

COMPTE-RENDU DU COMITE TECHNIQUE DU 10 février 2021



Une année est passée depuis le 1er confinement...

Après une phase de transition, un couvre-feu a été organisé dans la précipitation occasionnant une pluie d'injonctions contradictoires. Cette cacophonie a pour conséquence dramatique de créer un climat général d'incompréhension très anxiogène. Dans un courrier en date du 4 février dernier, la Ville nous informait que pour poursuivre les efforts engagés par chacun afin de réduire la propagation du virus qui s'intensifie le comité technique du 10 février et le Conseil Municipal du 15 février 2021 se tiendraient bien en Visio-conférence. L'élu au personnel a rappelé qu'il fallait rester vigilant et prudent afin de préserver la santé de tous. Le syndicat Sud a accepté ce principe par respect du contexte sanitaire actuel malgré les contraintes techniques et au regard de la circulaire ministérielle du 5 février limitant les réunions en présentiel qui doivent être limitées à six participants maximum.

De la cacophonie au fiasco... c'est ce qui ne cesse de résonner dans les couloirs de la mairie. Ordres et contre-ordres se succèdent face à la gravité de la crise sanitaire puisque la direction des espaces verts s'est permise de réunir le lendemain du CT 15 agents dans la salle du conseil sans tenir compte de la circulaire ministérielle... ou encore la direction de l'éducation qui se voyait obtenir par la direction générale une dérogation pour organiser une réunion au-dessus du seuil autorisé... et que dire des formations qui se sont tenues au même moment à près de 10 agents.... Quelle exemplarité !



Forfait mobilité durable (Pour avis)

Le décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 instaure un « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale. Il s'agit de remplacer l'indemnité kilométrique vélo, instituée par le décret n°2016-1184 du 31 août 2016 et mise en œuvre au sein de la Ville de Saint-Herblain par délibération n°2020-007 du 10 février 2020, du 1er janvier au 30 juin 2020. Dans les limites du cadre prévu, la Ville de Saint-Herblain propose d'ouvrir le dispositif « forfait mobilités durables » à l'ensemble des agents de la Ville, sous conditions.

Pour Sud, le forfait mobilité durable est bon pour le climat et bon pour le pouvoir d'achat des agents. Nous ne pouvons qu'encourager dès à présent le recours à des transports plus propres. Mais il est regrettable que ce forfait ne soit pas cumulable avec la participation aux transports publics.

Vote : Pour SUD – CFDT

SUD CT SAINT-HERBLAIN

Le syndicat Sud encourage la Ville afin que des primes comme la « prime-informatique » soit étendue à tous les autres agents !

Actualisation du régime indemnitaire des agents municipaux (Pour avis)

Suite à la parution du décret n°2020-182 du 27 février 2020, le RIFSEEP a été étendu par délibération n°2020-104 du 9 octobre 2020 à tous les cadres d'emplois territoriaux, à l'exception de ceux relevant de la filière police et des cadres d'emplois d'assistants et de professeurs d'enseignement artistique qui bénéficient d'un régime spécifique. La délibération présentée lors du CM du 15 février a pour objectif d'apporter des compléments à la délibération de 2020.

S'agissant de la police municipale :

La partie « Indemnité complémentaire » est modifiée afin d'y ajouter la référence à la circulaire du 11 octobre 2002. L'objectif est d'appuyer juridiquement la possibilité pour la collectivité d'attribuer une « indemnité complémentaire » (décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité) aux agents de catégorie B de la police municipale lorsque leur rémunération est supérieure à celle correspondant à l'indice brut 380.

La modulation « pour les agents affectés au service système d'informations de la DRS » est ouverte aux agents « exerçant les fonctions d'administrateur de systèmes d'informations », dès lors que des compétences techniques et spécifiques en informatiques sont requises.

Le syndicat Sud a rappelé que rien n'interdisait la Ville d'augmenter les salaires des Policiers Municipaux et au gouvernement de prendre en compte dans le calcul des retraite les primes perçues. Depuis la pandémie qui nous touche, le dévouement de ces personnels est souvent mis en avant, aussi bien au niveau local que national. Il est donc temps de penser à celles et ceux qui contribuent à un service public efficace et indispensable. Mais le point d'indice est bloqué depuis trop longtemps. C'est pourquoi le syndicat Sud encourage la Ville pour que des primes comme notamment la « prime-informatique » soit étendue plus largement à tous les autres agents des autres cadres d'emploi.

Vote : SUD : Abstention – CFDT : Pour

Présentation générale de l'architecture des services municipaux (Pour information)

Les priorités du mandat 2020-2026 : la citoyenneté, la proximité, la transition écologique et les solidarités avec et entre les habitants. Cela implique une évolution de l'organisation générale de la Ville ; le Secteur ressources évolue en Secteur citoyenneté. La Direction citoyenneté et usagers et la Direction prévention et réglementation rejoignent la Direction des ressources stratégiques et la direction des ressources humaines. Le Secteur aménagement durable de la Ville évolue en Secteur transition écologique, aménagement et environnement. Il regroupera la Direction du Patrimoine, la Direction de l'aménagement, du renouvellement urbain et de l'habitat et la Direction de la nature, des paysages et de l'espace public. Le périmètre du Secteur solidarité et vie sociale reste le même. La Direction générale garde un lien direct avec la Direction de la prospective, de l'évaluation et du contrôle de gestion, ainsi que la Direction du secrétariat général et des affaires juridiques.

Le syndicat SUD prend acte de la nouvelle architecture des services municipaux qui sera soumis à l'avis d'un prochain comité technique et prend acte de sa nouvelle organisation hiérarchique toujours plus pyramidale !

Le passage aux 1607h ne doit pas être une excuse pour favoriser des horaires d'ouverture à la hausse, au dépend de la Qualité de Vie au Travail !

Projet de direction de la Direction Citoyenneté et Usagers (DCU) (Pour avis)

La création de cette nouvelle direction s'inscrit dans les deux premières priorités du mandat municipal. L'élaboration du projet de direction s'est construite -selon la direction générale- avec la participation d'agents de 4 directions ; Accueil, accueil-formalités et état civil et encadrement du DSGAJ, de la DSAVA, de la DPRC et de la MDT. La direction se compose d'une cellule de gestion et de 2 services : **Le service relations aux usagers et médiation numérique** avec 1 pôle accueil et accompagnement numérique et 1 pôle courrier. Et **le service dialogue des territoires, politique de la ville et vie associative** avec 1 pôle soutien à la vie associative comprenant une unité gestion de salle et 4 chargés de quartier.

Le syndicat Sud a tenu à rappeler que la présentation des projets de direction manquait de visibilité pour donner un avis favorable et que dans ces conditions il ne cautionnerait aucun projet de direction. Que dire du détricotage du SGAJ ?

Sud restera extrêmement vigilants sur les réorganisations en cours et a demandé plus de transparence pour pouvoir donner un avis au prochain comité technique.

Vote : **SUD : Abstention** – CFDT : Abstention

Projet de direction de la Direction Prévention et Règlementation (DPR) (Pour avis)

La future direction de la prévention et de la réglementation propose des évolutions organisationnelles : augmentation des effectifs de la police municipale avec une amplitude horaire élargie, recalibrage des postes d'animateurs de proximité à la prévention de la délinquance, suppression du CSU, fusion des services tranquillité publique et prévention des risques et réglementation, la création d'un service démarches administratives englobant l'état civil, les formalités et les cimetières.

D'ici 2022, la direction évoluera en 3 services et 1 cellule de gestion avec 69 postes. **Le service tranquillité publique et réglementation avec 4 pôles** : PM / CSU dans la perspective d'une externalisation du pôle/ ODP et TLPE / ERP, **le service prévention de la délinquance** et **le service démarches administratives** composé de 2 pôles : état civil et formalités / cimetières

Le syndicat Sud regrette l'externalisation du CSU qui occasionne une économie budgétaire substantielle non négligeable pour la Ville, mais cela se fait malheureusement au détriment d'une organisation reconnue par tout.e.s très fonctionnelle. Sud sera attentif aux conditions d'accompagnement à la mobilité pour ces agents et sur l'engagement de la Ville concernant un CID. L'augmentation des effectifs est une très bonne chose... mais à quel prix puisque les moyens financiers ne sont pas à la hauteur des attentes ! Le passage aux 1607h ne doit pas être un levier pour favoriser des horaires d'ouverture à la hausse au détriment de la Qualité de Vie au Travail des agents.

Vote : **SUD : Abstention** – CFDT : Abstention

Le projet est en cohérence avec l'écologie un des grands chantiers de la Ville !

Projet de direction de la Direction de la Nature, des Paysages et de l'Espace public (DNPE) (Pour avis)

La direction de la DEPE devient la Direction de la Nature, des Paysages et de l'Espace public (DNPE). La création d'une brigade « propreté urbaine » et une mission, étoffée « ville nature » pour prendre en charge des projets structurants du mandat (4 chefs de projet dont 1 création). À partir du 1er avril 2021, maintien de 2 services, 1 mission et 1 cellule de gestion. La mission « ville nature » avec 1 chargé de mission ville nature et Cours Hermeland et 3 chefs de projet :

- Nature et développement animations, promotions, partenariat (ex chargé de mission écologie)
- Nature et agriculture qui rejoint la mission
- Nature et jardins urbains (ex chef de projet espace public et mobilité)

Le service gestion espaces verts et naturels, actuel service maintenance des espaces verts espace public avec 2 pôles : 1 équipe ressources avec 1 unités suivi des travaux et 1 unité moyens et interventions rapides et propreté qui intégrera la nouvelle équipe. Des équipes territoriales avec 4 unités (1/secteur) et le service études générales et projets (mise en oeuvre du Programme Pluriannuel des Investissements).

Le syndicat Sud a rappelé qu'il serait très vigilant sur la mise en place de ce projet de direction qui doit être clair et lisible et l'attention portée à l'écoute interne et externe.

Une nouvelle organisation de l'administration à la Direction de la Nature, des Paysages et de l'Espace public (DNPE) va entrer en vigueur avec notamment la création d'une brigade dénommée « Brigade propreté ». L'écologie est annoncée comme un des grands chantiers de la Ville !

Pourquoi ne privilégie-t-elle pas la réduction du nombre important des déplacements de ses agents, via le développement du travail de proximité dans les différents quartiers !?

Au lieu de s'appuyer sur une véritable expertise afin de construire dans la transparence ce nouveau projet, l'administration générale et la Direction des espaces verts essaient de nous faire croire que la création d'une brigade propreté s'est faite dans un développement écologique, répondant ainsi à l'objectif prioritaire de la Ville.



Comme c'était prévisible, la direction des espaces verts veut également nous faire croire que la création sur le terrain d'une brigade papier qui réunira des agents en situation de handicap très investis dans leurs missions a l'avantage de proposer un "travail doux". Mais qu'est-ce qu'un travail doux ?

Il est extrêmement délicat d'aller solliciter un agent dont la santé s'est dégradée pour l'interroger ou l'inciter à obtenir la RQTH et ensuite se retrouver à ramasser des papiers ; le travail sur la propreté serait-il réservé à des agents reconnus travailleurs handicapés ? Ce discours doit être clair, transparent et ouvert sur la problématique du handicap et ce, à l'attention de tous les services. Beaucoup d'agents ressentent de la gêne voire de la honte par rapport à leur handicap et craignent que cette information nuise à leur carrière. Ils s'inquiètent du regard des collègues et d'une mise à l'écart possible. Les agents en situation de handicap se sentent « stigmatisés ». Ce n'est pas toujours sans fondement Puisque ces agents n'ont pas le droit de s'épanouir dans un milieu professionnel normal au sein de la direction des espaces verts !

N'aurait-il pas été plus judicieux de recruter 2 agents supplémentaires pour effectuer ces tâches ?!

Ce projet se révèle nettement plus délicat et difficile sur le terrain que le prétendait sa présentation sous forme de coquille vide au comité technique. Les ateliers participatifs présentés comme démocratiques par la collectivité sont apparus surtout partiels concernant les problèmes rencontrés, et partiels concernant les méthodes pour les résoudre ! De nombreux agents des espaces verts ont le sentiment d'avoir été trompés. Nous nous interrogeons sur les raisons qui ont motivé la direction des espaces verts à orienter le débat sur une création de brigade papier en prétextant que la disparition du service label propre qui officie aujourd'hui à Nantes Métropole ait pu être handicapante pour le service. C'est à mourir de rire : l'équipe « LABEL PROPRE » n'a jamais entretenu les parcs : sa mission s'arrêtait à la voirie.

Dans un second temps la direction des espaces verts a affirmé que la problématique sur les secteurs Est et bourg obligeait les jardiniers à effectuer à tour de rôle le ramassage des papiers et des poubelles... Problème inexistant sur les autres pôles. N'aurait-il pas été plus judicieux de recruter 2 agents supplémentaires pour effectuer ces tâches, afin de retrouver une fluidité dans ces 2 équipes, à l'instar de celle existante sur les secteurs centre et nord.

Tout s'est passé comme si l'intérêt des agents pour la création d'une brigade papier allait de soi. Mais on sait peu de choses sur les raisons et les modalités de la création de cette équipe et encore moins pourquoi celles et ceux qui sont concernés par ce projet ont été tenus à l'écart des débats. Nous avons le sentiment que la faible participation des agents aux ateliers s'explique par leur sentiment d'être instrumentalisés par leur direction.

Demander de la transparence, être informé quand on est directement concerné ne peut pas être considéré comme de l'impolitesse ou de la provocation. Il se trouve simplement que les agents des espaces verts vivent dans cette attente et espèrent une vraie considération de la part de leur direction.

La création de cette brigade entre en totale contradiction avec le principe de la réduction du bilan carbone prôné dans cette direction. Cela commence par la limitation des déplacements professionnels des agents notamment à grâce à la proximité des 4 pôles d'équipe de jardinier(e)s. Cette brigade va être constituée de 6 agents en provenance des 4 pôles de la Ville et va prendre attache dans le bourg pour intervenir dans tous les parcs et domaines espace vert de Saint-Herblain, occasionnant de nombreux déplacements donc plus de pollution et moins de proximité !

Combien ce projet va-t-il coûter à la Ville ?

- De quels et de combien de véhicules ces agents vont-ils disposer ?
- Qu'en est-il des locaux, les 6 agents vont-ils rejoindre les locaux du GIR dans le Bourg ?
- Quels seront les équipements et les lieux de stockage ?
- Les agents qui vont être mutés dans cette nouvelle brigade sont-ils déjà désignés ?
- Comment sera désigné le futur chargé de coordination ?

Il en va de la bonne marche, pour plusieurs années, de la nouvelle organisation que vous portez et que vous défendez mais aussi de l'exemplarité de l'employeur public dans le traitement de l'humain tout simplement. Malgré nos désaccords persistants sur tout un ensemble de sujets, nous espérons que vous êtes comme le syndicat SUD sensible à l'écologie, et que ce sera un des grands principes qui animera votre mandat 2020-2026. C'est la raison pour laquelle l'organisation syndicale SUD vous demande que le dossier concernant la création d'une brigade soit retiré de ce projet de direction. Dans ces conditions uniquement nous donnerons un vote favorable.

Pour Sud à la reprographie c'est un règlement de compte !

Évolution de l'organigramme de la communication externe (Pour avis)

Nouveau nom au service communication externe : Service information et communication. Le pôle administratif et technique devient le Pôle administration, réceptions et reprographie. Le poste de gestionnaire communication bascule en poste d'assistant administratif et digitale (assistant communication) au sein du pôle administratif. À l'unité réceptions, 1/5 ETP est consacré à ces missions. Le poste d'agent de réception est actuellement à temps non complet (50%), le temps de travail de ce poste sera porté à 100% en y intégrant les missions de distribution initialement assurée par la gestionnaire communication.

Ce poste devient "agent polyvalent réceptions – distribution". À l'unité reprographie, l'administration a précisé que cette unité était en sureffectif depuis plusieurs années. 3 agents à temps complet sont mobilisés à la reprographie. Cette unité sera dorénavant composée de deux agents seulement. Au pôle rédaction, il y a une création d'un mi-temps d'assistant administratif et digitale pour décharger les journalistes d'un certains nombres de missions (Réseaux sociaux Facebook, Instagram, twitter, YouTube, etc...). Le poste de chef de projet devient « chef de projet communication numérique - community manager ». **La collectivité serait bien inspirée de limiter cette prolifération d'anglicismes aussi ridicules qu'inutiles, notre langue étant suffisamment riche pour dénommer ces nouvelles missions.**

Au Pôle projets et supports de communication : pas de changement prévu.

Pour SUD, une réorganisation doit permettre d'apporter des moyens pour éviter une augmentation de la charge de travail. Elle doit être claire et transparente.

Apparemment les agents qui assurent les missions de veille numérique (Réseaux sociaux Facebook, Instagram, twitter, YouTube, etc...), n'ont pas leurs heures supplémentaires prises en compte dans le cadre légal habituel : heures de nuit, heures du dimanche, rémunération (ou récupération) évolutive mensuellement au-delà d'un certain seuil...

Nous souhaitons que l'ensemble de ces données soit justement considéré par la Ville et que les agents puissent être rémunérés selon la loi et les règles en vigueur au sein de la collectivité.

À l'unité reprographie, il est inadmissible que le responsable d'unité -de surcroît RQTH-, soit sacrifié pour se retrouver en mobilité imposée... Nous nous interrogeons sur le choix porté par l'administration : « petite cuisine interne » alimentée par l'épicerie syndicale du coin. C'est un règlement de compte !



#53872289

Vote : SUD : Contre – CFDT : Pour

L'évolution du DSGAJ a semblé montrer un grand satisfecit !

Évolution de l'organigramme de la DSAVA et SGAJ (Pour avis)

Ces évolutions sont consécutives à la création de la nouvelle Direction Citoyenneté et Usagers (DCU) et à l'évolution de l'organisation de la Direction prévention et réglementation (DPR). Elles seront effectives au 1er avril 2021.

A la DSAVA, la cellule de gestion est réduite avec le départ de l'unité accueil et de la gestionnaire des salles, soit 7 agent.e.s repositionné.e.s au sein de la DCU :

- 3 agent.e.s chargé.e.s d'accueil dans le service relation usagers et médiation numérique.
 - 4 agent.e.s dans la nouvelle unité gestion des salles au sein du pôle soutien à la vie associative.
- Le pôle soutien aux associations quitte la vie associative et action socioculturelle. Les 5 agents intégreront le service dialogue des territoires, politique de la ville et vie associative de la DCU.

La direction des sports, de l'animation et de la vie associative deviendra la direction des jeunes, des sports et de l'action socioculturelle – DJSAS. Le service « vie associative et action socioculturelle » deviendra le service action socioculturelle – SAS.

A la DSGAJ, le service relation aux usagers est reparti dans 2 directions et seules les missions archives, documentation et élections - recensement relevant de ce service sont maintenues au sein de la DSGAJ :

- Les missions d'accueil de premier niveau et la gestion du courrier intègre la DCU.
- Les missions d'accueil de second niveau (formalités) intègrent la DPR.

L'évolution du DSGAJ a semblé montrer un grand satisfecit de l'administration. Pour le syndicat Sud c'est la même chose même s'il est hâtif de dire que cette nouvelle organisation est enfin la bonne...

SUD prend acte de l'évolution de l'organigramme de la DSAVA et sera vigilants sur cette mise en place. En ce qui concerne les nouvelles dénominations de service et de direction de la DSAVA, c'est le cauchemar des acronymes !

Le service vie associative et action socioculturelle devient : « le service action socioculturelle – SAS ». La direction des sports, de l'animation et de la vie associative devient : « la direction des jeunes, des sports et de l'action socioculturelle - DJSAS ». Il est urgent de créer un petit glossaire !

Vote : **SUD : abstention** – CFDT : Pour

