



INTERCO 44
NANTES METROPOLE

Retour sur le Comité Technique du 31 mai 2017

1.A Approbation des Procès Verbaux des Comités techniques du 2 et du 10 mars 2017

Les compte-rendus sont approuvés.

2. Gestion de l'emploi

2.A. Projets d'apprentissages

33 postes d'accueil sont ouverts à Nantes Métropole. 17 contrats sont en cours et 16 nouveaux projets sont proposés pour 2017-2018. Nos deux collectivités participent à une expérimentation portée par la Région qui permet d'élargir la limite d'âge d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans.

Abstention : CGT

Avis favorable : **CFDT, UNSA, FO**

2B. Plan de formation

Suite à la décision du CNFPT de diminuer de moitié le nombre de jours de formations annuels, l'Administration a pris l'engagement que les agents ne seraient pas pénalisés et que les formations qui ne seront plus assurées par le CNFPT le seront par des prestataires privés.

La CFDT reste toujours en attente d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui nous donnera plus de lisibilité sur les besoins de recrutement et de formation à moyen termes. Nous sommes confrontés à un enjeu important de repositionnement de collègues et demain, peut-être aussi une demande de changer de parcours professionnel plus importante. Comment s'articuleront demain ces enjeux avec les nouveaux dispositifs CPF (Compte Personnel de Formation), CPA (Compte Personnel d'Activité)... ?

La CGT et l'UNSA réinterpellent l'administration sur son refus de donner des tickets de bus aux agents allant en formation à la journée ce qui engendre un échange un peu virulent avec le directeur du Département RH. En réponse, celui-ci propose une étude sur l'utilisation des véhicules de service pour se rendre en formation. Provocation ? En tout cas, la CGT valide cette proposition.

Abstention : **CFDT, CGT, FO**

Avis favorable : **UNSA**

2C. Rapport de situation comparée femmes hommes

Beaucoup de données (et d'écarts !) s'expliquent par des éléments factuels :

- 36 % de femmes et 64 % d'hommes dans l'effectif permanent.
- 13 % de femmes et 87 % d'hommes dans la filière technique, la filière la plus nombreuse dans la collectivité.
- 25 % de femmes et 75 % d'hommes dans la catégorie C, la filière la plus nombreuse dans la

collectivité.

Les chiffres sur la répartition sexuée des principaux métiers montrent que nous sommes loin de la mixité sur certaines métiers... Le recrutement de femmes sur les métiers majoritairement exercés par les hommes contribue à changer la donne mais les évolutions ne se verront que sur du très long terme... encore faut-il recruter ! On constate aussi que cela aboutit à avoir des femmes en moyenne plus jeunes que les hommes, en particulier en catégorie C, ce qui aboutit à des écarts de salaires.

Au niveau des parcours professionnels, certains chiffres nous questionnent :

- Les femmes sont surreprésentées dans les préparations aux concours, ce qui peut être le signe d'une aspiration des femmes à fait évoluer leur carrière.
- Pour autant, le taux de mobilité interne chez les femmes en catégorie C est très faible (0,5 %) comparé à celui des hommes (7 %) alors qu'il est supérieur à celle des hommes en B (5,4 % contre 3,5 %) et en A (5,8 % contre 3,6 %).
- Enfin, les femmes sont surreprésentées dans les départs pour mutation dans une autre collectivité (29 femmes pour 9 hommes).

L'analyse mérite d'être affinée mais est-ce le signe que les femmes ne parviennent pas à construire leur parcours professionnel au sein de la collectivité ?

Enfin, le partage inégal des tâches domestiques et de l'éducation des enfants entre les hommes et les femmes pèse encore lourd et explique le recours très majoritairement féminin aux temps partiel, aux congés parentaux, à la PGJE... Si ce sujet ne relève pas de la responsabilité de l'employeur, il peut néanmoins le faire avancer en travaillant sur la conciliation des temps... et pour que les hommes aussi puissent prendre leur part !

- En travaillant sur une charte des temps pour cadrer le travail collectif et éviter ce qu'on a pu voir ici ou là : des réunions de services à 18 h... ou des Comités techniques le mercredi après-midi.
- En développant le télétravail.
- En réinterrogeant les pratiques managériales.

La CFDT note que pour la première fois, le plan d'action est joint au rapport de situation comparée femmes / hommes.

La DGA Ressources rappelle que le travail sur le Régime Indemnitare des A permettra un traitement plus égalitaire et que le "télétravail" ainsi que "le droit à la déconnexion" sont des sujets planifiés à l'agenda RH pour fin 2017 début 2018.

Avis favorable : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#), [UNSA](#)

3. Direction Générale Environnement et Services Urbains

3A. Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement : renforcement du dispositif de vidéoprotection anti intrusion du site de Tougas (pôle assainissement) et contrie (pôle eau)

Dossier présenté pour information. Suite à des actes de malveillance à Tougas, la vidéoprotection est renforcée. Le site de la contrie est équipé dans le cadre de la mise en conformité avec la réglementation.

3B. Direction Energie Environnement Risques : Conseil en Energie Partagé : mutualisation de personnel avec les communes de moins de 10000 habitants.

Un poste de technicien est créé pour assurer du Conseil en Energie Partagé entre 9 communes (environ 50 000 habitants) pour améliorer l'efficacité énergétique et le développement des énergies renouvelables du patrimoine public des communes. Le dispositif est soutenu financièrement par l'ADEME pendant 3 ans, renouvelable 1 fois. Une facturation est adressée aux communes adhérentes. L'ADEME conditionne son aide à l'embauche d'un non fonctionnaire.

Abstention : CGT, FO

Avis favorable : CFDT, UNSA

4. Direction Générale Information et Relation au Citoyen : évolution organisationnelle

Un poste de A est créé pour 18 mois pour mener le double projet de refonte de nantes.fr et nantesmetropole.fr. Mais parallèlement, un poste de C sera supprimé lors de sa vacance. Refonte des sites, refonte des maquettes, tensions et instabilité dans les équipes, ... une suppression de poste est-elle vraiment la réponse dans ce contexte ?

Autres modifications : rattachement du responsable "éditorial / lettre information Nantes Métropole" directement auprès du DGA ; changement de nom du studio graphique qui devient "pôle de la Direction artistique".

Abstention : UNSA, FO

Avis défavorable : CFDT, CGT

5. Direction Générale Secrétariat Général : création d'une Mission Animation des Politiques Publiques et de l'Innovation Interne

La Mission Animation de la Démarche Managériale est rebaptisée Mission Animation des Politiques Publiques et de l'Innovation Interne : une part des missions est transférée à la Direction Organisation (cf dossier ci-dessous). On attend toujours d'être convaincu des effets de l'Innovation Interne sur nos pratiques professionnelles.

D'après le dossier, la mission "demeure à effectif constant" : 1 poste directeur auquel est rattaché un poste d'assistant et le service Documentation (1A, 2B et 1C)... "dont un poste de catégorie B (*vacant en septembre*) sera supprimé au Conseil Métropolitain du 13 octobre 2017". Pourquoi L'administration répond que la suppression du poste avait été actée avant la réorganisation dans le but de participer à l'effort de la collectivité de réduction des effectifs. Un travail sera mené pour revoir l'activité du service

Abstention : CFDT, UNSA

Avis défavorable : CGT, FO

6. Transfert de l'animation du projet managérial à la Direction Organisation

La démarche managériale arrive donc à la Direction Organisation. L'effectif ne bouge pas.

Comment sera absorbée la charge de travail supplémentaire ? Réponse de la directrice: l'activité sera cadencé de manière à ce que le plan de charge de l'équipe soit allégé pour dégager de la marge sur la démarche managériale

Abstention : CFDT, UNSA, FO

Avis défavorable : CGT

7. Direction Générale Déléguée à la cohésion Sociale - Département Citoyenneté, Vie Sociale et Territoires - Direction des Sports : ajustements de l'organisation présentée au CT de mai 2016.

Les évolutions concernent l'organisation du secteur Est, en grande partie le services de la Ville de

Nantes (organisation des équipes , positionnement des agents de maîtrise, horaires). Sur le volet Nantes Métropole, le poste de A en charge de la gestion du stadium métropolitain voit ses missions élargies à des fonctions d'adjoint au responsable du service Equipements Sportifs Métropolitain.

Avis favorable : **CFDT**, CGT, FO, UNSA