



**INTERCO 44**

NANTES METROPOLE

## Retour sur les Comités Techniques des 24 et 28 mai 2018

### En résumé :

Quelques bonnes nouvelles :

- Le lancement de l'expérimentation du télétravail (enfin !) pour un déploiement qui ne se fera pas avant 2020 (que c'est long).
- La mise en place des indemnités trajet vélo domicile / travail.
- De la visibilité pour le déroulement de carrière des catégories A avec des règles d'avancement jusqu'à 2020, y compris pour les Educateurs de Jeunes Enfants et des Assistants Socio-Educatifs qui intégreront la catégorie A en 2019.
- Des ouvertures sur l'emploi d'agents non titulaires non permanents avec des possibilités d'allongements de la durée de collaboration.

Un dossier qui crispe : l'harmonisation des autorisations spéciales d'absence (ASA). Menée au pas de charge, elle aboutit à des évolutions inégales et, à notre sens, à des rigidités dans la gestion du temps de travail.

Une série d'évolutions organisationnelles : certaines importantes (Pôle Nantes Ouest, Direction Administration des Ressources Humaines, Service Supports Utilisateurs au DRN), les autres relevant plutôt de l'ajustement.

A l'occasion de la présentation des rapports sur la collectivité, une vraie question sur la capacité du dialogue social à produire de l'analyse partagée sur les enjeux de la collectivité.

## Comité technique du 24 mai

### 1. Introduction

Approbation à l'unanimité du procès verbal du Comité technique du 16 janvier 2018

### 2. Gestion de l'emploi

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

3 créations de postes pour le dispositif « Rebondir » pour les agents en inaptitude sur leur poste

4 postes pour des durées limitées (dont 1 prolongation)

12 transformations de postes

1 suppression de poste

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

#### 2B. Lancement de l'expérimentation sur le télétravail

A titre expérimental, pendant 1 an (septembre 2018-septembre 2019), 40 agents de Nantes Métropole et Ville de Nantes vont pouvoir télétravailler, à domicile ou dans des tiers lieux. 10 directions volontaires ont été retenues pour proposer le télétravail à leurs agents.

Critères pour retenir les candidatures : possibilité technique de télétravailler (box et débit suffisant), tâches télétravaillables (applications professionnelles accessibles à distance / sécurité garantie), tenue de poste conforme, conditions de travail, capacités de l'agent, modes et temps de déplacements domicile-travail.

Le Département RH établira le panel d'agents (activités, grades, égalité F/H) de manière à valoriser l'expérimentation sur un maximum de situations différentes. A l'issue de l'année d'expérimentation, le télétravail devrait être déployé (2020 au minimum).

La CFDT est satisfaite que ce chantier RH arrive enfin à maturité. Le dossier est complet et a été bien travaillé en amont. Cependant :

- Le dossier est frileux : uniquement 40 agents pourront télétravailler lors de l'expérimentation.
- Le caractère descendant de la sélection : les agents peuvent être volontaire uniquement dans des directions volontaires. Nous avons déjà relever des cas de directeurs plutôt défavorables au télétravail qui justifient leur position par la peur de difficultés managériales au sein des équipes.
- Des interrogations sur d'éventuels freins techniques / numériques en défaveur des agents : en effet, des applications métier n'ont pas été testées en amont pour vérifier la possibilité d'accès en dehors du réseau de la collectivité.
- Enfin, en quoi le critère femmes/hommes est-il pertinent pour établir un panel d'activités télétravaillables ?

Abstention : **CGT, FO**

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

#### 2C. Harmonisation des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA)

Annoncée parmi les chantiers RH de l'année 2018, il s'agit d'harmoniser les règles entre Nantes et Nantes Métropole et au passage de s'interroger sur la pertinence de certaines ASA ou la création de nouvelles ASA. Le résultat n'est pas satisfaisant. Principales évolutions sur les volumes d'ASA :

- Resserrement pour les mariages sur les membres de la famille proches de l'agent
- Peu de modifications pour les décès (mais possibilité de fractionner les jours)

- Motif maladie grade resserré mais revalorisé
- Droits nouveaux... mais timides : sépulture d'un collègue (0,5 jour... à rattraper !), hospitalisation d'un proche (0,5 jour), consultation médicale pour enfant souffrant de handicap (1 jour).
- Suppressions des ASA pour déménagement et, dans le cadre de la loi déontologie, des cumuls ASA / rémunération (exemple : membre siégeant dans un Conseil d'administration).
- Les ASA seront désormais décomptés en jours travaillés (et non plus ouvrables ou ouvrés).

De son côté, la CFDT a fait des propositions pour renforcer les jours sur les événements difficiles de la vie (décès, maladie) et pour prendre en compte la réalité des familles (enfant du conjoint). La CFDT n'a pas été demandeuse de jours d'ASA pour fêtes religieuses, considérant que l'employeur devait d'abord clarifier sa position sur le respect de la neutralité du service public sur certaines situations en interne.

Au final, nous déplorons la lourdeur des procédures mises en place qui ne témoignent pas d'une très grande confiance envers les agents. Après quelques démonstrations par l'absurde, l'administration convient que les managers ont une marge d'appréciation pour certaines situations.

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

## 2D. Conditions d'emploi des agents Non Titulaires Non Permanents : durée de collaboration

Ce dossier fait suite à celui présenté en novembre sur la rémunération des agents non titulaires non permanents (NTNP). 2 évolutions majeures :

- Possibilité de durée de collaboration de 2 ans (de date à date) sur l'ensemble des collectivités (Nantes, Nantes Métropole, CCAS) pour stabiliser les équipes : c'est une première réponse à une demande de longue date de la CFDT. Nous avons toujours considéré la limitation actuelle de la durée de collaboration à 1 an comme déconnectée des réalités des équipes et discutable en termes de lutte contre la précarité (l'argument de l'employeur étant de dire que ce turn over facilite l'accès à l'emploi pour les demandeurs du bassin nantais).
- La mise en place d'un dispositif spécifique pour des situations d'absence de longue durée de l'agent titulaire : dans ce cas, la durée de collaboration peut aller jusqu'à 5 ans et un accompagnement (formation, préparation concours) de l'agent NTNP se met en place en vue de son intégration dans la collectivité ... Cependant, cette possibilité est soumise à plusieurs conditions : arbitrage RH positif, impossibilité de pourvoir le poste en mobilité interne ou par un agent en repositionnement, jury d'agents NTNP intéressé par le poste. L'administration précise que dans la majorité des cas, il s'agit de postes à forte usure professionnelle et qu'il est donc difficile de positionner des agents avec des restrictions ou en mobilité accompagnée. Dès lors, on en viendrait très rapidement au jury.

La CFDT fait part de ses doutes entre ce que dit le rapport, ce qui est présagé et ce qui va réellement se passer.

**Abstention : CFDT**

**Favorable : UNSA**

**Défavorable : CGT, FO**

## 2E. Déroulement de carrière : avancement de grade pour les agents de catégorie A

Le dossier reprend les principes de déroulement de carrières des A arrêtés l'année dernière. Des compléments sont apportés pour les grades pour lesquels des dispositions transitoires s'appliquaient. Principal objet des échanges préalables au CT : l'accès à la Hors Classe pour les attachés et les ingénieurs, très contraint par les textes. Il concernera sous conditions les agents en 1.1, 2.0 et 2.1, mais aussi les 3.0 sous conditions en mesure de fin de carrière.

La CFDT avait demandé à ce que les règles de 2017 d'avancement au principalat pour les

ingénieurs en 3.2 soient revus (4 ans d'attente à compter des conditions statutaires au lieu de 3 auparavant) : c'est non.

Le dossier anticipe le passage en catégorie A des Educateurs de Jeunes Enfants (EJE) et des Assistants Sociaux Educatifs (ASE) qui s'opérera en février 2019. Certes, cela a le mérite de donner un peu de visibilité à nos collègues. Pour autant, à ce stade, il n'a pas été possible de regarder la réalité de cette population et les impacts du passage en catégorie A et des règles d'avancement arrêtées.

Abstention : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**

#### 2F. Mise en place d'une Indemnité de Trajet Vélo

Il faudra pédaler 800 km par an pour pouvoir obtenir une indemnisation du trajet domicile / travail à vélo à hauteur de 200 €. Au-delà, c'est pour la beauté du sport, les textes ne le permettent pas.

La CFDT se satisfait de la mise en place de cette indemnité mais avait demandé qu'elle soit traitée dans une approche plus globale : promotion des déplacements à vélo, plan de stationnement vélo, plan de prévention deux-roues, ... Réponse très floue de notre employeur.

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

### 3. Direction Générale Ressources

#### 3A. Département des Ressources Humaines : Direction Administration des Ressources Humaines : évolution organisationnelle.

Actuellement composé de 4 unités de gestion et une cellule, le service Gestion Individuelle passera à 3 unités avec une nouvelle répartition des directions générales et départements à suivre et une unité « procédures et projets transversaux ». Les postes de responsables d'unités sont requalifiés de B en A, un poste de B est requalifié en C et un poste de B est créé. Les référents thématiques seront regroupés ensemble par thématique dans un souci de transversalité et d'harmonisation des pratiques.

Par ailleurs, l'unité relations agents se réorganise aux regards des évolutions du service (dématérialisation des démarches RH).

Abstention : **CFDT, FO**

Avis favorable : **UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

#### 3B. Département Ressources Numériques : Direction Infrastructre et Service : adaptation de l'organisation du service support utilisateurs

Le service support utilisateurs passe de 4 à 3 unités. L'organisation passe d'une logique de « gestion des biens » (unités maintenance téléphonie, maintenance informatique, installations, informatiques éducative) à une approche « utilisateurs » : une unité Demande et Maintenance pour les process standards, une unité Conseil et Accompagnement pour les demandes plus spécifiques, une unité Appui et coordination. La réorganisation s'appuie sur l'arrivée de nouveaux outils qui doivent faire évoluer la relation utilisateurs et la couverture en très haut débit des écoles nantaises.

Abstention : **FO**

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT**

## Comité technique du 28 mai

### 1. Gestion de l'emploi

#### 1A. Présentation du rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017.

Il s'agit d'un document réglementaire, assez épais, pas très attirant, mais rempli d'indicateurs intéressants. Nous soulignons des manques (données non communiquées) et des chiffres incohérents dans le rapport... ce qui laisse songeur sur la solidité du document fourni aux représentants du personnel ! Mais au-delà des données brutes, la CFDT est en attente d'espaces d'analyses partagées sur les réalités que révèlent les rapports, espaces qui font défaut aujourd'hui.

Le cadre réglementaire exige que le Comité technique doit donner un avis sur ce rapport. La CFDT s'abstient sur le sujet considérant que le rapport est d'abord une photographie de la collectivité qui n'appelle pas un avis dans un sens ou un autre. Notre employeur ne comprend pas et estime que le vote des représentants du personnel doit juste confirmer que le rapport nous a bien été présenté. De là à nous dicter notre vote...

Abstention : **CFDT, FO**

Avis favorable : **CGT, UNSA**

#### 1B. Rapport de situation comparée femmes / hommes

Comme pour le rapport sur l'état de la collectivité, les données sont intéressantes mais elles manquent d'analyses. Exemple : des réductions d'écart de salaires entre femmes et hommes sont observées (bonne nouvelle!) sans que soient avancées des hypothèses d'explications.

La CFDT demande que la catégorie B (niveau de fonctionnalité, déroulement de carrières) fasse l'objet d'un chantier du dialogue social à moyen terme, point de vue partagé par l'administration.

Sur les filières majoritairement occupées par des hommes ou par des femmes, nous en appelons à des actions fortes (sensibilisation, formation, accompagnement, ...) pour plus de mixité et casser les stéréotypes.

Nous faisons remarquer que le plan d'actions pour l'égalité professionnelle est tronqué (5 actions ont disparu à l'impression), mais surtout qu'il est identique à l'an dernier ! 13 actions sur 28 sont identifiées comme « A approfondir » sans informations pour savoir ce qui a été développé.

La CFDT souligne qu'à la différence sur l'état de la collectivité, le rapport est accompagné d'un plan d'action et que notre vote prend en compte cet élément. Là aussi, notre employeur ne comprend pas et estime que le vote des représentants du personnel doit juste confirmer que le rapport nous a bien été présenté.

Abstention : **FO**

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

#### 1C. Plan de formation pluriannuel 2019-2022

Enfin un document qui donne un peu de hauteur sur le sujet de la formation, rappelle les enjeux et les orientations de la formation d'ici 2022, les acteurs, les dispositifs, ... La CFDT était en demande d'une telle démarche. Mais nous regrettons que les organisations syndicales aient été associées en bout de course pour un dernier exercice de relecture forcément frustrant. Nous nous satisfaisons de voir que la partie sur la prévention des risques psycho sociaux a été remontée de la toute fin du document à la partie sur l'anticipation des évolutions des métiers et la prévention de l'usure professionnelle.

La CFDT demande une communication très simple mais efficace pour sensibiliser les agents à la formation tout au long de la carrière.

Abstention : CGT

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

#### 1.D. Projets d'apprentissage 2018-2019

22 nouveaux projets et 11 contrats en cours soit une capacité d'accueil de 33 apprentis. Vigilance sur le fait que les projets d'apprentissage doivent refléter les compétences de la collectivité.

Abstention : CGT

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

## **2. Direction Générale à la Culture**

### 2A. Voyage à Nantes 2018 : modalités d'ouverture des établissements culturels

Dossier présenté chaque année : le Voyage à Nantes amène à des extensions des horaires d'ouverture des établissements en juillet et août (une fermeture retardée d'1 h, jour de fermeture supprimée, ...). Pour le Musée d'Arts qui entre dans sa deuxième année d'ouverture, le jour de fermeture du mardi sera supprimé avec une ouverture restreinte au Patio. Mais la Direction ne peut pas nous fournir d'éléments d'éclairage sur l'impact en termes de planning pour les agents titulaires...

Abstention : **CFDT, FO, UNSA**

Avis défavorable : CGT

### 2B. Direction des établissements culturels et administration : création d'un poste de chargé de mission « Art dans l'espace public »

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

### 2C. Direction du patrimoine et de l'archéologie : ajustement des horaires d'ouverture du Chronographe

Après plus d'une année de fonctionnement, le Chronographe change ses horaires :

- fermeture annuelle de l'établissement à compter du dernier jour des vacances de Noël (et non à compter du 1<sup>er</sup> janvier)

- Ouverture de l'établissement en été de 14 h à 19 h (comme le reste de l'année) et non à 13 h.

Ces changements se traduisent par un week-end d'ouverture supplémentaire (soit un week-end de travail de plus tous les 3 ans pour les collègues du fait des roulements).

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

Avis défavorable : CGT

## **3. Direction Générale à la Transition Énergétique et Ecologique et aux Services Urbains**

### 3A. Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement : prorogation des mesures transitoires en matière d'astreintes des électromécaniciens du service exploitation des équipements

Les Directions devaient revoir leur modalités de fonctionnement des astreintes en 2017 pour le mettre en conformité avec le cadre présenté en Comité technique fin 2016. L'exercice n'est pas achevé pour la DOPEA. Une expérimentation est lancée avec un décalage du jour de prise

d'astreintes du lundi 12h au lundi 12h au lieu du vendredi 12h au vendredi 12h (afin de garantir un temps de repos de 35 h avant le démarrage de l'astreinte). La DOPEA doit présenter une mise à jour du fonctionnement de ses astreintes en 2019.

Abstention : **CFDT, CGT,**

Avis défavorable : **UNSA, FO**

### 3B. Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement : suppression de la Direction Adjointe et rattachement du service gros entretien et renouvellement au directeur de la DOPEA

La fonction de Directeur Adjoint a été créée au moment de la mise en place de la DOPEA en 2012 et était attribuée au directeur du pôle Assainissement. Elle est supprimée ce qui se traduit par une transformation du niveau de fonctionnalité du poste de 2.0 en 2.1 et un rattachement du service gros entretien et renouvellement au directeur de la DOPEA.

Abstention : **CGT, FO, UNSA**

Avis favorable : **CFDT**

## **4. Direction Générale Sécurité et Tranquillité Publique**

### 4A. Direction Réglementation et Gestion de l'Espace Public, pôle protection des populations : renforcement des moyens dans le cadre de la prévention des inondations

Création d'un poste d'ingénieur pour 3 ans dans le cadre de la mise en place d'un Programme d'Actions et de Prévention des Inondations (PAPI), outil contractuel de l'État qui permet de bénéficier de co-financements. Le contrat étant de 6 ans, le poste pourrait être renouvelé avec la question de sa pérennisation à terme.

Abstention : **CGT, FO**

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

## **5. Direction Générale Déléguée à la Cohérence Territoriale**

### 5A. Pôle Nantes Ouest : évolution de l'organisation des services techniques et de la cellule de gestion

Le service « Gestion maintenance et services mutualisés » (155 postes sur 185) est scindé en 2 selon une logique métier : un service « Entretien patrimoine voirie » et un service « Propreté urbaine, logistique mutualisée ». Au service « Projets et Territoires », un poste de B est déplacé de l'unité « Proximité » à l'unité « Aménagement de l'Espace Public ». A la cellule de gestion, un poste de C est transformé en B pour encadrer 3 agents C afin de renforcer la fonction accueil et réponse aux usagers. La CFDT s'interroge sur le positionnement du poste de conseiller prévention-sécurité perdu au milieu de l'organigramme alors qu'il aurait été plus pertinent de le situer au niveau de la Direction.

Abstention : **CFDT, CGT, FO**

Favorable : **UNSA**

5B. Pôle Loire Sèvre Vignoble

Un poste A vacant du service Développement Urbain et Environnement est déplacé et transformé en B pour l'unité Autorisation du Droit des Sols. Ce changement se fait au regard des évolutions de l'activité (finalisation du Plan local d'urbanisme métropolitain, montée en charge de l'instruction ADS, ...) et par une priorisation des dossiers.

Avis favorable : **CFDT, UNSA**

Avis défavorable : **CGT, FO**