



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

**SYNDICATS DES TERRITORIAUX
VILLE DE NANTES ET C.C.A.S.**



CTP du 18 mars 2010

Les avis émis en Comité Technique Paritaire le sont à titre consultatif. À l'issue, la décision finale appartient à Monsieur le Député Maire.

Lors de ce CTP, deux avis défavorables ont été émis :

- *Dossier 2E sur la détermination des ratios d'avancements*
- *Dossier 3B sur le Service Protocole – Modification de l'organisation de la sécurité de l'Hôtel de Ville*

Monsieur le Député Maire a rappelé lors du congrès confédéral de la CGT son attachement profond au rôle des représentants du personnel et à la qualité du dialogue social.

Suivra t-il l'avis du CTP ???

1. ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2010

1 A – Présentation du budget 2010 :

Il nous a été présenté, pour information, le budget primitif 2010.

La CGT a fait remarquer à la Municipalité que les frais de personnels en 2009 étaient de 163,1 M€ et qu'elle passait en 2010 à 165,2 M€, soit une augmentation de 2,1 M€ pour 4604 agents.

En comparaison, la Municipalité en 2009 a versé 1,6 M€ à Nantes Métropole et 2,5 M€ en 2010 à NM, soit une augmentation de 0,9 M€ pour 100 agents mutualisés.

La CGT a précisé que dans les 2,1M€ d'augmentation de frais de personnel, 1,8 M€ s'expliquait par les mesures réglementaires et obligatoires. Donc la Ville n'avait accordé qu'une revalorisation d'environ 300 K€ par un saupoudrage du régime indemnitaire et une participation à la prime transport.

Concernant les 0,9 M€ d'augmentation de frais de personnel pour le remboursement des agents mutualisés... pas de réponse !!!

La Ville s'est refusée à commenter ces chiffres.

Concernant la politique publique en matière de ressources humaines, si la Municipalité se targue d'avoir créé des postes (solde + 52,8 postes équivalent temps complet), faut-il encore que tous les postes soient pourvus.

2. GESTION DE L'EMPLOI

2 A – Tableau de suivi des effectifs pour la période janvier à décembre 2009 :

Les tableaux présentés, à titre d'information, font état d'un solde de +41,2 postes ETC pour la Ville de Nantes et +11,6 postes.

La CGT a pris acte des soldes positifs en partie expliquée par des stagiairisations d'auxiliaires, nous nous interrogeons sur l'évolution des postes non pourvus. Nous avons fait le parallèle avec l'accroissement des besoins de la population nantaise.

2 B – Tableau des effectifs : créations et suppressions

Le tableau présenté porte sur la période de janvier à mars 2010. Il présente un solde de +8,5 postes ETC pour la Ville et de + 1,3 pour le CCAS.

VOTE :

✎ **Pour :** 13 : Élus de la Municipalité (8), CFTC (1), CFDT (4)

✎ **Abstention :** 7 : CGT (3), UNSA (1), FO (3)

2 C – Démarche de requalification de certains postes de catégorie C en catégorie B :

Le dossier qui nous est présenté vise à valoriser les activités et les compétences, identifier les perspectives d'évolution de carrière et objectiver les critères internes d'accès au cadre d'emplois de rédacteurs pour les secrétaires des directeurs de CR.

Après travail d'analyse des postes, la Ville propose que :

- 6 postes d'adjoints administratifs soient requalifiés en rédacteurs.
- 6 postes soient évolutifs vers rédacteurs,
- 1 poste reste sur le cadre d'emplois adjoint administratif.

Les agents concernés par des requalifications de poste seront soit nommés s'ils sont promouvables ou toucheront une indemnité différentielle rétroactive au 1^{er} septembre 2009.

La CGT s'est exprimée sur la reconnaissance des besoins de requalification en fonction de l'évolution des postes et de l'intérêt que cela représente pour les agents en matière d'évolution de carrière. Dans le cadre du respect du statut de la Fonction Publique, nous avons demandé que les agents affectés sur ces postes soient formés et passent des examens ou concours pour être promus, sinon les postes doivent être ouverts à candidature. En effet, de nombreux agents sont titulaires de concours ou examens et sont en attente de pouvoir postuler sur des postes afin d'être nommés.

VOTE :

✎ **Pour :** 14 : Élus de la Municipalité (9), CFTC (1), CFDT (4), UNSA (1),

✎ **Abstention :** 6 : CGT (3), FO (3)

2 D – Ajustements du régime indemnitaire :

Il nous est proposé de voter concernant des ajustements de régime indemnitaire :

- Auxiliaire de puériculture : 35 €
- Indemnité accueil prestations : 33 €
- Agents d'accueil et d'information / téléconseillers : 33 €
- Responsable d'unités opérationnelles de PM : 21,50 €
- Indemnité conducteur poids lourds et engins spéciaux : montant et les conditions de versement seront fixés par arrêté de l'autorité territoriale
- Indemnité horaires atypiques et discontinus le week end et jours fériés : 21 € /jour concerné

Pour la CGT, au-delà de la reconnaissance des spécificités des agents, des ratios à 100 % permettraient des évolutions de carrière plus rapides et plus fluides d'autant que les régimes indemnitaires sont aussi un frein à la mobilité. En effet, en cas de changement de poste, les agents regardent combien ils vont perdre ou gagner.

Il reste encore des ajustements à faire, par exemple sur l'attribution de l'indemnité accueil prestations qui pourrait être élargie à d'autres Directions.

Nous avons également fait remarquer que concernant la Police Municipale, le montant de l'indemnité n'a pas du tout été négociée avec les syndicats qui en ont fait la demande (intersyndicale CFTC-CGT).

VOTE :

- ✋ **Pour :** 16 : Élus de la Municipalité (8), CFDT (4), UNSA (1), FO (3)
- ✋ **Abstention :** 4 : CGT (3), CFTC (1),

2 E – Ratios d'avancement :

La Municipalité poursuit les mêmes orientations que lors des précédents accords. Ce dossier est présenté dans la précipitation sans que de réelles négociations aient eu lieu.

Concernant les catégories B, les ratios appliqués sont les mêmes qu'en 2009, en attendant que les réformes de cette catégorie soient finalisées.

Pour la CGT, l'application de ces ratios est un frein au déroulement de carrière. Concernant les catégories B et A, les réformes à venir laissent présager d'un allongement des carrières, il est donc inutile de rajouter des ralentisseurs. C'est pourquoi nous demandons des ratios à 100 % pour tous.

VOTE :

- ✋ **Pour :** 9 : Élus de la Municipalité (9),
- ✋ **Abstention :** 1 : UNSA (1)
- ✋ **Contre :** 11 : CGT (3), CFDT (4), CFTC (1), FO (3)

Le CTP a donc émis un avis défavorable sur ce dossier, pour autant l'Adjoint au Personnel a tout de suite précisé que le maire passerait outre cette décision afin que ces ratios soient appliqués !!!

2 F – Plan de formation 2010-2012 :

Le dossier qui nous est soumis décline les axes prioritaires du plan de formation (partie institutionnelle et partie Droit Individuel à la Formation).

La CGT s'est exprimée concernant les formations d'intégration des catégories C qui sont portés au DIF alors qu'elles sont obligatoires et devraient donc figurer dans la partie institutionnelle. En effet, chaque agent peut bénéficier dans le cadre du DIF de 20 jours de formation par an cumulable sur 6 ans (soit 120 h).

Nous avons également relevé les écarts importants de coût entre des formations pour les agents de la Petite Enfance et des formations management par exemple pour l'ensemble des directions.

VOTE :

- ✋ **Pour :** 14 : Élus de la Municipalité (8), CFDT (4), CFTC (1), UNSA (1),
- ✋ **Abstention :** 6 : CGT (3), FO (3)

3. DIRECTION DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

3 A – Service Protocole – évolution de l'organisation

Il est proposé dans ce dossier de :

- Transformer 1 poste d'agent de maîtrise en contrôleur de travaux et de transformer 1 poste d'adjoint technique en agent de maîtrise au sein de l'équipe des maîtres d'hôtel serveurs.
- Transformer 2 postes d'adjoints techniques en poste d'agents de maîtrise pour assurer la responsabilité de l'équipe des chauffeurs d'élus.

Pour la CGT, la requalification des postes est une chose, les nominations du fait du prince en sont une autre. Des règles collectives de nomination et d'avancement de grade existent (statut), et de nombreux agents attendent la validation de leurs examens ou concours en vain. Nos remarques n'ont pas été formulées à l'encontre des agents en poste mais sont fondées sur un principe.

Il est regrettable que ce soit la fonctionnalité qui prime sur les règles collectives, c'est pourquoi la CGT s'est abstenue.

VOTE :

-  **Pour :** 17 : Élus de la Municipalité (8), CFDT (4), UNSA (1), CFTC (1), FO (3),
 **Abstention :** 3 : CGT (3),

3 B – Service Protocole – Modification de l'organisation de la sécurité de l'Hôtel de Ville

Le dossier qui nous est soumis porte sur la suppression de 2 postes de veilleurs de nuit, avec externalisation à une société privée de sécurité. Il est proposé de modifier les profils horaires des agents en poste pour couvrir la plage horaire 6h-20h du lundi au vendredi et 6h-13h le samedi. La plage horaire des agents de maîtrise est étendue de 6h à 18h du lundi au vendredi et une astreinte téléphonique de 18h à 6h du lundi au vendredi, les week-ends la nuit, les jours fériés.

Concernant les mariages du samedi après-midi en mairie centrale, la Municipalité propose que les agents effectuent des heures supplémentaires en renfort auprès du prestataire privé pendant les périodes chargées.

La CGT s'est opposée à la privatisation des postes de veilleurs de nuit. De plus, il est demandé aux agents de jour de commencer 1 h plus tôt pour se caler sur les horaires du privé, deux roulements du planning atteignent 42h par semaine. Concernant les mariages, nous ne concevons pas que l'accueil du public puisse être effectué par une entreprise privée, de plus les heures supplémentaires des agents publics ne doivent absolument pas être positionnées sur les semaines de 42 h.

VOTE :

-  **Pour :** 8 : Élus de la Municipalité (8),
 **Contre :** 12 : CGT (3), FO (3), UNSA (1), CFTC (1), CFDT (4),
 **Abstention :** 1 : 1 élu

Le CTP a donc émis un avis défavorable sur ce dossier, la décision finale appartiendra à Monsieur le Député Maire.

4. DIRECTION GENERALE VIE SOCIALE

4 A – Direction Développement Associatif : Adaptation de l'organisation

Mission Ressources :

Il s'agit de regrouper la mission Ressources Associatives et Actions Socio-culturelles. En termes de moyens, la collectivité transforme un poste de B en A. Quid du poste de B ?

Maison des Syndicats :

Il est proposé par la Collectivité de transformer un poste d'adjoint technique en agent de maîtrise, qui continuerait à assurer ses missions d'entretien en plus de celles de régisseur.

Pour la CGT, si la reconnaissance du besoin d'un poste d'agent de maîtrise est une avancée, le besoin du poste d'adjoint technique est toujours existant. Sur le principe, les critères mairie de nomination sont toujours hors statut.

VOTE Mission Ressources :

✚ **Pour :** 14 : Élus de la Municipalité (9), UNSA (1), CFDT (4),

✚ **Abstention :** 7 : CFTC (1), **CGT (3)**, FO (3)

VOTE Maison des syndicats :

✚ **Pour :** 16 : Élus de la Municipalité (9), CFDT (4), FO (3)

✚ **Abstention :** 5 : CFTC (1), **CGT (3)**, UNSA (1),

4 B – Mission Cité – Ajustements de l'organisation des équipes territoriales

Il s'agit d'une redistribution des moyens suite à un redécoupage géographique lié à la mutualisation. Il semble, au regard des redécoupages, que l'équilibre entre les secteurs sera difficile à maintenir.

VOTE :

✚ **Pour :** 8 : Élus de la Municipalité (7), UNSA (1)

✚ **Abstention :** 11 : CFTC (1), **CGT (3)**, CFDT (4), FO (3)

4 C – Direction de l'Éducation – évolution de l'organisation de la Cuisine Centrale

Dans le dossier qui nous est soumis, au Pôle administratif, un poste de catégorie A est transformé en B technicien sécurité des aliments et mutualisé entre l'Éducation et la Petite Enfance. Pour le Pôle technique, en Production, 3 postes d'adjoints techniques sont transformés en postes d'agents de maîtrise chefs de partie. Ces postes sont ouverts en interne à la cuisine centrale.

Par ailleurs, 3 postes de contrôleurs sont identifiés (chef de cuisine, responsable du secteur commandes et réceptions, responsable des expéditions).

La CGT s'est exprimée afin que les postes d'agents de maîtrise soient ouverts prioritairement aux adjoints techniques promouvables ou titulaires d'un examen/concours.

VOTE :

✚ **Pour :** 17 : Élus de la Municipalité (8), UNSA (1), CFDT (4), CFTC (1), FO (3)

✚ **Abstention :** 3 : **CGT (3)**

4 D – Direction de l'Éducation – modification de l'amplitude horaire des concierges pour les jours de grand nettoyage

À la demande des agents et des organisations syndicales, le dossier présenté propose de modifier l'amplitude horaire des jours de grand nettoyage pour les concierges et de passer d'une journée de 7h à 8h.

L'intersyndicale CGT-CFTC-FO a fait une déclaration concernant les négociations en cours pour les concierges.

M. le Président du CTP, étant également président du CHS, n'a pas souhaité prendre part au vote s'agissant d'un allongement des journées de travail.

VOTE :

✚ **Pour :** 8 : UNSA (1), FO (3), CFTC (1), **CGT (3)**

✚ **Abstention :** 11 : Élus de la Municipalité (7), CFDT (4)

✚ **Ne prend pas part au vote :** 1 élu

4 E – Direction des Sports : Zac Pré Gauchet – construction du nouveau gymnase Malakoff, contrat de partenariat public-privé

La Municipalité propose la construction d'un nouveau gymnase pour remplacer Malakoff 3.

L'opération immobilière proposée se décline de la façon suivante :

- La Ville met un terrain à disposition de l'opérateur immobilier qui sera retenu,
- L'opérateur construit le gymnase et des bureaux et refacture à la Ville, il a également en charge la maintenance
- La Ville paie un loyer pendant une durée à définir (ex : 25 ans)
- A échéance, la Ville récupère les ruines et la maintenance !!!

La CGT s'est interrogée sur l'opportunité d'un tel partenariat public/privé et qui en tirera profit ?

Concernant les agents, il prévu que les postes actuels (3 adjoints techniques) soient transférés dans le futur équipement.

VOTE :

✚ **Pour :** 7 : *Élus de la Municipalité (6), UNSA (1),*

✚ **Contre :** 3 : **CGT (3)**

✚ **Abstention :** 7 : *CFTC (1), CFDT (4), 2 élus*

✚ **Ne prend pas part au vote :** FO (3)