



INTERCO 44

NANTES METROPOLE

Retour sur le Comité Technique du 26 janvier 2016

En préambule, l'ensemble des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA) font une déclaration sur la Journée de Solidarité. En effet, les services ont été informés que les agents en variante RTT n'avaient plus le choix : ils se voient prélever 7 h de RTT au titre de la Journée de Solidarité et ne peuvent plus avoir la possibilité de déclarer 7 h de travail supplémentaires. Les personnels comme les organisations syndicales ont été mises devant le fait accompli.

Le Directeur du Département RH déclare découvrir le sujet et qu'il ne voit pas pourquoi les règles auraient changées. Les organisations syndicales insistent pour que l'engagement soit pris que les agents pourront poser 7 h supplémentaires s'ils le souhaitent, mais n'obtiennent pas satisfaction. L'élue au Personnel veut d'abord clarifier la situation.

1. Introduction

Presque 14 mois après les élections professionnelles, Nantes Métropole a enfin un protocole du droit syndical ! Il faut dire que sa négociation avait assez mal démarré début 2015. Le nombre d'heures de décharges syndicales est en légère baisse. Mais deux demandes importantes de la CFDT ont été satisfaites : un effort sur le nombre d'heures est fait côté Nantes en s'alignant sur le mode de calcul des heures de Nantes Métropole plus favorable ; l'application de règles identiques entre organisations syndicales côté Nantes et côté Nantes Métropole (l'employeur s'en tient aux règles de représentativité). Globalement, les remarques des organisations syndicales ont été prises en compte dans le document. Et des chantiers sur des sujets spécifiques sont à l'agenda. La CFDT a signé le protocole et se prononce donc pour en Comité Technique.

Pour : **CFDT, FO, UNSA,**

Contre : **CGT**

2. Gestion de l'emploi

2.A. Modification du tableau des effectifs

10 postes sont requalifiés, plusieurs suite à des promotions internes et réussites de concours.

Abstention : **CFDT, FO**

Pour : **UNSA**

Contre : **CGT**

2.B. Rapport de situation comparée gemmes / hommes

La CFDT indique qu'elle ne prendra pas part au vote car le rapport dresse un état des lieux. En revanche, selon les textes, le Comité Technique doit se prononcer sur le plan d'action pour l'égalité professionnelle (qui n'est pas présenté aujourd'hui).

Dans le rapport, on constate des différences majeures entre hommes et femmes sur les temps

partiels, les congés parentaux, les disponibilités liées à la famille (suivi de conjoint, éducation) très majoritairement féminins. Ceci a des impacts sur les déroulements de carrières et donc aussi la rémunération.

La CFDT pointe enfin qu'il faut aussi regarder la structuration des régimes indemnitaires entre filières qui a des impacts sur les inégalités femmes / hommes. En particulier chez les A lorsque l'on recrute indifféremment un attaché ou un ingénieur sur un même poste. Elle rappelle qu'elle avait adressé un courrier au cours du mandat précédent, puis en 2014 à l'arrivée de Johanna Rolland, demandant un calendrier de négociation sur le sujet... sans nouvelle depuis.

Ne prend part au vote : **CFDT, FO.**

Abstention : **CGT, UNSA.**

2.C. Redéploiement : dispositif spécifique d'accompagnement au reclassement : création d'une indemnité d'encadrement pour les tuteurs.

Ce nouveau dispositif va être mis en place au printemps et va concerner 60 agents en reclassement dans les 2 prochaines années. Déjà présenté à plusieurs reprises, notamment au CHSCT, la CFDT y est favorable. En revanche, elle regrette que le rapport au Comité Technique ne soit pas plus précis sur le rôle du tuteur, même si des informations complémentaires ont été apporté en séance. Pour cette raison, la CFDT ne bloque pas le dossier mais s'abstient.

Ne prend pas part au vote : **CGT, FO**

Abstention : **CFDT**

Pour : **UNSA**

3. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

3.A. Evolution de l'organisation du pôle Erdre et Cens

Création d'une unité Proximité rattachée aux Services Techniques composée de deux postes de techniciens (transformation d'un poste vacant d'ingénieur et transfert d'un poste du bureau d'études). Le changement se fera à moyen terme (départ en retraite).

D'autre part, un poste de la Direction Energie Environnement et Risques est définitivement transféré au pôle pour le Projet Global Nantes Nord.

La CFDT émet des réserves sur les impacts sur la charge de travail des agents du bureau d'études et demande plus de clarté sur leurs fiches de postes.

Abstention : **CFDT, FO**

Pour : **UNSA**

Contre : **CGT**

3.B. Evolution de l'organisation du pôle Loire Chézine

La cellule de gestion (8 agents) est réorganisée pour répondre aux difficultés tant internes qu'externes que rencontre le service. Elle se restructure en 3 secteurs (Ressources, Finances Comptabilité, Marchés) en s'inspirant de l'organisation des cellules de gestion d'autres pôles. D'autres ajustements sont proposés : création d'un poste d'assistant dans les services techniques, changement de rattachement hiérarchique de la cellule Ressources mutualisée entre les Directions Développement urbain et Développement économique.

La CFDT pose des exigences en soulignant que la formation entre agents n'est pas suffisante et que les formations CNFPT sont nécessaires pour consolider les nouvelles compétences. Le pôle confirme que les agents auront des formations CNFPT. La CFDT souligne également que le projet est inégalement reçu et que tous les agents qui ne s'y retrouvent pas. Malgré ces réserves, la CFDT ne veut pas maintenir le statu quo et s'abstient pour ne pas bloquer le

projet.

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Contre : **CGT**

4 . Direction Générale Ressources

4.A. Département des Ressources Humaines

Des libellés de services sont modifiés à la Direction Qualité de Vie et Santé au Travail. La Direction Admsinitration des Ressources Humaines est réorganisée avec la création d'un pôle Projets et Activités Transversales (intégrant Unités CAP et Relations Agents), un service Temps de travail, Déplacements et MobiNantes +, et une unité Gestion agents non permanents (pendant du Service Gestion individuelle pour les titulaires).

L'ensemble des organisations syndicales relisent leur déclaration sur la journée de solidarité. Le Directeur du Département RH et la Directrice ARH disent qu'ils ne sont pas au courant. L'élue au Personnel demande du temps pour vérifier ce point.

Après une suspension de séance, l'ensemble des représentants du personnel annoncent qu'ils émettent un avis défavorable, ce qui permettra de faire le point sur la journée de solidarité lors d'un Comité technique reconvoqué. Le Directeur du Département RH s'empresse de dire qu'il n'y aura pas de second Comité technique puisque le dossier ne fait pas l'objet d'une délibération en Conseil métropolitain. La CFDT fait remarquer qu'il y a une transformation de poste dans le cadre de la réorganisation, donc une délibération... donc la nécessité d'un nouveau Comité technique !

Contre : **CFDT, CGT, FO, UNSA**

5. Direction Générale Culture

5.A. Direction du Patrimoine et de l'Archéologie : ouverture du Centre d'Interprétation et d'Animation du Patrimoine (Rezé)

Le CIAP fait partie des équipements transféré à la Métropole en 2015. Il doit ouvrir au public courant 2016. Actuellement 2 agents travaillent sur le projet. Le rapport au Comité Technique acte le recrutement de 3 agents supplémentaires, les grands principes des plannings de travail et la création d'une régie de recettes. Ces points feront l'objet de nouveaux rapports au Comité Technique en 2016.

Abstention : **CGT**

Pour : **CFDT, FO, UNSA**