



Retour du Comité Technique 19 septembre 2016

Introduction

Approbation des comptes rendus du 27/05/16 et du 7/06/16, vote POUR unanime.

Gestion de l'emploi

2.A Tableau des effectifs ville de Nantes et CCAS

De nombreux questionnements concernant les postes des écoles se sont posés. La CFDT est intervenue sur les postes d'AER, nous demandons des postes pérennes à 100 %.

Nous rappelons également que d'autres secteurs à l'éducation sont en difficulté afin de répondre à l'augmentation de la charge de travail. Cela est due à l'accroissement de la population nantaise mais aussi aux nombreux projets que les agents doivent mettre en place pour répondre à la commande politique. Les équipes administratives du secteur vie éducative sont en surcharge de travail sans augmentation d'effectifs et sans priorisation des besoins ,

Vote : abstention : **CFDT/CGT/FO/CFTC** Pour : UNSA

2.B Présentation du bilan social 2015

Ce dossier présenté lors d'une réunion spécifique en amont du CT, apporte une photographie sur un temps donné de l'état de la collectivité, bilan des postes, des absences, du nombre d'agent...

Pour la CFDT et pour faire suite à notre courrier envoyé le 25 Août à Mme Le Maire sur le dialogue social, nous interpellons de nouveau Mme Lefranc sur nos propositions de chantiers prioritaires à la lecture de ce focus. Il est important d'ouvrir certains dossiers, notamment celui de la Précarité, le travail sur les risques psycho-sociaux dans nos services, (cf : courrier du 25/08/16 sur le blog www.cfdtnantesvillemetropole.fr), l'égalité pro.

La CFDT apprécie l'effort qui a été fait concernant la présentation des bilans sociaux ville de Nantes / Nantes Métropole . En effet , nous avons demandé les années précédentes que les bilans soient présentés à l'identique afin de pouvoir comparer les deux collectivités .

Dossier pour information.

2.C Fiche de gestion RH

Rémunération des agents contractuels et indemnité de mission ponctuelle

la DRH a déjà présenté des fiches techniques similaires lors d'un CT précédent. Nous avons exprimé notre désaccord sur ce procédé qui ne nous semble pas très transparent.

Ces fiches ont un but d'harmoniser des règles RH entre les deux collectivités en ne les repassant en CT que pour information et surtout sans concertation préalable afin de comparer

les règles appliquées d'une collectivité à une autre . Nous veillons à ce que ces règles dans nos collectivités ne soient pas harmonisées vers le bas par de simples fiches techniques .

Encore une fois pas de vote, dossier pour information.

2. D Modalités de rémunération des agents volontaires participant aux élections politiques

La collectivité nous présente les nouveaux modes de rémunération des participants volontaires aux élections. Afin que les agents soient rémunérés du même montant selon leur fonctions et non leur grade comme auparavant.

Le montant de cette vacation sera donc fixe et propre à chaque fonction

Fonctions à pourvoir	Amplitude horaire estimée	Rémunération proposée**	Rémunération antérieure *
Agents travaillant en journée dans un bureau ou lieu de vote (fonctions de chefs de centre, assistants, secrétaires...)	Amplitude pouvant aller de 7h à 22h30 (plus généralement 7h30 – 22 h)	forfait de 355,13 €	305 €
Agents travaillant en soirée (saisie et contrôle des PV, manutention et autres missions similaires)	Amplitude 20h – 23h environ	forfait de 83,56€	Contrôles des PV : 64,16 € en moyenne Manutention : 79,75€ en moyenne
Chauffeurs	4 heures	forfait de 104,45€	B et C : 97,07€ en moyenne
Cadres du secteur élections	Journée + soirée	Cumul forfait journée et soirée soit 438,69€	A : 415€

* il s'agit de montants moyens, la rémunération variant en fonction de l'indice détenu.

** les montants de ces forfaits sont indexés sur l'évolution de la valeur du point d'indice au 1^{er} janvier

La CFDT intervient sur ce dossier spécifiant que ce mode de calcul n'est pas favorable aux agents de catégorie C, nous demandons que les montants soient indexés.

Nous précisons que les montants des forfaits non pas été augmentés depuis 2012 et nous demandons que les heures supplémentaires de nuit soient rémunérés en + du forfait.

Le forfait sera revalorisé au coût de l'indice mais le dépassement horaire de nuit ne sera plus rémunéré.

Mme Lefranc rappelle que la municipalité fait appelle à des bénévoles et que les élus ont souvent un retour négatif concernant la rémunération des agents territoriaux, contrairement au bénévole.

Nous lui rappelons que l'agent territorial est là pour veiller au bon fonctionnement des élections et que le nombre des citoyens bénévoles est très insuffisant pour tenir tous les bureaux de vote de la ville de Nantes. Les présidents de bureau sont souvent ravis de s'appuyer de l'expérience et l'expertise des agents pour tenir les bureaux et rédiger le procès verbal.

Vote : Contre **CFDT/FO** Abstention : CGT Pour **CFTC/UNSA**

2.E Carrières et rémunération : impact indemnitaire

2.E1 Ajustement et mise à jour du référentiel relatif aux compléments de rémunération liés aux fonctions et de sujétions des agents de catégorie C

Ce dossier fait suite au comité de suivi carrières et rémunérations qui se réunit une fois par an .

La CFDT dénonce la méthode employée lors de ce comité de suivi .Les revendications de la CFDT n'ont pas abouti car pas étudiée par la collectivité. Pourtant nos demandes d'augmentation du niveau de RIE pour certains métiers étaient justifiées, par la reconnaissance de la pénibilité et la qualification . Mais aussi, nous réclamons une équité , métier identique d'une collectivité à une autre prime identique.

Aujourd'hui ce n'est pas la réalité : ex un mécanicien ville de Nantes 96 € à Nantes métropole 155€ (référentiel métier de 2013). Le réajustement doit réduire les inégalités et prendre en compte les évolutions des métiers.

La CFDT intervient car un élément du dossier a été omis pourtant acté au CT DE JUIN.

Il est indiqué que les 5 agents du restaurant social Pierre Landais passent de niveau RIE A à B soit une augmentation de:46€

Ce service en restructuration a présenté une réorganisation au CT de juin 2016 .

Dans l'organigramme un poste d'adjoint technique de restauration assure dorénavant les missions de coordination et d'animation de l'équipe de 4 agents .

Nous avons demandé que ce poste soit requalifié en poste d'agent de maîtrise .Refus de la collectivité mais en contrepartie , on accordait un RIE de 110 € à cet agent encadrant. L'accord n'était pas totalement satisfaisant car la prise en compte de la responsabilité ne passe pas par le RIE mais par un avancement de grade .Nous avons accepté tout de même cette proposition qui permettait une augmentation salariale pour l'agent.

Seulement cet accord a été oublié, puisque les 5 agents de restauration Pierre Landais ont leur RIE requalifié en niveau B soit 96 €. Nous demandons une rectification pour ce POSTE DE coordonnateur, qu'il passe en niveau C de RIE soit 110 € ou mieux que le poste soit requalifié comme agent de maîtrise.

Vote : Abstention à l'unanimité

2.E.2 Création d'un régime indemnitaire de grade « directeur principal police municipal »

A la suite de la création du grade de directeur principal de police municipal lors du CT de juin 2016, un agent a été promu lors de la CAP de juin. Aussi, il convient de délibérer sur la création d'un régime indemnitaire de grade propre à ce nouveau grade. (présentation ville)

Vote : Abstention à l'unanimité

2.F Application du dispositif « transfert primes / points » pour les agents non titulaires (P.P.C.R)

Le décret n° 2016-588 du 11/05/2016, pris en application de l'article 148-I-A de la loi n° 2015-1785 du 29/12/2015 de finances pour 2016, vient de fixer les modalités de l'abattement appliqué sur tout ou partie des indemnités perçues par les fonctionnaires civils.

Ce décret ne concerne pas les contractuels , la collectivité souhaite que les mêmes modalités soient appliquées pour une équité de traitement entre les fonctionnaires et les contractuels .

Pour la CFDT est une mesure hors décret qui n'a donc pas obligation à s'appliquer.

Vote : Abstention **CFDT** /CGT/ UNSA contre CFTC/FO

3.A Département Finances Marché Performance : mutualisation de la direction des Finances-Organisation cible (phase intermédiaire)

Ce dossier est présenté pour information.

La CFDT a rencontré des agents du service finance inquiets du changement de lieux de travail : le regroupement des équipes de ce service va se faire dans quel locaux ? : mairie centrale ou Nantes métropole . Le directeur nous informe que les agents travailleront à Valmy, quand des bureaux pourront être libérés.

4.A Département Territoires et proximité -SEVE : évolution de l'organisation sur Service Accueil et Surveillance

La CFDT acte la phase expérimentale mise en œuvre depuis quelques mois afin de réorganiser le service accueil et surveillance parcs et jardins . Plus aucune équipe fixe mais des équipes mobiles .

Les agents de maîtrise sont satisfaits de la suppression de la coupure de 4h , cela améliore leur qualité vie travail/vie personnel. Des procédures sont mis en place pendant les heures d'absence des agents de maîtrise en cas de difficultés des agents de surveillances : astreintes...

La CFDT s'interroge sur la suppression de 2 postes en surnuméraire .Pourtant la direction constate une augmentation de la charge de travail car les parcs sont de plus en plus fréquentés et la production des déchets plus importante. Cette suppression n'est donc pas justifiée.

Vote : Abstention **CFDT**/CGT/UNSA/CFTC Contre FO

4.B Département du Développement Urbain – service logement : adaptation temporaire de l'organisation

Dans ce dossier, il s'agit pour le service logement d'être en mesure de supporter le surcroît d'activités liés à ces processus de relogement dans le cadre des trois secteurs relevant du Programme National pour la Rénovation Urbaine, en bénéficiant du renfort d'un poste de catégorie A jusqu'au 31/12/2018 (présentation ville)

Vote : Pour **CFDT** Abstention CFTC/CGT/UNSA/FO

5.A Département Enfance et Éducation – direction de la Petite Enfance : ajustement de l'organisation du secteur RH de la cellule de gestion

Ce dossier vise à améliorer le suivi des recrutements des agents temporaires par un partage de l'activité entre les 2 postes de gestionnaire.

Une répartition par territoire ce qui permettra de rencontrer lors d'un entretien les personnels recrutés.

La CFDT intervient sur :

- L'organisation des remplacements des absences prévisibles.

- L'amélioration de l'accueil des agents temporaires, éviter l'isolement dans de petites structures dès le 1^{er} jour, demande d'une formation préalable pour certaines fonctions .
- Nous rappelons également que l'illettrisme ne doit pas être un frein à l'embauche, pour un adjoint technique AEMA des codes couleurs ont été mis en place sur les produits afin que les agents soient autonomes malgré les difficultés de lecture.

Vote : Pour **CFDT/UNSA/CFTC/CGT** Abstention FO

6.A Dispositifs de vidéo-protection au sein des établissements culturels :

- Espace Jacques Demy

La Ville de Nantes a souhaité renouveler au sein de l'espace Jacques Demy son dispositif de vidéoprotection afin d'assurer la sécurité des personnes et notamment des agents présents sur le site, de prévenir des atteintes aux biens et de protéger globalement le bâtiment public. Ce dispositif permet de répondre aux problèmes d'incivilités, de dégradations ou de vols.

- Conservatoire

La ville de Nantes a souhaité mettre en place au sein du Conservatoire un dispositif de vidéoprotection afin de contribuer à la sécurité des personnes et notamment des agents présents sur le site, de prévenir des atteintes aux biens et de protéger globalement le bâtiment public.

Le Conservatoire, accueille chaque année plus de 1700 élèves (musique, danse et art dramatique) et est ouvert à tous les publics. Ce dispositif permet de répondre aux problèmes d'incivilités, de dégradations ou de vols.

Dossier pour information.