



INTERCO 44
NANTES METROPOLE

Nantes, le 23 avril 2014,

Madame la Présidente de Nantes Métropole
2 cours du champ de mars
44300 Nantes

Objet : préparation de la rencontre du 12 mai 2014

Madame la Présidente,

Nous avons convenu ensemble d'un rendez-vous le 12 mai prochain. Afin de garantir un échange de qualité lors de cette rencontre, nous tenons à vous présenter dès maintenant les points que nous souhaitons voir abordés et sur lesquels nous attendons des engagements de votre part.

Réussir les changements à venir avec les agents

Mutualisations et réorganisations ont rythmé le mandat qui vient de s'achever. La CFDT ne se complait pas dans une posture de défense du statu quo. Nous ne nous sommes donc pas opposés à ces changements, dès lors qu'ils avaient un sens, mais nous avons fortement critiqué la méthode et l'insuffisance d'accompagnement des agents. En particulier, l'éclatement de la fonction Ressources Humaines tout au long du mandat (DRH, CSPRH, MSCPRH, DGORH) a durablement fragilisé sa capacité d'intervention auprès des services et des agents, notamment pour ceux concernés par des réorganisations. Au final, il a débouché sur une mise en tension entre les agents en charge de la gestion des Ressources Humaines et ceux des autres directions.

Le nouveau mandat s'ouvre sur des changements annoncés (réorganisations et mise en place de la métropole) ou encore en réflexion (nouvelles mutualisations ?). Dans les deux cas, les contours en restent encore flous. Le service public doit évoluer, la CFDT n'a pas peur de l'affirmer. Mais la réussite de ces changements – et au final, la qualité du service public – dépendra de la place donnée aux agents pour être acteurs de ces mutations. Ce qui implique que les objectifs soient clairs et cohérents et les dispositifs d'accompagnement à la hauteur.

Pour ce nouveau mandat, la CFDT attend un changement de méthode. Nous souhaitons savoir quelles sont les évolutions que vous souhaitez conduire sur le mandat et comment sera garanti aux agents un accompagnement de qualité, en particulier avec l'appui de la fonction Ressources Humaines.

Ouvrir des perspectives de carrière

A notre sens, ce début de mandat doit être le moment d'engager une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences sur la durée du mandat. La pyramide des âges avec une part importante d'agents en fin de carrière, l'évolution des politiques

publiques et son impact sur les métiers, les réorganisations : ces éléments peuvent être des opportunités pour les agents si la collectivité se donne les moyens de les accompagner. Ces évolutions doivent également être une chance pour progresser sur les enjeux de mixité et de diversité, en particulier dans l'encadrement.

La CFDT attend des engagements en termes de recrutement, de formation, d'avancement de grade et de promotion interne afin de réunir les conditions d'une mobilité réussie pour les agents qui souhaitent évoluer dans leur carrière.

Garantir le pouvoir d'achat des agents

La CFDT s'est pleinement engagée au premier semestre 2013 dans la négociation du protocole sur les carrières et les rémunérations des agents de catégorie C et B. Il s'agissait pour nous d'agir sur les bas salaires et les écarts de rémunérations entre Nantes et Nantes Métropole, entre les filières et, de facto, de lutter contre les inégalités entre hommes et femmes.

La CFDT a défendu une approche permettant de sortir des logiques catégorielles et de baser le Régime Indemnitare Fonction sur des éléments objectivables. L'exercice n'est pas simple et, s'il a fallu conclure la négociation en mai 2013, nous considérons qu'il n'est pas abouti. Le nouveau dispositif crée des attentes et des frustrations. **La CFDT n'a pas l'intention de se substituer à l'employeur et attend qu'il se donne les moyens d'analyser les métiers, d'expliquer le référentiel du Régime Indemnitare Emploi aux agents et, au besoin, de l'ajuster. La CFDT attend des engagements concrets lors de la discussion prévue à l'automne 2014.**

D'autre part, l'exercice de mise à plat n'a pas été jusqu'au bout puisque la négociation n'a pas porté sur les catégories A. Toujours dans un objectif de réduction des inégalités entre hommes et femmes, la CFDT a demandé la mise à l'agenda de cette question en mai 2013. **Monsieur Bolzer ayant renvoyé le sujet au prochain mandat, nous souhaitons connaître vos intentions sur ce dossier.**

Enfin, la CFDT vous rappelle les termes de son intervention au CTP en juin 2013 : « Ce grand exercice de clarification était nécessaire... [mais] il ne faudrait pas que la question des rémunérations se résume à des logiques métiers : le RI grade constitue un autre levier de rémunération des agents qu'il deviendra nécessaire d'activer si la revalorisation de la valeur du point ne figure toujours pas à l'agenda national. » **La CFDT souhaite connaître vos intentions sur le maintien du pouvoir d'achat des agents sur l'ensemble du mandat.**

Sur le champ des prestations sociales, des évolutions significatives ont vu le jour au cours du dernier mandat et sur lesquelles la CFDT s'est fortement engagée. Nous attirons votre attention sur 2 revendications de la CFDT :

- **L'extension du CESU « Garde d'enfants scolarisés de moins de 6 ans » aux enfants de 7 à 10 ans.**
- **La mise en place d'un dispositif de prise en charge des agents faisant les frais du contentieux entre Collecteam et AIOS sur le contrat de prévoyance :** des agents ne bénéficient pas de leurs prestations dans les temps, d'autres ont préféré jouer la carte de la prudence en n'adhérant pas à Collecteam et ne peuvent, en conséquence, bénéficier de la participation employeur.

Lutter contre la précarité

Nous ne pouvons nous satisfaire de la situation actuelle : d'un côté, un recours massif à l'auxiliariat ; de l'autre, une règle d'embauche des auxiliaires sur une durée de 12 mois maximum... quand bien même la collectivité a investi en formation sur ces personnels, qu'elles donnent satisfaction et que les besoins perdurent !

La CFDT ne souhaite pas faire de l'auxiliariat une porte d'entrée systématique dans la fonction publique territoriale (même si il l'est de fait). En revanche, nous estimons que la collectivité ne peut se dédouaner de ses responsabilités alors qu'elle entretient la précarité de part ses modalités de gestion de l'auxiliariat.

La CFDT demande une remise à plat du dispositif de gestion de l'auxiliariat pour examiner les besoins des services - et régulariser les situations au besoin par des créations de postes - et établir des règles transparentes qui ne compliquent pas la situation déjà précaires des agents non-titulaires.

Améliorer les conditions de travail

La CFDT est pleinement investie sur les enjeux d'hygiène, de santé et de sécurité, en particulier avec ses élus au CHSCT. Parmi les dossiers nombreux relevant de ce sujet, la CFDT attend des engagements de votre part sur 3 points :

- **La relance et la finalisation du plan de prévention des risques psychosociaux.** Nous regrettons la précipitation avec laquelle l'administration a voulu finaliser le plan en début d'année. La CFDT est prête à s'investir à nouveau dans la démarche à la condition que des réponses concrètes soient données par l'administration, en particulier sur les propositions émises par le groupe de prévention.
- Si la CFDT salue les efforts qui ont été faits sur le dernier mandat en termes de rénovation d'une partie des centres techniques de Nantes Métropole, **nous demandons que des engagements soient pris rapidement sur le devenir des autres (exemples : centres techniques du pôle Erdre et Cens, Crucy, Beaulieu, ...).** Les conditions de travail des agents concernés ne sauraient attendre un mandat de plus.
- Nous n'avons eu de cesse, sur le dernier mandat, de dénoncer le management pyramidal et brutal de la Direction Générale. Dans ces conditions, les qualités professionnelles des agents, l'intérêt au travail, l'engagement des cadres ont été gaspillés. **La CFDT souhaite qu'en ce début de mandat, un nouveau cycle de management soit lancé afin de faire un bilan du précédent et réfléchir au moyen de la prise de responsabilité et de la délégation vers les cadres.**

La CFDT attend des réponses claires aux questions soulevées dans ce courrier. Notre rencontre du 12 mai doit nous permettre de poser les bases d'un dialogue social de qualité, exigeant mais constructif, dans lequel la CFDT n'a pas peur de s'engager. Dans l'attente de pouvoir échanger avec vous, nous vous prions d'agréer, Madame la Présidente, nos salutations distinguées.

Le secrétaire de section
Gurval Quartier

