



COMITE TECHNIQUE PARITAIRE

Bilan des mandats CTP 2008-2013

1 – LE CTP : COMMENT CA MARCHE

a) La composition actuelle du Comité Technique Paritaire

Les CTP comprennent en nombre égal des représentants de la collectivité et des représentants du personnel. Le nombre des membres est fixé par l'organe délibérant de la collectivité après consultation des organisations syndicales. A Nantes Métropole, le CTP comprend 16 membres titulaires (8 pour la collectivité, 8 pour les OS). Les membres suppléants sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

Vos élus en CTP :

Thérèse LE RUDULIER	élue titulaire	Permanence CFDT
Jean Marie FAUCILLON	élu titulaire	Permanence CFDT
André ALBERTI	élu suppléant	Pôle Nantes Ouest
Audrey CASPESCHA	élue suppléante	DG DCT

Répartition des sièges des représentants du personnel : 4 pour la CGT, 2 pour la CFDT, 1 pour l'UNSA, 1 pour FO.

Le CTP est obligatoirement consulté pour les dossiers relatifs à l'organisation de la collectivité, à son fonctionnement général, à la formation professionnelle... **Le CTP donne un avis** sur les dossiers, avis que la collectivité n'est pas tenue de suivre.

b) Le fonctionnement du CTP durant ces six dernières années

Les dossiers présentés en CTP sont l'aboutissement des discussions qui se déroulent au long de l'année avec l'administration. Après, on est d'accord, on rejette, ou on s'interroge, et notre vote en est la traduction.

Généralement entre 4 et 6 séances par an, précédées de réunions préparatoires : avec l'administration d'une part, et entre élus CTP de la CFDT. Quelques précisions :

- *Première étape : présentation et discussion sur les dossiers*
Les dossiers sont présentés par l'administration, et font l'objet de débats avec les organisations syndicales. Quelques jours avant la séance : préparation commune des élus CTP, pour préciser la teneur de nos interventions et décider de notre vote.

- *Deuxième étape : le jour de la séance*
Présentation par l'administration et questions des OS, réponse de l'élu ou de l'administration puis on passe au vote. En cas d'égalité entre les 2 collèges, le dossier est adopté, puisque la voix du Président est prépondérante. Il arrive –mais c'est rarissime- qu'un dossier soit refusé lorsque le collège des élus est en nombre insuffisant, ou lorsqu'un représentant des élus vote différemment de ses collègues.
- *Troisième étape : et la suite ...*
Les décisions prises sont mises en application. Quand le dossier relève du Conseil, il est présenté à cette instance
Quid en cas de désaccord ? Lorsque l'ensemble des OS ont émis un avis défavorable, ou que le dossier a été rejeté, le Président du CTP acte ce fait par courrier et explique pourquoi il passe outre.

c) Les nouvelles dispositions applicables à partir de 2014

- *Dialogue social et représentativité :*

La légitimité du dialogue social est fondée sur les élections au Comité Technique : pour accéder au dialogue social et aux accords avec l'employeur, les OS devront être représentatives et obtenir au moins un siège. Les OS n'ayant pas obtenu de sièges ne participeront pas au dialogue social et ne pourront être invitées aux réunions.

Pour être valables, les accords devront être signés par 50 % des organisations syndicales.

L'élection devient donc source de la représentativité et de la légitimité des OS.
- *Les élections :*

Les élections auront lieu **tous les 4 ans** (2^{ème} quinzaine de décembre, en même temps que la FTP Etat). Les OS doivent être présentes depuis 2 ans dans la collectivité.

6 à 15 sièges seront disponibles en fonction de la taille des collectivités. Pour accéder aux CT, les OS devront donc obtenir de 17 % à 7 % des voix (pourcentages fonction de la taille des collectivités).

Répartition du droit syndical : 50 % seront attribués en fonction des résultats et 50 % en fonction du nombre de sièges.
- *Les instances :*

Le Comité Technique Paritaire devient le Comité Technique : seuls les représentants du personnel prendront désormais part au vote. Le paritarisme devient donc facultatif. Les collectivités qui le souhaitent peuvent réintroduire une composition paritaire de leurs instances ainsi que le vote des représentants de la collectivité.

Le rejet unanime d'un texte oblige l'administration à présenter un nouveau texte.

La répartition des sièges au CHSCT dépendra des résultats aux élections des représentants au Comité Technique. Pas de modification pour les CAP.

2 – L'ACTION DE LA CFDT

Le CTP est l'instance qui acte les grandes orientations de la collectivité. C'est le lieu où élus du personnel et élus politiques expriment leur avis. Donc le lieu idéal pour finaliser le dialogue social, se traduisant ensuite dans les délibérations et les protocoles.

A – GARANTIR UN DEROULEMENT DE CARRIERE POUR TOUS LES AGENTS, AGIR POUR AMELIORER LES REMUNERATIONS

La CFDT a négocié et signé plusieurs protocoles d'accord améliorant carrières et régimes indemnitaires :

1 – CARRIERES ET RATIOS

Un protocole a été signé en 2007 (avenant en 2008), organisant la gestion des ratios jusqu'en 2010. Il convenait de préparer un nouveau protocole à partir de l'année 2011.

L'administration a repoussé jusqu'en 2013 l'examen de ce dossier, reconduisant plus ou moins le protocole signé en 2007, et adaptant les ratios chaque année (notamment en 2012 pour tenir compte de l'arrivée des agents du BATI sans pénaliser les agents dans leur carrière, ce qui était une revendication de la CFDT).

Au terme de l'exercice de révisions des dispositifs d'avancement de grade, où en sommes-nous ?

Pour les catégories C, la CFDT n'a pas signé l'accord.

Pour les catégories B, les modalités d'avancements sont actées dans le cadre du protocole « carrières et rémunérations ».

Pour les catégories A, la CFDT, avec la section Ville de Nantes, a négocié et signé un protocole d'accord en 2011.

➔ **Plus de détails et d'explications dans le bilan des mandats en CAP !**

La carrière des agents de catégorie B

La réforme statutaire de la catégorie B *filière technique* basée sur 3 décrets parus en 2010 et 2011 prévoit un unique cadre d'emploi : celui des techniciens territoriaux comportant trois grades : techniciens, techniciens principaux 2^{ème} classe, techniciens principaux 1^{ère} classe, et deux niveaux d'accès au grade de technicien, et au grade technicien principal 2^{ème} classe.

En 2012 a été mise en place la réforme de la catégorie B *filière administrative*, basée sur les mêmes principes.

**Protocole
d'accord
mai 2013**

La gestion des avancements de grade est rendue plus complexe : deux voies sont instaurées pour l'avancement (examen professionnel ou ancienneté), et le nombre de nominations doit comporter obligatoirement les deux voies, dans une proportion minimum de ¼ et ¾.

Les modalités de promotions internes sur les postes requalifiés de C à B

Depuis 2009, l'administration a mis en place un processus de requalification des postes de C en B concernant notamment les postes de secrétaires de DGA et de Directeurs. La CFDT reste vigilante sur ce dossier en exigeant une gestion fine de la part de l'administration.

La carrière des agents de catégorie A

**Protocole
d'accord
avril 2011**

Face aux blocages arbitraires de l'administration, la CFDT a souhaité assurer un déroulement de carrière pour tous quel que soit le poste occupé, et d'offrir ainsi à chacun une visibilité dans le déroulement de sa carrière.

La CFDT a fait le choix de conduire une négociation exigeante et engagé sa signature en mars 2011 sur un protocole d'accord.

2 – LE REGIME INDEMNITAIRE

Les agents aux rémunérations les plus faibles sont plus sensibles aux effets de la crise. Aussi la CFDT demandait-elle depuis plusieurs années l'ouverture de négociations en vue d'augmenter le RI Grade de ces agents, ce qui a été fait début 2013.

En nous engageant dans la négociation avec la section de Nantes, nous avons deux objectifs : tirer les plus bas salaires vers le haut, et réduire les écarts entre filières, et par conséquent entre hommes et femmes. Ce grand exercice de clarification était nécessaire et permettra demain d'avoir des négociations sur l'ensemble des métiers et de sortir des logiques catégorielles. Nous n'oublions pas que le RI Grade constitue un autre levier de rémunération des agents avec ainsi bien sur que la revalorisation du point.

⇒ Pour les catégories C :

**Protocole
d'accord
mai 2013**

le protocole crée un régime indemnitaire fonction pour tous les agents, sur la base d'un référentiel, certes imparfait mais dans lequel nous avons réussi à faire mieux reconnaître bon nombre de métiers, notamment féminins. Nous sommes restés fermes sur notre revendication de 50 € pour le premier niveau là où l'administration envisageait 35 €. En tout, 4 niveaux sont créés : 50 €, 96 €, 110 € et 155 €.

⇒ Pour les catégories B :

**Protocole
d'accord
mai 2013**

Le protocole crée un régime indemnitaire fonction pour la filière administrative : 75 € pour les agents occupant un poste du premier niveau d'emploi, 125 € pour les agents occupant un poste du second niveau d'emploi.

Pour la filière technique, du fait du régime de grade plus favorable, seul un RI fonction de 50 € est mis en place (agents occupant un poste de second niveau d'emploi).

3 – LA PARTICIPATION DE L'EMPLOYEUR A DIVERSES PRESTATIONS

Protocole
d'accord
janvier
2009

La CFDT a fait bon accueil à la politique de la collectivité visant à consolider le dispositif de protection sociale des agents par la participation à la prévoyance, à la complémentaire santé et à la garde des jeunes enfants. Nous avons obtenu :

Protocole
d'accord
mars
2012

- ⇒ Mutuelle prévoyance : la participation de l'employeur de 20 €
- ⇒ Complémentaire santé : participation de 25 €, 18 € et 10 € en fonction du salaire de l'agent
- ⇒ Pour la garde des jeunes enfants
 - non scolarisés : prise en charge 2,99 € par jour et par enfant
 - Scolarisés : CESU à hauteur de 300 € par an et par enfant jusqu'à 6 ans

4 - EVOLUTION DU METIER D'AGENT DE NETTOIEMENT – COMPLEMENTS SALARIAUX

Protocole
d'accord
mars
2012

Afin de valoriser le rôle des agents du nettoyage vis-à-vis des usagers et de finaliser le référentiel nettoyage par la mise en œuvre d'une démarche de certification, un protocole d'accord a été signé notamment par la CFDT entérinant la mise en place d'une NBI (46,30 €) et d'une prime qualité (à terme 29,15 €).

B – MUTUALISATIONS, REORGANISATIONS : AGIR POUR QUE LES AGENTS SOIENT ACTEURS DU CHANGEMENT

Le service public évolue, la CFDT anticipe et accompagne ces évolutions. La CFDT ne craint pas le changement mais attend que les agents y soient pleinement associés.

La jeune structure intercommunale a beaucoup avancé depuis ses débuts. Après 2001, et la nécessité pour les agents d'horizons différents d'apprendre à travailler ensemble, nous avons amorcé depuis 6 ans une nouvelle étape à savoir l'évolution de l'organisation qui devrait se poursuivre lors du prochain mandat. Le CTP est le lieu de passage obligé pour ces dossiers.

Deux priorités pour la CFDT :

- être à l'écoute des agents, acteurs du changement qui n'ont pas à subir ni à être écartés
- la mise en place d'une organisation pertinente

o Le Centre de Services Partagés Ressources Humaines : des débuts difficiles

Nous sommes critiques – mais constructifs – lorsque des dossiers peinent à avancer comme celui du **CSP –RH**, et des **DRH**. Les agents de ces services sont doublement pénalisés : malaise dans leur propre organisation de travail, mécontentement des autres agents qui n'obtiennent pas les prestations qu'ils attendent.

Outre que le type d'organisation retenu par l'administration n'est pas au top, les agents du CSP se sont immédiatement heurtés à des difficultés de tous ordres, tant dans les conditions de travail (locaux) que dans l'organisation de leur travail (absence de formation préalable, absence de suivi des dossiers, mauvaise évaluation des charges de travail, difficultés résultant des différences de culture entre services nantais et services métropolitains).

La CFDT est donc intervenue immédiatement et durant plusieurs mois auprès des agents et auprès de l'administration pour que soit améliorés le fonctionnement et les conditions de travail de cette direction.

○ **L'Eau et l'Assainissement : service public et transparence**

La CFDT défend la qualité du service public et demande la transparence dans les processus de réorganisation.

En effet, les réorganisations à marche forcée entraînent des pertes de compétence et de savoir-faire, et parfois un choc des cultures quand on regroupe deux directions comme à l'Eau et à l'Assainissement.

Ici, l'exercice consistait à fusionner d'une part les secteurs administratifs et études en une «*Direction du Cycle de l'Eau*», et d'autre part les secteurs opérateurs publics en une «*Direction des Opérateurs Publics*», avec entre autres difficultés, l'organisation différente de chaque ancienne direction.

A ce jour, le bilan est en demi-teintes :

- Difficultés pour les agents d'obtenir des informations plus précises au cours de la procédure
- Des engagements non tenus (par ex. la priorisation des postes, l'organisation de la MOE)
- Des questions des agents sur le maintien dans le secteur public des services de la DOPEA.
- Des liens à retisser entre les nouvelles directions
- Une maîtrise d'œuvre à réorganiser
- Des perspectives à donner aux agents
- Un déséquilibre entre les cultures des deux anciennes directions Eau et Assainissement

La CFDT a accompagné les agents dans leurs démarches auprès de leurs directions.

○ **La communication externe**

La section s'est mobilisée pour rencontrer les agents. Encore une mutualisation qui laisse un goût amer : l'avis des agents n'a pas été pris en compte et plusieurs non titulaires ont fait les frais de cette réorganisation.

○ **La proximité**

Les pôles de proximité ont été les premiers à expérimenter les réorganisations de service : 3 fusions de pôles depuis 2009 : le pôle Nantes-Ouest, le pôle Erdre et Loire, le pôle Loire Sèvre et Vignoble. Le bilan à ce jour est en demi-teinte, notamment en ce qui concerne la surcharge des services.

Il reste beaucoup à dire sur les mutualisations et réorganisations : le BATI, la DOC, la Direction du Protocole, la DSL, ...

C – AGIR POUR AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

o **La collecte des déchets ou comment dépasser les ratés du dialogue social**

Si nous avons approuvé l'organisation en trois sites (Grande Bretagne au Nord Est, puis Etiers au Sud Est et Janvraie à l'Ouest), qui permet d'améliorer les conditions de travail, nous sommes très critiques sur les ratés de la réorganisation de la collecte des jours fériés.

Rappelons-nous ! En avril 2012, l'administration signe avec la seule CGT un protocole d'accord autorisant la collecte des OM les jours fériés. Protocole préparé en catimini et dans des conditions non acceptables, et nous avons dénoncé en son temps ce dialogue à géométrie variable !

Quelques mois après, l'administration, constatant que l'organisation mise en place ne fonctionnait pas, s'est tournée vers les autres syndicats.

Nous avons débattu en Conseil pour savoir si nous entrions en discussion alors qu'aucune solution ne nous semblait totalement satisfaisante. La CFDT a choisi le dialogue et nos militants ont imposé le principe de la « fin de service solidaire ». Ceci a été formalisé dans un protocole qui représente une avancée, certes perfectible.

**Protocole
d'accord
mars
2013**

o **La résorption de l'auxiliarat : dossier à revoir**

La lutte contre la précarité est une priorité pour la CFDT. Aussi est-elle très vigilante sur la politique de l'administration vis-à-vis des auxiliaires.

En 2012, 171 auxiliaires étaient présents à NM. Les contrats des auxiliaires sont d'une durée de un an maximum. La collectivité assure leur formation puis met fin à leur contrat : gâchis pour l'agent qui court le risque de se retrouver au chômage, gâchis pour les collègues qui se sont investis et gâchis pour la collectivité qui parfois paye des formations.

Inutile de parler de « lutter contre la précarisation », alors que les auxiliaires sont remerciés et ne trouvent pas forcément un emploi.

Très frileuse sur ce sujet, l'administration avance timidement deux solutions :

- Création de postes de titulaires-remplaçants : à ce jour 10 postes sont créés (à rapprocher du nombre d'auxiliaires présents...)
- Prolongation de 12 à 24 mois des contrats, dans les conditions bien spécifiques restant à définir. Mais sur ce point tout –ou presque- reste à faire.

La CFDT attend que les agents auxiliaires soient, si nécessaire, formés et progressivement intégrés par la titularisation.

o **Mixité-diversité et discrimination**

Accord signé en 2009, avec pour finalité : contribuer à une égalité des chances pour tous, et favoriser la diversité de la population et la mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité.

Dans ce cadre une charte sur la mixité diversité a été adoptée, des actions de formation et de communication mis en place et trois groupes de travail créés. Ces groupes de travail ne se sont pas réunis depuis 2010.

**Protocole
d'accord
Janvier
2009**

Le dossier vient d'être relancé, et la charte mise à jour. Dans ce cadre, un dispositif d'écoute et de traitement des discriminations est mis en place au 1^{er} janvier 2014.

Annexe 1

Principaux sujets abordés en CTP

o Les dossiers relatifs à l'organisation des services :

- ⇒ Les mutualisations avec les services de la Ville de Nantes :
Direction Générale, Directions Générales Adjointes et diverses autres : CSP RH, BATI, le BATI, communication externe, documentation, protocole
- ⇒ Les restructurations :
Collecte des déchets, secteur de l'Eau, Direction des Services Logistiques
Création des pôles Nantes Ouest, Erdre et Loire, Loire Sèvre et Vignoble
- ⇒ Les réorganisations de services :
Quelles qu'en soit l'ampleur, sont toujours importantes pour les agents

o La gestion des carrières et rémunérations :

Carrières : les grandes étapes

- ⇒ Pour les catégories C la mise en place des ratios d'avancement de grade Le protocole signé en 2007, complété par avenant en 2008 a été appliqué jusqu'en 2010, et remplacé en 2013, par la mise en place d'un système de gestion de carrière, mal maîtrisé par l'administration, pour lequel la CFDT a voté contre.
- ⇒ Pour les catégories B : mise en place également des ratios d'avancement de grade progressivement remplacés par un nouveau dispositif mis en place au fur et à mesure que paraissent les décrets.
- ⇒ Pour les catégories A, après 10 ans de « stop and go » un protocole a été négocié en 2001, établissant des règles d'avancement claires et compréhensibles.

Dans ce domaine, le rôle du CTP est de définir les principes, les CAP gérant les dossiers individuels.

Régime indemnitaire :

- ⇒ Il a fallu un mandat (6 ans !) pour arriver à un accord sur le régime indemnitaire des catégories C et catégories B.

o Le fonctionnement de l'administration :

Les dossiers spécifiques, par exemple

La gestion du temps de travail, les conditions de travail, la participation de l'employeur aux contrats prévoyance et santé et gardes jeunes enfants...

Et les dossiers récurrents : tels bilans sociaux, gestion des effectifs

Annexe 2

Les protocoles d'accords signés par la CFDT Entre 2008 et 2013

Rappel des protocoles signés par la CFDT entre 2008 et 2013 :

7 mai 2009	Mise en œuvre de la démarche mixité diversité à Nantes Métropole.	
30 janv 2009	Mise en place d'une participation de l'employeur aux garanties de protection sociale des agents	
26 mai 2009	Mise en œuvre de la formation à Nantes Métropole	
8 juillet 2011	Protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical à Nantes Métropole.	
30 avril 2011	Avancements de grade – promotions interne catégorie A	
mars 2012	Participation employeur à la protection sociale complémentaire et frais de garde des jeunes enfants	
23 mars 2012	Mise en œuvre dispositions salariales au regard de l'évolution du métier d'agent de nettoyage	
22 févr 2013	Accord intermédiaire carrière et rémunérations	Principes et calendrier de la négociation
Mars 2013	Mise en place nouveau plan de collecte	
31 Mai 2013	Complément rémunérations fonctions agents cat C	
31 Mai 2013	Déroulement de carrière et Régime Indemnitare	

Non signé :

4 avril 2012	Mise en place du nouveau plan de collecte effectif au 2 janvier 2012	Non approuvé par la CFDT
--------------	--	--------------------------

L'équipe CFDT : 2 postes, Audrey Caspecha (suppléante), Jean-Marie Faucillon (suppléant), Corinne Lamé (titulaire), Pierrick Minguet (titulaire).

Autres organisations syndicales : CGT 4 postes, FO 1 poste, UNSA 1 poste, Indépendante 1 poste

LES LOCAUX

L'évolution sur 2008-2013

L'action des élus CFDT

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les conditions de vie dans les locaux existants ont été globalement améliorées et harmonisées. ▪ Ménage des locaux : amélioration générale des prestations dans tous les sites, mais une satisfaction fluctuante... ▪ Construction et aménagement de plusieurs nouveaux centres techniques (efforts en investissement de la collectivité). ▪ Les blocages à l'évolution des sites relèvent principalement du manque de foncier et du fait que certains CT sont installés dans des locaux / terrains appartenant aux communes (Orvault, La Chapelle, ...) ▪ Amélioration significative des stockages matériaux et véhicules dans les centres techniques. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visite des sites pour une connaissance des métiers et des conditions d'exercice, remontées aux responsables en cas de dysfonctionnement constaté. ▪ Exigence de nouveaux aménagements dans les locaux : vestiaires féminins, locaux décents pour le personnel de ménage, aménagement de locaux vélos correctement équipés. ▪ Participation à toutes les réunions pour la définition de certains programmes, les études de plans, les visites de sites et suivis de modifications / travaux si nécessaire. Saisine du service HSCT en cas de besoin sur un site. ▪ Participation à tous les groupes de travail CHS des services, précédés d'une visite des sites occupés par les agents permettant d'évoquer concrètement les conditions de travail.
---	--

LA SANTE

L'évolution sur 2008-2013

L'action des élus CFDT

<ul style="list-style-type: none">▪ Dégradation de la prise en charge du suivi médical préventif des agents : la proportion d'agents bénéficiant d'un examen systématique ne cesse de diminuer au profit d'examen sollicités par les agents et les directions.▪ Dégradation du bien-être au travail et une attente forte du plan de prévention des risques psycho-sociaux (RPS).▪ Accidents du travail : amélioration liée à un meilleur respect des procédures de travail et du port des EPI, mais la vigilance reste primordiale, les mauvaises habitudes ont la vie dure.▪ Création et suivi du Document Unique de la collectivité.	<ul style="list-style-type: none">▪ Prise de position en séance plénière CHS pour dénoncer le manque de moyens humains du pôle Santé au travail, notamment les postes de médecins.▪ Participation active au travail de construction du plan de prévention des risques psychosociaux.▪ Participation aux analyses d'accidents du travail organisées par le service HSCT, saisine du service pour analyser un accident si nécessaire.▪ Participation aux rencontres pour choisir des nouveaux équipements / EPI, invitation d'un agent du service concerné si possible.
---	--

FORMATIONS ET HABILITATIONS

L'évolution sur 2008-2013

L'action des élus CFDT

<p>Le bilan est contrasté :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ <u>Habilitations</u> : le suivi n'est pas sérieux, cela est dû en partie aux problèmes d'organisation du CSPRH et au changement de la réglementation sur certaines habilitations (et l'inertie des marchés publics). Il arrive régulièrement que les directions traitent en direct avec les organismes pour palier aux défauts d'habilitations de leurs agents sur certains matériels.▪ <u>Formations ergonomie</u> : des formations ergonomie gestes et postures se développent comme outil de prévention des TMS (postes techniques et administratifs).▪ <u>Formations sécurité</u> (SST) le nombre de SST reste constant malgré le nombre de sessions ; en effet de nombreux agents ne participent plus aux sessions de recyclage.	<ul style="list-style-type: none">▪ Alerte sur les difficultés du CSPRH, empêcher la mise en cause directe des collègues / services par la connaissance transversale des dossiers de la collectivité.▪ Demandes rééditées en plénière de mise à jour des consignes sécurité, de la nomination des guides et serres file dans les locaux.▪ Veille lors des visites de sites et interpellation des agents lorsqu'on remarque un problème lié à l'ergonomie du poste de travail ou un manquement à la sécurité.
---	--

NOTRE METHODE

- La constance : participation à toutes les séances CHS plénières et tous les groupes de travail : en fonction des ordres du jour, des besoins remontés par les collègues et des visites préalables nous préparons des questions à débattre... on ne peut pas en dire autant de toutes les organisations syndicales présentes au CHS.
- Le partage des règles : en CHS, le fil rouge n'est pas vraiment une action revendicative. Nous veillons au respect par tous et pour tous des règles d'hygiène et de sécurité.
- Le temps : visite de terrain, participation aux réunions, temps de communication aux collègues, coordination de l'équipe et des relais sur le terrain...
- La constitution de l'équipe : elle a évolué pendant le mandat en intégrant progressivement les 4 membres actuels. Au début, l'équipe se composait de Marie-Claude Dréan, Michel Brillanceau, Salah Azri et Pierick Minguet.
- « Chantiers » non aboutis sur le mandat :
 - Le suivi des chantiers
 - La veille Hygiène et Sécurité sur les entreprises prestataires de NM

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Bilan des mandats CAP 2008-2013

Si l'on devait dresser en quelques mots un bilan des CAP, on est passé :

- ... d'une situation en 2008 où les avancements des 3 CAP étaient régis par un protocole d'accord signé en 2007 dans lequel la CFDT s'était fortement investie (mise en place des ratios).
- ... à une situation en 2013 dans laquelle chaque CAP est régie par des règles différentes.
- pour les A : une clarification des règles en 2011
- pour les B : de nouvelles règles en 2013 qui tentent de jouer au mieux avec les contraintes nationales issues de la réforme de la catégorie B.
- pour les C : un dispositif moins avantageux que le protocole de 2007

Quelques évolutions en CAP sur le mandat :

-Les élus CFDT en CAP préparent tous ensemble les CAP, et avec le secrétaire de section. Ceci permet de rechercher une cohérence d'ensemble de notre positionnement en CAP et d'avoir un appui collectif pour étudier les dossiers.

- La mise en place du Centre de Services Partagés Ressources Humaines (CSPRH) en 2011/2012 a, entre autres, déstabilisé le fonctionnement des CAP, à Nantes Métropole comme à la Ville de Nantes. En novembre 2012, de nouveaux dossiers sont remis en début de séance aux élus de la CAP C suite à une erreur dans la préparation des dossiers : 20 agents sont retirés des listes d'avancement de grade, 20 autres sont rajoutés !

La CFDT a réclamé une réunion sur le fonctionnement des CAP qui s'est tenue en juillet 2013 avec le CSPRH. La CFDT a indiqué que ces dysfonctionnements amenaient à ne plus avoir confiance dans les dossiers présentés par l'administration. Au CSPRH de prouver aux prochaines CAP que ces difficultés n'étaient que passagères, et à l'administration de donner les moyens au CSPRH d'y parvenir.

- Les mutualisations ont eu un impact sur les avancements de grade. Certains agents ont vu leur avancement glisser dans le temps du fait de l'intégration d'agents mutualisés dans le tableau d'avancement. La CFDT s'est mobilisée pour que les effets des mutualisations soient neutralisés afin que les agents ne soient pas pénalisés.

A noter, le coup bas de l'administration pour les agents mutualisés du Pôle Maintenance et Atelier qui s'étaient fait presser par l'administration pour signer leurs demandes de mutualisation pour le 1^{er} janvier 2012. La mutualisation a finalement eu lieu le 1^{er} avril 2012 et le bénéfice de leur avancement a été amputé de 3 mois !

- Sur l'ensemble du mandat, une tendance à l'augmentation du nombre de commissions de disciplines en CAP C et du nombre de prolongation de stages en CAP B (notamment pour les agents de maîtrise promus techniciens). Les élus CAP sont intervenus pour que les agents en prolongation de stage bénéficient d'un appui pour monter en compétences.

CAP C

Les élus CAP C

CAP C	CGT	CFDT	FO	UNSA
8 sièges	5	1	1	1

Elus CFDT : Olivier Leroux (titulaire)
Christophe Grunenwald (suppléant)

Un protocole d'accord négocié en 2007

Suite aux accords Jacob signés au niveau national par la CFDT, un protocole d'accord a été négocié à Nantes Métropole en 2007. La CFDT s'y est fortement engagée. Le protocole visait les objectifs suivants :

- Amélioration des déroulements de carrières des agents bloqués notamment de la filière administrative.
- Convergence des règles pour les administratifs et les techniques
- Amélioration de la gestion des fins de carrière des agents de plus de 58 ans.
- Encouragement des agents qui réussissent les examens professionnels.

Le protocole arrête des rations pour 2007, 2008 et 2009, puis 2010 par avenant. Les agents en fin de carrières dont pris en compte « hors ratios ». Les examens professionnels sont pris en compte à 100 %.

2011-2012

Le protocole a été reconduit pour ces deux années. L'administration cherchant parallèlement à établir de nouvelles dispositions.

Une nouvelle approche en 2013

L'administration a présenté un nouveau protocole proposant des modalités d'avancement basées sur un déroulement de carrière entre l'âge d'entrée moyenne dans la fonction publique et l'âge moyen de départ en retraite des agents de Nantes et Nantes Métropole.

Ce protocole, côté ville de Nantes, a introduit des règles plus claires et plus équitables entre les filières. Côté Nantes Métropole, ce protocole n'a été signé par aucune organisation syndicale. Nous restions questionnés par les conséquences de son contenu qui impactait les agents de la filière technique, la prise en compte des agents en fin de carrière (fin du dispositif « hors ratios »)... ces interrogations sont restées sans réponse, l'administration ayant refusé de poursuivre la discussion et décidé d'appliquer ces nouvelles règles unilatéralement.

CAP B

Les élus CAP B

CAP B	CGT	CFDT	UNSA
5 sièges	2	2	1

Elus CFDT : Anne Jamet (titulaire)
Corinne Lamé (suppléante)

Didier Guillou (titulaire)
Serge Duchesne (suppléant) qui a remplacé Monique Charrier, qui elle-même remplaçait Marilène Bourgeois (départs en retraite)

Un protocole d'accord négocié en 2007

Jusqu'à 2010, les ratios ont été régis par le protocole signé en 2007 (cf chapitre précédent sur la CAP C). Dans l'attente des décrets de réforme de la catégorie B, le protocole a été reconduit d'année en année.

Un nouveau protocole en 2013

Le protocole « carrières – rémunérations » des agents de catégorie B traite notamment des avancements. Il s'agissait surtout de gérer la règle du « $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$ » définie par les décrets : il faut au moins $\frac{1}{4}$ d'avancement à l'examen pro pour dégager des avancements à l'ancienneté et inversement, au moins $\frac{1}{4}$ d'avancement à l'ancienneté pour dégager des avancements à l'examen pro. Une année sans avancement possible à l'examen pro et donc sans avancement possible à l'ancienneté, une clause de sauvegarde peut être activée (seulement tous les 3 ans) pour dégager un avancement à l'ancienneté.

Les examens professionnels étant programmés tous les deux ans, le choix a été fait de valoriser les examens professionnels sur deux ans afin de dégager des avancements à l'ancienneté :

- $\frac{3}{4}$ d'avancement à l'examen pro la première année, $\frac{1}{4}$ à l'ancienneté
- $\frac{1}{4}$ d'avancement à l'examen pro la seconde année, $\frac{3}{4}$ à l'ancienneté

L'administration fait démarrer ce tempo à partir du 1^{er} janvier 2014 ce qui se traduira par la valorisation des examens pro des $\frac{3}{4}$ des lauréats de 2013. Pour 2013, l'administration s'en tient au système des ratios (mais hors des règles du protocole de 2007).

Cette règle des « $\frac{1}{4}$ - $\frac{3}{4}$ » ne donne pas les coudées franches à la collectivité pour se définir une politique d'avancement de grade, encore plus pour les petites collectivités. La CFDT se bat au niveau national pour revenir sur cette règle. Les représentants de la fédération Interco au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale s'en sont déjà fait l'écho.

CAP A

Les élus CAP A

CAP A	CFDT	UNSA	CGT
5 sièges	2	2	1

Elus CFDT : Michel Morand (titulaire)
Maurice Berthiau (titulaire)

Les suppléants sont des agents tirés au sort suite au départ de nos deux autres élus CFDT : Hélène Rouzeau (partie en mutation professionnelle en 2013) et Joëlle Berton (en retraite).

Un protocole d'accord négocié en 2007

Le protocole donnait un ratio à « 100 % + fonctionnalité », ce qui se traduisait par un manque de transparence dans les propositions d'avancement et un nombre d'avancement fluctuant d'une année sur l'autre.

Un nouveau protocole en 2011

La négociation de ce protocole a été impulsée par la CFDT (sections Nantes et Nantes Métropole).

Il clarifie les règles d'avancement pour les agents de catégorie A.

Il garantit un déroulement de carrière pour tous les agents.

Il met de l'équité entre les filières (en particulier pour la ville de Nantes et ses 5 filières).

Un agent n'attend pas plus de 3 ans dès lors qu'il remplit les conditions statutaires. Cette durée peut être raccourcie suivant la fonctionnalité du poste occupé (encadrement notamment) et le parcours professionnel.

Les effets du protocole sont bien réels : les chiffres parlent, surtout lors de la première année de mise en œuvre. Mais il reste des motifs de mécontentement notamment pour des agents insatisfait du niveau de fonctionnalité retenu pour leur poste... en particulier quand il le compare à celui du voisin. Sur ce point, l'administration n'a pas joué son rôle de régulation, soit par manque de courage, soit parce qu'elle connaît mal les postes.