

Le Comité technique débute par une intervention de J Rolland. Elle remercie l'engagement des organisations syndicales dans le projet de mutualisation des instances de représentation du personnel, elle appelle à une analyse du faible taux de participation aux élections professionnelles, elle exprime son attachement aux corps intermédiaires, au dialogue social et aux agents qui le font vivre par leur engagement. Elle souligne que le service public « à la nantaise » sait évoluer grâce à l'engagement des agents. Son intervention se conclut sur son souhait pour cette année 2019 de faire vivre une plus grande part d'humanité dans nos grandes collectivités.

Après échanges avec les représentants du personnel, J Rolland revient sur plusieurs points :

- L'évolution du point d'indice est un sujet qui doit être ouvert au niveau national.
- Les fonctionnaires ne sont pas une charge mais un investissement. On ne peut pas faire d'investissements sans moyens de fonctionnement, comme le montre le dédoublement des CP / CE1 en réseau d'éducation prioritaire.
- J Rolland se dit ouverte à la possibilité de signer des protocoles d'accord avec les organisations syndicales.
- Elle souhaite pouvoir revenir en instances au cours du mandat.

### **1. Introduction**

#### **1.A. Approbation des procès verbaux :**

Les PV du Comité technique de Nantes Métropole du 12 novembre 2018 et du Comité technique de Nantes du 15 novembre 2018 sont approuvés.

#### **1.B. Approbation du règlement intérieur**

Le règlement intérieur est approuvé à l'unanimité.

#### **1.C. Application du décret du 29 novembre 2016 : dotation horaire majorée pour l'exercice des missions des mandatés CHSCT.**

E Lefranc annonce que ce dossier est reporté et sera traité dans le cadre de la discussion sur le protocole du droit syndical.

## **2. Gestion de l'emploi**

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

#### A la Ville de Nantes :

23 créations de postes, notamment :

- 12 postes d'agents d'entretien et de restauration (AER) correspondant à 9,5 ETP.
- 6 postes créés en surnombre pour pouvoir assurer le recrutement sur des postes d'agents en arrêt maladie long.

4 suppressions de postes :

- 1 en surnombre.
- 3 postes d'AER à 5/10. Les agents sur ces postes ont pu accéder à des postes avec une quotité de travail plus importante.

30 transformations de postes :

- 3 qui relèvent de revalorisation de postes de C en B.
- 2 liées au grade des agents qui occupent les postes (changement de filières).
- 25, tous à la Direction de l'Éducation, qui sont des changements de quotité de travail (passage de 0,5 ou 08 à 0,8 ou 1,0 ETP) : cela représente la création de 9 ETP supplémentaires.

La CFDT souligne le risque important d'usure professionnelle à la Direction de l'Éducation et demande de l'anticipation dans la création et les recrutements des postes.

#### Au CCAS :

1 création de poste pour 3 ans.

1 suppression de poste dans le cadre du transfert du Programme de Réussite Educative à la Ville.

2 transformations de postes liées au grade des agents qui occupent les postes (changement de filières).

La CFDT pointe la situation difficile des EHPAD et la revendication nationale pour renforcer les moyens des EHPAD.

#### A Nantes Métropole :

29 créations de postes, notamment :

- 6 postes en surnombre, dont 4 pour pouvoir assurer le recrutement sur des postes d'agents en arrêt maladie long
- 12 postes pour des durées de 1 à 3 ans, dont 7 au BATI.

2 suppressions de postes

7 transformations de postes dont :

- 2 passages de C en B au DRN : transformations au fil de l'eau suite à une étude métier
- 5 qui relèvent d'adaptation au grade de l'agent occupant le poste.

La CFDT rappelle que la direction du BATI et le département RH ont indiqué que les recrutements au BATI sur des postes d'une durée de 3 ans s'inscrivaient dans une vision de long terme, les départs en retraite doivent ouvrir des opportunités pour les agents recrutés.

E Lefranc dit partager les points de vigilance et d'inquiétude. Elle refuse que l'avenir de la fonction publique passe par des postes temporaires.

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

## 2.B. Etat des lieux des postes à la Ville, le CCAS et la Métropole

Il s'agit d'une photographie au 31 décembre 2018 des postes, des postes en surnombre et des postes vacants.

## 2.C. Plan de formation 2019

Déclinaison du plan de formation pluriannuel 2019-2022 présenté en comités techniques en 2018. Quelques évolutions marquantes pour l'année 2019 :

- Déploiement de la formation prévention des Risques psycho-sociaux à tous les agents.
- Enveloppe sur la nouvelle relation à l'utilisateur (projet piloté par la DGIRC)
- Mise en place du Compte Personnel de Formation

La CFDT intervient sur le faible montant consacré à la formation sur le télétravail : que faut-il en déduire pour le déploiement du télétravail pour l'année 2019 ? L'administration répond qu'actuellement, il y a une contrainte technique à surmonter dans le cadre de l'expérimentation télétravail (bugs sur l'utilisation des applications métiers à distance). Pour autant, tous les besoins de formation seront couverts au moment du déploiement, les crédits nécessaires seront mobilisés si besoin.

La CFDT a aussi pointé des incohérences entre les engagements pris par la Ville en matière de promotion de la langue bretonne et les possibilités de formation pour les agents.

**Abstention :** CFTC, CGT, FO, UNSA

**Avis favorable :** CFDT

## **3. Direction Générale Transition Écologique Énergétique Services Urbains**

### 3.A. DOPEA : évolution organisationnelle dans divers services de la directions

- Cellule de gestion : réorganisation de la cellule de gestion en 2 secteurs : budget, comptabilité & marchés et ressources humaines. Un poste supplémentaire est créé par redéploiement d'un poste d'adjoint technique.

**Abstention :** CFTC, CGT, CFTC

**Avis favorable :** CFDT, UNSA

- Pôle Eau potable, Atelier maintenance équipements électriques : requalification d'un poste de C en B au regard des besoins d'expertise élevés que nécessitent les nouvelles technologies mise en place à l'usine de la Roche et sur les autres équipements.

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

- Pôle Eau potable : création d'un poste de technicien pour 3 ans pour faire face au surcroît d'activité suite à la mise en exploitation de la 1ère tranche de l'usine de la Roche.

**Abstention :** FO

**Avis favorable :** CFDT, CFTC, UNSA

**Avis défavorable :** CGT

- Pôle Eau potable, Sûreté physique : les missions de gardiennage et de contrôle d'accès de l'usine de la Roche sont désormais gérées par un prestataire externe (dans le cadre des obligations imposées par l'Etat en termes de protection), 2 postes (missions d'accueil) sont donc affectés à d'autres services de la DOPEA, un troisième poste sera aussi affecté ailleurs en

fonction de la situation de l'agent (arrêt).

Abstention : CFTC, CGT, FO

Favorable : CFDT, UNSA

- Secrétariat de Direction : création d'un poste C supplémentaire, issue du service Sûreté Physique (cf infra).

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

- Pôle Eau potable, Secteur autorisations bilans réfections : les missions de 2 postes sont regroupés sur un seul poste (fin du déploiement de l'outil de gestion informatisée), l'autre poste vient en renfort pour 3 ans pour le chantier usine de La Roche.

Abstention : CFTC, CGT, FO

Avis favorable : CFDT, UNSA

- Pôle Assainissement : changement de rattachement hiérarchique du poste de secrétaire. Pas de changement sur les missions, mais elles pourront évoluer dans le cadre de la réflexion lancée sur l'accueil et la relation usagers.

Abstention : FO

Avis favorable : CFDT, CGT, UNSA, CFTC

### 3.B. Direction du cycle de l'Eau : adaptation des moyens

Contexte : cadre réglementaire, prise en compte de l'augmentation du risque inondation (travaux, PLUM), ....

- Création d'un poste d'ingénieur pour 2 ans chargé de mettre en place des études hydrauliques face aux demandes pressantes voir urgentes des communes.

- Création d'un poste de technicien sur les travaux à engager dans le cadre du schéma directeur d'assainissement pluvial (traiter les points noirs).

- Création d'un poste de technicien pour 2 ans pour instruire le volet ruissellement et inondations des ADS.

- Création d'un poste de technicien pour renforcer les actions de rénovation des réseaux et de prévention des risques d'effondrement.

La CFDT souligne que le poste de technicien pour l'instruction des ADS est plutôt bienvenue mais s'interroge sur la durée de 2 ans au regard des enjeux. L'administration souhaite qu'à l'issue des 2 ans, le poste soit questionnée : requalification ? Pérennisation ? nouvelle répartition des missions ? ...

La CFDT fait part aussi des inquiétudes des agents en charge de l'instruction des ADS avec l'adoption prochaine du Plan local d'urbanisme métropolitain (PLUm). Il faudra être attentif aux moyens des équipes pour absorber ce nouveau cadre réglementaire.

Pôle Gestion des opérateurs et contrôles : requalification d'un poste de technicien en ingénieur sur les missions d'animation des pôles de proximité sur la compétence assainissement.

Doctrine, cohérence, indicateurs, procédures, ...

Abstention : CFTC, FO

Avis favorable : UNSA, CFDT

Avis défavorable : CGT

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

##### 4.A. Département citoyenneté vie sociale et Territoires, Direction de la Relation aux Usagers, Services AlloNantes : adaptation des moyens

Création de 2 postes supplémentaires de C pour renforcer les effectifs et maîtriser le recours à un prestataire externe. L'administration prend acte de l'augmentation de la charge de travail : appels du CCAS, de la MTP, nouvel outil, ... et compte sur la mise en place d'un nouveau e-service de prise de RV en ligne en 2019 pour réguler l'activité.

La CFDT rappelle l'historique de ce dossier : présenté au Comité technique de Nantes fin 2018, vote unanimement contre, ... Notre vote contre s'expliquait : on supprimait 2 postes à l'Etat Civil pour les repositionner à Allonantes. Nous avons rencontré les agents d'Allonantes pour leur expliquer notre vote défavorable. Une nouvelle concertation a été engagée. Aujourd'hui, 2 postes supplémentaires sont proposés, ils sont nécessaires, peut-être qu'il en faudra plus. Le pari est pris sur la prise de RV en ligne. Si c'est un échec, il faudra plus de postes

[Abstention : CGT](#)

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

##### 4.B. Département Prévention & Solidarités : Direction Parcours de Vie des Aînés : projet de Convention Industrielle et Formation par la Recherche.

Les CIFRE sont des contrats d'alternance pour des doctorants leur permettant une insertion professionnelle tout en disposant d'un terrain d'étude pour leur thèse. L'employeur bénéficie d'un cofinancement de l'État.

Le projet CIFRE présenté vise à réaliser une étude sur la profession aide-soignant en EHPAD.

Pour la CFDT, c'est une étude intéressante et essentielle car elle porte sur les conditions de travail et l'attractivité du métier d'aide-soignant. Le projet aurait pu être plus étayé. Que fera-t-on de cette étude ? Il faut qu'elle ait un écho national.

[Abstention : CGT](#)

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