



SECTION DE NANTES - CCAS - ESBANM - SMANO
SECTION DE NANTES METROPOLE

ASSEMBLEE GENERALE
DU 16 AVRIL 2018

BILAN DU MANDAT 2014-2018 AUX COMITES TECHNIQUES

Les Comités techniques, qu'est-ce que c'est ?

Le Comité technique est consulté sur l'organisation et le fonctionnement de la collectivité : évolutions organisationnelles, création / suppression de postes, temps de travail, rémunérations, déroulements de carrières, ...

Le Comité technique émet **un avis**. Cet avis est consultatif, c'est-à-dire que l'employeur peut en tenir compte ou pas.

Le Comité technique est composé de représentants du personnel élus et de représentants de l'employeur.

Les élus de la CFDT dans les Comités techniques :

Comité technique de Nantes & CCAS : 12 sièges	Comité technique de Nantes Métropole : 8 sièges
CGT : 4 sièges CFDT : 4 sièges FO : 2 sièges CFTC : 1 siège UNSA : 1 siège	CGT : 3 sièges UNSA : 2 sièges CFDT : 2 sièges FO : 1 siège
Titulaires CFDT : - Natacha Oriol - Bernard Belchun - Marie-Laure Vinet - Odile Pauvert	Titulaires CFDT : - Pierrick Minguet - Gurval Quartier
Suppléants CFDT : - Alvina Chartier - Jean-Michel Juguet - Laurent Davieau - Véronique Toucane-Hellmann	Suppléants CFDT : - Loïc Bilard - Jonathan Lefebvre (qui a remplacé Philippe Migaud, parti en retraite)

A noter :

. Même si le comité technique comprend des représentants de l'employeur, seuls les représentants du personnel votent.

. Depuis 2014, lorsqu'un rapport au Comité technique nécessite une délibération pour être mis en œuvre, si l'ensemble des représentants du personnel émette un avis défavorable, le dossier doit faire l'objet d'une nouvelle présentation en Comité technique. Cependant, l'employeur présente en général le même dossier sans modification. On atteint là les limites du dialogue social.

Les compte-rendus de l'action de la CFDT dans les Comités techniques sont disponibles sur le blog des sections : <http://www.cfdtnantesvillemetropole.fr/>

Un dialogue social loin des attentes de la CFDT

Le Comité technique n'est pas la seule instance de dialogue social. Mais plusieurs dossiers traités en Comité technique ont été des marqueurs forts du dialogue social... dans le bon ou le mauvais sens.

Le référentiel du dialogue social

Avec l'arrivée de la nouvelle équipe municipale et métropolitaine emmenée par Johanna Rolland, c'est un nouveau chapitre pour le dialogue social qui s'est ouvert... dans la douleur. En effet, au printemps 2015, le mouvement social qui s'est cristallisé autour des avancements de grade était aussi le signe d'un malaise dans le dialogue social face à l'intransigeance de l'employeur sur plusieurs dossiers.

Johanna Rolland a souhaité sortir de l'impasse en appelant à un dialogue social « renouvelé » en juillet 2015. Un chantier sur le dialogue social a abouti à un document en septembre 2016 : le référentiel du dialogue social. Ce document, plus technique que politique, rappelle la nécessaire anticipation et concertation avant tout projet d'évolution. Il reprend quelques idées de la CFDT comme la mise en place d'un agenda social et des rencontres régulières entre le DGS et les organisations syndicales. Pour autant, la CFDT porte une vision plus exigeante du dialogue social : véritable négociation de l'agenda social, respect des protocoles, volonté de parvenir à des accords et de les formaliser, négociation du cadre de discussion des sujets soumis à la concertation, ...

Ce référentiel du dialogue social n'a pas été proposé à la signature des organisations syndicales, ni soumis à l'avis du Comité technique, seulement présenté aux représentants du personnel. Comment dès lors en faire une clé de voûte du dialogue social ?

Le protocole du droit syndical de janvier 2016

Le protocole du droit syndical a été signé en janvier 2016 par la CFDT, soit plus d'un an après les élections professionnelles ! La CFDT a été vigilante tout au long de son élaboration pour que nous puissions avoir des moyens à la hauteur des enjeux (temps syndical, moyens matériels et financiers) et sur le respect des règles de représentativité.

Ce long délai d'élaboration illustre les tergiversations de l'employeur en matière de dialogue social : incapacité à distinguer les organisations syndicales souhaitant aboutir à un résultat, arbitrages incohérents, décisions unilatérales sur les crédits de temps syndical, ...

A noter : c'est le seul protocole signé entre l'employeur et les organisations syndicales sur l'ensemble du mandat.

La reconnaissance du parcours syndical

La CFDT avait fait inscrire dans le protocole du droit syndical un chantier sur la reconnaissance du parcours syndical et la réintégration des permanents syndicaux.

Ce chantier a abouti courant 2017 à la réalisation d'un référentiel de compétences du permanent syndical et à un dispositif de réintégration des permanents syndicaux. La CFDT a fortement contribué à ce chantier en s'inspirant de travaux menés dans d'autres territoires et au niveau national. Pour autant, nous souhaitons approfondir ce chantier sur les questions de formation tout au long du mandat syndical et de déroulements de carrières.

L'articulation Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail / Comité technique

Depuis ce mandat, les dossiers de réorganisation présentés en Comité technique font d'abord l'objet d'un passage en CHSCT. La CFDT s'est organisée pour assurer le lien entre élus CT et mandatés CHSCT. Mais du côté de l'administration, le calendrier très serré des réorganisations ne permet pas d'avoir des dossiers de qualité en CHSCT.

→ Plus de détails dans le bilan du mandat 2014-2018 en CHSCT

La mutualisation des instances de représentation du personnel en 2018

Courant 2017, l'employeur a fait part de son intention de mutualiser les instances de représentation du personnel entre Nantes Métropole, Nantes et le CCAS pour les élections professionnelles de fin 2018.

Ce regroupement des instances peut avoir du sens après 10 ans de mutualisation des services et face aux stratégies de l'employeur de division des organisations syndicales entre les deux collectivités. Mais il soulève aussi des questions en termes de fonctionnement (réduction du nombre de représentants du personnel : 15 sièges au Comité techniques, 10 sièges au CHSCT) et de moyens pour l'activité syndicale.

La CFDT a négocié des garanties formalisées dans une lettre d'engagement signée avec l'employeur : maintien du volume du droit syndical jusqu'à 2021, maintien des moyens matériels et financiers, calendrier pour des locaux communs en 2019.

Les évolutions organisationnelles

La poursuite des mutualisations

Le mouvement de mutualisation des services s'est poursuivi. En Comité technique, plusieurs dossiers ont été présentés. Parmi les plus importants :

- La création du Département RH en 2014 puis la mutualisation des services RH en septembre 2015. La CFDT avait dénoncé le fractionnement de la fonction RH opéré sur le précédent mandat (souvenons-nous : 1 DGA RH, 2 DRH, 1 CSPRH, 1 MCPRH). Il était nécessaire de franchir le pas d'une mutualisation intégrale. Pour autant, le Département RH a été confronté à des difficultés d'organisation, de management et de projet RH aboutissant à une crise majeure en 2016 et dont les collègues ne se sont pas encore véritablement relevés. 10 ans après les premières mutualisations, la fonction RH peine à remonter la pente.

- La mutualisation de la Direction des Finances en 2017. Les services de la Direction des Finances sont soumis à un rythme très contraint (cycle budgétaire). Dès lors, la mutualisation a été difficile et les contraintes mal évaluées : plans comptables différents entre Nantes et Nantes Métropole, dématérialisation des procédures comptables, ...

- La Direction du Patrimoine et de l'Archéologie (DPARC) : service commun créé en 2015 porté par la Ville de Nantes... puis transféré à la Métropole en 2018.

- Le Pôle Evaluation Dialogue Citoyen et Prospective, la DG Information et Relation au citoyen, ...

Chaque mutualisation est spécifique. La CFDT est attentive à ce que les agents partagent le sens de ces évolutions et bénéficient d'un accompagnement à la hauteur (concertations, formations, repositionnement, etc.). Nous n'avons pas hésité à exprimer nos doutes voire nos désaccords quand nous avons constaté que les conditions de réussite pour les agents n'étaient pas réunies.

Le renforcement de la Métropole

Les évolutions législatives (loi MAPTAM, loi NOTRe) ont amené à des transferts de compétences vers la Métropole qui ont été présentés en Comité technique.

- Le transfert des compétences et d'équipements de Nantes, de Rezé et de Couëron vers la Métropole en janvier 2015 : équipements sportifs et culturels d'intérêt métropolitains (Musée d'Arts, Muséum, Musée Jules Verne, Planétarium, Chronographe, ...), compétence Réglementation de l'Espace Public (ASVP), ... Plus de 200 agents ont rejoint la Métropole et des services communs ont été créés à la DG Tranquillité Publique, la DG Culture et la DG Déléguée à la Cohésion Sociale. Comme pour les mutualisations, ces transferts ont amené les deux sections CFDT à travailler en commun pour suivre les agents et s'approprier ces nouveaux services.

- Le transfert des compétences du Département vers la Métropole : voirie Départementale, Fonds de Solidarité pour le Logement, ... 60 agents ont rejoint la Métropole en janvier 2017. Les sections CFDT de Nantes Métropole et du Département ont travaillé ensemble sur les conditions du transfert des agents.

L'évolution du service public

Une bonne part des dossiers présentés en Comité technique relève des évolutions organisationnelles. Il peut s'agir d'un changement mineur (renforcement d'un service, suppression de poste) comme d'évolution plus lourdes. Parmi les évolutions importantes sur le mandat :

- Externalisation du ménage au Pôle Maintenance et Ateliers, externalisation du service Fossoyage, ...
- Réorganisation de l'Opérateur Public de Collecte, de la Direction des Sports, de la Direction de l'Education, de l'Eclairage Public, du Département Ressources Numériques, de la Communication Interne, du Département Déplacements, du service Propreté Urbaine du pôle Nantes Loire, ...
- Redistribution des fonctions entre la Direction du Cycle de l'Eau, la Direction des Opérateurs Publics de l'Eau et de l'Assainissement et les pôles de proximité.
- Création de Départements : Département Stratégie Foncière Immobilière et Logistique, Département Finances, Marchés et Performance, Département BATI.
- Création de nouveaux services publics : Maison de la Tranquillité Publique, Musée d'Art, Chronographe, Centre de Supervision Urbaine, ...
- Quantité d'ajustements organisationnels dans de nombreux services tout au long du mandat.
- Délégations de Service Public, en particulier pour le stationnement, la gestion des déchets, les réseaux de chaleurs, ...

La gestion des ressources humaines

La gestion de l'emploi

La contrainte financière a marqué le mandat, l'administration s'est engagée dans une démarche de recherche d'économies en particulier sur la masse salariale. La CFDT a critiqué cette démarche performance, non par principe mais dans son approche trop gestionnaire qui ne mettait pas assez l'accent sur les priorités en termes de politiques publiques. Nous avons réclamé dès 2014 que se mette en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) afin de donner de la visibilité sur les départs en retraites, les perspectives d'embauche, les évolutions des métiers... L'administration nous annonce enfin en 2018 que des éléments de GPEC devaient être présentés avant l'été.

Le Comité technique a eu à se prononcer sur des créations et des suppressions de postes. La CFDT a pu se prononcer pour des suppressions de postes quand les missions n'étaient plus justifiées (fin de mission, évolution du service) et que les agents bénéficiaient d'un accompagnement à la hauteur. Nous nous sommes opposés à des suppressions lorsqu'elles fragilisaient le service public et ne relevaient que de l'opportunisme financier.

Si les suppressions de postes n'ont pas été massives (sans être non plus négligeables), les créations de postes ont été mesurées. Exemples :

- Des postes ont été créés au Musée d'Art... mais des postes avaient été supprimés suite à sa fermeture.
- Des postes sont créés à la Direction de l'Education parce qu'il faut bien à un moment absorber la dynamique démographique. De plus, ce sont des postes à temps non complet.

Nous avons assisté à la multiplication des postes « à durée déterminée », c'est-à-dire pour 2 ou 3 ans. La CFDT s'est prononcée au cas par cas, certains de ces contrats peuvent se justifier (renfort ponctuel, mission), d'autres relèvent d'une dégradation des conditions d'emploi.

Les repositionnements

L'employeur a souhaité avoir une action forte en direction des agents en attente de repositionnement. C'est un engagement que la CFDT approuve et soutient à travers des initiatives comme « Rebondir à Nantes ». Cependant, les situations sont très diverses : inaptitudes, restrictions, repositionnement suite à réorganisation, mobilité préventive, ... Le dispositif « Rebondir à Nantes » n'a pas vocation à s'adresser à tous les agents, il ne concerne que 60 collègues en situation d'inaptitude définitive sur leur poste.

La CFDT a souligné les contradictions que rencontrent les services à la fois sommés de tenir des objectifs de maîtrise de la masse salariale et d'accueillir des agents en repositionnement. La réussite du repositionnement de nos collègues passe aussi par une qualité d'accueil (temps, accompagnement, suivi) que la démarche performance ne rend pas possible partout, loin de là.

Enfin, la CFDT a pointé les difficultés d'accompagnement de ces agents par les services RH, eux-mêmes en souffrance.

L'harmonisation des règles RH

Dans le cadre de la mutualisation des services, l'harmonisation est devenu un mot d'ordre. Présentées en Comité technique, les évolutions des règles RH ne se sont pas faites toujours au bénéfice des agents. La CFDT a dénoncé ces régressions sur des mesures parfois seulement symboliques : suppression de la carte loisirs pour les agents en contrats courts, suppression de l'heure de débauche anticipée les veilles de Noël et de Nouvel An par exemple, ...

Pour autant, quelques dispositifs nouveaux ont été mis en place : don de jours à un agent ayant un enfant gravement malade, gratification des stagiaires, autorisations d'absence pour assistance médicale à la procréation, clarification de l'alimentation des Comptes Epargnes Temps, ...

Le temps de travail

Au fil des Comités techniques, plusieurs dossiers sur le temps de travail ont été présentés. Exemple : plannings de la Brigade de Contrôle Nocturne, plannings des agents du Musée d'Arts, refonte des horaires de l'Equipe en Horaires Décalés au Pôle

Nantes Loire, ouverture des bibliothèques le dimanche, extension de l'ouverture du Muséum les jours fériés...

La CFDT constate que l'employeur étend par petites touches le travail le dimanche et les jours fériés. Si nous n'avons pas d'opposition absolue sur le travail le dimanche, nous défendons l'idée qu'il ne s'agit pas d'un jour ordinaire et que des compensations doivent être données en conséquence.

De plus, le temps de travail annualisé s'étend, en particulier à la Métropole qui ne disposait pas jusqu'ici de ce régime de temps de travail. On voit bien les facilités que recherche l'employeur, en termes de gestion et de coûts. Néanmoins, la CFDT tient à défendre le sens des accords de réduction du temps de travail, notamment en termes de conciliation des temps de vie professionnels et personnels.

La résorption de la précarité

En 2017, l'employeur a enfin ouvert le chantier de l'emploi précaire. La concertation a abouti à des évolutions en termes de rémunérations, de gestion des contrats et de durée de collaborations. Ce dossier présenté en Comités techniques fin 2017 a fait l'objet d'un avis favorable côté Nantes pour souligner les avancées obtenues après des années de revendications. Côté Nantes Métropole, la CFDT a émis un avis défavorable pour dénoncer le fait qu'au nom de l'harmonisation, les nouveaux régimes indemnitaires pour les agents temporaires soit revus à la baisse (-86 €).

Néanmoins, la CFDT reste vigilante sur la transformation des contrats horaires en contrats indiciaires qui doit permettre de réduire la précarité des conditions d'emploi agents. En effet, malgré les engagements de l'employeur, nous constatons que ce changement ne s'opère toujours pas à la Direction de l'Éducation et à la Direction Petite Enfance, les deux Directions ayant le plus recours à l'emploi précaire.

En Comités techniques, des règles RH sur la rémunérations des contractuels ont été présentées. Elles visent à proposer des montants qui s'écartent à la marge des grilles des fonctionnaires. La CFDT a dénoncé cette approche étreiquée qui ne prend pas en compte les difficultés de recrutement sur des métiers en tensions et la précarité des contrats de travail.

Les déroulements de carrières et les rémunérations

En Comité technique, l'employeur présente les dispositifs de déroulements de carrières qui sont ensuite vus en CAP.

→ Plus de détails dans le bilan du mandat 2014-2018 en CAP

Sont également présentés les dispositions sur les régimes indemnitaires. Les régimes indemnitaires des catégories B et C sont régis par les protocoles de 2013. Alors que ces protocoles prévoyaient la tenue d'une réunion annuelle pour ajuster et faire évoluer le dispositif, l'employeur a arrêté de convoquer cette réunion de suivi à partir de 2016.

Des évolutions marginales des protocoles de 2013 ont été présentés en Comités techniques... sans concertation avec les signataires du protocole. La CFDT a exprimé son désaccord sur cette conception hasardeuse du dialogue social. Nous continuons malgré tout de revendiquer des évolutions :

- meilleure prise en compte des critères pour le régime indemnitaire des C

- révision de la répartition en deux niveaux d'emploi pour les B

En revanche, le mandat a vu s'ouvrir la discussion fin 2017 sur le régime indemnitaire des catégories A à l'occasion de la mise en place du RIFSEEP. La refonte du RI a permis de mieux reconnaître la prise de responsabilité, d'harmoniser les niveaux de rémunération entre Nantes et Nantes Métropole, et de réduire les écarts entre filières... sauf avec la filière technique. Ce point d'achoppement reste important dans la mesure où l'employeur recrute indifféremment des ingénieurs et des attachés sur certains postes.

A noter : une bonne part des règles de gestion RH (repositionnement, mobilité, rémunération des contractuels, ...) ont fait l'objet de simple présentation au Comité technique, et non de rapport soumis à l'avis des représentants du personnel. C'est un moyen pratique pour l'employeur de fermer la discussion sur des sujets qui en méritent pourtant.

*
* *



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Petit rappel historique sur la gestion des remplacements à la ville de Nantes :

Un protocole contre la résorption de la précarité a été signé en 2002 par toutes les organisations syndicales sauf la CFDT. Pourquoi seule la CFDT n'était pas signataire ?
Parce que ce protocole comportait des failles trop importantes pour que l'on s'y engage !

En effet, malgré des créations de postes dans l'année, il comportait un deuxième volet beaucoup moins glamour :

- le protocole limitait la durée de collaboration dans la collectivité des remplaçants à seulement une année. Cette durée, d'ailleurs, a été vite doublée (2 ans) pour les métiers en tension, trop rares sur le marché de l'emploi et avec des obligations réglementaires de remplacement (ex : auxiliaire de soin, auxiliaire de puériculture, cuisinier...). Ceci grâce à nos interventions auprès de l'employeur !
- Le protocole ne sécurisait pas la quotité de temps de travail ce qui a permis à notre employeur de continuer à recruter des agents sans sécurité salariale (contrat non complet à - de 50 %, agents payés à l'heure et non à l'indice...), précaires (- 600€ euros /mois) . A la merci de l'employeur!

Durant toutes ces années, nous n'avons eu de cesse de dénoncer ces pratiques et remonter la difficulté des agents titulaires qui subissent le manque de remplacements réguliers et sont contraints de recruter de nouvelles personnes tous les ans ou tous les 2 ans, pas de stabilité d'équipe, trop de turn over !!

En 2017, enfin ce dossier est ré-ouvert. Après un constat d'échec sur cette mauvaise gestion des remplacements, à la demande de toutes les organisations syndicales, l'employeur a mis cette discussion à l'agenda social.

Après de nombreuses concertations les organisations syndicales Villes de Nantes et Nantes Métropole se sont prononcées sur ce dossier en comité technique : l'avis n'a pas été voté favorablement par tous, car le résultat est positif pour la Ville de Nantes et moins favorable pour Nantes métropole !

Pour Nantes Métropole cela revient à rémunérer 86 € de moins les nouveaux agents temporaires catégories C par rapport à ceux actuellement en poste (et sans compter la perte de la prime de précarité) car au départ les règles de rémunérations entre nos deux collectivités étaient différentes : A la Métropole, les temporaires étaient rémunérés comme les titulaires (RI de grade + RIE), à la ville pas de RI, rémunération qu'à l'heure basée sur le taux indiciaire le plus bas.

Cette négociation est mi-figue mi-raisin car on reprend des acquis sociaux aux agents de Nantes Métropole pour donner + aux agents de la ville de Nantes !!

Les négociations sont complexes, dans un monde de restriction budgétaire où l'employeur a tendance à harmoniser les pratiques ville de Nantes et Nantes métropole en adoptant des règles communes mais moins favorables pour certains.

questions, un conseil ?

Nous contacter au 02 40 41 95 45

CFDT Ville de Nantes_16 rue du moulin_44100 Nantes



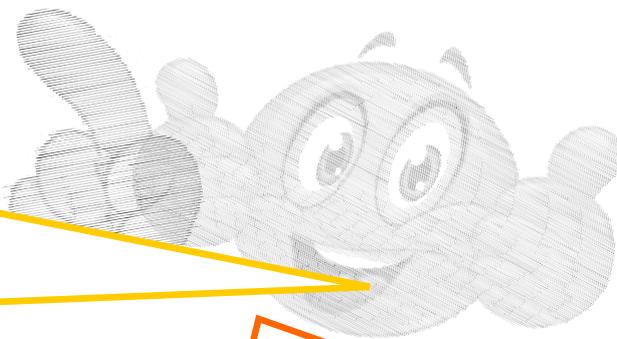
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO
CFDT

SAVEZ-VOUS QUE...

Bonne nouvelle à la ville de Nantes et au CCAS.

Les agents temporaires sont augmentés dès janvier 2018



2017 : Une négociation s'est engagée entre les organisations syndicales et l'employeur afin d'améliorer les conditions des agents temporaires.

2018 : Gain dès janvier : 50 € de régime indemnitaire non titulaire, non permanent + le R.I.E régime indemnitaire emploi selon son métier
(4 niveaux : 50€/96€/110€/155€)

Les contrats horaires passeront progressivement en contrats indiciaires et pourront être reconduits jusqu'à 5 ans.

Pour autant, l'employeur n'a pas déterminé un minimum de quotité de temps de travail pour en faire un réel levier de lutte contre la précarité.



Des questions, un conseil ?
Nous contacter au 02 40 41 95 45
CFDT Ville de Nantes_16 rue du moulin_44100 Nantes