



INTERCO 44

VILLE
DE NANTES

Retour Comité Technique du 6 mars 2017

1-A Approbation des procès-verbaux des 21, 25, 29 novembre 2016

Avis favorables de toutes les organisations syndicales



1-B Bilan de l'articulation des instances statutaires CT/CHS-CT (information)

La CFDT est intervenue car l'articulation n'est pas complètement satisfaisante entre les instances CHS-CT et CT.

Les CHSCT n'ont pas encore terminé leurs analyses sur certains dossiers et pourtant ceux-ci sont présentés en CT. Cela passe trop tôt, les mandatés CHSCT alertent sur les méthodes de diffusion des dossiers parfois présentés sur table alors que nous demandons qu'ils soient consultables bien en amont.

Les dossiers sont amenés en fonction du calendrier et non de l'avancée du dossier.

Ce n'est pas satisfaisant pour avoir une qualité dans le dialogue social.

La CFDT dénonce aussi la difficulté des mandatés d'être déchargés de leur poste de travail pour suivre les dossiers CHS-CT et de prévoir des remplacements dans les services.

2-A Tableau des effectifs ville de Nantes et CCAS

Pas d'intervention de notre part sur ce dossier, c'est une photographie de l'état des postes sans une réelle visibilité.

Vote : ABSTENTION = CFDT/CGT/CFTC/UNSA CONTRE = FO

2-B État des lieux des postes en surnombre au 31/12/2016 (information)

De nouveau, la CFDT demande d'ouvrir le dossier des auxiliaires horaires. Le protocole de 2010 sur la gestion des remplacements (non signé par la CFDT) a limité le temps de contrat de remplaçant à 1 an .

Certaines directions ont des métiers en tension, auxiliaires de soins, cuisinier, ATSEM . Pour ces métiers spécifiques où les recrutements se font par concours , les temporaires peuvent rester jusqu'à 2 ans . Seulement, cette souplesse n'est pas suffisante, encore beaucoup de turn-over dans les équipes.

Il faut sans cesse accueillir et former de nouvelles personnes, ce qui ajoute de la charge de travail aux agents titulaires et une difficulté pour assurer une continuité du service public satisfaisante.

Il n'y a pas de vote ce dossier est présenté pour information.

2-C État des lieux des postes vacants au 31/12/13 (information)

La CFDT déplore le nombre de postes vacants dans la collectivité. On peut constater qu'ils se situent dans les directions où l'usure professionnelle est la plus importante, taux d'absentéisme élevé, ce qui interroge d'autant plus. (ex : DPE ,EDUCATION , DEMS).

La CFDT réaffirme le manque d'anticipation de la collectivité des départs en retraite ou des mobilités. L'organisation des recrutements est aussi à revoir comme à l'éducation où un seul recrutement par an est organisé sur une direction de 800 agents. Le service fonctionne avec des temporaires horaires à temps non complet pour la plupart ce qui entraîne une précarité pour ces salariés (en majorité féminine). Les postes peuvent restés vacants pendant plusieurs mois.

Il n'y a pas de vote ce dossier est présenté pour information.

2-D Parcours Professionnel Carrière Rémunération :

avancement de grade pour la catégorie B

La CFDT ne se satisfait pas du temps de concertation pour ce dossier. Ce n'est pas abouti, pourtant il passe en CT. Le groupe de travail n'avait pas encore tranché sur certaines questions : mesure de fin de carrière et sur le congé parental.

La mesure de fin de carrière :

- pour l'avancement au 3ème grade en fonction du niveau de responsabilité, nous pensons que c'est une décision qui crée une double peine pour les agents positionnés sur les postes de niveau 1.
- nous avons aussi demandé qu'en cas de tenue de poste « à améliorer » (qui empêche cette mesure), un regard soit porté en CAP sur les évaluations des 2 années précédentes (ceci pour ne pas pénaliser pour toute la durée de la retraite en s'appuyant que sur une seule année d'évaluation).

La CFDT rappelle que ces agents sont déjà pénalisés tout au long de leur carrière par un frein à l'avancement de grade. Les postes de niveau 2 sont peu nombreux, la mobilité vers ces postes est quasiment impossible, de plus la différence de responsabilité est déjà marquée par une prime de fonction inférieure (différence 50 € / mois).

Nous rappelons aussi que la classification des niveaux de fonctionnalité a été faite à la hache sans prendre en compte tous les critères retenus dans le protocole et que pour cette raison cette classification est souvent perçue comme injuste et inéquitable entre les filières. Depuis 2014, nous demandons de réétudier les niveaux de responsabilité selon les fiches de postes avec objectivité, jusqu'alors l'élue a toujours refusée de rouvrir ce chantier.

Le congé parental :

La CFDT intervient sur la décision de retirer *les agents en congé parental* des listes d'avancement (même quand l'agent prend un congé parental au cours de l'année). Le texte de loi précise la situation du fonctionnaire en congé parental. Il est écrit dans la loi du n° 2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n° 20121061 du 18 septembre 2012 : « que l'agent maintient l'avancement d'échelon en totalité la 1ere année et les conditions de services effectifs exigée pour un déroulement de carrière (avancement de grade... sont retenues en totalité la 1ere année). Ce sont Les nouvelles modalités de prise en compte des périodes de congé parental accordées à compter du 1er octobre 2012 ».

La CFDT souhaite que l'agent qui prend un congé parental l'année de l'avancement reste sur les tableaux d'avancement. D'ailleurs, le tableau d'avancement est élaboré en prenant en compte l'effectif de la collectivité au 1er janvier de l'année et l'avancement est rétroactif au 1^{er} janvier. La CFDT demande que le congé parental ne soit pas discriminant pour les personnels féminins.

Votes : CONTRE = CFDT/FO ABSTENTION = UNSA/CFTC

La CGT ne prend pas part au vote .

2.E- BP 2017 – Présentation des données relatives à la masse salariale (information)

Présentation des chiffres

- Hausse de la masse salariale de 3,6 % pour la ville.
- Augmentation successive de la valeur du point pour les permanents (0,6 % au 01/07/2016 et 0,6 % au 01/02/2017) pèsent pour 2,7ME au total.
- Le coût de la mise en œuvre des accords PPCR représente 2,4M€. En contrepartie, une diminution est attendue du glissement vieillesse technicité de l'ordre de 1/3 du fait du passage au cadencement unique de l'avancement d'échelon. (GVT porté à 1,6M€ plutôt que 2,3M€)

Tous ces points sont abordés sur Intranantes sous la rubrique « S'informer sur la collectivité »- Rapports annuel et chiffres.

3.A- département Territoires & Proximité – SEVE

3.A.1- Service accueil et surveillance : ajustement des modalités de fonctionnement

Ce dossier présenté et suivi depuis plusieurs CT en arrive à sa phase terminale. Un diagnostic de l'entité « Accueil et Surveillance » montrait la nécessité de repenser les circuits des agents et de tendre à l'équité entre équipe mobile.

Après quelques expérimentations, un choix c'est porté sur les circuits les plus appropriés. Un retour a été fait aux organisations syndicales en amont du CT.

C'est pourquoi, la CFDT a voté « Pour ». Ce dossier a été bien mené .

Vote : POUR = CFDT/CFTC/UNSA ABSTENTION = FO/CGT

3.A.2 – Secteur arboriculture Urbaine : ajustement du dispositif d'astreinte pour les interventions d'élagage

Il est proposé ici de répondre a une demande des agents en astreinte. Le dispositif actuel est performant et bien coordonné. Cependant, plusieurs élagueurs trouvent soutenue le rythme de la semaine d'astreinte. (1/5 semaines)

De ce fait, il est proposé de desserrer le rythme des astreintes et d'intégrer les évolutions réglementaires (décret 2015-415 du 14 avril 2015) ainsi que les dispositions présentées en CT du 25 novembre 2016.

En 2016, 12 jardiniers ont pu être formés au métier de bûcherons nacellistes. Ils sont désormais habilités pour assurer des opérations de tronçonnage en hauteur à bord d'une nacelle. Ils vont ainsi intégrer l'effectif des 10 adjoints techniques élagueurs assujettis à l'astreinte, il pourront travailler en binôme accompagnés d'un élagueur.



La possibilité sera donné aux agents de choisir un cycle d'astreinte soit 1 semaine /6 soit 1 semaine sur 12.

Pour toutes ces raisons, le suivi et la présentation du dossier en amont du CT.

la CFDT à voté POUR ce dossier.

Vote : POUR = CFDT/UNSA/CGT/CFTC ABSTENTION = FO

4.A – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction de la Relation aux Usagers : formalités administratives : extension de la procédure de délivrance des passeports biométriques à celle des cartes nationales d'identité

Nouvelles procédures imposées par l'état . Ce dispositif a des impacts pour les usagers et les agents. Les difficultés sont bien réelles, pas assez de stations de recueil des demandes, 18 seulement au lieu de 50 avant (car le matériel spécifique n'est pas suffisant).

Pour la CFDT, le dossier n'est pas suffisamment préparé. pas assez de matériels , un impact sur l'organisation du travail des agents , manque de sécurisation des lieux (titres stockés sans sécurisation) pas d'organisation pour la destruction des titres.

Impact sur le travail des agents de Allonantes pour la prise de rendez-vous. Service déjà très sollicités par les usagers (surcharge de travail).

Pour toutes ses raisons même si ces mesures sont nationales, nous votons CONTRE ce dossier car pas de moyens supplémentaires et pas d'organisation du service.

Votes : CONTRE = CFDT ABSTENTION = CFTC POUR = UNSA

La CGT et FO ne prennent pas part au vote

4.B. Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction Vie Associative et Jeunesse :

4.B.1 – Régularisation des horaires de travail sur la période estivales

Adaptation temporaire des horaires pour les agents d'accueil et d'entretien fixes et mobiles de la DVAJ.

Vote : POUR = CFDT/CFTC/UNSA/FO ABSTENTION = CGT

4.B.2 – Mode de gestion du temps de travail des coordonnateurs vie associative et jeunesse

Le dossier propose d'harmoniser le gestion du temps de travail des coordonnateurs de la DVAJ. Afin qu'ils bénéficient du même mode de comptage que les coordonnateurs Adolescence et Jeunesse. Une expérimentation depuis décembre 2015 démontre que les agents sont satisfaits en partie de ces nouvelles règles de la « variante RTT ».

La CFDT félicite l'accompagnement fait sur ce dossier, les collègues sont satisfaits des temps d'échanges et de la confiance partagés avec la direction.

Vote : POUR = CFDT/UNSA/CFTC ABSTENTION = FO CONTRE = CGT

4.B – Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires – Direction des Sports : ajustement des moyens dédiés à l'ingénierie de la démarche pratiques sportives libres

Il est proposé de renforcer les moyens d'ingénierie spécifiquement dédiés au sein de la direction de sports par l'arrivée d'un chargé de mission « pratiques sportives libres » de catégorie A. Il a été proposé à l'agent en poste à la mission dialogue territorial qui pilotait jusqu'à présent la plateforme numérique de continuer en assurant cette nouvelle mission vers la direction des sports.

La CFDT, s'est inquiétée sur le choix de l'agent et la non parution aux ACI. Les réponses apportées en séance nous ont convaincu (Les compétences de l'agent choisi sont en phase avec les besoins du service.)

Vote : POUR = CFDT/CGT/UNSA CONTRE = FO ABSTENTION = FO

4.D – Département Prévention et Solidarités – Direction de l'Inclusion sociale : Centre Nantais d'Hébergement des Réfugiés : extension de l'offre d'accueil

« La mission principale du CNHR est de favoriser l'insertion des personnes réfugiées principalement au sein de l'agglomération nantaise, au moyen d'une offre de prise en charge adaptée et contractualisée.

C'est donc fort de cette expérience que le CNHR a répondu à ce 2ème appel (projet national en septembre 2016). Le gouvernement demande d'étendre le dispositif, la ville fait le choix d'accueillir de 22 places supplémentaires. Ceci sera intégré au dispositif d'accueil « Hors les murs », afin de contribuer à renforcer l'accueil des personnes vulnérables bénéficiant d'une protection internationale. »...

La CFDT sur ce dossier a réagi pour les agents car les moyens humains dédiés sont trop faibles. 0,7 ETP de chef de service éducatif, 1ETP d'assistant socio-éducatif ce qui porte à 5,8 ETP d'ASE, augmentation de 0,2 ETP de temps psychologue .Le dossier ne montre pas de temps supplémentaire administratif pour la gestion des dossiers en constantes augmentation.

Pour toutes ces raisons la CFDT décide de s'abstenir.

Vote : ABSTENTION = CFDT POUR = CGT/FO/UNSA/CFTC

5.A – Direction du patrimoine et de l'Archéologie : mise en œuvre de la plateforme « Wikipatrimoine »

Le projet de « Wikipatrimoine » nantais prendra la forme d'un portail numérique contributif, conçu comme une plate-forme agrégative des savoirs, partagés et enrichis par la contribution citoyenne.

Pour permettre la mise en œuvre il est proposé le recrutement de 2 agents :

- 1 assistant de conservation en charge des ressources documentaires multimédia.
- 1 recrutement temporaire (3 ans) d'un ingénieur pour le pilotage technique du projet

Vote : POUR = CFDT/CFTC/UNSA/FO ABSTENTION = CGT