



**INTERCO 44**  
NANTES METROPOLE

## Retour sur les Comités Techniques des 15 et 16 mars 2018

### En résumé :

16 dossiers (et certains dossiers présentés pour informations ont été reportés).

Des réorganisations, certaines à la marge, d'autres plus conséquentes : Service Finances du BATI, Pôle Nantes Loire, Mission Egalité.

Deux sujets récurrents :

- Les postes créés pour des durées courtes (1, 2 et plus généralement 3 ans) : 13 en tout sur ce Comité technique. Il faut néanmoins souligner qu'il y a au total 20 créations de postes (dont 2 pérennisations) et 3 suppressions.

Pour la première fois, l'employeur met explicitement à l'agenda une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Depuis le début du mandat, c'était une revendication de la Cfdt : une nécessité dans une période de contrainte budgétaire et un levier pour les parcours professionnels des agents.

- Le temps de travail le dimanche et les jours fériés :

. Changement des horaires de l'équipe de nettoyage en horaires décalés au pôle Nantes Loire avec une annualisation du temps de travail et des cycles de travail spécifiques en haute saison (mai à septembre).

. Mise en place d'une indemnité de service de jour férié pour les adjoints du patrimoine.

Ces 2 dossiers font écho à l'ouverture des bibliothèques le dimanche à Nantes.

On assiste, par petite touche, à une extension du travail des agents le dimanche et les jours fériés.

Si les agents n'expriment pas de refus catégorique sur cette évolution du service public, ils veulent pouvoir en discuter les compensations. Or, cette discussion peine à s'imposer.

En matière de temps de travail, l'employeur recherche des facilités de gestion. L'annualisation en est un exemple mais nous en connaissons d'autres. Pour autant, il ne faut pas s'enfermer dans des approches rigides mais regarder l'intérêt du service public et les enjeux de conciliation vie professionnelle et vie personnelle.

## Comité technique du 15 mars

### 1. Direction Générale Ressources

#### 1A. Département BATI, Direction Administrative et Financière, Service Finances : évolution de l'organisation.

La nouvelle organisation et le plan d'action du Service vise à mieux répondre aux évolutions des dernières années : cadre réglementaire, nouvelle nomenclature comptable, dématérialisation, transferts d'équipements, etc.

Le Service Finances est composé d'une équipe au Perray et d'une autre à la Manufacture. L'équipe de la Manufacture évolue avec 9 postes à terme : un poste de B est positionné en encadrement de proximité de 2 agents C ; un poste de secrétaire-assistante est transféré du Service Marchés au Service Finances et transformé en poste de gestionnaire-comptable. L'agent actuellement sur ce poste est accompagné pour un nouveau positionnement. Les 2 agents temporaires sont maintenus dans l'attente de la mise en place de la nouvelle organisation et de la déclinaison du plan d'action.

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

Avis défavorable : [CGT](#), [FO](#)

#### 1B. Département BATI, adaptation des moyens dans le cadre du schéma directeur des écoles.

La Ville de Nantes porte des projets de création de 5 nouvelles écoles, 15 extensions ou réhabilitations, 2 nouvelles restaurations et l'implantation de modulaires sur 2018 à 2023. Côté Direction de l'Education à la Ville, cela se traduit par la création de 2 postes permanents (1 A et 1 C) et 2 postes temporaires (2 ingénieurs). Côté BATI, créations de 2 postes permanents (2 ingénieurs) et de 5 postes temporaires (3 ingénieurs et 2 rédacteurs). 1 poste de C est supprimé dans le cadre de la démarche performance. Cela commence à faire beaucoup de postes temporaires et nous nous interrogeons sur les perspectives de carrières pour ces futurs collègues. Le Département RH nous annonce que, suite à nos demandes répétées depuis le début du mandat, des éléments de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nous seront présentés prochainement et permettront de se lancer dans un chantier « Parcours professionnel » mis à l'agenda social.

Abstention : [CFDT](#), [FO](#)

Avis favorable : [UNSA](#)

Avis défavorable : [CGT](#)

#### 1C. Département Ressources Humaines, Service Dialogue Social : ajustement organisationnel.

Le Service Dialogue Social se réorganise à effectifs constants. La dimension dialogue social de proximité est renforcée avec la création d'une unité dédiée de 5 agents.

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

Abstention : [CGT](#), [FO](#)

### 2. Gestion de l'emploi

#### 2A. Tableau de suivi des effectifs

8 créations de postes, dont 3 pour une durée de 3 ans. 9 transformations de postes (certaines dans le cadre de promotion interne ou de réussite de concours). 2 suppressions de postes. 1 création de poste pour 6 mois sur le budget annexe pour faire la transition sur le départ en retraite d'un directeur.

Abstention : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

#### 2D. Harmonisation du dispositif de formateurs internes

Aujourd'hui, il s'agit des formations Extincteurs, Sauveteurs Secouristes du Travail, Sensibilisation aux Discriminations et Agir sur les Conditions de Travail et l'Ergonomie. L'harmonisation du dispositif entre Nantes et Nantes Métropole se traduit par un appel aux agents volontaires à l'ensemble des catégories A / B / C, sur emploi permanent. Une indemnité de 40 € brut (20 € pour une 1/2 journée) par jour de formation est attribuée après service fait.

On regrette que le dossier ne soit pas assez clair sur la définition des actions de formation interne entrant dans ce dispositif (celles citées plus haut n'apparaissent pas dans le dossier). En effet, les actions de formation interne « métiers » au sein d'une Direction ne sont pas concernées.

Abstention : **CFDT**

Avis favorable : **UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

#### 2E. Création d'une indemnité pour service de jour férié pour les adjoints du patrimoine

Montant : 96 € par jour férié, c'est une avancée pour les adjoints du patrimoine même si le cadre réglementaire permettait d'aller plus loin. Les agents de maîtrise encadrant les adjoints du patrimoine ne sont pas concernés et n'ont aucun dispositif d'indemnisation du travail des jours fériés.

Changement des horaires de l'EHD au pôle Nantes Loire, ouverture des bibliothèques le dimanche à Nantes : à chaque fois, la question du travail du dimanche et des jours fériés est au coeur du dossier. On a le sentiment (désagréable) que la question se traite par petits bouts.

Abstention : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

### 3. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale

#### 3A. Département Développement Urbain : évolution organisationnelle

Le périmètre d'intervention de la Mission stratégie centralité métropolitaine (MSCM) est redéfini. Le contexte d'augmentation des projets urbains (Projets de renouvellement urbain dans les quartiers prioritaires, Petite Hollande, Bords de Loire, Bas Chantenay, etc.) amène à un renforcement des effectifs dans les Directions Territoriales d'Aménagement : transfert d'un poste de A de la MSCM, création d'un poste de B de 2 postes de A, pérennisation d'un poste de B et d'un poste de A.

D'autre part, un poste de A est créé pour 3 ans dans le cadre de la présidence du réseau national des collectivités pour l'habitat participatif que Nantes Métropole assure jusqu'à 2021.

Enfin, un poste de A est créé au Pôle Politique Publique, évaluation dialogue citoyen, perspective sur le dialogue citoyen autour des projets urbains.

Nous regrettons cependant que les niveaux de fonctionnalités de deux postes ne soient pas encore arbitrés.

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

Avis favorable : **CFDT**

#### 3B. Département Territoires et Proximité, Pôle Nantes Loire : évolution du service propreté urbaine

Premier volet : le renforcement des équipes pour améliorer l'enlèvement des dépôts sauvages sur l'espace public dans le centre ville, notamment aux abords des points d'apport volontaires. 6 postes renforcent les équipes (4 créations et 2 transferts de postes de la Collecte).

Second volet : l'évolution de l'organisation de l'équipe en horaires décalés (EHD) en haute saison. Pendant 20 semaines, de mai à septembre, les équipes travailleront de 12h à 22h en alternant des cycles de travail de 5 semaines :

- 40 h par semaine sur 4 jours : du lundi au jeudi

- 30 h par semaine sur 3 jours : vendredi, samedi ; horaires différents le dimanche : 9h-12h ; 13h-20h.

Ce dossier soulève de nombreuses questions. Dans la concertation, la CFDT a obtenu que les agents de l'EHD puissent bénéficier d'une priorité dans leur demande de mobilité sur l'ensemble des pôles, afin de prévenir l'usure professionnelle. Mais, il reste d'autres questions :

- L'emploi d'un agent de maîtrise pour la haute saison (20 semaines) pour gérer les équipes pendant les congés des titulaires : un poste par définition pas évident. Pourquoi ne pas plutôt envisager un poste pérenne de titulaire remplaçant par exemple ?

- Le passage pour les agents de l'EHD à une annualisation du temps de travail, système qui ne s'est jamais appliqué aux équipes du nettoyage à Nantes Métropole. Cela aboutit à des différences de rémunérations entre agents sur les week-end. Désormais, les congés seront posés en heures et non plus en jours.

Après de vifs débats, l'employeur fait ajouter au dossier des précisions en séances. Entre autres : les agents seront en binôme de 19h à 22h dans un souci de sécurité, une évaluation du dispositif sera faite dès octobre notamment pour vérifier les impacts sur les congés.

**Abstention : CFDT, UNSA**

**Avis défavorable : CGT, FO**

### 3C. Département Territoires et Proximité, pôle Erdre et Cens : évolution de l'organisation

L'unité Coordination Autorisation du Droit des Sols (ADS) de 6 agents est scindée en 2 : une unité Coordination Jalonnement avec 4 agents et une unité Voirie et Réseaux Divers des ADS avec 3 agents (dont 1 poste d'adjoint technique issu de l'unité Projets et transformé en agent de maîtrise).

**Avis favorable : CFDT, UNSA**

**Avis défavorable : CGT, FO**

### 3D. Département Déplacements : ajustements organisationnel relatif à la mise en service de nouvelles navettes fluviales

un poste de A est créé pour 3 ans dans le service stationnement et port fluviaux afin d'absorber la charge de travail liée aux engagements pris dans le cadre du débat « la Loire et nous » (nouvelles liaisons fluviales, désenvasement du port de Trentemoult).

**Abstention : FO**

**Avis favorable : CFDT, UNSA**

**Avis défavorable : CGT**

## **Comité technique du 16 mars**

### **1. Introduction**

1A. Approbation à l'unanimité des procès verbaux des comités techniques des 14 et 24 novembre 2017.

### 1B. Mutualisation des instances statutaires dans le cadre des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Les instances de représentation du personnel seront mutualisées entre Nantes, Nantes Métropole et le CCAS. Le Comité technique comportera 15 sièges de titulaires (12 actuellement à Nantes et 8 à Nantes Métropole) et le CHSCT 10 sièges (10 à Nantes et 8 à Nantes Métropole aujourd'hui. C'est le nombre maximal permis par les décrets. Le nombre de sièges dans les CAP est lui déterminé par les textes. Enfin, les Commissions Consultatives Paritaires (à gros traits, ce sont des CAP pour les contractuels) seront mise en place (une par catégorie).

Ce chantier s'est accompagné d'une négociation avec l'employeur : la CFDT a obtenu des garanties sur le droit syndical dans le cadre de ce changement.

Abstention : [CFDT](#), [CGT](#), [FO](#)

Avis favorable : [UNSA](#)

## **2. Direction Générale Environnement et Services Urbains**

### 2A. DGESU : suite du grand débat transition énergétique, changement de dénomination, évolution de l'organisation

Pour suivre la feuille de route issue du débat sur la transition énergétique, une mission est créée auprès du DGS avec un poste de A pour 2 ans.

La DGESU devient la DG Transition écologique et énergétique et services urbains.

Un poste de A est créé pour 3 ans dans le cadre d'un contrat avec l'ADEME sur le développement des énergies renouvelables sur le patrimoine public des communes.

Nous alertons sur le risque de surchauffe dans les services suite au grand débat sur la transition énergétique. Des moyens supplémentaires seront nécessaires pour ne pas renforcer la tension sur les équipes.

Abstention : [CFDT](#), [FO](#), [UNSA](#)

Avis défavorable : [CGT](#)

### 2B. Direction des déchets / Opérateur public de collecte : modification du dispositif de gestion des jours fériés.

Quand le jour férié est un jour de semaine, la collecte est décalée à J+1 jusqu'au samedi. Le débat porte sur les modalités de compensation de ces samedis travaillés imposés à tous les agents sauf exception. Un préavis de grève a été déposée par l'intersyndicale CGT-FO-UNSA. Pour sa part, la CFDT a fait des propositions, notamment la mise en place d'un compteur temps spécial « jours fériés » dans un souci de prévention de l'usure professionnelle... qui était le point de départ de la fin du fini-parti.

L'employeur soumet une nouvelle proposition et en accord avec lui, l'ensemble des organisations syndicales rejette le dossier en l'état afin de pouvoir convoquer un nouveau Comité technique. D'ici là, la proposition pourra être débattue avec les agents.

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

## **3. Direction Générale**

### 3A. Mission Egalité : évolution organisationnelle

Créée en 2014, la Mission Egalité regroupait différents services déjà existants (Handicap et Accessibilité, Gens du voyage, Intrégration et lutte contre les discriminations, Femmes /

hommes, LGBT). La réorganisation vise à sortir de cette juxtaposition de services et d'activités pour aller vers une organisation plus intégrée, qui développe une approche par thématiques et non plus par publics cibles. 5 pôles sont créés : expertises des politiques publiques de l'égalité, appui et développement ; accès aux droits ; environnement urbain égalitaire ; promotion de l'égalité ; administratif et financier.

Un poste de C est requalifié en B. Si le projet fait sens pour les agents, ils expriment des inquiétudes au moment de la bascule sur la nouvelle organisation qui va impacter leurs métiers.

Abstention : **CFDT, CGT, FO**

Avis favorable : **UNSA**

#### **4. Direction Générale Déléguée à la Cohésion Sociale**

##### **4A. Création d'une Mission Appui Coordination à la DGDCS.**

La MAC vise à porter des dossiers auprès du DG délégué dans une logique transversale au sein des départements et directions. Création d'un poste de A pour préfigurer la mission avant un futur rapport au Comité technique qui détaillera l'organisation et la composition de la mission.

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

##### **4B. Département Prévention et Solidarités : ajustement des moyens dans le cadre de la coordination gérontologique et de la lutte contre la précarité énergétique**

Dans le cadre des compétences du Conseil Départemental transférées à la Métropole, l'activité monte progressivement en charge : un poste de A est créé sur la coordination gérontologique ; un poste de technicien paramédical – ergothérapeute (B) est créé pour un an dans le cadre d'une expérimentation visant à mieux répondre aux besoins des personnes âgées à domicile en matière d'aide technique individuelle.

Dans le cadre des engagements pris suite au grand débat sur la transition énergétique, un poste de A est créé sur la vulnérabilité énergétique.

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**