



Comité Technique du 31 mai 2022

1 - INTRODUCTION

1.A -Approbation des procès verbaux des:

-11 janvier 2022

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

-28 février 2022

Votes:

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

1.B- Élections professionnelles 2022 :

- 1.B.1-Présentation du protocole d'accord pré-électoral

Ce dossier présente le protocole pré électoral avec la mise en place des nouvelles instances, le CST, les CAP A, B et C (il n'y aura plus de groupes hiérarchiques) et le CCP.

Ce dossier rappelle l'organisation des élections, la composition des listes, les bureaux de vote, les modalités de scrutin...

Pour la CGT, ce protocole répond aux attentes et demandes des organisations syndicales, des concertations ont permis d'arriver à des accords avec des garanties de maintien de l'enveloppe de temps syndical et de moyens.

Votes :

Pour: CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

- 1.B.2: Périmètre et modalité de fonctionnement des formations spécialisées de site ou de service

Il s'agit de définir le périmètre des formations spécialisées de service ou de site, et de leurs modalités de fonctionnement. Quinze formations spécialisées de sites verront donc le jour à l'issue des élections professionnelles, 7 transposées sur des groupes de travail CHSCT existants , 5 correspondent au regroupement de groupes de travail existants et la création de 3 formations spécialisées de service.

Pour la CGT, le dossier est arrivé tardivement, (ce qui n'est pas une critique envers les collègues du dialogue social), cependant ce délai très court ne nous a pas permis de nous concerter démocratiquement sur le sujet de la représentativité, en effet nous demandons que le nombre de mandatés soit défini en fonction des résultats des élections, ceci ne remet pas en cause la

composition des listes, nous demandons au moins le report pour permettre un échange démocratique dans nos instances et si ça n'était pas le cas la CGT ne pourrait vous garantir l'absence d'un éventuel recours. Ce dossier n'étant pas reporté nous votons contre.

Votes :

Contre : CGT

Pour : CFDT, UNSA, FO, CFTC

2 – GESTION DE L EMPLOI

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

Ce dossier présente les créations, suppressions et transformations de postes dans les effectifs de la ville de Nantes, du CCAS et de Nantes Métropole.

La saison 1 de la refondation du DDU (devenu DUH) est terminée et la saison 2 est en cours de tournage (réorganisation de la DUR et évolution du SUN). Il n'est donc pas concevable qu'autant d'éléments de l'organisation du DUH aient été décidés ici, sans dossier spécifique : suppression d'un poste à la DUR, transformation de postes en DAU (Directions Aménagement et Urbanisme) et DST (Direction Stratégie des Territoires), mais surtout un technicien transformé en ingénieur et une création d'attaché au SUN (Service Urbanisme Numérique).

Aucune possibilité d'information et de dialogue. Ce n'est pas admissible. C'est dommage.

Votes:

Abst : CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

2.B – Forfait mobilité durable: déploiement du dispositif concernant le co-voiturage

La CGT a demandé que le Forfait Mobilité Durable lié au covoiturage ne soit pas conditionné à l'inscription sur une plate forme numérique, source de frais pour l'agent covoituré. Et puis, la collectivité n'a pas à valoriser une entreprise à but lucratif. La simple déclaration de l'action sur éole (covoitureur ou covoituré) n'a pas été acceptée, renvoyant vers des plates formes "solidaires" et invoquant la vérification automatique des permis de conduire et assurance par la plate forme de mise en relation.

Regrettant ce nouveau manque de souplesse, nous avons voté défavorablement.

Votes:

Contre :CGT, FO

Pour : CFDT, CFTC

Abst : UNSA

2.C-Règlement d'utilisation des vélos dans le cadre professionnel

Il s'agit de réglementer l'utilisation des vélos de service, les coûts d'utilisation des vélos ont augmenté. La collectivité possède actuellement 242 vélos de service.

L'administration nous confirme que la faculté ponctuelle et exceptionnelle de remiser un vélo de service à la maison ne nécessitera pas une validation hiérarchique à chaque fois. Bien, sinon on aurait été encore plus sévère que pour les voitures.

Pour la souplesse d'un usage respectueux le midi, c'est à dire sans empêcher la réservation avant et après (la pause méridienne) par les collègues... Pas de souplesse, justement.

La CGT soutient le développement des modes de déplacement alternatifs, au regard des enjeux écologiques dont elle est elle même consciente et des difficultés de circulation que nous tous observons. Alors, elle s'est abstenu sur ce dossier

Votes:

Abst : CGT, UNSA, FO , CFTC

Pour : CFDT

2.D- Ajustement des horaires au sein de la DVAJ- Maison des syndicats

Ce dossier présente les nouvelles modalités horaires des agents effectuant leurs missions à la Maison des syndicats dans le cadre de la mise en place des 1607 heures. Ce dossier concerne 16 agents de la ville de Nantes.

Pour la CGT, ce dossier reste une conséquence de la mise en place des 1607 heures, malgré les échanges qui ont pu avoir lieu entre la direction et les différentes organisations syndicales, nous voterons contre le fait de travailler plus pour gagner moins.

Votes:

Contre : CGT

Pour : CFDT, UNSA, CFTC

Abst : FO

2.E-Horaires d'été ou de saison-dispositif :

- 2.E.1 : des horaires d'été au sein des Pôles de proximité

Il s'agit de la pérennisation d'une expérimentation qui a eu lieu depuis mai 2021 sur la mise en place d'horaires spécifiques pendant les fortes chaleurs. Une enquête a eu lieu, à laquelle 58 % des agents ont répondu favorablement selon la collectivité. Les horaires proposés seraient appliqués du 15 juin au 15 août, adaptables en fonction des conditions climatiques.

La CGT conteste le tableau idyllique qui nous est fait ici et la bilan globalement positif de pseudo-enquête faite auprès du personnel.

Tout d'abord, il nous faut dire ici que, chaleur ou pas , entamer sa journée de travail, à 6H ou 6H30 surtout lorsqu'on y est pas habitué est une contrainte. Outre les problèmes d'organisation matérielles que cela peut poser, c'est un élément de fatigue supplémentaire (sommeil perturbé et trop court, décalage important des horaires de repas...). Quoiqu'on en dise, ces types d'horaire ne sont pas de tout repos et perturbent grandement la vie et la santé de nos collègues. C'est donc à notre avis, un dispositif dont il ne faut pas abuser, même si parfois nos collègues y sont attachés pensant qu'ils ont ainsi plus de temps libre.

De plus, nous pensons que la mise en place des horaires d'été ne doit pas être un moyen pour réduire les acquis du personnel, voir les traiter moins bien que leurs propres collègues.

- La mise en place d'une journée continue qui n'en est pas vraiment une : 6H30- 14h30 et 6H-14H, avec une pause de 45mn non prise en compte dans le temps de travail est une véritable discrimination par rapport à tous les agents qui effectuent leur travail en journée continue avec une pause de 30mn intégrées au temps de travail avec maintien des tickets restaurants.

Nous demandons simplement qu'il en soit de même pour tous les agents qui effectuent ce type d'horaire.

- La remise en cause des RTT, pendant 2 mois n'a que pour objectif de limiter le nombre de récupération de nos collègues. Ce qui peut être justifié dans un dispositif limité que sont les fortes chaleurs reste fortement discutable lorsqu'il s'applique pour 2 mois complets.

Au regard des dossiers proposés ici, nous nous interrogeons également sur les disparités de traitement entre les agents des différents pôles. Un système au sud-ouest, pas d'application à Nantes Loire et Nantes Ouest au nom de la centralité ???? La centralité, préserverait-elle de la chaleur ??? L'application reportée d'un an à Erdre et Loire, et application stricte pour les autres. Qu'est ce qui justifie de telles disparités. Sommes nous bien dans la même collectivité, ou chaque direction de pôle est-elle devenue dirigeante de sa «petite entreprise» ?

Pour toutes ces raisons la CGT votera contre ce dossier.

Votes:

Contre : CGT, CFDT, FO

Abst : UNSA

Pour : CFTC

- 2.E.2 : des horaires de saison au sein du service Fêtes Manifestations Logistique de la DAEELE/ BATI

Concernant la mise en place d'horaire saisonnier au PMA- FML, nous pensons qu'on est là simplement dans l'adaptation des moyens du service à la charge de travail. Même si tout le monde sera d'accord pour dire qu'il fait moins chaud le matin pour faire des travaux pénibles, il en reste pas moins que toutes les remarques que nous avons fait précédemment restent d'actualité.

La encore pour l'ensemble de ses raisons la CGT s'exprimera contre ce dossier.

Nous pensons que la seule façon de gérer la pénibilité du travail dans ces moments de forte chaleur, qui vont sûrement être de plus en plus importants, est de s'engager pour une véritable réduction du temps de travail. Malheureusement c'est tout le contraire que viennent de subir les agents de nos collectivités.

Votes:

Contre : CGT

Abst : FO, UNSA

Pour : CFDT, CFTC

2.F- Lignes directrices de gestion pour les catégories A et B

Il s'agit de la clause de revoyure des LDG des catégories A et B, des ajustements et des précisions sont apportées selon la collectivité.

La CGT est contre les niveaux de fonctionnalité, elle rejette logiquement le fait que les avancements de grade dépendent de la fonctionnalité des postes.

Au delà de cet aspect, apparaissent des critères en lien avec les facilités de recrutements ou non, d'autres de soit-disant pénibilité subjective ou non même dans des situations de reclassement, de mission...

Il apparaît très contradictoire de se dire lutter contre les inégalités femmes/hommes et ajouter de tels critères extra-légaux défavorables pour certaines filières quasi exclusivement féminines.

Nous dénonçons également les aires de mobilité qui bloquent de nombreux agents de catégorie A de façon tout à fait injuste.

Tout cela s'ajoute au grand n'importe quoi national de l'organisation des concours et examens professionnels une fois tous les deux ans sans lisibilité ni dispositif facilitant l'accès.

Nous rappelons aussi notre opposition aux critères locaux qui freinent de fait les déroulements de carrière, les promotions à discrétion (permises par la loi).

Nous allons de plus en plus sur un modèle privé de la reconnaissance et ce dossier prépare en partie le terrain pour les catégories A et B mais semble pour le coup contradictoire avec le manque d'attractivité de ces métiers.

Les mesures de fin de carrière ne sont pas accessibles à tous les agents, beaucoup auront servi la collectivité pendant très longtemps voire toute leur carrière mais ne pourront pas y accéder.

La CGT demande que les agents aient une vraie visibilité et des critères favorables afin de voir une évolution positive de leur carrière. Pour toutes ces raisons la CGT a voté contre ce dossier.

Votes:

Contre : CGT, CFDT, UNSA, FO

Abst : CFTC

2.G- Agents non titulaires non permanents: évolution des conditions d'emploi

Vous connaissez la position de la CGT sur la contractualisation et l'emploi statutaire.

Donc, que dire sur cette mesure consistant à passer de 2 ans à 3 ans la durée de contrat dans nos collectivités. Si cela peut paraître positif pour les services, ce n'est pas significatif pour l'agent puisque cette durée est maintenant fixée pour une seule période, vous le savez, la CGT revendique au contraire la création d'emploi « SAS » de titulaire avec préparation aux concours pour que l'agent puisse dérouler sa carrière.

Pour la CGT, ce dossier est un outil de gestion et de pérennisation de la précarité et non pas un dossier de résorption de la précarité.

Comment réduire la précarité, sans discuter la création d'équipe volante d'agents titulaires. Et donc de création de poste d'agents titulaires. Lors de la plénière sur ce dossier avec Mme l'élue au Personnel, un engagement a été pris pour ouvrir un chantier prioritaire sur ce sujet, pourquoi ne pas l'avoir indiqué dans ce dossier ?

Pour la CGT, cette démarche se situe donc bien dans les perspectives souhaitées par le gouvernement de généraliser le recrutement d'agents contractuels dans la fonction publique, faisant du statut des fonctionnaires, une coquille vide en voie de disparition.

Cependant nous notons positivement que les agents bénéficieront du même régime indemnitaire grade, emploi, responsabilité et fonction que les agents titulaires. Revendication que la CGT porte depuis plusieurs années, pas pour rendre plus attractifs les contrats mais simplement pour une question d'égalité entre les agents titulaires et contractuels.

Pour les raisons indiquées dans mes propos précédents, la CGT votera contre ce dossier.

Votes:

Contre : CGT

Pour : CFDT, CFTC

Abst : UNSA, FO

2.H- Réforme statutaire du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux- Diététicien

La CGT constate que le passage de catégorie B à A du cadre d'emploi des techniciens paramédicaux se fait dans des bonnes conditions et nous n'aurons donc pas de remarque sur le fond du dossier en lui même.

Cependant, nous constatons par cet exemple que cela est possible et nous ne doutons que ses conditions favorables seront élargies à de nombreux autres cadres d'emploi équivalents de la filière médico-sociale ce qui n'est pas le cas à ce jour...

Votes:

Pour : CGT, CFDT, UNSA, FO, CFTC

3 –Direction Générale

3.A –Mission des Affaires Fonctionnelles: adaptation de l'organisation

C'est tout de même, et pour le dire trivialement , un beau coup de maître que réalise ce dossier, un fort beau coup de maître !

Jugez plutôt : voilà donc un service, celui des interventions, que l'on juge aujourd'hui inutile, ou à tout le moins inadapté, et que l'on vide en conséquence de 2/3 de ses effectifs, en ne préservant en son sein qu'un poste de catégorie B.

Résultat :

- on supprime, à terme, un poste d'attaché, tant il est vrai que le sureffectif guette la collectivité et que les services et directions versent collectivement dans l'oisiveté à mesure que le travail se raréfie et les agents trop nombreux.... ; mais bon cela fera au moins un poste en moins au tableau des effectifs, et c'est bien là l'essentiel, non ?
- on requalifie un poste de A en B, avec à la clef quelques économies sur la « masse » (quel odieux terme) salariale ;

- on transfère opportunément, car sans création de poste bien évidemment, un poste de catégorie C au secrétariat des élus, secrétariat dont on vient juste de s'apercevoir, près de deux ans après les élections municipales, qu'il avait en charge, non plus 64 conseiller·ère·s municipaux·ales, mais 69, et que cette évolution quantitative induisait une surcharge de travail ... 2 ans après le début du présent mandat. On a fait plus rapide comme réaction...

Pour ces raisons, la CGT émettra un votre contre sur ce dossier

Votes:

Contre : CGT,

Abst : CFDT, UNSA, FO, CFTC

4 -DG déléguée à la Cohésion Sociale

4.A –Direction Parcours de Vie des Aînés : évolution du dispositif MAIA vers le dispositif d'appui à la coordination- Phase 1

La MAIA comme l'indique le dossier est portée depuis octobre 2014 par le CCAS et la ville de Nantes. La CGT avait alors pu exprimer son soutien à cette mise en place en comité technique.

La mise en place du DAC 44 sous l'impulsion et le pilotage de l'ARS s'impose à notre collectivité même si nous pouvons nous interroger sur la pertinence de supprimer une structure locale reconnue au profit d'un tel dispositif départemental.

Les agents sont informés de ce transfert et des nouvelles possibilités qui s'offrent à eux.

Le dossier indique que les agents seront reçus le 2 juin afin de recevoir des réponses à leurs interrogations en ce qui concerne leurs droits et leurs futurs statuts.

La CGT restera vigilante à ce que l'ensemble des agents puissent obtenir des garanties et des suites favorables à leurs demandes dans ce contexte de transfert d'activité, nous demandons qu'un bilan soit porté à la connaissance des organisations syndicales à la fin de l'année 2022 pour connaître la position statutaire des agents titulaires et non titulaires.

Pour ces raisons nous nous abstiendrons sur ce dossier.

Votes:

Abst : CGT, CFDT, FO, CFTC

Pour : UNSA

5 – DG Citoyennetés et territoires solidaires

5.A –Direction du Protocole : présentation du projet de direction

Le processus de dialogue lors de cette réorganisation a été régulièrement salué, jusqu'ici, notamment au regard de son caractère peu ordinaire dans nos collectivités. Mais ce point positif ne pouvait réduire notre vigilance et empêcher notre incompréhension ce jour, du trop peu de possibilité des agents de réagir à l'organisation finale.

Si ce dossier n'est pas ficelé, il fallait le reporter. S'il n'est pas fini, il faut un CT supplémentaire.

Notre expert est intervenu. La CGT vigilante, dans l'attente de nouvelles rencontres, voire d'un nouveau CT, a voté défavorablement.

Intervention de notre expert en annexe 1

Votes:

Contre : CGT, UNSA

Abst : CFDT, FO, CFTC

6- DG Culture et Arts dans la Ville

6.A-Édition du Voyage à Nantes 2022 : modalités d'organisation et horaires

L'élargissement de l'amplitude d'ouverture des musées métropolitains et municipaux pour l'édition du « Voyage à Nantes » constitue à l'évidence un marronnier estival de notre Comité technique.

Depuis de nombreuses années, il n'est pas ainsi un début d'été ou une fin de printemps qui n'ait été marqué par la présentation d'un dossier quasi-identique à celui qui nous est aujourd'hui soumis.

Et, c'est avec constance, année après année que la CGT fait état de sa plus grande circonspection et de son plus grand scepticisme face à ce qu'elle perçoit comme un **assujettissement volontaire du service public aux exigences prétendument impérieuses de la consommation touristique, du marché du pittoresque.**

Avec constance que la CGT résume la situation par un : **Tout ça** - c'est-à-dire de nouvelles contraintes horaires supplémentaires pour les agents et de la précarité pour les agents non-titulaires non permanents mobilisés ... **pour ça** - c'est-à-dire, selon les chiffres qui, depuis quelques années, nous sont aimablement communiqués par les services, pour quelques milliers de visiteurs en plus !

Avec constance que la CGT revendique **qu'avant de penser à ouvrir plus, il fallait d'abord ouvrir mieux !** En dotant en premier lieu les musées des moyens suffisants pour accueillir les visiteurs dans de bonnes conditions, pour entretenir les collections et pour assurer aux agents des conditions de travail décentes.

En cette année 2022, la CGT adoptera bien évidemment la même posture, tiendra le même discours et émettra les mêmes réserves quant à la « mise en ordre touristique » du service public culturel.

Et le fera d'autant plus, et avec d'autant plus de force, que la crise sanitaire est depuis passée par là. Crise sanitaire durant laquelle ont réapparu les grandes questions de société et

d'environnement, a émergé un intérêt particulier à penser et à interroger le monde, invoquant dans la plupart des cas une rupture entre ce qui a été vécu avant la pandémie et un « monde d'après » corrigé des erreurs du passé.

Et le secteur du tourisme n'a pas échappé à cette remise en question, à cet examen de conscience

Un colloque s'est ainsi tenu il y a peu, les 6 et 7 septembre 2021, à l'initiative du Voyage à Nantes, et sous le patronage de Mme Johanna Rolland, afin de penser ce que devait être le « Tourisme du futur », c'est-à-dire le tourisme d'après la crise Covid, le tourisme conscient de ses conséquences environnementales, sociales et sanitaires.

Le postulat de départ de ce colloque était on ne peut plus clair : de l'aveu même de ses organisateurs [nous les citons] « *le tourisme doit changer et ne peut recommencer comme avant* » ! Et Johanna Rolland de promouvoir une « *transition touristique* ». Et Jean Blaise, Directeur de la SPL Voyage à Nantes, d'en appeler à « *un tourisme plus vertueux* ».

Manifestement, des paroles aux actes, il y a loin ! Où est la dynamique vertueuse, où est la transition lorsque l'on reconduit à l'identique, sans même l'écorner, sans même le discuter, un même dispositif d'élargissement de l'amplitude d'ouverture du service public culturel ? Dispositif dont la seule finalité est l'accroissement de la consommation touristique (avec les conséquences qu'elle emporte en matière environnementale et sociale). Dispositif qu'il aurait été pourtant si facile d'abroger. Au moins pour le principe...

A l'évidence, le tourisme du futur ne sera que la perpétuation de celui d'hier ! Et de cela, la CGT ne peut que s'en désoler !

Pour toutes ces raisons, la CGT votera contre ce dossier.

Votes:

Contre : CGT,

Pour : CFDT, UNSA, FO, CFTC

6.B- Direction du Patrimoine et de l'Archéologie : évolution de l'organisation dans le cadre du projet de direction.

Il y a une création d'un poste de responsable du pôle patrimoine et la transformation d'un poste de C en B, mais pas de réponse aux besoins d'un agent de catégorie B supplémentaire, besoins liés à la charge de travail de l'instruction des autorisations d'urbanisme et celle liée à la restauration immobilière. Ce pôle perd de plus un poste d'assistante.

Ce n'est pas un nouvel encadrant qui évitera d'aller au devant de nouvelles difficultés. La métropolisation de ce responsable de ce pôle non plus. On fait belle figure auprès des communes de la métropole sur de nouvelles pistes de mutualisation, mais sans les moyens de mise en œuvre.

Selon les agents, l'estimation des missions techniques et logistiques d'un 0,4 ETP, maintenant dévolu à la cellule de gestion, est défavorablement calibré. Il y a besoin d'un renfort. Et puis il faudra être attentif à l'impact de la reconfiguration des postes de la cellule de gestion sur l'activité des archives.

Ce dossier aurait aussi mérité de traiter de la situation des collègues archéologues, face à une charge de travail soutenue et constante, avec des embauches toujours précaires qu'il reste nécessaire de pérenniser. Et une solution doit être trouvée, concernant leurs conditions de travail dans des locaux vétustes et inadaptés de la Morrhonière.

Au regard des compétences du CT, même si l'organisation ciblée semble adaptée, en terme de moyens (dans les 2 pôles, aux archives, à la cellule de gestion et à l'archéologie), le compte n'y est pas. La charge de travail observée mérite des renforts et pérennisations. La CGT a donc voté défavorablement sur ce dossier.

Votes:

Contre : CGT

Abst : UNSA, FO

Pour : CFDT, CFTC

7- DG Ressources

7.A- Département des Ressources Numériques- Direction du Management de l'Information- Service population et entreprise : évolution de l'organisation

Les agents consultés sont plutôt en phase avec la proposition d'organisation. Donc ? La CGT vote favorablement.

Votes:

Pour : CGT, CFDT, UNSA, CFTC

Abst : FO

7.B- BATI- Direction de la Stratégie Patrimoniale : évolution de l'organisation du service agence immobilière

Ce que l'on comprend du dossier présenté, c'est que les tâches initialement dévolues à l'Unité Inventaire et Données se font aujourd'hui plus denses, plus ardues, plus complexes.

Et qu'est-il proposé pour répondre à cette situation ?

Que le cadre expert, en charge à ce jour des montages innovants et de la valorisation du patrimoine, prenne la responsabilité hiérarchique de cette Unité.

Se posent alors deux questions :

- doit-on considérer que ce cadre expert était jusque là sous-employé, que ses journées de travail n'étaient pas pleinement occupées ? Car, si tel n'était pas le cas et c'est bien ce que nous croyons, comment va-t-il demain pouvoir absorber la charge de travail supplémentaire qu'emporteront à l'évidence ses nouvelles fonctions d'encadrement et d'animation ? Les règles arithmétiques sont ici implacables : 100 + quelques choses font et feront toujours plus que.... 100... Sauf à considérer que l'octroi du 3.1 transmue des

agents « ordinaires » en agents « extraordinaires », capables de repousser les limites ultimes du corps humain... (il va s'en dire que l'on en doute)

- ou, alors doit-on considérer que ce même cadre jouait, depuis plusieurs mois déjà, mais officieusement, ce rôle d'encadrement et d'animation, sans qu'il lui soit reconnu, car l'on sait combien ces situations iniques sont nombreuses au sein de nos collectivités, la fonctionnalité 3.1. ?

Par ailleurs, le dossier dénombre seulement 2 agents au sein de l'unité comptables finances. Or, nous savons qu'un troisième agent, en reclassement, y travaille et ce, depuis plusieurs années. Que sa situation, malgré les engagements pris lors de la réorganisation de 2020, n'a pas depuis évoluée. Aussi, nous posons la question : qu'en est-il de cet agent ?

Sur ce dossier, la CGT s'abstiendra.

Votes:

Abst : CGT, CFDT, FO

Pour : UNSA, CFTC