

Comité Technique 21 septembre 2015

Déclaration introductive CGT

Madame le Maire de la Ville de Nantes, Présidente de Nantes Métropole,
mesdames, messieurs les élus,

Vous venez de nous adresser un courrier relatif à la rencontre que vous avez bien voulu nous accorder, après les 4 journées de mobilisation, des 1er, 8, 19 et 29 juin derniers, regroupant de façon historique les dix organisations syndicales représentatives des collectivités de la Ville de Nantes et de Nantes Métropole pour réclamer une plus grande justice dans le déroulement des carrières, mais aussi parce que les agents veulent travailler dans de bonnes conditions pour produire un travail de qualité et qu'ils veulent être entendus et respectés par leur direction. Il aura donc fallu 4 mouvements de grève pour qu'enfin vous nous receviez, le 3 juillet dernier.

Bilan de cette rencontre : refus de votre part d'ouvrir des négociations globales sur les déroulements de carrière et proposition de travail conjoint autour des thématiques conditions de travail, résorption de la précarité, égalité femme/ homme et lutte contre les discriminations.

Alors, faisons preuve de bonne volonté et intéressons-nous aux objets de travail proposés :

Conditions de travail : Pour mémoire, reprenons l'introduction de Madame Lefranc, à l'occasion du CT d'installation du 22 janvier 2015, à l'issue des élections professionnelles : *« La mise en œuvre des politiques publiques de Nantes Métropole, de la Ville de Nantes et de son CCAS repose très largement sur l'ensemble des 7500 agents composant le service public. La politique ressources humaines doit créer les conditions internes favorables de management et de développement de ce potentiel humain »... « L'attention portée aux conditions d'exercice et de développement professionnel des agents n'en demeure que plus importante, puisque gage de notre efficacité collective ».*

Résultat, après 9 mois de moult restructurations, réorganisations, modernisations des services ou autres transferts, créations de services communs et mutualisations, dans un souci de performance de l'organisation, d'efficacité, d'innovation nous constatons :

- **Mobilité forcée ou contrainte**, sans liberté pour l'agent de choisir de rester dans sa collectivité d'origine. Il suit le service au gré des transferts et délégations de compétences.

- **Instabilité des missions et des fonctions.** L'organisation et les conditions de travail sont susceptibles d'évoluer au rythme des réorganisations, sans garantie pour l'agent de conserver à chaque changement les mêmes niveaux de missions, fonctions, responsabilités.

- **Insécurité des parcours professionnels.** Les mouvements d'agents entre les différentes collectivités entraînent des changements dans le mode de calcul des avancements de grade et des promotions et modifient les déroulements de carrière (nous y reviendrons).

Bref, les conséquences sont multiples : dégradation des conditions de travail puisque les efforts sont exclusivement orientés sur les réductions de personnels, engendrant naturellement une surcharge de travail / perte de sens du travail, « tout » restant toujours prioritaire, pas de possibilité, notamment pour les cadres de se poser pour réfléchir à la philosophie de leur action, ceci étant corrélé par les nouveaux organigrammes centralisés, les cadres voyant leur expertise diluée, devenant de simple exécutants / développement du stress, arrêts maladies, épuisement professionnel, en d'autres termes, impacts nombreux sur la santé et la qualité de vie au travail, malgré l'élaboration conjointe d'un plan de prévention des risques psychosociaux / et enfin, étiolement du soutien social de la part des collègues et de la hiérarchie via notamment le remplacement du système de notation par un entretien professionnel portant sur l'évaluation des résultats obtenus, mettant ainsi les agents en concurrence entre eux.

Pour illustrer nos propos dénonçant les difficultés des encadrants : à l'ordre du jour du dernier CT était présenté l'unification de l'ensemble des fonctions RH de la Ville de Nantes et de la Métropole, le nouveau département regroupant l'ensemble des postes composant les DRH Ville et Nantes Métropole et le CSP-RH. Cette création d'un service commun ne devait influencer aucunement sur l'organisation du temps de travail, mise en place en fonction des besoins et spécificités de chaque service, les outils restaient les mêmes, la garantie des éléments individuels de rémunération était posé à poste et mission similaire, etc.

Alors comment expliquer qu'à l'issue de cette réorganisation, rien que chez les cadres, il y ai eu 7 départs dont 3 de la collectivité ?

De plus, en février, pour la RRH, 5 postes étaient nécessaires. Au mois de mai, 4 suffisent pour se partager tous les portes feuilles de la Ville de Nantes et de Nantes métropole ! Et nous venons d'apprendre que sur les 4 postes affectés une cadre A préfère une mutation vers une autre direction ! Quelle ambiance au sein du nouveau département RH !

A l'issue de cette réorganisation -mutualisation, nous pensons que **la mise en œuvre des projets métropolitains et municipaux tels qu'ils sont définis dans la lettre de mission adressée au nouveau Directeur Général des Services, devant « proposer des mesures de restructurations financières permettant d'agir dans ce contexte de crise sans précédent des finances publiques**

locales » sont source de mal-être des agents, d'aggravation des risques psychosociaux et contribuent à amoindrir la qualité du service.

En ce qui concerne les sujets proposés par Mme le maire comme chantiers de rentrée : résorption de la précarité, égalité homme/femme et lutte contre les discriminations nous pensons que ces trois questions sont très liées en effet, les conditions d'emplois les plus précaires touchent principalement les femmes, les catégories C et les jeunes qui souvent ne bénéficient pas de contrats de droit public mais de droit privé, ces fameux contrats aidés qui changent de nom au fil des gouvernements: TUC, CES, CEC, Emplois Jeunes, PACTE, Emplois d'Avenir.

D'ailleurs, un nouveau seuil s'apprête à être franchi avec l'instauration du Service Civique. Nul doute que le Service Civique se révélera être un outil supplémentaire de « détricotage » du statut. Nous ne sommes pas dupes, les vannes de la précarité sont grandes ouvertes !

Alors, s'il y a bien eu, via la loi du 12 mars 2012, dite, loi « Sauvadet », un certain nombre de titularisations à la Ville de Nantes, une trentaine sur 80 personnes qui pouvaient prétendre à la titularisation, votre culture n'a pas changée et le recours excessif à l'emploi précaire perdure !

Pour preuve, l'année dernière vous avez recruté plus d'auxiliaires que les années précédentes pour moins de jours travaillés (70 jours en moyenne). Ce sont des personnes que l'on appelle le matin et à qui on dit « au revoir » le soir. En d'autre terme des « emplois kleenex » !

De plus, 145 agents contractuels ont encore été recrutés l'année dernière.

On est donc loin de l'objectif de l'accord qui était un véritable processus de « déprécarisation » de l'emploi public et **nous ne nous faisons donc aucune illusion sur votre volonté réelle de stopper le recours aux contrats précaires.**

Alors, au-delà des mots et des postures, une porte s'ouvre à vous pour nous faire preuve de votre bonne volonté : en effet, le dispositif d'accès aux emplois titulaires devrait être prorogé jusqu'au 31 mars 2018 (au lieu de 2016) par amendement dans le cadre de la discussion de la loi déontologie cet automne. La date d'éligibilité passe elle aussi au 31 mars 2013 (au lieu de 2011). **Donc tous les agents sur emploi permanent ayant deux ans d'ancienneté au 31 mars 2013 et 4 ans en tout avec le même employeur public seront éligibles à la titularisation.** Le nombre d'éligibles sera donc accru. De plus, lorsque l'ancienneté a été accomplie auprès de différents employeurs, la transformation du contrat en CDI devient possible. Ce sont de véritables avancées, proposées par la CGT et reprises par amendements dans la loi de déontologie. **Un nouvel état des lieux à la Ville de Nantes est donc nécessaire.**

Nous vous demandons un bilan complet par filières et cadres d'emplois avec le chiffrage le plus précis possible du nombre d'agents éligibles au 31 mars 2013.

Pour conclure sur les thématiques que vous nous proposez, nous nous interrogeons, bien sûr, sur les moyens qui seront alloués aux traitements de ces dossiers, notamment au regard des annonces appuyées sur les contraintes budgétaires et des choix qui s'apprêtent à être faits dans le cadre de la préparation du budget 2016, avec pour principal objectif de diminuer encore le budget de fonctionnement par une diminution du personnel de Nantes et de la Métropole, via le non-remplacement de départs en retraite.

Dans ces conditions, comment assurer une bonne qualité de service rendu aux usagers et en faciliter l'accès tel que vous l'appellez de vos vœux ?

Vous dites qu' « il n'y a pas de territoire prospère qui ne soit pas solidaire, qu'il n'y a pas de développement ambitieux au service de tous les habitants, associations, entreprises, acteurs culturels, sportifs... sans service public de proximité de qualité » mais, afin à trouver pour la seule ville de Nantes dix millions d'économie, vous faites le choix d'investir toujours plus dans les projets de rayonnement national, européen et international et réduisez les subventions versées aux associations locales et diminuez les effectifs territoriaux, seuls garant de la cohésion sociale et du « vivre ensemble » dans notre Ville.

Arrêtez de mettre en avant les baisses de dotations de l'Etat. **La CGT ne peut pas accepter que les élus de la République donnent comme seule réponse qu'ils ne peuvent rien faire et qu'ils n'ont pas les moyens d'une autre politique. Vous avez été élue pour faire des choix** et nous réaffirmons notre sollicitation à votre adresse pour se battre plus fermement contre les politiques d'austérité gouvernementales qui grèvent considérablement les capacités de fonctionnement et de développement des collectivités territoriales, plutôt que de faire peser l'austérité sur les agents et donc les usagers.

Pour finir, revenons sur **votre engagement à construire, avec nous, les conditions d'un dialogue social renouvelé**. Il y a du « pain sur la planche » car nous partons de loin, ..., de très loin.

Petit rappel, non exhaustif, du climat de juin :

- Ordre du jour de comités techniques pléthorique réduisant les capacités d'études des dossiers.
- Dossiers mis en œuvre sans aucune prise en compte des remarques unanimes des représentants du personnel (expérimentation de brigades nocturne).
- Proposition de baisse du quota d'heures relatives à l'exercice du droit syndical à la Ville de Nantes, au CCAS et à Nantes Métropole.
- Commission de fonctionnalité, évaluant les niveaux de compétences requis pour chaque poste, opaque quant à la composition de ses membres, sa fréquence et l'organisation de recours.
 - Bien sûr, refus d'ouverture de négociations sur les déroulements de carrière.
- Et, le pompon, entrave à l'exercice du droit syndical en empêchant la rencontre de représentants syndicaux avec les salariés sur leurs lieux de travail...

... par-dessus tout cela, même si cela est conforme à l'article 10.2 du règlement intérieur, votre « 49.3 », tenue du CT de juin sans les représentants du personnel,

empêchant tout débat de fond et donc passage en force de dossiers très importants :

- Création du département RH dans « *un schéma d'optimisation des effectifs* » dont nous avons déjà pu évaluer les conséquences depuis et constater les mensonges des pseudos études d'impacts.
- Fermeture d'un service public de proximité dans un quartier prioritaire politique de la ville sur les seuls critères de rentabilité.
- Non-respect du protocole de 2013 concernant le classement emploi qui devait être réalisé pour toutes les filières avant fin 2014 et déqualification des assistants socio-éducatifs, postes occupés très majoritairement par des femmes.
- Nouveaux critères d'évaluation sur la base de fiches de poste rarement actualisées, voire souvent inexistantes.
- Et présentation de la nouvelle organisation très centralisée de la DVAJ.

Bref, l'argument d'éviter tout risque de blocage de situations individuelles et d'organisations des services est tout simplement fumeux. C'est ce que l'on appelle un déni de démocratie représentative que seul un élu a dénoncé en choisissant de ne pas siéger.

Cette rentrée ne s'annonce pas sous un ciel plus clément et le chemin d'un dialogue social apaisé paraît encore bien long puisque à nouveau les délais de transmission des dossiers n'ont pas été respectés pour ce CT et pire encore à l'occasion du dernier CHSCT, des mandatés n'avaient même pas reçu les dossiers !

A ce propos, nous sommes toujours en attente du nouveau règlement intérieur du CT qui devait intégrer un article spécifique qui préciserait l'articulation entre ces deux instances pour un travail commun des élus du Comité Technique et des élus du Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

Enfin, comble de la provocation que nous ne pouvons prendre que comme du mépris des représentants du personnel, le calendrier des prochaines instances paritaires prévoyait déjà une autre date pour le CT de ce jour. Une façon de nous dire : « *si vous ne venez pas, de toute façon c'est déjà prévu et on fera sans vous !* ».

Alors, pour boucler notre intervention, nous nous proposons de répondre aux élus ayant siégés le 8 juin dernier et ayant posé des questions et même exprimé des attentes, ce qui relève d'habitude de la science-fiction en notre présence.

Mesdames, messieurs les élus vous connaissez aujourd'hui les propositions qui nous ont été faites sur le désaccord portant sur les ratios d'avancement de grade des agents de catégorie B et C. mais sachez que **les propositions de l'intersyndicale sur les déroulements de carrière** sont seules à même de répondre efficacement à l'égalité de traitement revendiquée, justement entre les hommes et les femmes, entre les agents, entre les filières et donc serait un élément fort de lutte contre les discriminations et de considération quant aux conditions de travail des agents attachés, eux aussi à l'image de Nantes et de sa Métropole mais surtout à la qualité du service public.

La méthode retenue par les 2 collectivités définissant les ratios est un calcul inversement proportionné à la population concernée. Les populations par filières étant différentes entre la Ville de Nantes et la Métropole de Nantes, une inégalité se crée de fait entre les deux collectivités, ce qui génère :

- à l'occasion des mutualisations, des « déclassements » dans les listes d'avancements pour bon nombre d'agents,
- des écarts de traitement qui peuvent se creuser au fil des ans entre les filières.

Madame le Maire et mesdames, messieurs les élus,

Alors que nous subissons déjà depuis 5 ans un gel du point d'indice, vos décisions ne doivent pas être prises au détriment de l'égalité entre les agents, de leurs conditions de travail et du dialogue social.

Le dialogue véritable suppose la reconnaissance de l'autre à la fois dans son identité et dans son altérité.

Vous le dites vous-même « *l'attention portée aux conditions d'exercice et de développement professionnel des agents n'en demeure que plus importante, gage de notre efficacité collective* ».

Alors si l'art du dialogue politique consiste à parler tout seul à tour de rôle, le plus difficile dans l'art du dialogue, ce n'est pas de parler, c'est d'apprendre à écouter.

Notre démarche est constructive. Notre proposition de méthode de calcul des ratios par millésimes contribue à elle seule à rétablir l'égalité entre hommes et femmes.

Alors, sans parler des pourcentages, nous en débattons naturellement plus tard, acceptez au moins d'étudier avec nous cette proposition de nouvelle méthode. Ce serait un signal fort de votre attachement à un dialogue social de qualité et de votre volonté de travailler dans un climat social favorable à la poursuite des missions d'intérêt général de nos collectivités.