors l'attribution au 1^{er} janvier 2018 à la ville d'un régime indemnitaire non titulaire non permanent de 50€ et d'un Régime Indemnitaire emploi soumis à la présence au regard des différentes jurisprudences indiquant l'obligation pour l'employeur d'attribuer aux non titulaires un RIF identique aux titulaires et un RI grade au moins justifié et raisonnable en cas d'écart nous apparaît là aussi, uniquement comme une mise en conformité avec la loi.

Et que dire alors, quant on note que la collectivité jumelle Nantes Métropole en profite pour réduire de 86€ le régime indemnitaire des nouveaux agents qu'elle recrutera.



Sur le volet **Durée de collaboration**, pour les remplacements identifiés comme longs, la démarche engagée et les moyens engagés nous semblent aller dans le bon sens, en revanche les moyens engagés auraient besoin de lisibilité notamment en matière d'accompagnement de ces agents par les ressources humaines.

Pour la CGT, la collectivité ne fait que se mettre en conformité avec la loi et nous constatons malheureusement qu'aujourd'hui l'accompagnement de la précarité a été moteur dans les réflexions portées et que la résorption de la précarité en elle-même a été éludée des débats. La question de la précarité ne peut pas se traiter que par la notion des conditions salariales des agents. Une vraie réflexion doit s'engager sur la gestion notamment des remplacements courts et les plus nombreux, par la création d'emplois pérennes venant étoffer des équipes volantes de titulaires.

Nous ne prendrons pas par au vote sur ce dossier.

4.B- Mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagements professionnel

Depuis janvier 2017, la C.G.T ville de Nantes travaille à porter des revendications ambitieuses concernant l'ensemble des catégories A.

Les revendications ont été portées lors de plus de 11 rencontres avec l'administration avec des propositions concrètes ayant permis d'aboutir à cette dernière version du dossier et à ce CT exceptionnel.

La CGT reconnaît des avancées significatives des régimes indemnitaires et fonctions de l'ensemble des catégories A qui n'avaient pas été revalorisés depuis 10 ans.

Cependant, nous regrettons que certaines revendications légitimes n'aient pas abouties.

Ainsi, nous constatons que la collectivité a renoncé à son propre objectif de tendre vers une meilleure équité femmes / hommes en créant des sous régimes indemnitaires pour la filière médico- sociale pourtant à 95 % féminine. Pour la CGT, cet objectif affiché n'est pas atteint.

La CGT ville de Nantes saura le rappeler lors des bilans sociaux et rapports comparés hommes/femmes dans les années à venir.

De même, des revendications légitimes des catégories A de Nantes Métropole n'ont pas pu aboutir favorablement. Les élus CGT auront l'occasion d'exposer ces revendications dans le CT à suivre.

Concernant, la partie RIFSEEP B et C, la CGT déplore qu'il n'ait fait l'objet d'aucune concertation et pas même d'une réunion d'information suscitant d'importantes inquiétudes des agents concernés. Pour rappel et exemple, le régime indemnitaire de grade des catégories C n'a pas été revu depuis 2003.

Aussi, pour toutes ces raisons non exhaustives, la CGT s'abstiendra sur le dossier concernant les catégories A et votera contre la partie portant sur les catégories B et C.

