



INTERCO 44
NANTES METROPOLE

Retour sur le Comité Technique du 19 septembre 2017

En résumé :

Encore un loupé : le dossier sur les avancement de grade des A pour 2017 termine la discussion engagée avec les organisations syndicales depuis le printemps sur le sujet. Si des avancées sont à noter pour les filières administratives, culturelles, médico-sociale et animation, nous regrettons que la filière technique soit pénalisée. Pourtant, en s'en tenant au statut quo de 2011 sur la filière technique, l'employeur aurait pu obtenir un accord... mais le souhaite-t-il vraiment ?

Une bonne nouvelle : la création d'une autorisation d'absence pour le-la conjoint-e de la femme bénéficiaire d'une assistance médicale à la procréation (PMA).

Des évolutions organisationnelles :

- . avec des risques de mal-être à la Direction de la Communication interne
 - . avec des surcharges de travail à la Direction de la Commande Publique
 - . avec des incertitudes sur la réussite de la fin du fini-parti à la Direction des déchets
- Et la création d'un nouveau service de 17 agents : le Centre de Supervision Urbain Métropolitain (vidéoprotection).

Enfin, des délégations de service public sur le stationnement qui nous ont amené à alerter sur la situation de nos collègues de Nantes Métropole Gestion Equipement (NGE) en pleine restructuration au mépris du dialogue social et des accords collectifs.

1. Introduction

Les procès-verbaux des Comités techniques des 15, 29 et 32 mai sont approuvés.

2. Gestion de l'emploi

2.A. Tableau de suivi des effectifs

6 transformations de postes. 1 création de poste en surnombre : il s'agit d'assurer dès maintenant le remplacement d'un agent malade et bientôt en retraite, sans attendre son départ effectif de la collectivité. Nous approuvons ce type de mécanisme qui permet de ne pas faire trop longtemps durer des situations instables dans les équipes.

Abstention : FO, UNSA

Avis favorable : CFDT

Avis défavorable : CGT

2.B. Présentation du bilan social 2016 (pour information)

Peu de choses à dire en séance sur ce bilan qui nous a été présenté à plusieurs reprises. Nous regrettons de ne pas arriver à s'accorder avec l'employeur sur des indicateurs plus précis en lien avec les chantiers de l'agenda social

2.C. Mise en place d'une version dématérialisée de l'entretien professionnel (pour information)

Les supports de l'entretien professionnel seront remplis, modifiés, validés et notifiés sur ordinateur. Pour les agents n'ayant pas accès à des postes informatiques, les supports restent en version papier mais sont scannés et enregistrés dans la même application. On nous garantit de la traçabilité en cas de modification frauduleuse.

2.D. Dispositif de déroulement de carrière : avancement de grade pour la catégorie A

Fin de la discussion lancée au printemps sur les déroulements de carrière des A suite à la parution des décrets PPCR. Nous pointons les points positifs :

- Améliorations pour les 3.2 des filières administratives, culturelles, médico-sociales et animation.
- Position équilibrée sur les avancement des agents en position 3.1 sur le bloc 1
- Accès aux attachés hors classe étendu jusqu'au 2.1., possible pour les 3.0 en mesure de fin de carrières.
- Augmentation du nombre de possibilités de mesures de fin de carrières.

Mais un point d'achoppement demeure : la proposition d'allonger d'une année la durée interne d'attente des ingénieurs 3.2 pour devenir ingénieur principal. Nous ne comprenons pas cette proposition alors que le choix a été fait de favoriser les autres filières pour favoriser l'équité. Selon nous, si les ingénieurs n'ont pas à être favorisés, ils n'ont pas non plus à être pénalisés par rapport aux dispositions antérieures que nous avons négociées en 2011. De plus, nous parlons ici majoritairement d'une population mixte, ce qui nous semble en contradiction avec les objectifs d'égalité femmes / hommes. C'est pourquoi nous demandons le statu quo par rapport au protocole de 2011, soit le maintien d'une condition d'attente de 3 ans pour passer au grade d'ingénieur principal. L'UNSA, signataire du protocole de 2011 et avec qui nous avons travaillé ensemble sur ce dossier, rejoint nos remarques et appuie la demande.

L'employeur maintient sa position et parle d'un point d'achoppement minime.

Abstention : CFDT, UNSA

Avis défavorable : CGT, FO

L'UNSA fait remarquer à l'employeur que les 2 signataires du protocole de 2011 n'ont pas donné

un avis favorable.

Pour plus de détails sur ce dossier, rendez-vous sur le blog :

<http://www.cfdtnantesvillemetropole.fr/2017/09/avancement-des-a-coup-de-pouce-pour-les-3.2-coup-de-frein-pour-les-ingenieurs.html>

2.E. Correctif à la mesure d'application du dispositif de transfert primes/points aux agents non titulaires (PPCR)

Annulation de cette mesure mise en place en 2016. La CFDT avait rappelé à l'époque à l'employeur à l'issue du Comité technique le premier point de la note interministérielle de juin 2016 sur l'application du "transfert primes / points" : *"les agents non titulaires n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016, y compris lorsque leur rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évoluent en fonction des variations des variations de ces traitements"*... ce sont les mots repris dans le rapport CT !

Abstention : CGT, FO, UNSA

Avis défavorable : **CFDT**

2.F. Autorisation d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation (PMA)

3 demi-journée maximum pour le-la conjoint-e de la femme bénéficiaire d'une PMA. Même si cela ne figure pas dans le dossier, l'administration précise que la femme bénéficie aussi d'autorisations d'absence liés aux actes médicaux liés à la PMA.

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

2.G. Fiche gestion RH : "Recrutement et déroulement de carrière des agents de catégorie B" (pour information). Nous faisons remarquer que certaines règles de cette fiche peuvent freiner la mobilité des agents. Nous proposons que, dans la continuité du bilan social, soit réalisé un état des lieux de la mobilité des agents de catégorie B.

3. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

3A. Département Territoires et Proximité : pôle Loire Sèvre Vignoble : ajustement de l'organisation.

Redéploiement de postes au sein du pôle. Le service cohérence territoriale disparaît :

- Le poste de responsable disparaît et le poste est récupéré pour renforcer la maîtrise d'ouvrage.
- Le poste de conseiller climat est transféré au service développement urbain (comme dans les autres pôles). Le bureau d'études ajuste son organisation et transfère un poste de C au service développement économique.

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : CGT, FO

3B. Département Déplacement : Directions des Services de Mobilités

3B1. Délégation de service public pour l'exploitation des parcs de stationnement du coeur de ville de Nantes

3B2. Délégation de service public pour l'exploitation des parcs de stationnement du "centre ouest" de ville de Nantes

La première délégation (coeur de ville) est confiée à la société publique locale Nantes Métropole Gestion Services (NMGS). La seconde passera par une mise en concurrence.

Passé l'habituel débat sur le bien fondée de la délégation de service public, nous intervenons sur la

situation de nos collègues de Nantes Métropole Gestion Equipement (NGE) qui gère notamment une part des parcs de stationnement. Depuis plusieurs années, les salariés de NGE avaient alerté la Métropole sur le risque voir NGE se retrouver dans l'impasse à moyen termes. Une réponse a été apportée et la délégation de service public confiée à NMGS en fait partie. En effet, NGE est en train de vivre une mutation importante avec la constitution d'une Unité Economique et Sociale qui regroupera NGE (société d'économie mixte), NMGS (service public local) et les fonctions supports (groupement d'intérêt économique). Cette orientation stratégique a été approuvée par les représentants du personnel (CFDT, CGT et FO) en Comité d'entreprise de NGE. Cependant, les salariés affrontent de lourdes difficultés dans la période de transition avec une remise en cause brutale des accords collectifs. Les représentants du personnel de NGE demandent que soit d'abord traitée la transformation juridique de la structure qui est la première urgence pour pérenniser l'activité, avant de négocier l'évolution des accords collectifs. Pour nous, Nantes Métropole a un devoir de vigilance sur les conditions de réussite de cette évolution de NGE. L'employeur prend note.

Sur les 2 dossiers :

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

4. Direction Générale Environnement et Services Urbains

4.A. Direction des déchets : nouvelle organisation du travail au sein de l'opérateur public de collecte (phase 2)

Suite du feuilleton sur la fin du fini-parti. Les horaires des responsables d'équipe sont revus du fait de la nouvelle organisation : embauche à 5 h 45 (1/4 d'heure avant les équipes) mais débauche à 13 h (comme les autres agents). Les responsables d'équipe estiment qu'un 1/4 heure en fin de journée sera aussi nécessaire. "On verra" répond l'employeur. Comme pour les autres agents (cf CT de mai), une indemnité est accordée aux responsables d'équipes pour pallier au risque de perte de rémunération lié à la fin du protocole sur les jours fériés.

S'ajoute au dossier des évolutions d'horaires de travail pour l'équipe "service pour les restaurateurs" et un changement de site pour un poste d'agent de maintenance du mobilier de collecte.

Les conditions de réussite de la réorganisation seront-elles réunies le 1^{er} octobre ? On reste dans le doute : le calendrier des phases test n'a pas été respecté, la géolocalisation se mettra en place à partir de la fin de l'année, la communication à l'usager et l'échauffement sont reportés à 2018...

Abstention : **CFDT, FO**

Avis favorable : **UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

5. Direction Générale Ressources

5A. Département Finances Marchés Performance – Direction de la commande publique : évolution de l'organisation avec le Schéma de Promotion des Achats Responsables (SPAR)

Un poste de B est transféré du service Achat pour être rattaché à la direction. On peine à comprendre quelle inflexion va permettre ce nouveau schéma auprès de l'ensemble des Directions de Nantes Métropole et quelles réponses vont être apportées sur la charge de travail actuelle des

agents de la commande publique.

Astention : **CFDT, CGT, FO**

Avis favorable : **UNSA**

6. Direction Générale du Secrétariat Général

6.A. Direction de la communication interne : évolution de l'organisation

La Direction se restructure en 2 pôles : pôle conseil aux directions, pôle médias. Si le sens de la nouvelle organisation semble partagé par les agents, il reste des questions au risque de mettre en tension les agents avec les directions avec lesquels ils travaillent : les priorités ne sont pas bien définies, les agents craignent de ne pas trouver un fonctionnement qui fasse suffisamment remonter les attentes des directions, ... La CFDT demande un point d'étape d'ici la fin de l'année. L'employeur prévoit un bilan en mars. Nous alertons que nous n'attendrons pas mars si le mal-être s'installe.

Abstention : **CFDT, CGT, FO, UNSA**

7. Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale

7A. Département Citoyenneté Vie Sociale et Territoires – Direction des Sports : ajustement du dispositif d'astreinte de décision

Extension du dispositif d'astreinte de décision : 4 cadres sont désormais concernés (2 auparavant) permettant notamment des roulements.

Abstention : **FO**

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

8. Direction Générale

8A. Direction Générale Sécurité Tranquillité Publique – Direction de la Tranquillité Publique – Centre de Supervision Urbain métropolitain

132 caméras seront déployées sur l'espace public de Nantes, Saint-Herblain, Rezé et Vertou (200 caméras possibles au maximum). Nantes Métropole porte le dispositif au sein d'un service commun qui comprendra 17 postes (et un poste à la direction de l'Espace Public) dont 6 postes transférés de Saint-Herblain (la ville a déjà un dispositif de vidéoprotection). Dossier cadre avant d'entrer dans le concret des conditions de travail des agents d'ici la fin de l'année.

Abstention : **CFDT, CGT, FO, UNSA**